

**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

El nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018

Presentado Por:

Jaidy Merilla Aguilar Sánchez

Para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas

Abancay, Perú

2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**“EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA  
BASTIDAS DE APURIMAC, ABANCAY 2018”**

**Presentado por Jaidy Merilla Aguilar Sánchez**

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**

**Sustentado y aprobado el 19 de Julio del 2022 ante el Jurado Evaluador:**

**Presidente:**

Dra. Silvia Soledad López Ibañez

**Primer Miembro:**

Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

**Segundo Miembro:**

Mag. Elío Nolasco Carbajal

**Asesor (es):**

Dr. Mauricio Raul Escalante Cardenas

Dr. José Yudberto Vilca Ccolque

## **Agradecimiento**

*Agradecer a Dios, por todas las bendiciones y el amor incondicional que nos brinda a cada uno de nosotros, animándonos y fortaleciéndonos en aquellos momentos difíciles y por permitirme alcanzar mis metas tanto personales como profesionales.*

*A mis padres por cada uno de sus esfuerzos, dedicación y motivación hacia mi persona y su enseñanza inculcada para formarme como un profesional exitoso y competente.*

*A los maestros de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, por ser fuente de sabiduría, experiencia y apoyo incondicional en nuestra formación profesional.*

*A los docentes y alumnos de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac quienes han compartido información y contribuido con esta investigación, brindando su valioso tiempo y experiencia académico y profesional.*

*Finalmente, dar las gracias a todas aquellas personas que me apoyaron en el proceso y la culminación de esta investigación y su apoyo incondicional.*

*A todos ellos muchas gracias.*

*Jaidy Merilla.*

## **Dedicatoria**

*El presente trabajo de investigación dedico a Dios, a mi familia, amigos y mis asesores*

*A Dios por cuidar de nosotros por regalarnos tanto amor, salud y vida, animándonos y fortaleciéndonos para seguir día a día.*

*A mi familia y amigos por haberme forjado como la persona que soy y la motivación constante para alcanzar mis anhelos, finalmente a los asesores por darnos su aprendizaje constante para poder incrementar y reforzar nuestros conocimientos.*

*Jaidy Merilla*

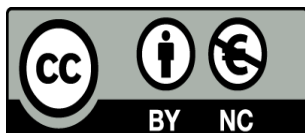


“El nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018”

### **Línea de Investigación**

La investigación realizada corresponde a la línea de investigación de GESTIÓN PÚBLICA; justificada en el uso de criterios técnicos existentes sobre compromiso organizacional, aplicados en la administración del potencial humano en una entidad pública como la universidad estatal que opera bajo normatividad establecida.

**Esta publicación está bajo una Licencia *Creative Commons***



| <b>ÍNDICE</b>                                                      | <b>Pág.</b> |
|--------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>INTRODUCCION .....</b>                                          | <b>1</b>    |
| <b>RESUMEN.....</b>                                                | <b>3</b>    |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                               | <b>4</b>    |
| <b>CAPÍTULO I.....</b>                                             | <b>5</b>    |
| <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>                            | <b>5</b>    |
| 1.1. Descripción del Problema.....                                 | 5           |
| 1.2. Enunciado del problema .....                                  | 12          |
| 1.2.1. Problema General.....                                       | 12          |
| 1.2.2. Problemas Específicos.....                                  | 12          |
| 1.2.3. Justificación de la investigación.....                      | 13          |
| <b>CAPÍTULO II .....</b>                                           | <b>15</b>   |
| <b>OBJETIVOS E HIPÓTESIS .....</b>                                 | <b>15</b>   |
| 2.1. Objetivos de investigación.....                               | 15          |
| 2.1.1. Objetivo general .....                                      | 15          |
| 2.1.2. Objetivos específicos.....                                  | 15          |
| 2.2. Hipótesis de investigación.....                               | 15          |
| 2.2.1. Hipótesis general .....                                     | 15          |
| 2.2.2. Hipótesis específicas .....                                 | 16          |
| 2.3. Operacionalización de variables.....                          | 16          |
| <b>CAPÍTULO III.....</b>                                           | <b>18</b>   |
| <b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL .....</b>                             | <b>18</b>   |
| 3.1. Antecedentes.....                                             | 18          |
| 3.2. Marco Teórico.....                                            | 23          |
| 3.2.1. Compromiso organizacional.....                              | 23          |
| 3.2.1.1. Definición.....                                           | 23          |
| 3.2.1.2. Teoría de compromiso organizacional.....                  | 26          |
| 3.2.1.3. Factores determinantes del compromiso organizacional..... | 37          |
| 3.2.1.4. Importancia del compromiso organizacional.....            | 38          |
| 3.2.1.5. Gestión del compromiso organizacional.....                | 40          |
| 3.2.1.6. Ventajas del compromiso organizacional.....               | 41          |
| 3.3. Marco Conceptual.....                                         | 42          |

|                                                                |            |
|----------------------------------------------------------------|------------|
| <b>CAPITULO IV .....</b>                                       | <b>44</b>  |
| <b>METODOLOGÍA.....</b>                                        | <b>44</b>  |
| 4.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....                     | 44         |
| 4.2. Diseño de la Investigación.....                           | 44         |
| 4.3. Población y Muestra.....                                  | 45         |
| 4.3.1. Población.....                                          | 45         |
| 4.3.2. Muestra.....                                            | 45         |
| 4.4. Procedimientos de la Investigación.....                   | 47         |
| 4.5. Técnicas e Instrumentos.....                              | 47         |
| 4.6. Material de Investigación.....                            | 48         |
| 4.7. Análisis estadístico.....                                 | 49         |
| 4.7.1. Procesamiento y Análisis de Datos.....                  | 49         |
| 4.7.2. Análisis de confiabilidad del instrumento aplicado..... | 49         |
| <b>CAPITULO V .....</b>                                        | <b>52</b>  |
| <b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>                            | <b>52</b>  |
| 5.1. Análisis de resultados .....                              | 52         |
| 5.2. Contrastaciones de Hipótesis.....                         | 103        |
| 5.3. Discusión .....                                           | 105        |
| <b>CAPITULO VI.....</b>                                        | <b>109</b> |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>                    | <b>109</b> |
| 6.1. Conclusiones.....                                         | 109        |
| 6.2. Recomendaciones .....                                     | 110        |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>                         | <b>112</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>                                             | <b>117</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                 | <b>Pág.</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Tabla 1</b> Operacionalización de variable .....                                                                             | 17          |
| <b>Tabla 2</b> Escala de medición de la variable del compromiso organizacional .....                                            | 48          |
| <b>Tabla 3</b> Estadística de fiabilidad .....                                                                                  | 50          |
| <b>Tabla 4</b> Estadística de fiabilidad .....                                                                                  | 51          |
| <b>Tabla 5</b> Edad del docente de la FA-UNAMBA .....                                                                           | 54          |
| <b>Tabla 6</b> Género del docente de la FA-UNAMBA.....                                                                          | 55          |
| <b>Tabla 7</b> Condición laboral del docente de la FA-UNAMBA.....                                                               | 56          |
| <b>Tabla 8</b> Categoría laboral del docente de la FA - UNAMBA.....                                                             | 57          |
| <b>Tabla 9</b> Tiempo de trabajo del docente de la FA - UNAMBA.....                                                             | 58          |
| <b>Tabla 10</b> Edad de estudiantes de la FA – UNAMBA. ....                                                                     | 59          |
| <b>Tabla 11</b> Género de estudiantes de la FA - UNAMBA .....                                                                   | 60          |
| <b>Tabla 12</b> Semestre academico de estudiantes de la FA - UNAMBA. ....                                                       | 61          |
| <b>Tabla 13</b> Compromiso organizacional de los docentes de la FA – UNAMBA (percepcion del<br>docentes ).....                  | 63          |
| <b>Tabla 14</b> Compromiso organizacional de los docentes de la FA – UNAMBA (percepcion del<br>estudiante) .....                | 64          |
| <b>Tabla 15</b> Compromiso afectivo de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del docente).<br>.....                          | 66          |
| <b>Tabla 16</b> Compromiso afectivo de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del<br>estudiante). ....                        | 67          |
| <b>Tabla 17</b> Nivel de identificación con la organización de los docentes de la FA-UNAMBA<br>(percepción del docente). ....   | 69          |
| <b>Tabla 18</b> Nivel de identificación con la organización de los docentes de la FA-UNAMBA<br>(percepción del estudiante)..... | 70          |
| <b>Tabla 19</b> Nivel de lazos emocionales de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del<br>docente) .....                    | 72          |
| <b>Tabla 20</b> Nivel de lazos emocionales de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del<br>estudiante). ....                 | 73          |
| <b>Tabla 21</b> Nivel de involucramiento con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA<br>(percepción del docente). ....   | 75          |
| <b>Tabla 22</b> Nivel de involucramiento con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA<br>(percepción del estudiante)..... | 76          |



|                                                                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tabla 23</b> Nivel de orgullo de pertenencia a la institución de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del docente). .....  | 78  |
| <b>Tabla 24</b> Nivel de orgullo de pertenencia a la institución de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del estudiante)..... | 79  |
| <b>Tabla 25</b> Compromiso de continuidad de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del docente). .....                         | 81  |
| <b>Tabla 26</b> Compromiso de continuidad de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del estudiante). .....                      | 82  |
| <b>Tabla 27</b> Nivel de necesidad de trabajo en la institucion de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del docente). .....   | 84  |
| <b>Tabla 28</b> Nivel de necesidad de trabajo en la institucion de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del estudiante).....  | 85  |
| <b>Tabla 29</b> Nivel de opciones laborales de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del docente). .....                       | 87  |
| <b>Tabla 30</b> Nivel de opciones laborales de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del estudiante). .....                    | 88  |
| <b>Tabla 31</b> Nivel de evaluación de permanencia de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del docente). .....                | 90  |
| <b>Tabla 32</b> Nivel de evaluación de permanencia de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del estudiantes). .....            | 91  |
| <b>Tabla 33</b> Compromiso normativo de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del docente). .....                              | 93  |
| <b>Tabla 34</b> Compromiso normativo de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del estudiante). .....                           | 94  |
| <b>Tabla 35</b> Nivel de lealtad mostrada de los docentes de la FA-UNAMBA(percepción del docente). .....                          | 96  |
| <b>Tabla 36</b> Nivel de lealtad mostrada de los docentes de la FA-UNAMBA(percepción del estudiante). .....                       | 97  |
| <b>Tabla 37</b> Nivel de sentido de obligación de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del docente). .....                    | 98  |
| <b>Tabla 38</b> Nivel de sentido de obligación de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del estudiante). .....                 | 99  |
| <b>Tabla 39</b> Nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA (percepción del docente). .....          | 101 |

|                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tabla 40</b> Nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA<br>(percepción del estudiante)..... | 102 |
| <b>Tabla 41</b> Nivel de compromiso organizacional (percepción del docente) .....                                            | 104 |
| <b>Tabla 42</b> Estadístico de contraste.....                                                                                | 104 |
| <b>Tabla 43</b> Nivel de compromiso organizacional (percepción del estudiante).....                                          | 105 |
| <b>Tabla 44</b> Estadístico de contraste.....                                                                                | 105 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                                         | Pág. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Figura 1</b> Perspectiva actitudinal de Meyer y Allen .....                                                                          | 29   |
| <b>Figura 2</b> Componentes del compromiso según Meyer y Allen .....                                                                    | 30   |
| <b>Figura 3</b> Edad del docente de la FA-UNAMBA.....                                                                                   | 54   |
| <b>Figura 4</b> Género del docente de la FA-UNAMBA.....                                                                                 | 55   |
| <b>Figura 5</b> Condición laboral del docente de la FA-UNAMBA.....                                                                      | 56   |
| <b>Figura 6</b> Categoría laboral del docente de la FA-UNAMBA.....                                                                      | 57   |
| <b>Figura 7</b> Tiempo de trabajo del docente de la FA-UNAMBA.....                                                                      | 59   |
| <b>Figura 8</b> Edad de los estudiantes de la FA-UNAMBA.....                                                                            | 60   |
| <b>Figura 9</b> Género de los estudiantes de la FA-UNAMBA.....                                                                          | 61   |
| <b>Figura 10</b> Semestre académico cursado por los estudiantes de la FA-UNAMBA.....                                                    | 62   |
| <b>Figura 11</b> Compromiso organizacional de los docentes de la FA-UNAMBA 2018.<br>Percepción del docente.....                         | 63   |
| <b>Figura 12</b> Compromiso organizacional de los docentes de la FA-UNAMBA 2018.<br>Percepción del estudiante.....                      | 64   |
| <b>Figura 13</b> Compromiso afectivo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del<br>docente.....                               | 66   |
| <b>Figura 14</b> Compromiso afectivo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del<br>estudiante.....                            | 67   |
| <b>Figura 15</b> Nivel de identificación con la organización de los docentes de la FA-UNAMBA<br>2018. Percepción del docente.....       | 69   |
| <b>Figura 16</b> Nivel de identificación con la organización de los docentes de la FA-UNAMBA<br>2018. Percepción del estudiante .....   | 70   |
| <b>Figura 17</b> Nivel de lazos emocionales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018.<br>Percepción del docente.....                        | 72   |
| <b>Figura 18</b> Nivel de lazos emocionales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018.<br>Percepción del estudiante.....                     | 73   |
| <b>Figura 19</b> Nivel de involucramiento con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA<br>2018. Percepción del docente.....       | 75   |
| <b>Figura 20</b> Nivel de involucramiento con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA<br>2018. Percepción del estudiante.....    | 76   |
| <b>Figura 21</b> Nivel de orgullo de pertenencia a la institución de los docentes de la FA-<br>UNAMBA 2018. Percepción del docente..... | 78   |



|                                                                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Figura 22</b> Nivel de orgullo de pertenencia a la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del estudiante..    | 79  |
| <b>Figura 23</b> Compromiso de continuidad de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del docente.....                           | 81  |
| <b>Figura 24</b> Compromiso de continuidad de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del estudiante. ....                       | 82  |
| <b>Figura 25</b> Nivel de necesidad de trabajo en la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del docente. ....    | 84  |
| <b>Figura 26</b> Nivel de necesidad de trabajo en la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del estudiante ..... | 85  |
| <b>Figura 27</b> Nivel de opciones laborales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del docente.....                         | 87  |
| <b>Figura 28</b> Nivel de opciones laborales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del estudiante. ....                     | 88  |
| <b>Figura 29</b> Nivel de evaluación de permanencia de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del docente.....                  | 90  |
| <b>Figura 30</b> Nivel de evaluación de permanencia de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del estudiante .....              | 91  |
| <b>Figura 31</b> Compromiso normativo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del docente.....                                | 93  |
| <b>Figura 32</b> Compromiso normativo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del estudiante.....                             | 94  |
| <b>Figura 33</b> Nivel de lealtad mostrada de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del docente.....                           | 96  |
| <b>Figura 34</b> Nivel de lealtad mostrada de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del estudiante.....                        | 97  |
| <b>Figura 35</b> Nivel de sentido de obligación de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del docente.....                      | 99  |
| <b>Figura 36</b> Nivel de sentido de obligación de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del estudiante.....                   | 100 |
| <b>Figura 37</b> Nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del docente.....            | 102 |

|                                                                                                                                |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Figura 38</b> Nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. Percepción del estudiante..... | 103 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|



## INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos el tema de este estudio de investigación se ha venido convirtiéndose en un álgido problema para los teóricos y directrices de las organizaciones, ya que ha sido un poco difícil comprometer a las personas que integran la institución y el empeño de concentrar sus esfuerzos en la consecución de los propósitos de la organización, es así, que existen muchos factores del compromiso organizacional que revisar e implementar para su operatividad.

Las entidades que forman parte del sistema educativo superior público como la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac; no es ajena a esta inquietud, ya que estas instituciones están en la exploración de la mejora continua donde los docentes juegan un importante rol dependiendo de ellos causar un impacto social cambiante en nuestra región y la sociedad.

El compromiso organizacional facilita conocer el reconocimiento que tienen los docentes con la institución, el deseo de perdurar en la institución y admitir sus primordiales valores y objetivos de la institución, permitiendo contar con mayores posibilidades de tener un mejor desempeño laboral, eficiencia, productividad y efectividad institucional, siempre y cuando exista un adecuado e inteligente tratamiento de sus factores determinantes de compromisos: afectivo, de continuidad, y normativa; los que conducirán al involucramiento, pertenencia, permanencia y lealtad con la institución y la satisfacción laboral del docente.

Para la objetividad en su realización y búsqueda de resultados, se ha consignado el objetivo siguiente: “Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018”. Partiendo de una acertada comprensión del tema de estudio definen al compromiso organizacional como la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con



ella. Entendiendo finalmente que “El compromiso involucra el deseo de invertir grandes dosis de esfuerzo para provecho de la organización y la intención de permanecer en ella mucho tiempo”. (Chiavenato, 2009). Admitiendo deducir, que compromiso organizacional es la colmada participación del personal de los propósitos y políticas institucionales a través del involucramiento, identificación y esfuerzo orientado a una gestión con alta eficacia.



## RESUMEN

La investigación busca tener una comprensión sobre las actitudes importantes de identificación e involucramiento del docente en la percepción de compromiso organizacional utilizado de la manera más eficiente para el logro de propósitos institucionales de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, para este labor el estudio se ha diseñado el objetivo “Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018”. La metodología manejada en la presente investigación es de estudio cuantitativo de tipo básico, de nivel descriptivo, método deductivo, el diseño abordado en la presente investigación es no experimental transeccional. Aplicándose un cuestionario con un total de 25 interrogantes debidamente sistematizadas en la escala de Likert a 20 docentes y 132 estudiantes, con coeficiente de Alfa de Cronbach promedio 0.896 (docentes) y 0.915 (estudiantes) fiable para su estudio. Desde la apreciación de docentes y estudiantes se puede trascender que los profesores muestran un módico nivel de compromiso organizacional con la institución y los propósitos que persigue como institución educativa, entendida de los compromisos: afectivo, de continuidad y normativo; establecida en el pleno involucramiento e identificación con los objetivos: académicos, investigación científica y proyección social y extensión universitaria, situación que conduce a buscar la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** *Compromiso organizacional, compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de continuidad.*



## ABSTRACT

The research seeks to have an understanding of the important attitudes of identification and involvement of the teacher in the perception of organizational commitment used more efficiently in achieving the institutional purposes of the Faculty of Administration of the National University Micaela Bastidas from Apurímac, for this The study has designed with the objective “To determine the level of organizational commitment of the teachers of the Faculty of Administration of UNAMBA, Abancay in the year 2018”. The methodology used in the quantitative study is basic, descriptive level, deductive method, and non-experimental transectional design. A questionnaire of 25 questions duly systematized on the Likert scale was applied to 20 teachers and 132 students, with an average Cronbach’s coefficient of 0.896 (teachers) and reliable 0.915 (students) for their study. From the appreciation of teachers and students, it can be transpired that teachers show a modest level of organizational commitment to the institution and the purposes it pursues as an educational institution, understood by the commitments: affective, continuity and normative; established in full involvement and identification with the objectives: academic, scientific research and social projection and university extension, a situation that leads to seeking job satisfaction.

**Keywords:** *Organizational commitment, normative commitment, affective commitment and continuity commitment.*



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción del Problema

En actualidad el mundo globalizado generó muchos cambios vertiginosos como accesos a nuevas tecnologías, mejoras laborales, mundo virtual (on-line, redes sociales), educación virtual, entre otros, por tanto, las organizaciones afrontan desafíos constantes y es importante fomentar un clima armónico entre las personas que laboran y la institución. Desde la década de los setenta autores como Katz y Kahn consideran que las variables emocionales y psicológicas que manifiestan los trabajadores tienen una gran influencia en la productividad de las organizaciones.

Sumando a lo indicado permite aseverar:

La actuación de los recursos humanos es muy amplio y transversal a toda la organización, ya que abarca todas las decisiones y acciones implicada en las relaciones que tienen los empleados entre sí y en las que la empresa mantiene con ellos. (Fernández, 2017, p.21)

En la actualidad las personas forman un patrimonio incalculable para las organizaciones, el éxito de toda organización se centra en función a la eficacia de administración de los recursos humanos brindándoles un buen clima laboral. Por lo que, las personas son el factor dinámico de las organizaciones, ya que estos cuentan con el conocimiento que vivifica y dirige la organización.

De la misma manera, toda institución de educación superior está sumergida en el sistema cambios y desafíos. Por ello, es importante que estas instituciones se hallen en óptimas condiciones a nivel psicológico como material/físico, lo que hace que la población de los docentes de todos los niveles educativos ya sea particular o pública sean un factor

importante en el proceso de aprendizaje considerando el rol que deben cumplir las universidades de la creación, la transmisión y aplicación de conocimientos.

Si bien es cierto la educación es fundamental para el progreso de las naciones, ya que ayuda a que los países lleguen a un mayor crecimiento económico y progreso social, pero la educación superior destaca porque tiene relación directa con el campo productivo y laboral. Asimismo, el logro de los estudiantes está relacionada con el compromiso que tengas los docentes, siendo ellos el factor de su aprendizaje.

A nivel Latinoamérica, en la ciudad de Quito-Ecuador se realizó una investigación sobre el compromiso y sentido de permanencia de los docentes, donde indican que el compromiso de los docentes es tema de gestión muy importante las que como resultado de la buena gestión se obtiene condiciones favorables en las instituciones educativas y se comprometan con la visión, misión y objetivos de la Institución Educativa. (Manzano, 2019)

Del mismo modo de acuerdo a otros estudios realizados manifiestan que el compromiso organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral de los docentes, y esta variable puede ser afectada por diferentes características sociodemográficas por ejemplo competencias del docente, recursos educativos, capacitaciones, etc

De acuerdo a las estadísticas en el actual contexto de las universidades del país. El sistema universitario peruano está compuesto por 132 universidades entre públicas y privadas que se encuentran en funcionamiento. De los cuales el 90 son universidades privadas y 42 universidades públicas SUNEDU (2018). Tal como lo refieren las cifras oficiales, el sistema universitario en nuestro país especialmente en el sector privado, ha tenido crecimiento y expansión considerablemente. Con lo cual se observa claramente



que existe una deficiencia o decadencia en las instituciones públicas del sector educativo superior.

Desde el año 1996 el Estado hizo promulgación de diferentes decretos y leyes que fomenta la inversión privada en enseñanza educativa, se favoreció al crecimiento acelerado de las instituciones educativas privadas, a la fecha existen universidades que tienen fines meramente económicos, estas leyes han acelerado la creación de universidades privadas.

Hoy en día a nivel nacional en todos los departamentos del Perú se cuenta con universidades públicas. Según la SUNEDU las universidades del Perú brindan alrededor de 138 carreras profesionales en pregrado, de las cuales, las carreras más demandadas en las universidades públicas pertenecen a las Ciencias Económicas y Contables, Ingeniería, Ciencia Administrativas y Comerciales, Ciencias de la Salud entre otras. Estas carreras son consideradas con mayor demanda.

Las instituciones de educación superior peruana están conformadas por estamentos: alumnos, trabajadores administrativos y docentes. En un campo más específico de los docentes universitarios, Según SUNEDU (2018) en el año 2015, el sistema universitario ha registrado un total 78698 docentes, 21191 de universidades públicas y 57507 de universidades privadas y con datos más reciente en el año 2019 con la nueva ley universitaria y el licenciamiento institucional muestra un total de 74260 docentes.

Las universidades públicas, se registra un mayor grado académicos en los docentes, 18.5% tienen el grado de doctor a diferencia de la universidades asociativas y societarias que esta con 10% y 6.4%. Respecto al régimen de docencia, en las universidades públicas se observa que el 24,5% son docentes contratados, 75,3% docentes ordinarios y 0.2%



docentes extraordinarios. Por otro lado, según el régimen de dedicación, el 36% a tiempo completo, 33,5% dedicación exclusiva y el 30,5% tiempo parcial. SUNEDU (2018).

En síntesis, se puede deducir que las universidades públicas cuentan con docentes de altos grados académicos como doctorados, maestrías entre otros grados; pero que sin embargo, el nivel de apego y/o compromiso con los propósitos de las diferentes escuelas profesionales, facultades o institución educativa superior no refleja a esa magnitud, definitivamente esta situación esta relacionada con diferentes factores que se manifiesta en las diferentes actitudes de los docentes, desde lo remunerativo hasta lo académico, a ello se suma que según el II Informe Bineal de la realidad universitaria de la SUNEDU (2019) los docentes de las universidades públicas tienen un ratio de 18 estudiantes por puesto docente lo que podría ser un indicador de que los docentes universitarios se encuentran poco motivados porque asumen mayor carga estudiantil a diferencia en las universidades privadas que están por debajo de 16 estudiantes por docentes.

Es entonces, todo lo mencionado anteriormente, facilita realizar el análisis de cómo es que se manifiesta el compromiso organizacional de los docentes con respecto a la institución que pertenecen.

Para un buen entendimiento, el compromiso organizacional es definido como una de las primordiales actitudes en el trabajo, precisada como:

El grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las y metas de esta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (Robbins, 2009, p. 79)



Complementando a lo anterior, Robbins menciona que el grado de compromiso de la organización de los trabajadores representa un indicador sobre la satisfacción laboral respecto a la institución en la que laboran.

Mientras que, desde un aspecto empresarial, el objetivo viene a ser la búsqueda constante de que sus profesionales tengan bien puesta la “camiseta” y que den mayor esfuerzo por la organización. Según Arciniega (2002). Para este autor, el compromiso organizacional está determinado, así como “ponerse la camiseta” puede verse como algo coloquial, sin embargo, la verdad es que, en el campo de la psicología organizacional, este parentesco entre un trabajador y su organización fue materia de profundo estudio a partir de los años ochenta.

De forma particular y enfatizando el comportamiento organizacional, el docente universitario es un profesional de tiempo completo, con pleno dominio de las estrategias pedagógicas modernas y un alto grado de compromiso con la labor que desempeña. (Clavijo, 2018).

Mientras que, por otra parte, Betanzos y Paz (2011) manifiestan que existen diferentes realidades de los estudiantes por desventajas económicas y sociales, instituciones con poco recursos educativos dotados con servicios y e instalaciones deficientes. Es donde el rol del docente es primordial donde se observara el involucramiento personal y compromiso con su institución.

Debido a las diversas definiciones sobre el compromiso organizacional, la presente investigación se enfocará a la teoría de Meyer & Allen (1991), afirman que “el compromiso organizacional es un estado psicológico, sentimientos y creencias concerniente a la relación que existe entre el trabajador y la organización” (p. 62). Ellos son los que hacen un análisis exhaustivo sobre el compromiso organizacional y plantean



una definición más integra respecto al contenido que engloban a la colaboración y la identidad de los participantes con su disposición, además de ello plantean tres mecanismos de organización con las que se pueden medir: el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán dimensiones del estudio actual.

A finales de 2015, se inició el procedimiento de licenciamiento de las universidades donde se buscó que todas las universidades del país cumplan las condiciones básicas de calidad, en esta realidad muchas universidades entre públicas y privadas se encontraban en una inestabilidad debido a que no contaban con algunos requisitos de calidad que exigía la Ley Universitaria y el riesgo que corría toda universidad era el funcionamiento o el cese de sus actividades académicas, este proceso de cambio afecto directamente a todos los estamentos en cada universidad donde el papel importante para conseguir el licenciamiento se encontraba en las manos de las autoridades y docentes, es ahí donde se podía observar el desempeño y compromiso que tengan con la universidad.

De forma particular, según la Dirección de Servicios Académicos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac la institución cuenta con total de 254 docentes, y, corroborando con los datos del Departamento Académico de la Facultad de Administración de la Facultad de Administración tiene una plana docente total de 42 entre ordinarios y contratados.

Haciendo referencia sobre el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración - UNAMBA, como cualquier otra institución se resalta algunos aspectos de comportamiento resaltantes, así como algunas deficiencias desatadas en factores como emotivas, el nivel de permanencia del docente y la muestra de lealtad a la institución entre otros; se puede entender, que, no es ajeno a lo que viene sucediendo de



forma interna de las universidades e inmerso en la problemática nacional, caracterizada por la poca identificación y simpatía de sus docentes con la institución al cual pertenecen, esta situación se manifiesta por la existencia de una crisis social y laboral instaurada por los conflictos de la época, convergencia de opiniones presentados y la búsqueda de intereses personales o grupales a lo largo de estos años y la población estudiantil se ven los más perjudicados por esta situación.

De forma general, el comportamiento organizacional de los docentes de la Facultad de Administración, se observa que desde el compromiso afectivo se irradia la débil identificación e involucramiento que muestran con los valores de la propia Facultad, Departamento Académico y Escuela Académico Profesional, así como imperceptible sentido de comunidad, deseo de permanecer en el ámbito de los propósitos, objetivos académicos, científicos y tecnológicos que tiene la labor docente en beneficio de sus estudiantes y la comunidad como entorno, observándose la escasa disposición que tiene el docente en invertir un tiempo adicional para ser partícipe de las actividades de tutoría, consultoría y asesoría personalizada en la formación académica y profesional del estudiante. Cabe mencionar el escaso número de publicaciones de investigaciones y labores de proyección social realizadas por los docentes. A ello se adiciona una débil percepción de orgullo y satisfacción de necesidades personales y profesionales.

Desde el ángulo compromiso de continuidad, se puede connotar que muchas veces la pertenencia a la institución parte del concepto de la necesidad de trabajar en la labor académica como un propósito de actualización, la poca inversión o permanencia de horas de trabajo más allá de las horas académicas y el poco cumplimiento con las labores administrativas establecidas en las diferentes comisiones permanentes de trabajo.



Finalmente, en cuanto concierne al compromiso normativo, se deduce en la escasa lealtad del docente hacia la institución, ya que la preocupación se vierte en la generación de ingresos económicos en otras instituciones similares, dejando de lado la reciprocidad de compromiso con el alma mater. Es necesario resaltar que los pocos docentes que estén absolutamente descritos, implicados e identificados en la institución buscan de forma permanente resaltar en el nivel de desempeño. Sobre el tema Arias (2001) lo define al compromiso organizacional como un contrato que va más allá de legal y formal al que se le nombra contrato psicológico. A medida que una persona puede estar impuesta adecuadamente a realizar una labor, no precisamente sea afectivo a la organización.

## **1.2. Enunciado del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es nivel de compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018?
- ¿Cuál es nivel de compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018?



- ¿Cuál es nivel de compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018?

### **1.2.3. Justificación de la investigación**

En el Perú y la región de Apurímac se cuenta con universidades públicas donde uno de los factores importante es la presencia de los docentes en el proceso de enseñanza - aprendizaje dependiendo de ello el nivel de impacto social que impacta en la sociedad. La presente investigación se enfocará en estudiar el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, tomando en consideración que en el comportamiento del docente se involucra muchos factores y esto se ha venido suscitando con mucho énfasis con los cambios que contenía la nueva ley universitaria, de forma particular desde el ingreso y permanencia del docente en la institución, a ello se ha sumado otros factores como el proceso de ratificación y asenso que ha venido postergándose por muchos años, así como la falta de políticas de motivación por el desempeño que el docente realiza en las aulas universitarias, proyección social entre otros, situación que muchas veces incita a la poca participación e identificación con la institución.

A consecuencia de todo lo mencionado se ha visto afectado a estudiantes y docentes. A esto se suma las recientes salidas de algunos docentes hacia otras universidades, convirtiéndose en una oportunidad a impulsar la presente investigación teniendo como principal propósito conocer el nivel de compromiso organizacional que tienen los docentes, partiendo de la deducción; los docentes que siempre se mantienen identificados plenamente en la



organización poseerán mayores posibilidades de tener un mejor desempeño laboral, identificación y permanencia en la universidad. Para este cometido se aplicará un método lógico de medir la variable de estudio.

Los resultados de la presente investigación ayudarán a establecer mejor conciencia entre los docentes y autoridades de nuestra casa de estudios sobre aspectos aconsejados del compromiso organizacional. Ya que existen algunas investigaciones realizadas en el Perú sobre compromiso organizacional, donde obtuvieron resultados de correlación alta entre los variables de compromiso afectivo y satisfacción general con el campo del trabajo.

Los resultados logrados de esta investigación se orientarán a beneficiar a trabajos en adelante que busquen contribuir y de brindar soporte a un tema decisivo que conciernan con compromiso organizacional, generando nuevos conocimientos que pueden promover a facilitar de algunas pautas en la búsqueda de solución de problemas de compromiso organización.

El conocimiento a recopilar permitirá de alguna forma conocer algunos factores que intervienen en el nivel de comportamiento del docente y los mismos que serán materia de estudio singular para revertir en nuevas opciones que faciliten reorientar en nuevas políticas y estrategias de desarrollo de actitud de los docentes y los propósitos de la institución.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS E HIPÓTESIS

#### 2.1. Objetivos de investigación

##### 2.1.1. Objetivo general

Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018.

##### 2.1.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Abancay 2018.
- Determinar el nivel de compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018.
- Determinar el nivel de compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018.

#### 2.2. Hipótesis de investigación

##### 2.2.1. Hipótesis general

El nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018, es módico.



### 2.2.2. Hipótesis específicas

- El nivel de compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018, es módico.
- El nivel de compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018, es relativamente alta.
- El nivel de compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018, es módico.

## 2.3. Operacionalización de variables

### 2.3.1. Definición de Variables

La variable que se utilizan para esta investigación es compromiso organizacional, “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández, 2014, p. 105).

#### 2.3.1.1. El Compromiso Organizacional

Implica una vinculación que involucra un comportamiento o una actitud, siendo primordial que dicho vínculo de parentesco conlleve un comportamiento en un particular sentido de actuación o una actitud positiva hacia la institución que persuada al individuo a actuar de tal forma que beneficie a la entidad (Mayer y Schoorman, 1998). Se estima el compromiso organizativo al ímpetu de la persona donde se siente vinculado a una institución y que involucra el seguimiento de un curso de acción importante para una organización.

Tabla 1

*Operacionalización de variable*

| Variable                             | Dimensiones                      | Indicadores                                       | Indice                                                                                                                                                                                                                                                                         | Escala De Medición |
|--------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| COMPRO<br>MISO<br>ORGANIZ<br>ACIONAL | <b>Compromiso Afectivo</b>       | Nivel de identificación con la organización       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permanencia en la organización.</li> <li>• Significación personal.</li> </ul>                                                                                                                                                         | Ordinal y Likert   |
|                                      |                                  | Nivel de lazos emocionales                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza en los valores institucionales.</li> <li>• Apego emocional.</li> <li>• Integración plena en la institución.</li> <li>• Voluntad por dar mayor esfuerzo.</li> <li>• Convencimiento de satisfacción de necesidades</li> </ul> | Ordinal y Likert   |
|                                      |                                  | Nivel de involucramiento con la organización      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de pertenencia.</li> <li>• Involucramiento en la problemática de la institución.</li> </ul>                                                                                                                               | Ordinal y Likert   |
|                                      |                                  | Nivel de orgullo de pertenecer a la institución   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifestación de orgullo.</li> <li>• Felicidad por estar en la institución.</li> </ul>                                                                                                                                                | Ordinal y Likert   |
|                                      | <b>Compromiso de continuidad</b> | Nivel de necesidad de trabajo en la institución.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de trabajo</li> <li>• Aceptación de cualquier trabajo.</li> <li>• Dependencia de otras personas por ingresos que se recibe de parte de la institución.</li> </ul>                                                           | Ordinal y Likert   |
|                                      |                                  | Nivel de opciones laborales.                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opciones de trabajo.</li> <li>• Capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.</li> </ul>                                                                                                                                        | Ordinal y Likert   |
|                                      |                                  | Nivel de evaluación de permanencia.               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad y deseo.</li> <li>• Análisis del costo de oportunidad.</li> </ul>                                                                                                                                                           | Ordinal y Likert   |
|                                      | <b>Compromiso normativo</b>      | Nivel de lealtad mostrada                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No renunciar a la organización, aunque tenga mejores ventajas.</li> <li>• Lealtad hacia la institución</li> </ul>                                                                                                                     | Ordinal y Likert   |
|                                      |                                  | Nivel de sentido de obligación con la institución | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de deuda hacia la organización.</li> <li>• Obligación de permanencia</li> <li>• Sentimiento de compromiso con los compañeros de trabajo.</li> </ul>                                                                       | Ordinal y Likert   |
|                                      |                                  | Nivel de reciprocidad con la institución          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción de algún apoyo especial de parte de la institución.</li> </ul>                                                                                                                                                              | Ordinal y Likert   |

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes

Partiendo de la deducción de Arias (2001) que señala que, en los países desarrollados, el tema de compromiso organizacional ha sido estudiado profundamente, a diferencia de los países subdesarrollados.

- a) Manzano (2019) su investigación titulada “Compromiso Organizacional y sentido de permanencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador”, planteo como objetivo determinar la relación entre el sentido de permanencia y el compromiso organizacional, esta investigación mantuvo un enfoque cualitativo con una muestra de 65 docentes de las cuales 35 aplicadas a docentes de la institución privada y 30 a docentes de la institución pública, se utilizó el instrumento de cuestionario con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert adaptados para cada institución. Gracias al análisis de correlación arrojaron en los siguientes resultados que el compromiso predominante en la institución pública es el compromiso normativo efecto de un sentimiento de obligación de permanencia en la institución a diferencia de la institución privada que los docentes manifestaron un alto grado de compromiso afectivo.

Partiendo de este estudio podríamos manifestar que las instituciones privadas priorizan aspectos importantes para lograr un alto grado de compromiso organizacional entre sus docentes y esto podría ser resultado de la flexibilidad en su estructura organizativa, las diferentes políticas remunerativas o estrategias de reconocimiento y motivación personal lo cual aumenta en el nivel de compromiso y



el buen actuar de los docentes hacia la institución en percepción de satisfacción de sus necesidades y prioridades.

- b) Quispe (2020) La investigación a buscado como objetivo evaluar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de una universidad pública en el Perú, utilizando el diseño explicativo secuencial (QUAN → qual) del enfoque mixto. La población de estudio consistió en 256 docentes. El análisis cuantitativo de encuestas obtenidas de 114 docentes elegidos mediante el muestreo intencional, se realizó mediante estadísticas descriptivas y análisis de regresión logística multivariada. El análisis cualitativo de entrevistas obtenidas de 8 docentes elegidos de manera propositiva, se realizó mediante el análisis etnográfico. Los resultados indicaron que: los docentes satisfechos laboralmente tienen 3.39 veces mayor la posibilidad de tener compromiso organizacional, comparado con los docentes insatisfechos ; el 48.3% tienen insatisfacción laboral y el 70.2% no tienen compromiso de continuidad; las principales razones fueron bajas remuneraciones, falta promoción y nombramiento, inconformidad con el reconocimiento y escasas oportunidades de crecimiento. Sin embargo, el 82.5% tienen compromiso afectivo y el 57% compromiso normativo, como reconocimiento a la oportunidad laboral que encontraron en la universidad. En conclusión, existe relación directa significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; el descuido de los factores higiénicos y motivacionales, ocasionan la insatisfacción laboral y falta de compromiso de continuidad.
- c) Macavilca (2018) En la investigación realizada se dispuso como objetivo principal determinar la relación entre las variables para lo cual se planteó como hipótesis, existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018. La

investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal, trabajo con una población conformada por 120 docentes a los cuales se les aplicó como instrumento dos cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman. Los resultados permitieron aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, al encontrar que el valor de  $p = 0,000$  lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula, además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman = .356\*\*, lo cual me indica que la correlación es positiva afirmándose que si mejor es el compromiso organizacional en el docente mejor será su desempeño.

- d) Loza (2014) en su tesis “ Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada de Simon Bolivar, en la parte metodologica se utilizo el diseño no experimental nivel colerracional con una población de 100 docentes, a la cual se aplicó la técnica de la encuesta para la recoleccion de informacion con la herramienta de cuestionario compuesto de 34 items. Los resultados mostraron que existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional y el estilo de liderazgo predominante es el transaccional y el compromiso organizacional predominante es el afectivo. Según esta investigación se puede reafirmar que el compromiso organizacional es

un factor determinante para desarrollar un buen desempeño laboral ademas indica que el grado de identificación o compromiso con la institución es acorde al estilo de liderazgo que se practica en dicha institución, considerando que el lider busque la confianza, motivacion, desarrollo personal de sus colaboradores inspirado en mejorar el nivel de compromiso.

- e) Pilares (2019) (Pilares Vásquez, 2019) en su investigación titulado “Ética profesional y compromiso institucional de docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017 - 2018”, esta investigación dispuso como objetivo principal de determinar la relación entre la ética profesional y el compromiso institucional en los docentes de las universidades Apurímac y Cusco. Ademas, la investigación se caracteriza por ser de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, dentro de la población de la investigación tiene un total de 720 docentes entre ellos estan 655 docentes de la universidad Andina de Cusco y 55 docentes de las universidades de Apurímac con una muestra de 210 docentes, la técnica e instrumento empleado fue la encuesta y el cuestionario con respecto a la variable ética profesional fue una lista de cotejo que contiene 14 ítems y en el segunda variable se aplico la escala de Likert con 58 ítems, con un nivel de confianza de los resultado de 0.95, se afirma que, el coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,70 lo que indica que existe una relación alta y directa en las variables de ética profesional y compromiso institucional de los docentes de la universidades de Apurímac y Cusco. A partir de este estudio podemos indicar que los docentes son la clave de las universidades y deben mostrar reponsabilidad ética y moral en cada una de sus acciones la autorreflexión y autoevaluacion de sus comportamientos llevaran a una trascendencia en el compromiso institucional.



- f) Junco (2018) La investigación realizada ha propuesto como objetivo general establecer la relación entre liderazgo innovador y compromiso organizacional de los trabajadores municipales del distrito de Pacucha, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017. La metodología practicada en el estudio es el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, el diseño no experimental transversal correlacional. La población del estudio incluído a todos los trabajadores que se desempeñan en distintas áreas funcionales, considerando a 34 trabajadores como muestra aplicando el instrumento de cuestionarios personales, donde el liderazgo incluyó 16 preguntas y 12 sobre el compromiso organizacional cada uno con cinco opciones. La fiabilidad de los instrumentos fue mediante la aplicación de alfa de Cronbach con un valor de 0.860, esto significa una gran confiabilidad con base a los resultados, se estableció que existe una conexión positiva entre el liderazgo de cambio y el compromiso. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,774\*\*, lo que indica una similitud positiva muy alta, el liderazgo transformacional afecta el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad del Distrito de Pacucha. La conclusión refleja que se identificó un vínculo directo entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los empleados, mostrando consideraciones personalizadas, estímulos intelectuales, motivaciones inspiradoras y efectos ideales, situación que se sustenta con la prueba de valor de la capacidad de correlación de Rho Spearman que es de 0,774\*\*, esto significa que hay una correlación altamente positiva, que demuestra que a medida que uno de ellos aumenta la otra tiende a tener el mismo comportamiento.



## **3.2. Marco Teórico**

### **3.2.1. Compromiso organizacional**

#### **3.2.1.1. Definición.**

A través de los años el tema compromiso organizacional se ha ido tomando la debida importancia y forjando diversos conceptos quienes tienen una similitud y valiosos aportes en cuestión del tema para la creciente literatura.

Se remonta la década de los sesenta, unos de los primeros autores que iniciaron con el análisis del compromiso organizacional fueron los autores Katz y Kahn dichos autores consideran que el compromiso organizacional es producto de que el colaborador contempla una relación entre las metas organizacionales con los objetivos personales y en efecto de ello, se genera una actitud de identificación e interiorización de los objetivos de la organización.

Para muchos directivos y estudiosos sobre el tema de comportamiento humano el compromiso organizacional ha sido y es un tema interesante. Es así que en 1977 Steers lo definió en un término de fuerza relativa de identificación de una persona hacia con una organización. Adicionalmente, siguió surgiendo incontables empleos sobre el tema, desde diferentes puntos de vista. El compromiso organizacional viene a representarse en la actitud del colaborado, la que manifiesta decisiones de continuar en el área de trabajo en vista del costo que significara su abandono (Etzioni, 1962).



Sobre el tema, Meyer & Allen (1991), afirman que “el compromiso organizacional es un estado psicológico, sentimientos y creencias concerniente a la relación que existe entre el trabajador y la organización” (p. 62). Ellos son los que hacen un análisis exhaustivo sobre el compromiso organizacional y plantean una definición más integra respecto al contenido que engloban a la colaboración y la identidad de los participantes con su disposición, además de ello plantean tres mecanismos de organización con las que se pueden medir: el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán dimensiones del estudio actual.

El compromiso organizacional es definido también como una de las primordiales actitudes en el trabajo. Define como:

El grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (Robbins, 2009, p. 79)

Complementando a lo anterior, Robbins menciona que el grado de compromiso organizacional de los trabajadores representa también como un indicador sobre la satisfacción laboral respecto a la empresa en la que laboran, por lo que algunos autores consideran al compromiso organizacional como el mejor pronóstico e indicador de la rotación.

Al respecto propone otras definiciones argumentativas Hellriegel y Slocum (2009) que el compromiso organizacional es definido como un alto nivel de participación de parte un trabajador en una organización y la manera como se identifica con ella, y los más comprometidos son empleado que perduran más tiempo en la organización a diferencia de los que esta periodos cortos.

El colaborador que se encuentre bien comprometido con la organización y se identifican con ello, utilizarán términos como “nosotros fabricamos productos de alta calidad”. Además, el compromiso con la organización conlleva alcanzar el propósito, objetivo de la institución y no solo la lealtad hacia la organización. Además, el compromiso suele ser más estable que la satisfacción, es poco probable que los eventos diarios lo puedan variar.

Aumentándose a las diversas fortalezas relacionadas con el desarrollo de un alto nivel de compromiso organizacional Chiavenato (2009) indica que “El compromiso involucra el deseo de invertir grandes dosis de esfuerzo para provecho de la organización y la intención de permanecer en ella mucho tiempo”. (p. 385)

El descontento también reduce el compromiso con la organización, es decir, cuanta empatía tienen los empleados con la empresa que la contrata. Por ello, el compromiso organizacional viene a ser es estado psicológico del trabajador, la actitud que el empleado muestra hacia la organización como: la identificación, el logro de los objetivos, lealtad, aumento de responsabilidad, tiempo, dedicación de esfuerzo para desarrollar su



trabajo y demostrar satisfacción y orgullo al ser parte de dicha institución, uno de los autores menciona que ello significa coloquialmente “ponerse la camiseta” de la institución o empresa y sentirse como parte de ella. Toda esta actitud muestra que el colaborador se encuentra comprometido con la organización, que el personal no solo debe trabajar con objetivos personales sino también por el logro y éxito de la institución u organización en general.

### 3.2.1.2. Teoría de compromiso organizacional.

#### a) Teoría “X” y “Y”.

McGregor uno de los autores más conocidos en la gestión de recursos humanos, define dos estilos contrapuestos y antagónicos de administrar: en la primera, una forma que se dirige en la teoría tradicional, pragmática y mecanicista que denomina teoría X y por otro lado, una forma dirigida a los pensamientos modernos en relación con la conducta humana que se denomina teoría Y. La **Teoría “X”**. Es la definición tradicional de administración y anticuado dado que consiste en la presunción y mediocridad, se enfoca en las convicciones incorrectas, erróneas sobre el comportamiento humano. Según McGregor (1960) la persona siente una repugnancia interior al trabajo y su deliberada motivación al ocio, por lo que lo evitara siempre que pueda, porque en esta teoría la persona percibe al trabajo como un castigo, lo que conlleva a un problema para la empresa que dificulta la productividad y es donde el administrador tendrá la convicción de limitar el trabajo, restringir el rendimiento y las recompensas por el desempeño. El ser humano debido a esta tendencia



de evitar el trabajo, la mayor parte prefieren ser obligados, controlados, dirigidos y amenazados con castigos para que se desenvuelvan con esfuerzo para la obtención de los objetivos de la institución. Adicionalmente, las personas se enfocan en los objetivos personales antes que los objetivos organizacionales por que las personas son básicamente egocéntricas. La propia naturaleza las transporta a desistir a los cambios, pues buscan su seguridad en el ambiente de trabajo e intentan no asumir riesgo que las coloquen en peligro y no quiere hacerse cargo de toma de decisiones, además de no tener ambiciones y deseo de crecimiento laboral. La **Teoría “Y”**. por el contrario, se caracteriza por suponer al colaborador como el activo más principal de la organización. La teoría “Y” se enfoca en pensamientos y proposiciones actuales y sin consideración sobre la naturaleza del ser humano que son. La teoría Y demuestra un estilo de administración dinámico, abierta y democrático, de esta manera la gestión se convierte en un proceso de creación de oportunidades, liberación de potencial, eliminación de obstáculos, estimulación del crecimiento personal y provisión de procesos dirigidos a objetivos.

Mcgregor (1960) El trabajo establecerá un origen de satisfacción cuyo hecho se ejecutará voluntariamente. El ser humano no tiene un disgusto inherente por el trabajo por lo que las personas disfrutan de su trabajo físico y mental, teniendo motivación constante, potencial de desarrollo, con comportamientos adecuados y capacidades de asumir compromisos. Los colaboradores ejercen autodirección y autocontrol, sintiéndose comprometidos con los objetivos de la organización. También que la



satisfacción de realizar una buena labor y no necesariamente con las amenazas de castigo por qué no son los únicos espacios para estimular y dirigir sus esfuerzos.

Los trabajadores tienen el poder de desarrollar y el nivel alto de imaginación, creatividad, la intención para la solución de problemas institucionales o empresariales y es generalmente más no dividida entre las personas.

**b) Teoría de Meyer & Allen.**

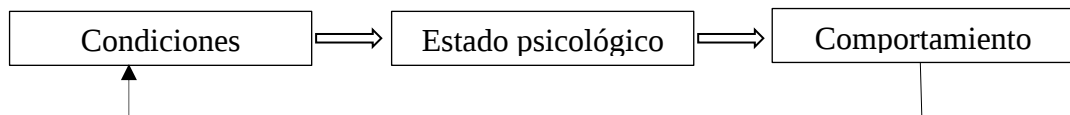
Existe una cantidad de teorías de motivación que se enfocan principalmente en la fuerzas internas y externas, incluso cuando las personas se involucran en tareas para obtener recompensas o evitar los castigos impuestos por otros, se sienten controladas y se dice que experimentan una regulación externa de su comportamiento. Por el contrario, cuando los individuos se involucran en actividades que son libremente elegidos y coherentes con sus valores, se sienten más autónomos y experimentan una regulación identificada o integrada en el último caso, estos valores son parte integral del concepto de uno mismo. Una forma intermedia de regulación (es decir, regulación introyectada) es experimentado cuando los individuos interiorizan las limitaciones externas y evalúan sus acciones en consecuencia, pero no respaldar el comportamiento como consistente con sus verdaderos valores. (Meyer y Maltin, 2010)



También destacado a los autores Meller y Allen estudiosos del compromiso organizacional y definieron que el compromiso es un estado psicológico.

**Figura 1**

*Perspectiva actitudinal de Meyer y Allen*



*Nota.* Three – component conceptualization of organizational commitment.

Además, desarrollan un nuevo modelo de compromiso organizacional que proponen tres componentes y son las siguientes: Deseo (compromiso afectivo), necesidad (compromiso de continuidad) y obligación (compromiso normativo)

Estos tres componentes serán considerados para la interpretación de los resultados de esta investigación. Los tres aspectos son componentes que pueden experimentarse de los tres distintos niveles. Enseguida se muestra una tabla que define las características de los componentes del compromiso organizacional.

**Figura 2**

*Componentes del compromiso según Meyer y Allen (1991).*



*Nota.* Elaborado a partir de Three – component conceptualization of organizational commitment.

Meyer y Allen (1991) define que el elemento común de estos tres enfoques del compromiso organizacional es la convicción, que el compromiso es un estado psicológico que identifica la interacción del trabajador con la organización. De forma que, un sujeto puede relacionarse afectivamente a su organización, paralelamente que puede conservar o no, un vínculo en carácter de costo – beneficio, y sentir o no, la obligación de ser fiel a la organización o entidad.

### **Compromiso Afectivo -Deseo**

Se refiere a que las personas forjan a los lazos emocionales con la organización, destella la adhesión emocional por satisfacer la necesidad principalmente psicológicas y expectativas, su continuidad en la organización es voluntaria y placida para los colaboradores. Los empleados con esta responsabilidad se sienten dichosos de ser parte de la organización.

Al respecto detallan que el compromiso afectivo radica en la identificación psicológica del trabajador con los valores y la ética de la compañía. En escenario, es bastante concurrente que el colaborador no se perciba de la sintonía entre sus valores y a comparación de la empresa, no obstante, esta identificación y afinidad con la organización se expone con reacciones como por ejemplo manifiesto orgullo de pertenencia del trabajador hacia su organización, como el trabajador se siente emocionado decir que labora para dicha empresa, o el que habla bastante de ésta en encuentro con amigos o parientes. (Arciniega, 2002).

Otro autor define al compromiso afectivo donde el sujeto tiene emociones positivas como lealtad, identificación con la organización. A diferencia de los demás compromisos en este compromiso el individuo está en la institución por qué se quiere. (Ruiz, 2013).

Mowday (como se citó en Meyer y Allen, 1991) considera que este compromiso está relacionado con tres elementos: la Alta aprobación y creencia en los valores y objetivos de la organización, la Complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables a favor de la

organización y fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización.

Según Mowday los antecedentes para el compromiso afectivo involucran elementos particulares, estructura organizacional y experiencia laborales. Principalmente se recalca la importancia de las experiencias grupales que transfieren el mensaje de que la organización atienda las necesidades de sus empleados sea solidaria, que los tratados de manera digna, y que suma su sentido de importancia y capacidad personal.

Meyer y Allen se basaron en otros autores para constituir cuatro categorías: **Características individuales:** sexo, edad, educación:

**Propiedades estructurales:** interacción empleado y trabajador, el puesto y jerarquía del puesto;

**Propiedades relativas al trabajo:** el ser mecanismo en la toma de decisiones y manifestar valores; y

**Experiencias profesionales.**

Algunas investigaciones como la de Rivera (2010) el compromiso afectivo tiene como pilar el núcleo familiar y el intenso parentesco afectivo entre sus integrantes de la organización. Para el autor, la organización debería estimular en ser una familia y de esa manera logre desarrollar y fortalezca sentimientos positivos que implique al trabajador con la empresa, creando un sentimiento de pertenencia y lealtad, facilitándole una red de normas y política que le posibilite al trabajador mantener un correcto equilibrio entre su vida personal y laboral. De esta forma interioriza los principios organizacionales con afecto para la

consecución de las metas organizacionales formando felicidad unida entre el trabajador y la empresa. Esta felicidad es generada por la satisfacción e integración laboral entre los integrantes componiendo un alto grado de compromiso para con la organización.

En conclusión, el compromiso afectivo refiere al conjunto de sentimientos positivos que el colaborador tiene hacia con la organización, tales sentimientos pueden ser: sentimiento de permanencia, identificación con la organización, un manifiesto afecto de pertenencia, y lealtad hacia con la organización al descubrir la satisfacción de sus necesidades. Similar a ello Luis Arciniega menciona en conceptos coloquiales es tener bien puesta la camiseta, al trabajador mantiene un alto nivel de compromiso afectivo.

### **Compromiso de Continuidad – Necesidad**

El compromiso de continuidad es cuando el empleado se considera parte de la institución por todo lo invertido en ella como, por ejemplo: tiempo, dinero y esfuerzo, y al abandonar la organización estaría perdiendo toda esta inversión, en otras palabras, señala el reconocimiento del colaborador en relación a los costos como: financieros, psicológicos, físicos y las escasas oportunidades de conseguir otro empleo, en caso hipotético de que el trabajador decidiera renunciar a la organización. De la misma forma observa que sus oportunidades al exterior de la empresa se ven limitadas, y crece su apego y compromiso con la empresa.

Existe otra explicación respecto a esta clase de compromiso, actualmente se ve disminuida por los cambios constantes tanto sociales y de

paradigmas, de este modo el cambio de la perspectiva de ver al empleado como un subordinado burócrata que transmite talento y competencias a la institución. En otras palabras, el compromiso por continuidad es una manera de afecto hacia la institución como si fuese la imagen materna facilitando todo lo necesario para poder lograr, satisfacer sus necesidades y con ello permitan su permanencia en la misma a medida que no peligre su retribución (Chiavenato, 2009).

Meyer y Allen (1991) afirman que “es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea los costos (financieros, físicos y psicológicos)” (p. 65). Se muestra aquí un aspecto procesador y calculador por parte del colaborador, en consecuencia, tiene una referencia a la prosecución de inversiones personales, acumuladas durante el tiempo laborado en la organización, y alejarse de ella traería resultados negativos como pérdida económica.

De este mismo modo, Zamora a este compromiso lo llama compromiso calculador y se especifica de tal forma que la finalidad de permanencia se trata en contrapesar los costos y beneficios que implicaría el individuo dejar la organización en la que labora.

Al respecto Rivera (2010) manifiesta que:

Compromiso de continuidad se encuentra supeditado solo a intereses particulares del colaborador generándose una actitud de indiferencia que surte de apatía a quienes conciben en mayor grado el compromiso de continuidad. En tal sentido, la convivencia por

dichos intereses hace que se evalúe las consecuencias, ante la toma de decisiones que se asuma en función al costo económico que acarrearía el dejar el trabajo y también lo que uno ha invertido. (p. 36)

En tal sentido, en la mayoría de los autores concuerdan que en este compromiso de los empleados, evalúan y analizan sus alternativas desde un punto económico porque es el factor que más preferencia tiene en esta clase de compromiso. Sus decisiones de un empleado con respecto a alguna otra oferta laboral y el costo que le ocasionaría dejar la organización es decir un análisis de costo de oportunidad y las inversiones ejecutadas en la entidad, el precio de aprender otras y nuevas habilidades, el abandonar su círculo de amigo, modificar su estatus social a raíz del puesto concedido y los intereses económicos.

### **Compromiso Normativo – Deber**

El compromiso normativo es característico porque se despliega un fuerte sentimiento del trabajador de ser parte de la organización, en la medida en que el trabajador perciba una sensación de deuda que la institución le ofreció como una opción que fue valorada por el empleado. Es aquel compromiso donde el trabajador cree que la fidelidad hacia la organización es un sentido moral en retribución a la organización, de alguna manera como pago de una deuda, tal vez porque el trabajador recibió algunas prestaciones como; cuando la organización cubre pagos de colegiatura, capacitación, especializaciones, etc.



Indica también que el compromiso normativo es caracterizado por una naturaleza emocional, el colaborador experimenta una sensación de obligación de permanencia en la institución a consecuencia de experimentar un sentimiento de deuda o retribución dirigida a la empresa por haberle facilitado oportunidades o recompensas la cual es apreciada por el colaborador, al que le denomina como “colaborador incondicional”. (Arciniega, 2002)

En la misma línea Meyer y Allen (1991) Señalan que:

Cuando la organización le ofrece al empleado como pagar especializaciones, becas de estudio, capacitaciones. El colaborador reconoce toda esa inversión de la organización, lo cual creara un equilibrio en la relación del trabajador con la organización y genera una sensación de obligación para seguir en la organización. (p.72)

Al respecto, Betanzo y Paz (2011) Los valores y los principios particulares de la persona son fundamental trascendencia para crear el compromiso normativo, debido a que son ellos que van avalar que el personal cumpla íntegramente con sus funciones, apegándose a las reglas y lineamientos de la organización, sin la necesidad de la supervisión permanentemente su labor.

El compromiso normativo es generado por la organización a consecuencia de ofrecer beneficios valoradas por los colaboradores por lo que el colaborador mantendrá actitud de fidelidad, discreción y confiabilidad para no dañar a su organización. Es decir, se generar un sentimiento

obligado de retribución hacia su institución, permanecerá con la organización en el grado que lo crea ético y correcto.

### **3.2.1.3. Factores determinantes del compromiso organizacional**

Entre los elementos que incurren en el compromiso organizacional, son los siguientes:

#### **a) Las características del trabajo.**

Esto se refiere a la posibilidad de tomar decisiones y a la dependencia funcional. El compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de un determinado trabajo. Al mismo tiempo, los trabajadores que tienen cargos más altos tienden a estar más comprometidos con la organización.

#### **b) La naturaleza de las recompensas que reciben la persona.**

La implementación de planes participativos por parte de la organización incrementa en las personas su sentido de compromiso con la organización. En relación con la existencia de opciones u oportunidades de empleo, en la medida que las ofertas de trabajo sean atractivas, este presenta niveles inferiores de compromiso con la organización.

#### **c) La socialización y los sistemas de valores de la organización.**

El plan de socialización que promueve la interacción entre los nuevos trabajadores y los más antiguos tiene una influencia positiva y significativa en la orientación hacia el trabajo como el compromiso

organizacional, especialmente durante los primeros seis meses, tiempo en el cual debe propiciarse este tipo de interacción.

**d) Las características personales del trabajador.**

Meyer y Allen (1991) y otros proponen las siguientes características personales que inciden en el grado de compromiso organizacional: **i)** La antigüedad y la experiencia dentro de la organización; **ii)** La edad, por el componente afectivo, y por el hecho de que, con el incremento de la edad, disminuye la posibilidad de conseguir trabajo en otro lugar; **iii)** El sexo, pues las mujeres tienden a estar más comprometidas con su organización que los varones; **iv)** El estado civil, ya que las personas casadas tienen mayores niveles de compromiso, por las mayores responsabilidades económicas que poseen; **v).** El nivel educativo, pues las personas con mayores niveles de educación presentan menores niveles de compromiso, por las oportunidades de trabajo en otras empresas debido a su alta especialización.

**3.2.1.4. Importancia del compromiso organizacional**

El compromiso organizacional empezó a ser en una variable más estudiada por el campo de comportamiento organizacional; una de las causas para que sucediera, es que numerosos estudios han podido manifestar que el compromiso con la organización acostumbra a ser el mejor indicador del desempeño laboral

El compromiso organizacional abarca mucho más que la lealtad y aterriza en la concretización de los objetivos de la organización, el compromiso es comportamiento hacia el trabajo.

Ariciniega (2002) Define al compromiso organización con la frase “ponerse la camiseta”, en definitivamente es en un campo de la psicología organizacional, es la conexión que existe entre un colaborador y la compañía. De igual modo incorpora que los estudios fundamentalmente se han enfocado en identificar la naturaleza de todos los probables lazos que tienen la posibilidad de apegar a un trabajador hacia su empresa, y desde luego, que componentes o variables intervienen en el desarrollo de dichos vínculos para conseguir el involucramiento en el trabajo.

Posteriormente hace énfasis que, el análisis del compromiso organizacional pudo pronosticar con más claridad el buen desempeño de un trabajador. Así mismo, mantienen que hay pruebas de que las instituciones cuyos miembros poseen elevados niveles de compromiso, son esas, las que consignan altos niveles de productividad, desempeño y bajos niveles de ausentismo.

A adicionalmente de ello, el nivel de compromiso frecuenta reflejar el consenso del trabajador con las metas, objetivos, misión y visión de la compañía, su actitud de dar su mayor esfuerzo en apoyo al logro de estas, y sus motivaciones de mantenerse trabajando en la organización (Davis y Newstrom, 2003)

Aunado a estos últimos, Backer citado por (Juaneda & González) indica que el compromiso organizacional adiciona información importante al estudio del comportamiento del capital humano. A partir de la perspectiva organizacional, el compromiso habla de un constructo

más universal, reflejando una contestación afectiva general a la organización como un todo, en tanto que la satisfacción laboral esta básicamente ligado a un puesto laboral y a ciertos criterios de trabajo. Un trabajador puede manifestar insatisfacción en un puesto determinado, en un escenario temporal y, no obstante, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Por lo contrario, la insatisfacción se generaliza a la institución, es bastante posible que las personas tengan en cuenta la renuncia.

#### **3.2.1.5. Gestión del compromiso organizacional**

El barómetro del compromiso en España 2015, concluye con diez experiencias y aprendizaje para desarrollar y gestionar un compromiso organizacional en las entidades.

**a) *Utilización de los valores corporativos.*** Es ventajoso conocer y llevar un inventario de los comportamientos de todos los días.

**b) *Alienación de los trabajadores con la estrategia del negocio.***

Hacer que las metas personales y particulares también se encuentren en congruencia con las metas, objetivos de la organización.

**c) *Mejorar el lazo afectivo de los trabajadores.***

**d) *Impulsar los programas de reconocimiento interno.***

Motivaciones hacia el trabajador, para que se encuentre más involucrado, y por consiguiente más comprometido con la organización.

e) **Buscar una mejora en la calidad de vida de los trabajadores.** La concordancia y la flexibilidad del trabajo son muy importantes en el momento promover el compromiso en la organización.

f) **Situar el valor el proyecto retributivo de la organización.** Comunicar a todos los niveles de la organización de los beneficios de uso de planes de retribución flexible y comparación a otros modelos remunerativos del sector.

g) **Involucrar a los trabajadores en su propia formación.** La preparación de los empleados es transcendental, por lo cual es aconsejable elaborar formaciones para los trabajadores en función sus necesidades.

h) **Determinar retos.** Conocer las dificultades que implican cada una de todas las tareas e identificar con que habilidades cuenta cada trabajador para poder ejecutarlas y facilitará la planificación de las acciones acción más viables.

i) **Promover la sensación de goce y concentración.** Gamificación sería algo muy importante para reconocer y motivar los méritos, sin embargo, sin dejar de ser productivos y aportar a la empresa.

j) **Transportar la sensación de estabilidad a los empleados.** La transparencia como táctica de una comunicación interna, y aumenta la sensación de seguridad en los trabajadores.

#### 3.2.1.6. Ventajas del compromiso organizacional

Meyer y Allen, menciona y señalan 5 beneficios del compromiso organizacional:

Los empleadores con elevados niveles de compromiso poseen y se mantienen por más tiempo dentro de la organización.

Los empleadores con lazo muy fuertes a la institución, tiene más grandes motivación para hacer un aporte relevante en su organización, y menor ausentismo.

Los empleados mejor vinculados con la organización, tiene mínimos ausencias al trabajo, y por consiguiente tienden a estar más involucrados con la organización.

Los empleados más involucrados con la organización tienden buen desempeño laboral, y se relacionan con más fuerza con el plan estratégico de la organización.

Para concluir, una vez que un empleado tiene un profundo compromiso con su organización tiende a fortalecer, la organización se beneficiará porque reducirá la rotación en su personal y también tendrá menor ausentismo.

### 3.3. Marco Conceptual

a) **Compromiso Afectivo:** Para Meyer y Allen (1991) considera a este compromiso a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización.

b) **Compromiso Normativo:** Según Meyer y Allen (1991) Señalan que:

Cuando la organización le ofrece al empleado como pagar especializaciones, becas de estudio, capacitaciones. El colaborador reconoce toda esa inversión de la organización, lo cual creara un equilibrio en la relación del trabajador con la

organización y genera una sensación de obligación para seguir en la organización. (p.72)

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización

- c) **Valores Corporativos.** Según Martinez y Milla (2012) Los valores corporativos son “ideales y principios colectivos que guían las reflexiones y las actuaciones de un individuo o un grupo de individuos. Son los ejes de conducta de la empresa y estan íntimamente relacionados con los propósitos de la misma” (p.23)
- d) **Ventaja Competitiva.** Según Porter (1984) se puede considerarse que una empresa tiene ventajas competitivas si su rentabilidad está por encima de la rentabilidad media del sector industrial en el que se desempeña que quiere decir que una empresa posee una ventaja competitiva cuando tiene una ventaja única y sostenible respecto a sus competidores, y dicha ventaja le permite obtener mejores resultados y, por tanto, tener una posición competitiva superior en el mercado.
- e) **Rentabilidad Económica:** Según Aguirre et al. (1997) La rentabilidad económica incluye, el cálculo de un margen que evalúa la productividad de las ventas para generar beneficios, la capacidad de activo de una empresa para generar valor, la cual mide la eficacia con que se gestiona la inversión neta de la empresa.



## CAPITULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Tipo y Nivel de la Investigación

Por las particularidades propias de la investigación es de **tipo básica**, que busca la comprensión de la realidad, de los fenómenos de la naturaleza, para favorecer a la comunidad cada vez más desarrollada y que indica mejor a los retos de la humanidad. De acuerdo con Hernández et al (2014), la investigación es como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno” (p.4).

Para prosperar el objetivo de la presente investigación se realizará un estudio de **nivel descriptiva**. Este nivel es “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupo, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al, 2014, p. 92).

#### 4.2. Diseño de la Investigación

El diseño no experimental, transeccional y descriptiva. Planteado el problema se definirá el alcance del mismo y se ha formulado las hipótesis, como la manera de contestar las interrogantes de este estudio de forma concreta; el diseño formará si se confirma o niega las hipótesis. Transeccional, porque se recogen datos en un solo momento, único tiempo. Su finalidad es especificar las variables, analizar su concurrencia e interrelación en un tiempo y que se narra las características de la categoría, concepto o variable en un determinado momento. (Hernández, 2014).



### 4.3. Población y Muestra

#### 4.3.1. Población

Hernández et al (2014) Afirman que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). El estudio tiene como población a 42 docentes entre nombrados y contratados adscritos en la Facultad de Administración de la UNAMBA en el año 2018. De forma similar a 539 estudiantes que registran matrícula en el semestre 2018-II en la provincia de Abancay y Región Apurímac. Dichos datos fueron obtenidos de la Dirección Servicios Académicos de la UNAMBA tal cual se muestra en el Anexo N°4, además en el anexo N° 5 se presenta el cuadro de docentes de acuerdo a la categoría y condición de los docentes de la Facultad de Administración.

#### 4.3.2. Muestra

El muestreo probabilístico se ha deducido a través de la selección al azar. Esta forma de selección de muestreo entiende los diferentes procedimientos como: muestreo simple, muestreo estratificado y sistemático. En concordancia con Webterr (2000) “una muestra aleatoria simple es la que resulta de aplicar un método por el cual todas las muestras posibles de un determinado tamaño tengan la misma probabilidad de ser elegidas,” (p. 324).

#### **Cálculo del tamaño de la muestra**

#### **Muestra docente:**

##### **Datos:**

$$N = 42$$

$$Z = 1.96 \quad \text{con grado de confianza de 95\%}$$

$$e = 0.05$$

$$P = 0.70$$



$$Q = 0.30$$

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$
$$\frac{1.96^2 \times 0.7 \times 0.3 \times 42}{0.05^2 (42 - 1) + 1.96^2 \times 0.7 \times 0.3}$$
$$n = 37.2$$

**Aplicando la tecnica del Reajuste:**

$$n' = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$
$$n' = \frac{37}{1 + \frac{37}{42}} = \mathbf{19.67} \quad \text{Redoneando a 20}$$

El instrumento se aplicó a una muestra de **20** docentes.

**Muestra estudiantes:**

**Datos:**

$$N = 539$$

$$Z = 1.96 \quad \text{con grado de confianza de 95\%}$$

$$e = 0.05$$

$$P = 0.70$$

$$Q = 0.30$$

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$
$$\frac{1.96^2 \times 0.7 \times 0.3 \times 539}{0.06^2 (539 - 1) + 1.96^2 \times 0.7 \times 0.3}$$
$$n = 175$$

**Utilizando la tecnica del Reajuste:**

$$n' = \frac{175}{1 + \frac{175}{N}}$$
$$n' = \frac{175}{1 + \frac{175}{539}} = \mathbf{132}$$

El instrumento se aplicó a una muestra de **132** estudiantes, promedio de 13 estudiantes al azar por ciclo.

#### **4.4. Procedimientos de la Investigación**

La investigación se desarrollará por las siguientes etapas:

**Primero:** Elaborado a través de la planificación de las actividades necesarias para dar cumplimiento a la investigación. Se ha realizado la revisión de bibliografía para fortalecer la teoría y el marco conceptual definiendo las sus categorías, subcategorías, dimensiones e indicadores de cada variable.

**Segundo:** Representada a la investigación de campo, a través de la técnica de la encuesta se levantará información de la proporción muestral, las cuales se someterán por el proceso de análisis, interpretación y reflexión para ser conceptualizadas, categorizadas y subcategorizadas.

**Tercero:** Correspondiente al análisis, interpretación e integración de los resultados. La misma que se realizará a través de las conexiones de las categorías, subcategorías, dimensiones e indicadores. Contrastación con el marco teórico existente, la revisión documental y lectura de los resultados.

#### **4.5. Técnicas e Instrumentos**

En la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información, el cual permitió recabar información respecto al objeto de estudio.

**La encuesta**, con el fin de conocer los estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador selecciona y diseña las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación. Cuyo instrumento por aplicar será el cuestionario.

#### **Instrumentos de Investigación**



Por el contexto y característica del trabajo de esta investigación, el instrumento de recolección de datos utilizado se justifica en las modalidades de evaluación de la Escala de Likert. Tipo de instrumentos cuantitativos bastante usuales en investigaciones descriptivas correlacionales y explicativas; precisadas en ser estructuradas que se adecuan a los múltiples análisis estadísticos y, la cuales son muy ventajosas para detallar y medir con exactitud las variables propuestas.

La aplicación del cuestionario consistente “en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.217). Con finalidad de conocer los diferentes puntos de vista, características distintivos sucesos específicos. El responsable de la investigación se encargará de seleccionar y diseñar las preguntas e interrogantes más convenientes, en concordancia con la realidad de la investigación.

**Tabla 2**

*Escala de Medición de la Variable de Compromiso Organizacional*

| Abreviatura | Número | Escala             |
|-------------|--------|--------------------|
| MA          | 5      | Muy alto           |
| RA          | 4      | Relativamente alto |
| M           | 3      | Módico             |
| RB          | 2      | Relativamente bajo |
| MB          | 1      | Muy bajo           |

#### 4.6. Material de Investigación

Se considera el material mostrado para la identificación de las fuentes de información documental consultada, así como los descartados, la misma que justifica la estructuración de la investigación a través de la bibliografía y otras fuentes consultadas. Estableciéndose en:

**Materiales:** Equipo de cómputo, impresora, cámara fotográfica, paleografía, plumones, lapiceros, hojas bond; dentro los principales.

#### **4.7. Análisis estadístico**

##### **4.7.1. Procesamiento y Análisis de Datos**

El procesamiento de la data e información recabada se ha logrado a través del programa SPSS encargado de analizar sistémicamente los elementos definidos por la variable. La estructura imaginaria en la cual se basa el SPSS para realizar los análisis estadísticos, transforma los insumos (input/datos) en productos (output/hojas de salidas) (Pedroza, 2007). Los instrumentos más básicos de elaboración de datos e información están abarcados en IBM SPSS Statistics Base, pero IBM SPSS data Preparation contiene diferentes técnicas especializadas con el objetivo de disponer los datos de forma más clara y precisa para adquirir mejores resultados.

##### **4.7.2. Análisis de confiabilidad del instrumento aplicado**

Partiendo de la posición que la veracidad de un instrumento se refleja en el grado que se mide, con la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede valorar con el alfa de Cronbach. “La medición de la fiabilidad con el alfa de Cronbach, asume que los ítems (escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados” (Welch y Comer, 1988). Cuanto más cercano este al valor del alfa es a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems obtenidos. La fiabilidad de la escala debe conseguir siempre con todos datos de cada muestra con el propósito de asegurar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de esta investigación.

Como opinión general, George y Mallery (2003).



Menciona las diferentes recomendaciones con el objetivo de evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>0.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>0.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>0.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>0.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>0.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<0.5$  es inaceptable. (p. 231)

Entonces, el Coeficiente de Fiabilidad para la variable: nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018. (Percepción de los docentes).

**Tabla 3**

*Estadística de Fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,896            | 10             |

*Nota.* Resultados de la encuesta piloto aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

De acuerdo a los resultados alcanzados, aplicando el SPSS mediante el Alfa de Cronbach indica un coeficiente de fiabilidad con valor de 0.896, considerado Bueno; lo que permite afirmar que este instrumento a utilizar para esta investigación es fiable, demostrada mediante la teoría que se presentó anteriormente.

Mientras el Coeficiente de Fiabilidad de la Variable: Nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad

Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018. (Percepción de los estudiantes).

**Tabla 4.**

*Estadística de Fiabilidad*

| <b>Alfa de<br/>Cronbach</b> | <b>N de<br/>elementos</b> |
|-----------------------------|---------------------------|
| 0,915                       | 20                        |

*Nota.* Resultados de la encuesta piloto aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

De acuerdo con los resultados alcanzados con la aplicación estadísticamente de SPSS a través el Alfa de Cronbach muestra un coeficiente de fiabilidad con valor de 0.915, considerado Excelente; lo que permite afirmar que el instrumento a utilizar para esta investigación de la variable es Fiable.

## CAPITULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1. Análisis de resultados

##### 5.1.1. De los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

Desde este concepto se deduce, el rol que cumple el docente es la formación de sus alumnos, cuando establece la interacción que entre ellos se produce por su «capacidad educadora y educable.» Esta situación contempla, además el crecimiento de la capacidad intelectual, y en la personalidad de los estudiantes, por consiguiente, influye en su comportamiento antes la sociedad. Para González (como se citó en Espinoza y Pérez, 2003), el aprendizaje es integral que incluye conocimiento, habilidades, valores y sentimientos, que se manifiestan en el comportamiento de las personas. Conforme con la misma autora, los estudiantes son guiados por el camino del saber por el docente, con la autoridad suficiente y la comprensión por la experiencia obtenida. Díaz (como se citó en Espinoza y Pérez, 2003), por su lado, considera a la educación universitaria como un proceso muy estructurado y multidisciplinario que está enfocado con el desarrollo integral del aprendizaje, que incluye la cultura y la ética profesional, y los cambios en la sociedad, en la política de nuestro país. También adicionalmente a eso, menciona que, el docente de nivel universitario es una imagen muy importante en el proceso socioeducativo, por consiguiente, la universidad debería priorizar el crecimiento y formación constante y con ellos asegurar buen proceso de interaprendizaje para la mejora la calidad académica y profesional de sus egresados.

De acuerdo a la Ley universitaria N° 30220, los docentes universitarios del país y de forma particular los congregados en el Departamento Académico de Administración de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - UNAMBA, tienen como finalidad esta investigación, el mejoramiento permanente de la enseñanza y la gestión universitaria con una proyección social, en los contornos que les corresponde; clasificados en: docentes Ordinarios son considerados como los principales, asociados y auxiliares. Y parte de extraordinarios se consideran a los eméritos, honorarios y similares decencias que identifique cada universidad (...) y docentes contratados son aquellos que brindan servicios bajo un contrato donde se establece el tiempo, nivel y condiciones del servicio prestado.

#### **5.1.2. Información general de docentes y estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – UNAMBA**

Para el levantamiento de información referente a generalidades de docentes y estudiantes se ha recurrido a la técnica de la encuesta para esta investigación a través de la aplicación del instrumento del cuestionario aplicado a: 20 docentes que representa a una población de 42 y 132 estudiantes que significa a una población estudiantil de 539 en la Facultad de Administración de la UNAMBA.

##### **5.1.2.1. Docentes de la FA-UNAMBA.**

###### **Edad**

Según el instrumento aplicado a 20 docentes de la Facultad de Administración (FA) de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA), un dato general que es la edad es encuentra muy variada, tal como se muestra

en la tabla 5 y seguidamente se observa figura 3 donde, el 55% de docentes tiene más de 41 años, el 45% fluctúa entre un rango de 31 a 40 años. Situación sostenida en la presencia de docentes que han venido laborando académicamente en el año 2018, sean en condición de ordinarios y contratados.

**Tabla 5**

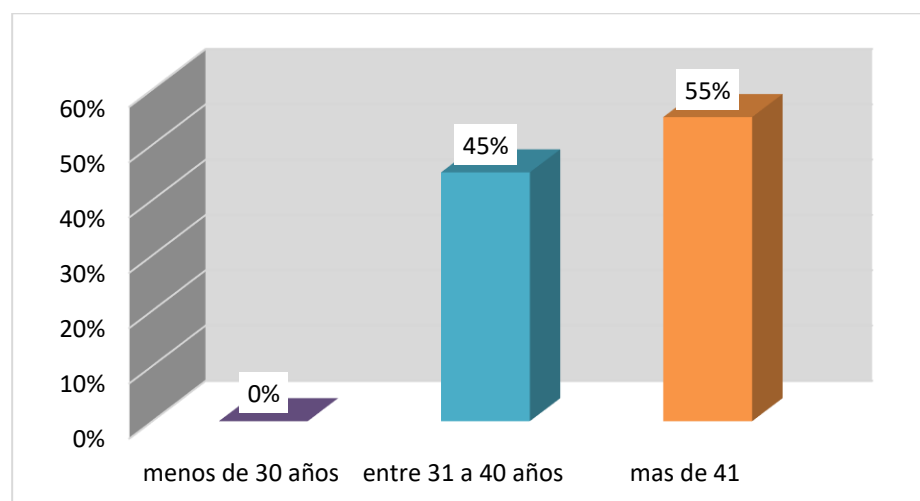
*Edad del docente de la FA-UNAMBA*

|                    | <b>Fr.</b> | <b>%</b> |
|--------------------|------------|----------|
| menos de 30 años   | 0          | 0%       |
| entre 31 a 40 años | 9          | 45%      |
| más de 41          | 11         | 55%      |
| Total              | 20         | 100%     |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 3**

*Edad del docente de la FA-UNAMBA*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

## Género

De la muestra de 20 docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA se observa en la tabla 6 y figura 4, de los docentes que laboran el 90% son de género masculino y el 10% son féminas. Definitivamente no está dentro de los parámetros de equidad de género, donde hay mayor presencia de docentes varones.

**Tabla 6**

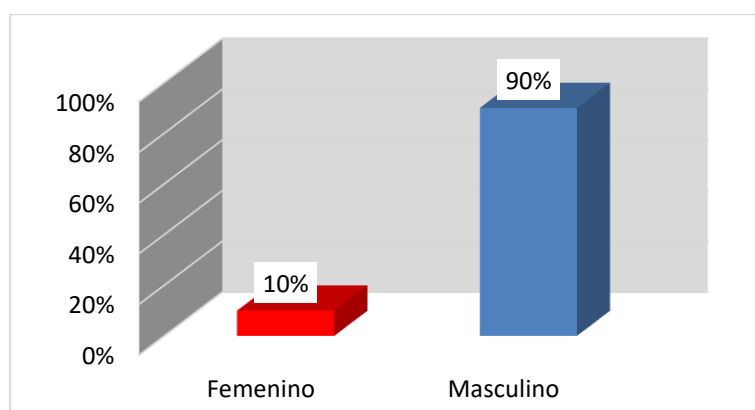
*Género del docente de la FA-UNAMBA*

|           | Fr. | %    |
|-----------|-----|------|
| Femenino  | 2   | 10%  |
| Masculino | 18  | 90%  |
| Total     | 20  | 100% |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 4**

*Genero del docente de la FA-UNAMBA*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

## Condición laboral

Sobre la condición laboral, se muestra en la tabla 7 y seguidamente se observa en la figura 5 donde, de total de 20 docentes indican que el 75% de ellos son ordinarios o nombrados en las diferentes categorías, mientras el 25% son contratados. En el sistema de la planta de docentes siempre ha venido fluctuando en dicho porcentaje y la misma situación de no existir oportunidades de concurso de plazas para nombramiento.

**Tabla 7**

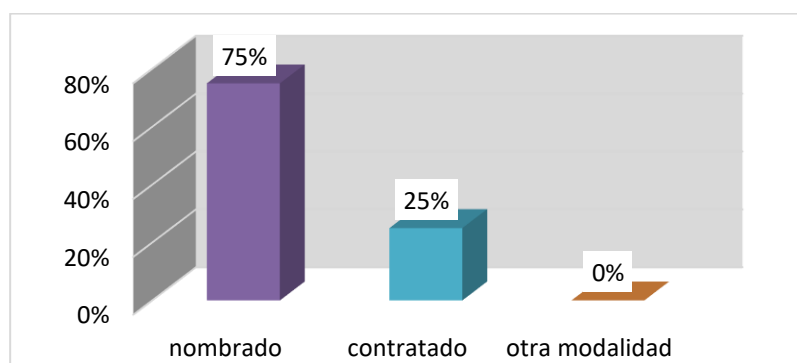
*Condición laboral del docente de la FA-UNAMBA*

|                | Fr. | %    |
|----------------|-----|------|
| Nombrado       | 15  | 75%  |
| Contratado     | 5   | 25%  |
| otra modalidad | 0   | 0%   |
| Total          | 20  | 100% |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 5**

*Condición laboral del docente de la FA-UNAMBA*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

### Categoría laboral

Referente a la categoría de los docentes, se muestra en la tabla 8 y la figura 6 donde, el 60% de total de 20 docentes encuestados son de categoría de auxiliar, el 30% son asociados y el resto 10% son principales. Realidad que se justifica en la espera de la promoción docente de una categoría inferior a otra superior y establecido en la normatividad universitaria.

**Tabla 8**

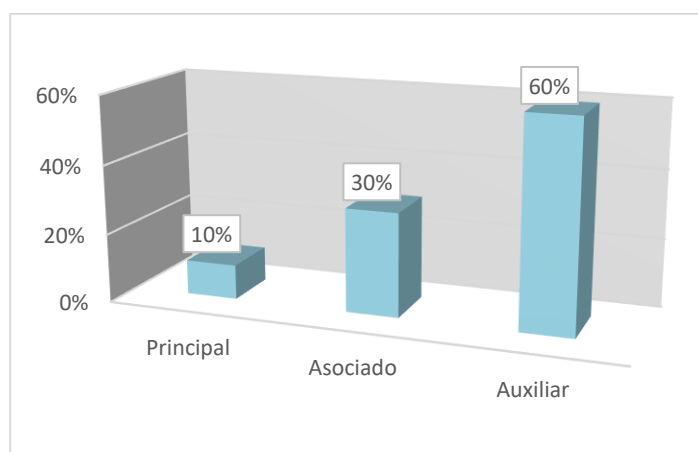
*Categoría laboral del docente de la FA-UNAMBA*

|           | Fr. | %    |
|-----------|-----|------|
| Principal | 2   | 10%  |
| Asociado  | 6   | 30%  |
| Auxiliar  | 12  | 60%  |
| Total     | 20  | 100% |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 6**

*Categoría laboral del docente de la FA-UNAMBA*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

### **Dedicación laboral**

Partiendo de la existencia de tiempos: exclusivo, completo y parcial. Según el instrumento aplicado a un total de 20 docentes de la FA-UNAMBA muestran la dedicación laboral de tiempo completo (100%) en su totalidad. Es decir, no se cuenta con docentes a tiempo exclusivo y parcial.

### **Tiempo de trabajo**

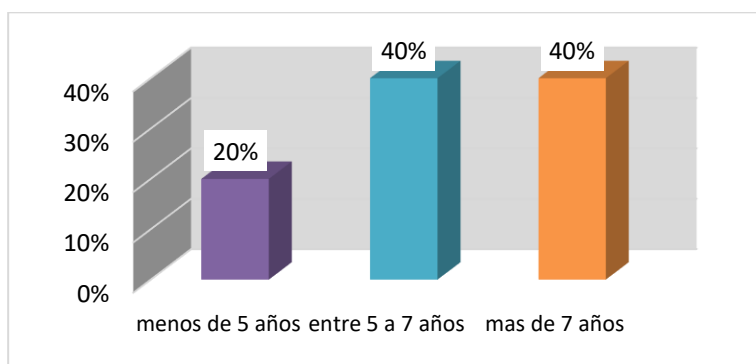
Según el instrumento aplicado a un total de 20 docentes de la FA-UNAMBA, el tiempo de permanencia del docente se observa en la tabla 9 y figura 7, donde muestra que el 40% tienen más de 7 años trabajando en la institución, mientras el 40% viene oscilando entre 5 a 7 años, y el menor 20% con menos de 5 años. Se puede connotar que la planta de docentes ha venido nutriéndose permanentemente de docentes nuevos, que mayormente son contratados.

**Tabla 9**

*Tiempo de trabajo del docente de la FA-UNAMBA*

|                  | Fr. | %    |
|------------------|-----|------|
| menos de 5 años  | 4   | 20%  |
| entre 5 a 7 años | 8   | 40%  |
| más de 7 años    | 8   | 40%  |
| Total            | 20  | 100% |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 7***Tiempo de trabajo del docente de la FA-UNAMBA*

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.2.2. Estudiantes de la FA-UNAMBA.

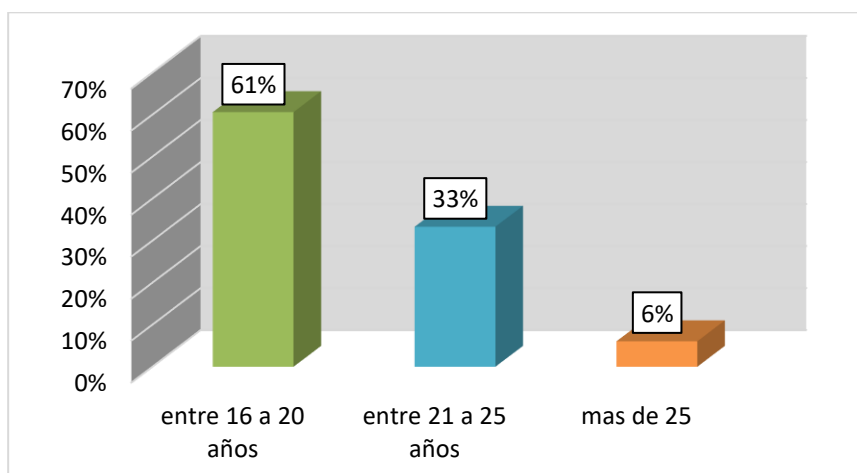
##### Edad

Los estudiantes que accedieron a facilitar de la información sobre el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración – UNAMBA, se percibe en la tabla 10 y figura 8 de un total de 132 estudiantes, el 61% fluctúa entre las edades de 16 a 20 años, 33% edades que oscilan entre 21 a 25 años y un 6% con más de 25 años. Edades que recaen en la etapa de vida universitaria y formación académica con la capacidad de expresar y percibir el compromiso organizacional de sus docentes dentro de la Facultad de Administración

**Tabla 10***Edad de estudiantes de la FA - UNAMBA*

|                    | Fr. | %    |
|--------------------|-----|------|
| entre 16 a 20 años | 80  | 61%  |
| entre 21 a 25 años | 44  | 33%  |
| más de 25          | 8   | 6%   |
| Total              | 132 | 100% |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 8***Edad de los estudiantes de la FA-UNAMBA*

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA

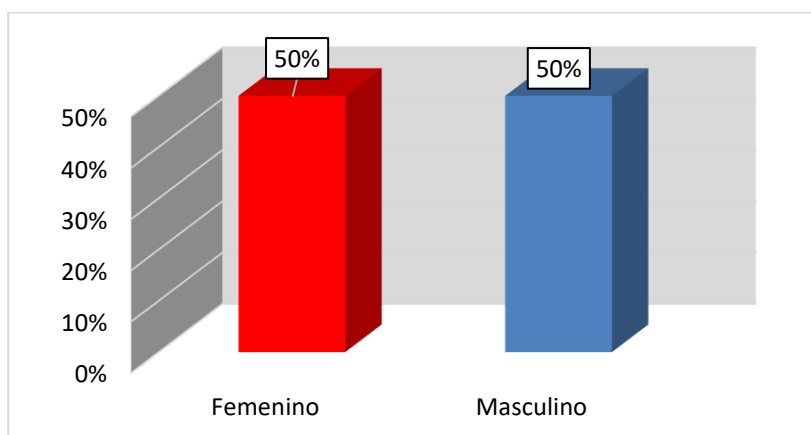
**Género**

En cuanto a la información sobre el género de los estudiantes, de 132 estudiantes de la escuela académico profesional de Administración, se puede observar en la tabla 11 y figura 9 muestran que, el 50% son féminas y el restante 50% masculinos, reflejando una equidad de género en la formación académico y profesional.

**Tabla 11***Género de estudiantes de la FA – UNAMBA*

|           | Fr. | %    |
|-----------|-----|------|
| Femenino  | 66  | 50%  |
| Masculino | 66  | 50%  |
| Total     | 132 | 100% |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA

**Figura 9***Género de los estudiantes de la FA-UNAMBA*

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

### **Semestre Académico**

Para la recolección de la opinión equitativa y directa de los estudiantes, se ha recurrido a aplicar de forma proporcional a los estudiantes de los diferentes semestres académicos que han venido cursando. Es decir, aplicado a los 10 semestres académicos con equilibrio desde el 8% a 16% de un total de 132 estudiantes de FA-UNAMBA. (Tabla 12 y figura 10)

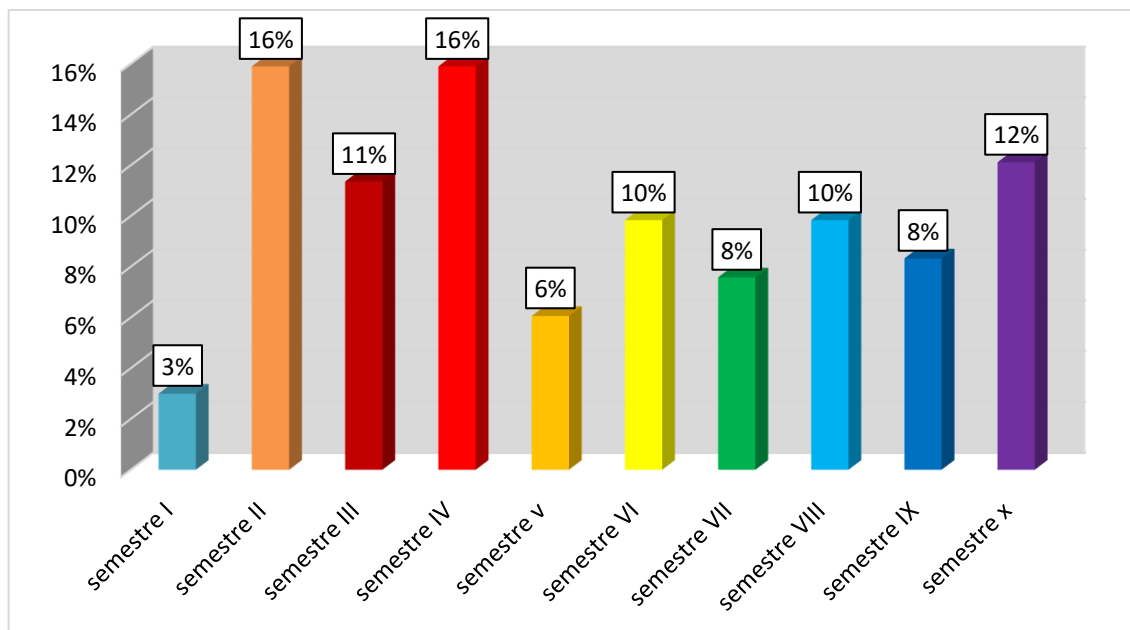
**Tabla 12***Semestre académico de estudiantes de la FA - UNAMBA*

| Semestres académicos cursado | Fr. | %    |
|------------------------------|-----|------|
| I                            | 4   | 3%   |
| II                           | 21  | 16%  |
| III                          | 15  | 11%  |
| IV                           | 21  | 16%  |
| V                            | 8   | 6%   |
| VI                           | 13  | 10%  |
| VII                          | 10  | 8%   |
| VIII                         | 13  | 10%  |
| IX                           | 11  | 8%   |
| X                            | 16  | 12%  |
| Total                        | 132 | 100% |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 10**

*Semestre académico cursado por los estudiantes de la FA-UNAMBA*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

### 5.1.3. Compromiso Organización de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

La identificación del docente con la institución en particular y los propósitos de ésta, y el deseo permanente de mantener una estrecha relación y se muestra la tabla 13 y se observa en la figura 11 donde, el 45.0%; del total de 20 docentes señalaron que han mostrado un módico nivel de compromiso organizacional con la institución donde laboran, surgida desde la identificación y pertenencia del docente con los fines institucionales y buscando que esta relación funcione de forma correcta. El 40 % de los docentes relativamente alto y el 15% relativamente bajo.

**Tabla 13**

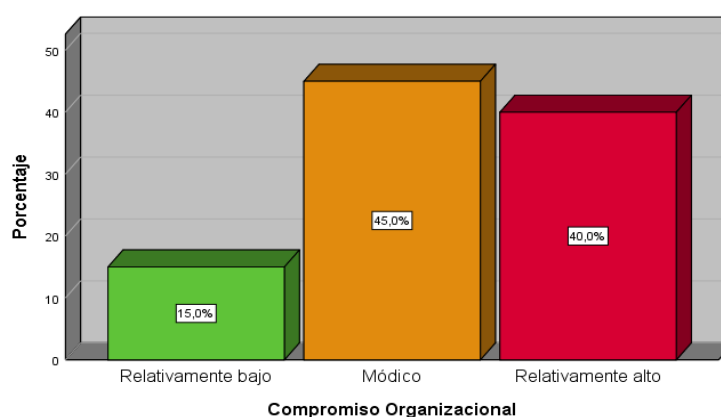
*Compromiso organizacional de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
*(Percepción del docente)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 3          | 15,0       | 15,0              | 15,0                 |
|        | Módico             | 9          | 45,0       | 45,0              | 60,0                 |
|        | Relativamente alto | 8          | 40,0       | 40,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 11**

*Compromiso organizacional de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
*(Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

Desde la percepción del estudiante esta realidad se observa en la tabla 14 y figura 12, de un total de 132 estudiantes, el 67% de los estudiantes han calificado como módico el nivel de compromiso organizacional del docente, determinada en las acciones de empeño por identificarse con los intereses de la institución, el 17% indicaron relativamente alto y el 15% relativamente bajo.

Entonces en conclusión, desde la apreciación de docentes y estudiantes se puede generalizar que los docentes muestran un módico nivel de compromiso organizacional con la institución y los propósitos que persigue como institución

educativa, el mismo que es entendida desde el apego a la modalidad de trabajo determinada en la aceptación y persecución de los objetivos: académicos, investigación científica y la labor de proyección social y extensión universitaria, situación que conduce a buscar la satisfacción laboral.

**Tabla 14**

*Compromiso organizacional de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del estudiante.)*

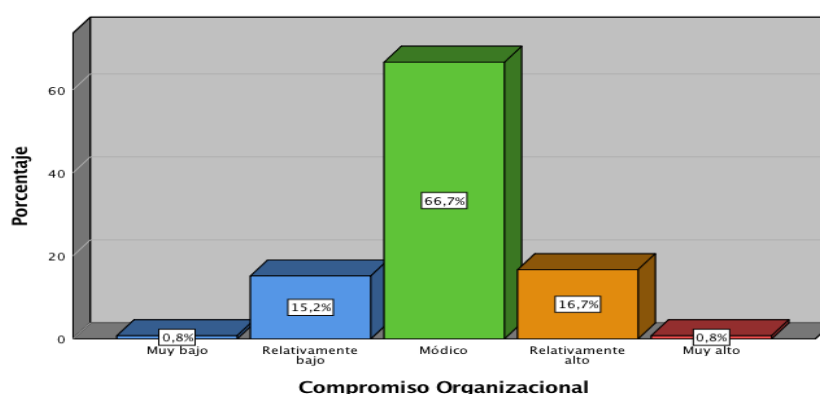
|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy bajo           | 1          | 0,8        | 0,8               | 0,8                  |
|        | Relativamente bajo | 20         | 15,2       | 15,2              | 15,9                 |
|        | Módico             | 88         | 66,7       | 66,7              | 82,6                 |
|        | Relativamente alto | 22         | 16,7       | 16,7              | 99,2                 |
|        | Muy alto           | 1          | 0,8        | 0,8               | 100,0                |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 12**

*Compromiso organizacional de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del estudiante.)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.1. Compromiso afectivo.

El afecto emocional con la institución desde la apreciación del docente se muestra en la tabla 15 y figura 13 donde, de un total de 20 docentes, el 50% han señalado que ha sido módico el nivel de compromiso organizacional a partir del compromiso afectivo con la Facultad de Administración de la UNAMBA, el 35% un nivel relativamente alto, y el 15% relativamente bajo.

Desde la óptica de los estudiantes, este escenario se muestra en la tabla 16 y figura 14 donde, de un total de 132 estudiantes, el 64% de los estudiantes han señalado que el nivel de compromiso organizacional afectivo del docente con la Facultad de Administración muestra un nivel módico, el 12% manifestaron relativamente alto, y el 21% relativamente bajo.

Se puede conjeturar que el compromiso organizacional afectivo que posee el docente de la Facultad de Administración de la UNAMBA es módico, situación que se ha venido puntualizando desde la identificación e integración del docente con los propósitos organizacionales: académico, científico, humanístico, proyección social, sin dejar de lado las actividades sociales, afianzando el enfoque de Meyer y Allen (1991) “Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (...) Los trabajadores con este compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización”. Es decir, el docente refleja estar conforme y satisfecho con lo que realiza

y participa de las diferentes actividades que realiza la Facultad y la universidad.

**Tabla 15**

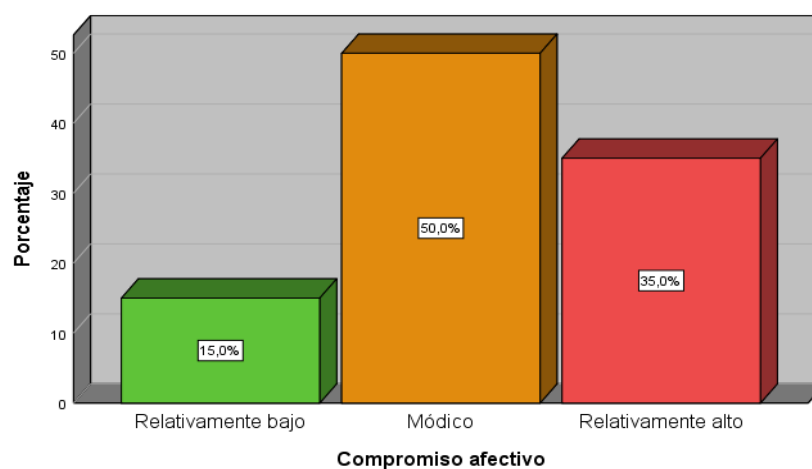
*Compromiso afectivo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del docente)

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 3          | 15,0       | 15,0              | 15,0                 |
|        | Módico             | 10         | 50,0       | 50,0              | 65,0                 |
|        | Relativamente alto | 7          | 35,0       | 35,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 13**

*Compromiso afectivo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del docente)



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 16**

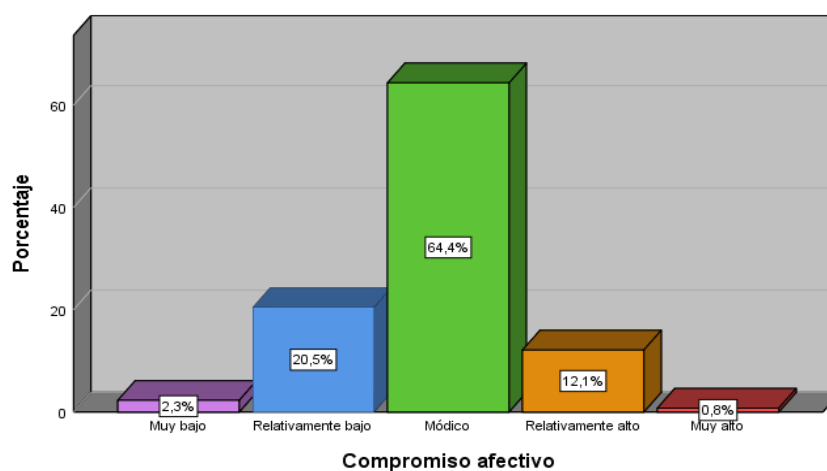
*Compromiso afectivo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
*(Percepción del estudiante)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy bajo           | 3          | 2,3        | 2,3                  | 2,3                     |
|        | Relativamente bajo | 27         | 20,5       | 20,5                 | 22,7                    |
|        | Módico             | 85         | 64,4       | 64,4                 | 87,1                    |
|        | Relativamente alto | 16         | 12,1       | 12,1                 | 99,2                    |
|        | Muy alto           | 1          | ,8         | ,8                   | 100,0                   |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0                |                         |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA

**Figura 14**

*Compromiso afectivo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
*(Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.1.1. Nivel de identificación con la organización.

Toda organización que involucra personal a desempeñar labores siempre espera como respuesta el nivel de identificación con ella. Desde la percepción del docente, esta situación se muestra en la tabla 17 y seguidamente se observa en la figura 15, de un total de 20 docentes

el 80% de los docentes de la FA-UNAMBA han señalado que es módico el nivel de identificación con la institución y el 15.0% revelaron relativamente alto.

Según el instrumento aplicado a 132 estudiantes de la FA-UNAMBA, desde la percepción del estudiante sobre el nivel de identificación de los docentes de la Facultad, esta expresada en la tabla 18 y seguidamente se observa en la figura 16 donde el 58% de los estudiantes han revelado que el nivel de identificación del docente con la Facultad de Administración es módico, el 20% relativamente alto, y el otro 20% relativamente bajo.

Es decir, la conjetura que el nivel de identificación del docente de la FA-UNAMBA con la institución, va relativamente progresiva de lo módico hacia relativamente alto; este acoplamiento o familiarización se va concretizando con el nivel de coincidencia con los valores y la filosofía de trabajo que muestra la institución y los compañeros de trabajo, tomando en consideración que la FA-UNAMBA, tiene una característica propia de trabajo por ser un ente netamente académico y cuyo propósito es el servicio dentro de los parámetros de la calidad; confirmando lo dicho por Rivera (2010) “...Para él, la organización debe emular una familia para que de esa forma desarrolle y fortalezca emociones positivas que involucre al trabajador con la empresa...”.



**Tabla 17**

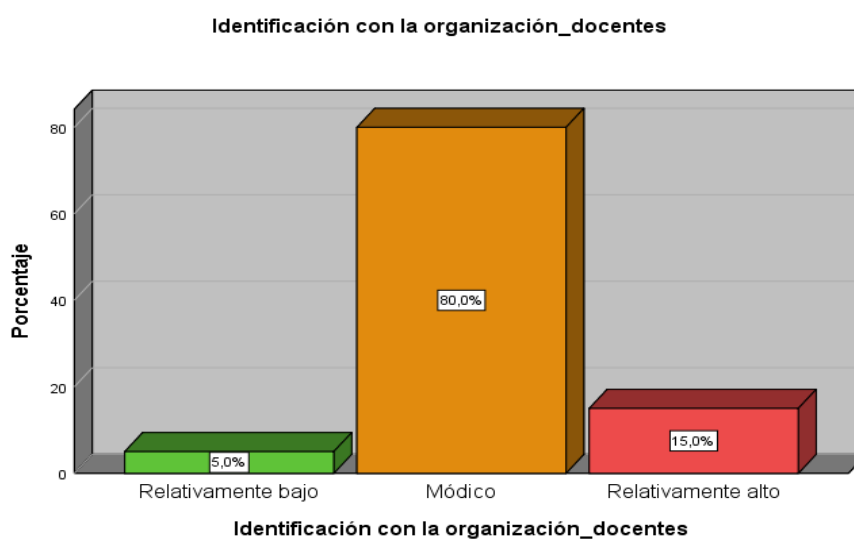
*Nivel de Identificación con la organización de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del docente)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 1          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
|        | Módico             | 16         | 80,0       | 80,0              | 85,0                 |
|        | Relativamente alto | 3          | 15,0       | 15,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 15**

*Nivel de identificación con la organización de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del docente).*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 18**

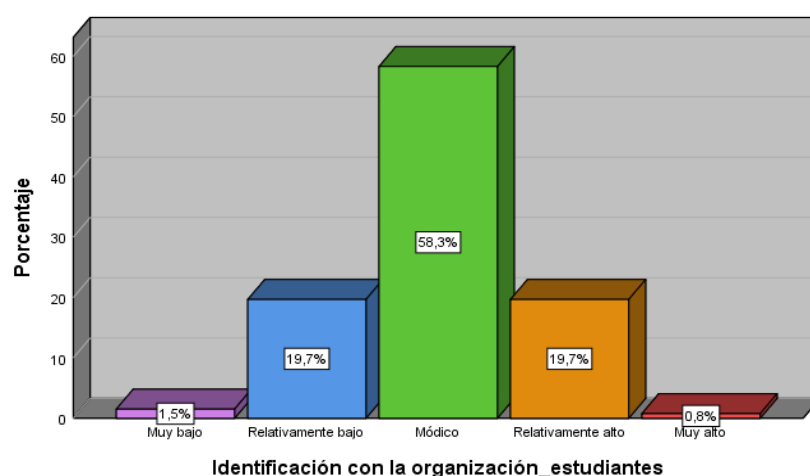
*Nivel de Identificación con la organización de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del estudiante)*

|                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy bajo    | 2          | 1,5        | 1,5               | 1,5                  |
| Relativamente bajo | 26         | 19,7       | 19,7              | 21,2                 |
| Módico             | 77         | 58,3       | 58,3              | 79,5                 |
| Relativamente alto | 26         | 19,7       | 19,7              | 99,2                 |
| Muy alto           | 1          | ,8         | ,8                | 100,0                |
| Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 16**

*Nivel de identificación con la organización de los docentes de la FA-UNAMBA 2018. (Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.1.2. Nivel de lazos emocionales.

De la condición, el personal durante su permanencia va reflejando muestras de lazos emocionales con los propósitos de la organización y el entorno laboral. Desde la percepción del docente, según el instrumento aplicado esta situación se aprecia en la tabla 19 y

seguidamente se observa en la figura 17 donde, el 45 % de total de los docentes encuestados han señalado que el nivel de lazos emocionales con la Facultad de Administración es módico, el 40% manifestaron que el nivel es relativamente alto.

Desde la perspectiva del estudiante, se puede mostrar en la tabla 20 y seguidamente se observa en la figura 18, donde el 53% de un total de 132 estudiantes encuestados señalaron que el nivel de lazos emocionales mostrado por los docentes hacia la institución es módico, el 27% han manifestado que es relativamente alto y el 16% indicaron un nivel relativamente bajo.

Esta situación deduce que el docente de la Facultad de Administración durante su permanencia en las aulas académicas y administrativos va exponiendo su capacidad de integración, confianza en los valores institucionales y voluntad de dar mayor esfuerzo para el logro de objetivos que tiene la facultad de administración, así con los mismos docentes, estudiantes, egresados y personal administrativo, va relacionando bastante similitud con los objetivos laborales que él tenía, que se podría decir la satisfacción de algunas necesidades personales. Mowday (como se citó en Meyer y Allen, 1991) piensa que el compromiso está relacionado con tres factores y fielmente uno de ellos se refiere a la “Complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables a favor de la organización”.



**Tabla 19**

*Nivel de lazos emocionales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del docente)*

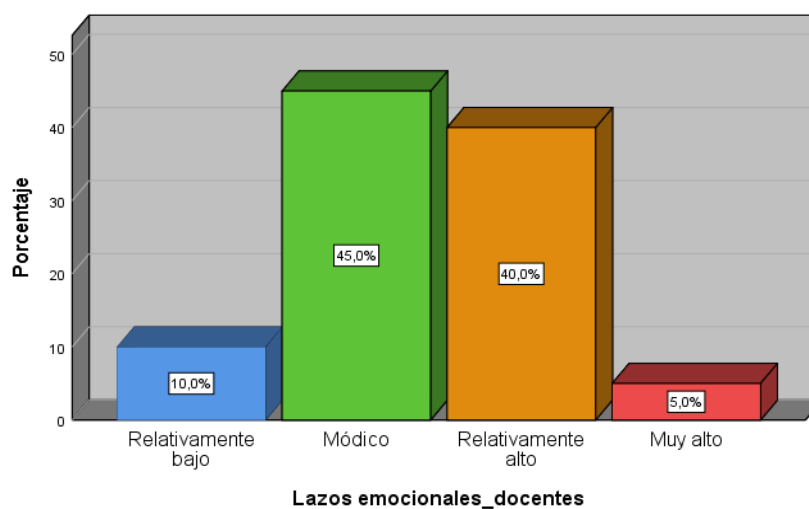
|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 2          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | Módico             | 9          | 45,0       | 45,0              | 55,0                 |
|        | Relativamente alto | 8          | 40,0       | 40,0              | 95,0                 |
|        | Muy alto           | 1          | 5,0        | 5,0               | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 17**

*Nivel de lazos emocionales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 20**

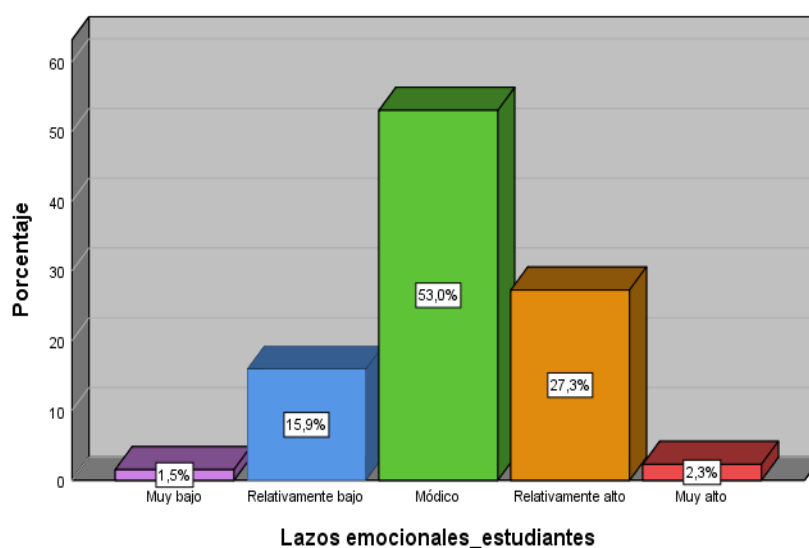
*Nivel de lazos emocionales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
*(Percepción del estudiante)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy bajo           | 2          | 1,5        | 1,5                  | 1,5                     |
|        | Relativamente bajo | 21         | 15,9       | 15,9                 | 17,4                    |
|        | Módico             | 70         | 53,0       | 53,0                 | 70,5                    |
|        | Relativamente alto | 36         | 27,3       | 27,3                 | 97,7                    |
|        | Muy alto           | 3          | 2,3        | 2,3                  | 100,0                   |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0                |                         |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 18**

*Nivel de lazos emocionales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
*(Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.1.3. Nivel de involucramiento con la organización.

El nivel de participación directa y buscar mejorar el trabajo y el ambiente laboral desde la perspicacia del docente se puede mostrar en

la tabla 21 y seguidamente se observa en la figura 19 donde, el 55% de un total de 20 docentes encuestados expresan que el nivel de involucramiento con la institución es módico, el 10% relativamente alto y el 35% relativamente bajo.

Desde la percepción del estudiante, esta situación se expone en la tabla 22 y seguidamente se observa en la figura 20, el 42% de un total de 132 estudiantes han manifestado que existe un nivel de involucramiento módico del docente con la institución, el otro el 42% relativamente bajo, el 8.3% relativamente alto, y el 8.3% muy bajo.

Se puede aseverar que el nivel de involucramiento del docente con la institución es bastante asequible desde lo módico hasta lo relativamente alto, lo que se puede seguir encaminado a mejorar a partir de la integración de los intereses de ambos actores (docente–institución). Entendida el compromiso afectivo como el sentimiento de permanencia y la capacidad de involucramiento del personal con la institución en algunas situaciones problemáticas, definida por factores como la lealtad, pertenencia, valores, principios entre otros que se van configurando entre ellos. Mowday (como se citó en Meyer y Allen, 1991), considera que este compromiso afectivo está relacionado con tres factores y uno de ellos se refiere al “fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización”.



**Tabla 21**

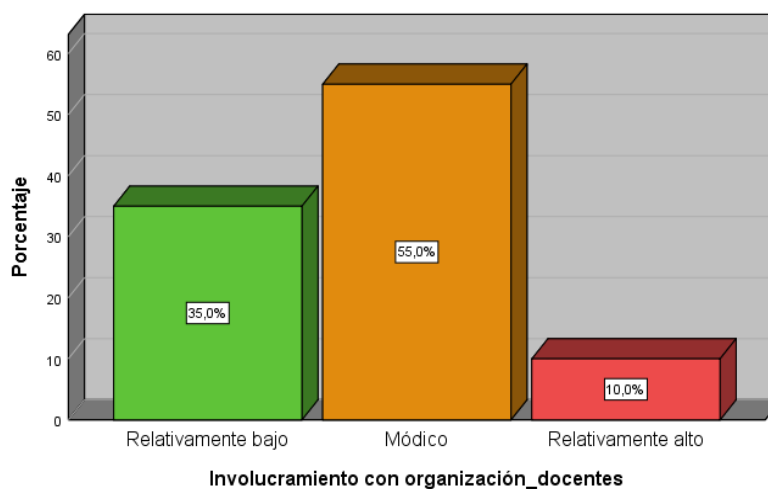
*Nivel de involucramiento con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del docente)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 7          | 35,0       | 35,0              | 35,0                 |
|        | Módico             | 11         | 55,0       | 55,0              | 90,0                 |
|        | Relativamente alto | 2          | 10,0       | 10,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 19**

*Nivel de involucramiento con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 22.**

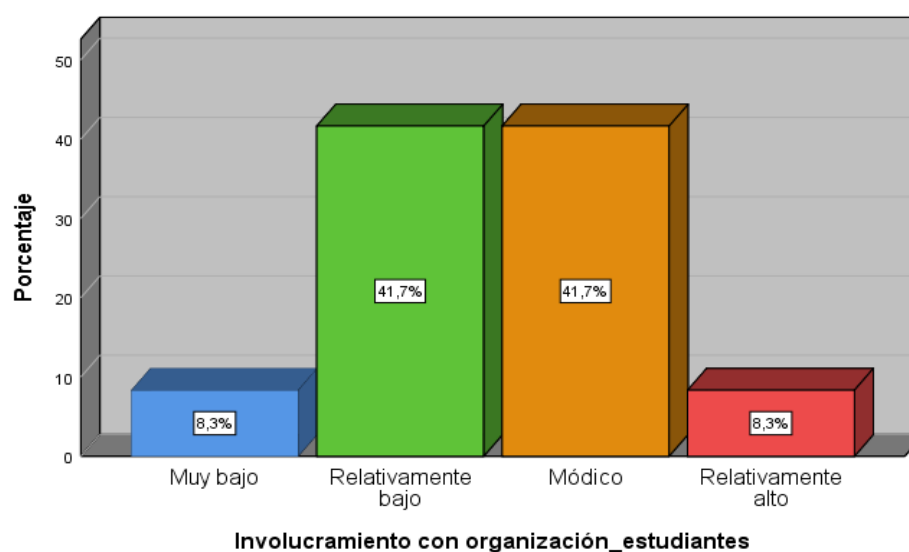
*Nivel de involucramiento con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del estudiante)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy bajo           | 11         | 8,3        | 8,3               | 8,3                  |
|        | Relativamente bajo | 55         | 41,7       | 41,7              | 50,0                 |
|        | Módico             | 55         | 41,7       | 41,7              | 91,7                 |
|        | Relativamente alto | 11         | 8,3        | 8,3               | 100,0                |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 20**

*Nivel de involucramiento con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.1.4. Nivel de orgullo de pertenencia a la institución.

La expresión de orgullo de ser parte de una institución superior universitaria, desde la perspectiva del docente se puede apreciar en la tabla 23 y seguidamente se observa en la figura 21 donde, el 40% de

total de docentes encuestados han señalado que el nivel de orgullo por pertenecer a la Facultad de Administración de la UNAMBA ha sido módico y el otro 40% manifestaron que ha sido relativamente alto, mientras el 15% indicaron relativamente bajo

Desde la apreciación del estudiante esta realidad se muestra en la tabla 24 y seguidamente en la figura 22 donde, el 46% de un total de 132 estudiantes han manifestado que el nivel de orgullo que siente el docente por alcanzar ser parte de la Facultad de Administración en de nivel módico, el 35% han indicado un nivel relativamente bajo, el 12% muy bajo.

En el marco de compromiso organizacional se puede deducir, que la presencia del docente de la FA-UNAMBA resalta el nivel módico de manifestación de orgullo y felicidad de ser parte de la institución, lo que muchas veces ha irradiado desde lo emocional y psicológicamente pertenecer a la institución donde viene laborando. Al respecto Ariciniega (2002), señala el compromiso afectivo definida en la identificación del colaborador con los valores y la filosofía de la empresa. "...esta identificación y afinidad con la organización se manifiesta con actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia del colaborador". También por otra parte Rivera (2010) Indica que el trabajador internaliza los principios organizacionales con orgullo para la consecución de los objetivos organizacionales generando felicidad conjunta.

**Tabla 23**

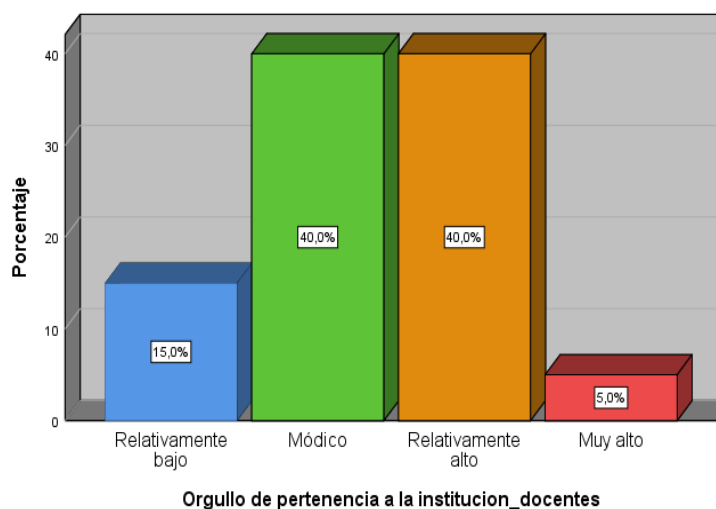
*Nivel de orgullo de pertenencia a la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del docente)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 3          | 15,0       | 15,0              | 15,0                 |
|        | Módico             | 8          | 40,0       | 40,0              | 55,0                 |
|        | Relativamente alto | 8          | 40,0       | 40,0              | 95,0                 |
|        | Muy alto           | 1          | 5,0        | 5,0               | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 21**

*Nivel de orgullo de pertenencia a la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 24**

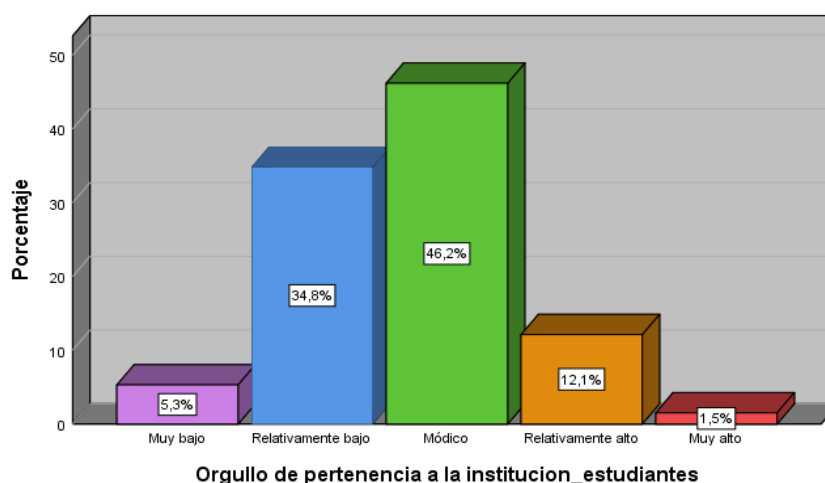
*Nivel de orgullo de pertenencia a la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del estudiante)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy bajo           | 7          | 5,3        | 5,3               | 5,3                  |
|        | Relativamente bajo | 46         | 34,8       | 34,8              | 40,2                 |
|        | Módico             | 61         | 46,2       | 46,2              | 86,4                 |
|        | Relativamente alto | 16         | 12,1       | 12,1              | 98,5                 |
|        | Muy alto           | 2          | 1,5        | 1,5               | 100,0                |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 22**

*Nivel de orgullo de pertenencia a la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

### 5.1.3.2. Compromiso de continuidad.

La aspiración de permanencia del docente en la institución por un prolongado tiempo o quedarse por la inversión realizada por el docente, desde de la perspectiva del docente se muestra en la tabla 25 y

seguidamente se observa en la figura 23 donde, el 60 % de un total de 20 docentes señalaron que ha sido módico el nivel de compromiso de continuidad, el 30 % manifestaron un nivel relativamente alto, y el 10% relativamente bajo.

Desde el punto de vista del estudiante se muestra en la tabla 26 y seguidamente se observa en la figura 24 donde, el 67% de un total de 132 estudiantes señalaron que el nivel de compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Administración es relativamente alto, el 26 % indicaron ni nivel muy alto, 4% un nivel módico y el 3% relativamente bajo.

En conclusión, el compromiso continuo del docente de la FA-UNAMBA con la institución es de nivel relativamente alto, expresado en que se sienten vinculados por la inversión de la energía y esfuerzo en las diferentes actividades encaminadas y dejarla implicaría perder toda esa inversión más el tiempo transcurrido. Desde otro ángulo y por conjetura de otros docentes se ve reflejado en la necesidad de trabajar en labor académica como una aspiración de ser partícipe en el proceso de la formación académica y profesional.

Terminantemente, esta realidad se podría asociar al enfoque de Meyer & Allen y aportación de Zamora que consideran como una fase calculadora del individuo el cual se refiere a la prosecución de inversión (financiera, física y psicológica) que se caracteriza un compromiso organizacional de permanencia basada en contrapesar los costos de dejar la institución.



**Tabla 25**

*Compromiso de continuidad de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del docente)*

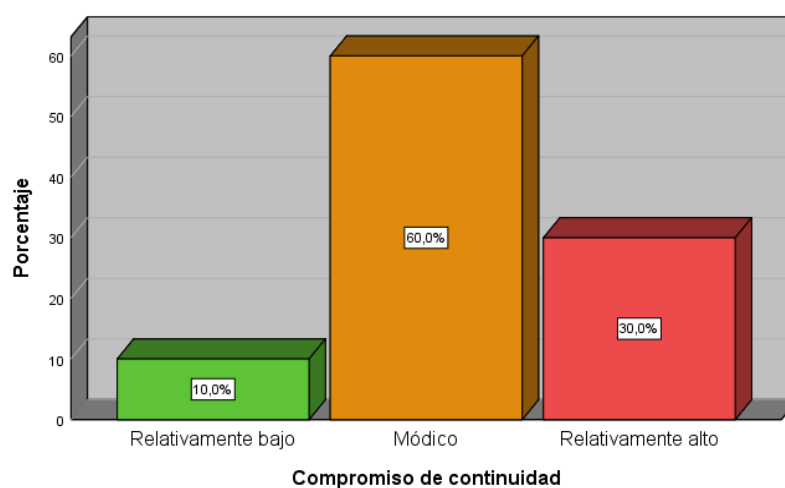
|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 2          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | Módico             | 12         | 60,0       | 60,0              | 70,0                 |
|        | Relativamente alto | 6          | 30,0       | 30,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 23**

*Compromiso de continuidad de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 26**

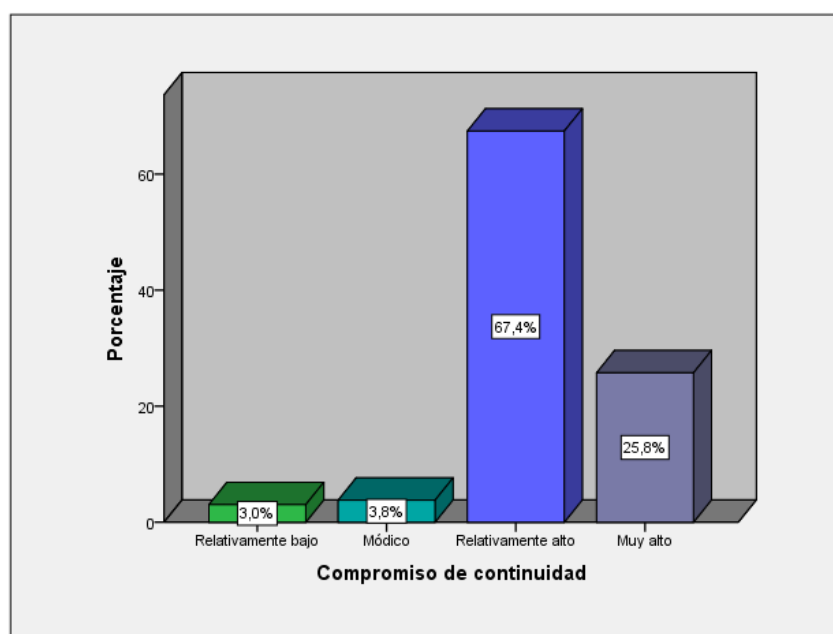
*Compromiso de continuidad de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del estudiante)

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 4          | 3,0        | 3,0               | 3,0                  |
|        | Módico             | 5          | 3,8        | 3,8               | 6,8                  |
|        | Relativamente alto | 89         | 67,4       | 67,4              | 74,2                 |
|        | Muy alto           | 34         | 25,8       | 25,8              | 100,0                |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 24**

*Compromiso de continuidad de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del estudiante)



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.2.1. Nivel de Necesidad de trabajo de en la Institución

Partiendo de la necesidad de las personas por laborar, los trabajadores evalúan su permanencia en una institución bajo un esquema financiero.

Desde de la percepción de los docentes esta realidad se refleja en la tabla 27 y seguidamente se observa en la figura 25, donde manifestaron que el 70 % de un total de 20 docentes han señalado que nivel de necesidad de trabajo de los docentes de la Facultad de Administración es módico, el 25% manifestaron relativamente alto.

Según los instrumentos aplicados a 132 estudiantes, se puede mostrar en la tabla 28 y seguidamente se observa en la figura 26 donde, el 64% afirmaron que el nivel de necesidad de trabajo de los docentes de la Facultad de Administración es relativamente alto, el 24 % han indicado que es muy alto y el 10% señalaron que es módico.

En conclusión, la necesidad del docente por trabajar en la institución desde la percepción del docente y estudiantes tiene una tendencia desde el nivel módico hasta relativamente alta dicha necesidad. Respecto a esta situación se puede inferir que la permanencia del docente en la institución se debe a un elemento de preponderancia la necesidad de trabajar dentro de los marcos de la vocación de “docente” involucrado en las funciones de actividades lectivas y no lectivas y con mucha particularidad en ser partícipes del proceso de enseñanza-aprendizaje. Sobre el caso coincide con Rivera (2010) manifiesta que el compromiso de continuidad se encuentra supeditado solo a interés particular del colaborador.

**Tabla 27**

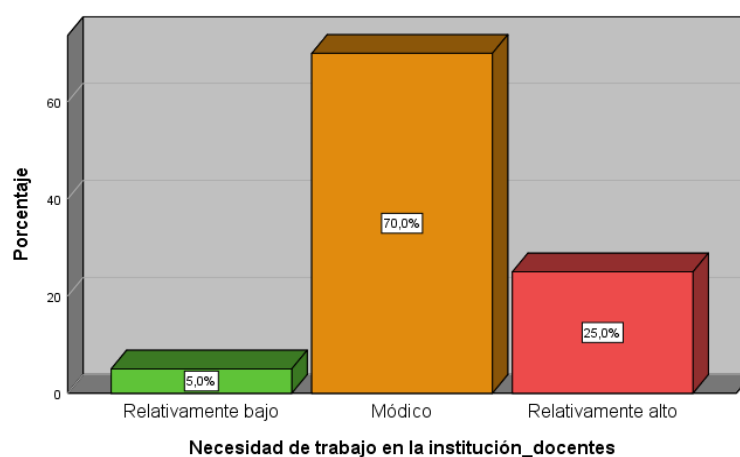
*Nivel de necesidad de trabajo en la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del docente)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 1          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
|        | Módico             | 14         | 70,0       | 70,0              | 75,0                 |
|        | Relativamente alto | 5          | 25,0       | 25,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 25**

*Nivel de necesidad de trabajo en la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 28**

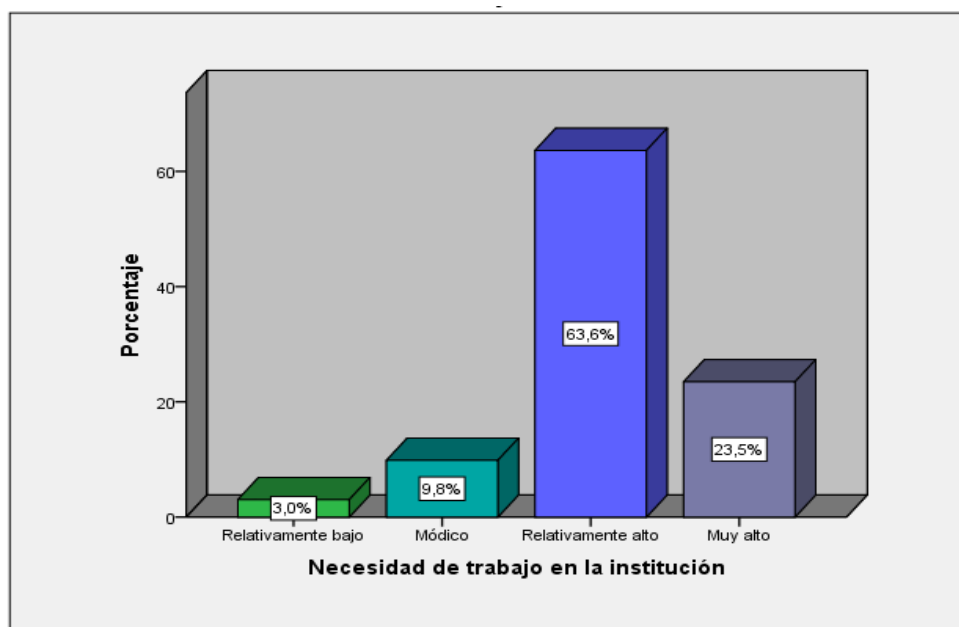
*Nivel de necesidad de trabajo en la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del estudiante)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 4          | 3,0        | 3,0               | 3,0                  |
|        | Módico             | 13         | 9,8        | 9,8               | 12,9                 |
|        | Relativamente alto | 84         | 63,6       | 63,6              | 76,5                 |
|        | Muy alto           | 31         | 23,5       | 23,5              | 100,0                |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 26**

*Nivel de necesidad de trabajo en la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.2.2. Nivel de opciones laborales

La búsqueda de aquel momento u ocasión en que el docente tiene la posibilidad de acceder a una opción laboral en una institución o

pretender otra similar o mejor y desde la perspectiva del docente, se refleja en la tabla 29 y seguidamente en la figura 27, donde el 70% de los docentes han señalado que es módico el nivel de opciones laborales para optar por otro trabajo, similar o mejor que el actual, el 15% manifestaron relativamente alto, el 10% señalaron relativamente bajo y 5% muy bajo.

Desde la percepción del estudiante esta realidad se muestra en la tabla 30 y seguidamente se observa en la figura 28, donde se manifiesta que el 68% de los estudiantes han revelado que el nivel de opciones laborales de los docentes de la FA-UNAMBA es relativamente alto, el 15% indicaron que es módico y el otro 13% muy alto.

Con el nivel módico proyectado a relativamente alto la oportunidad laboral del docente universitario en otras instituciones similares o mejores, se puede apreciar que existe posibilidades que el docente pueda acceder a otras nuevas opciones laborales, como todo profesional siempre tiene la aspiración de encontrar una mejor opción laboral y que ello permita mejorar en la vocación que busca desenvolverse. Es decir, el problema laboral más grave no se trata de la falta de empleo en sí, sino de su calidad, lo cual se hace evidente que todo profesional está en busca de las mejores oportunidades, por lo que elige tomar una decisión respecto a alguna otra oferta laboral ligado al análisis de costo de oportunidad.



**Tabla 29**

*Nivel de opciones laborales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del docente)*

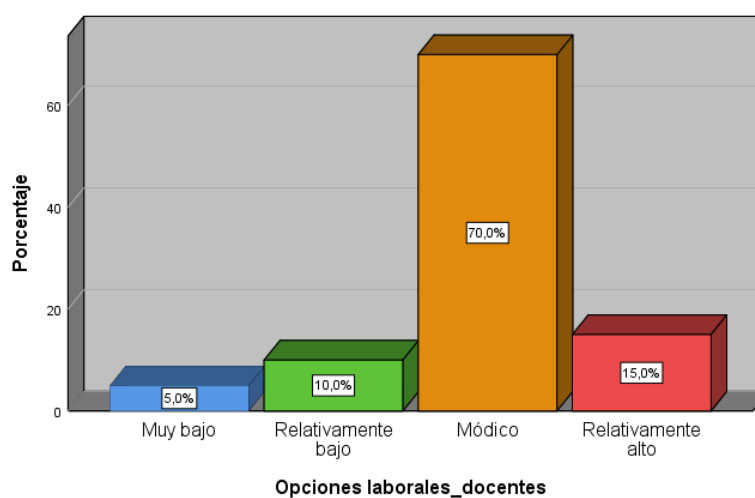
|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy bajo           | 1          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
|        | Relativamente bajo | 2          | 10,0       | 10,0              | 15,0                 |
|        | Módico             | 14         | 70,0       | 70,0              | 85,0                 |
|        | Relativamente alto | 3          | 15,0       | 15,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 27**

*Nivel de opciones laborales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 30**

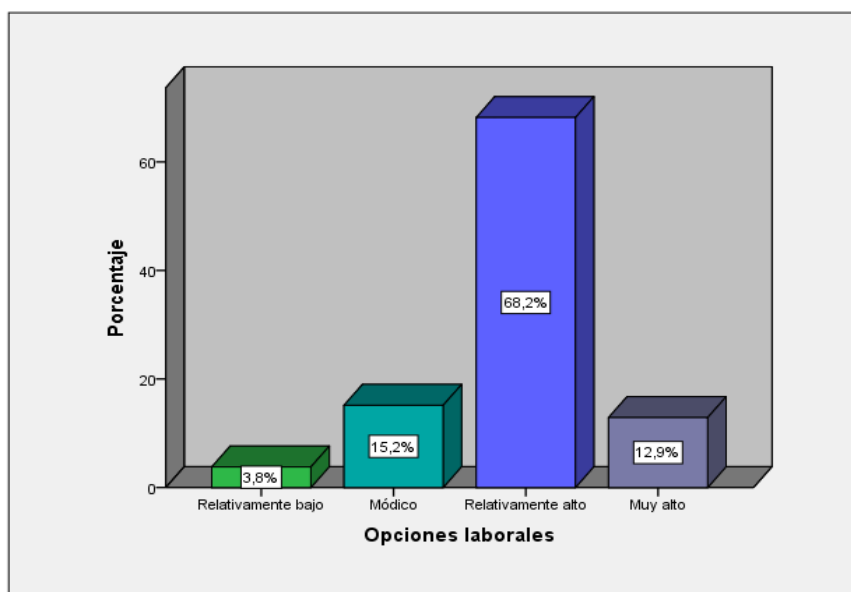
*Nivel de opciones laborales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del estudiante)

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 5          | 3,8        | 3,8               | 3,8                  |
|        | Módico             | 20         | 15,2       | 15,2              | 18,9                 |
|        | Relativamente alto | 90         | 68,2       | 68,2              | 87,1                 |
|        | Muy alto           | 17         | 12,9       | 12,9              | 100,0                |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 28**

*Nivel de opciones laborales de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del estudiante)



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.2.3. Nivel de evaluación de permanencia

Sobre el procedimiento de evaluación de desempeño y permanencia del docente que realiza la institución para confirmar su estadía laboral, desde la percepción del docente se puede visualizar en la tabla 31 y

seguidamente en la figura 29 donde, el 60% de total de docentes encuestados han indicado que el nivel de evaluación de permanencia de los docentes en la Facultad de Administración es módico, el 25 % relativamente bajo y el otro 15% relativamente alto.

Desde la perspicacia del estudiante esta situación se muestra en la tabla 32 y seguidamente en la figura 30 donde, el 78.8% de 132 estudiantes encuestados han referido que el nivel de evaluación de permanencia de los docentes de la FA-UNAMBA es relativamente alto, 11.4% es módico, y el 8.3% muy alto.

De forma general, el nivel de evaluación de permanencia del docente en la Facultad de Administración es aceptable desde el nivel módico hasta relativamente alto, deduciendo que el compromiso del docente está basado en costos y necesidad relacionada con el componente de valoración de la inversión realizada en la institución y/o la evaluación de permanencia debido a la percepción de otras alternativas laborales. Meyer y Allen como se citado en Arias (2001) afirma que en este compromiso probablemente se pueda encontrar en la conciencia de los individuos en relación con las inversiones como: tiempo y esfuerzo que se perdería en caso de abandonar la entidad en otras palabras los costos financieros, psicológicos y físicos.



**Tabla 31**

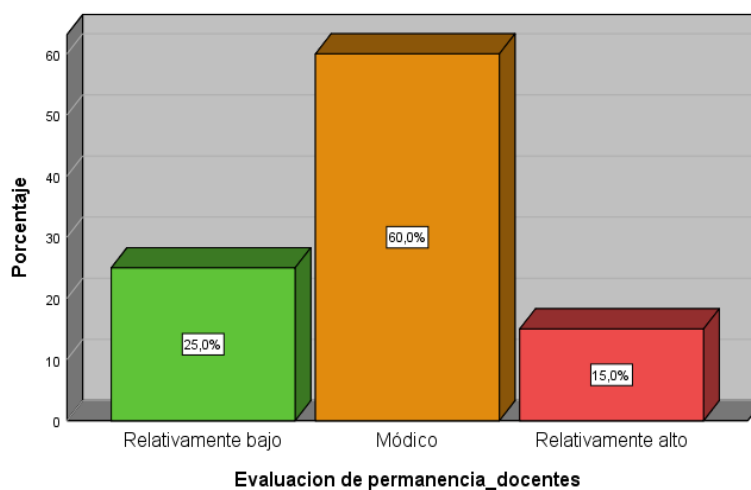
*Nivel de evaluación de permanencia de los docentes de la FA-UNAMBA 2018  
(Percepción del docente)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 5          | 25,0       | 25,0              | 25,0                 |
|        | Módico             | 12         | 60,0       | 60,0              | 85,0                 |
|        | Relativamente alto | 3          | 15,0       | 15,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 29**

*Nivel de evaluación de permanencia de los docentes de la FA-UNAMBA 2018  
(Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 32**

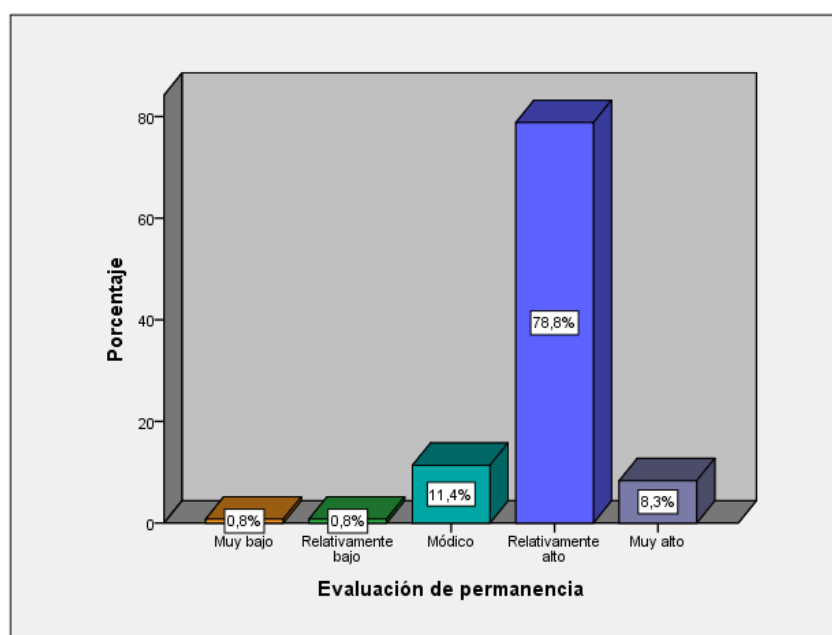
*Nivel de evaluación de permanencia de los docentes de la FA-UNAMBA 2018  
(Percepción del estudiante)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy bajo           | 1          | 8          | 8                    | 8                       |
|        | Relativamente bajo | 1          | 8          | 8                    | 1,5                     |
|        | Módico             | 15         | 11,4       | 11,4                 | 12,9                    |
|        | Relativamente alto | 104        | 78,8       | 78,8                 | 91,7                    |
|        | Muy alto           | 11         | 8,3        | 8,3                  | 100,0                   |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0                |                         |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 30**

*Nivel de evaluación de permanencia de los docentes de la FA-UNAMBA 2018  
(Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

### 5.1.3.3. Compromiso Normativo

El nivel de compromiso es donde el docente se siente obligado a perdurar en la institución se deriva de muchos factores. Según el instrumento aplicado a 20 docentes en este contexto se muestra en la tabla 33 y seguidamente en la figura 31, donde el 55% de docentes señalaron que han expuesto un nivel módico de compromiso normativo con la Facultad de Administración, el 30% relativamente bajo y el 15% relativamente alto.

Desde la percepción del estudiante, esta situación se demuestra en la tabla 34 y seguidamente en la figura 32, donde el 54.5% de un total de 132 estudiantes han señalado el nivel módico de compromiso normativo de los profesores con la Facultad de Administración, el 25.8% indicaron relativamente bajo y el 13.6 % relativamente alto.

Esta situación permite deducir que el docente de Facultad de Administración durante su permanencia en la institución se ha venido desarrollando de forma paulatina y con una obligación moral de mantenerse permanentemente a contribuir con los fines organizacionales exponiendo una conducta de lealtad, discreción y confiabilidad. El compromiso normativo tiene una naturaleza emocional, el empleado tienen un sentimiento de obligación de permanencia en la institución a causa de la deuda, al que también lo llama “colaborador incondicional” indicado por Ariciniega (2002) De los resultados se puede conjetura que el compromiso normativo del docente de la institución se encuentra desde un nivel relativamente bajo

hasta un nivel módico con una frecuente tendencia de seguir mejorando.

**Tabla 33**

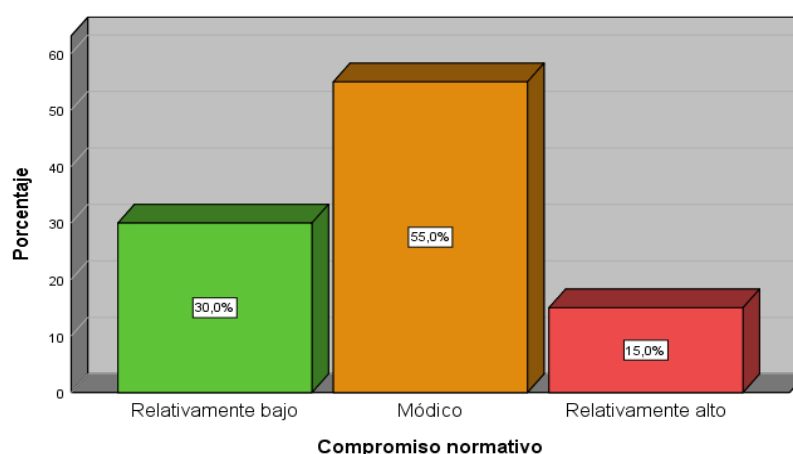
*Compromiso normativo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del docente)

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 6          | 30,0       | 30,0              | 30,0                 |
|        | Módico             | 11         | 55,0       | 55,0              | 85,0                 |
|        | Relativamente alto | 3          | 15,0       | 15,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 31**

*Compromiso normativo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del docente)



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA

**Tabla 34**

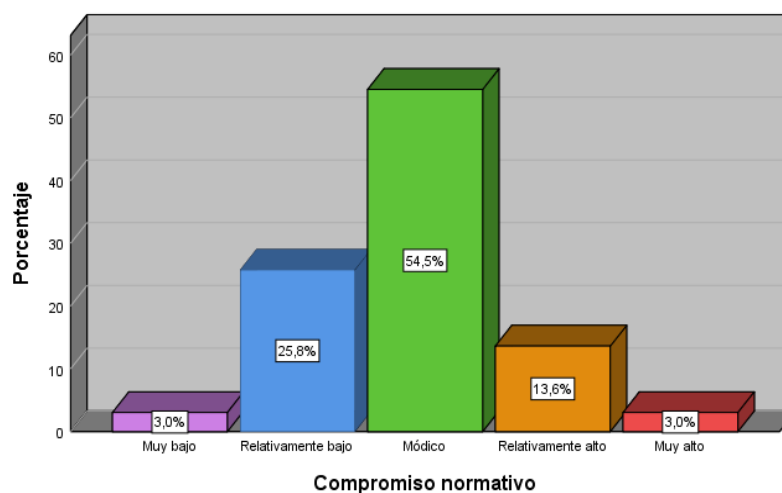
*Compromiso normativo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del estudiante)

|                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido Muy bajo    | 4          | 3,0        | 3,0                  | 3,0                     |
| Relativamente bajo | 34         | 25,8       | 25,8                 | 28,8                    |
| Módico             | 72         | 54,5       | 54,5                 | 83,3                    |
| Relativamente alto | 18         | 13,6       | 13,6                 | 97,0                    |
| Muy alto           | 4          | 3,0        | 3,0                  | 100,0                   |
| Total              | 132        | 100,0      | 100,0                |                         |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 32**

*Compromiso normativo de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del estudiante)



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.3.1. Nivel de lealtad mostrada

La lealtad desde el enfoque laboral es la exposición de amor y fidelidad que el docente tiene por la institución. Esta situación desde la perspicacia del docente se puede concebir en la tabla 35 y seguidamente en la figura 33, donde el 40% del total de docentes encuestados manifestaron un nivel módico de lealtad demostrada hacia la Facultad de Administración y sus propósitos institucionales, mientras el otro 40% un nivel relativamente bajo y el restante 20% relativamente alto.

Desde la percepción del estudiante este mismo escenario se visualiza en la tabla 36 y seguidamente en la figura 34, donde el 48.5% han declarado que ha existido un módico nivel de lealtad de los docentes con la institución, el 34.1% indicaron relativamente bajo, y el 11.4% manifestaron relativamente alto.

Se puede comprender que los docentes han venido exponiendo un nivel relativamente hasta módico nivel de lealtad a la Facultad de Administración. Ósea, el compromiso normativo ha sido expresado en la lealtad en un sentido moral del docente con la institución experimentando un sentimiento de deuda hacia la institución por recibir alguna prestación.

En relación con el tema Betanzos y Paz (2011) afirma que este vínculo moral del trabajador con la organización se expresa como lealtad y permanencia, aun teniendo mejores oportunidades en otras organizaciones.



**Tabla 35**

*Nivel de lealtad mostrada de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del docente)*

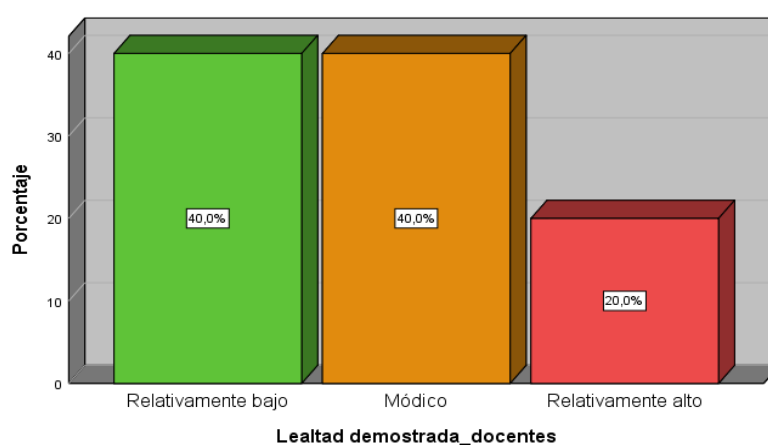
|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 8          | 40,0       | 40,0              | 40,0                 |
|        | Módico             | 8          | 40,0       | 40,0              | 80,0                 |
|        | Relativamente alto | 4          | 20,0       | 20,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 33**

*Nivel de lealtad mostrada de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 36.**

*Nivel de lealtad mostrada de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del estudiante)*

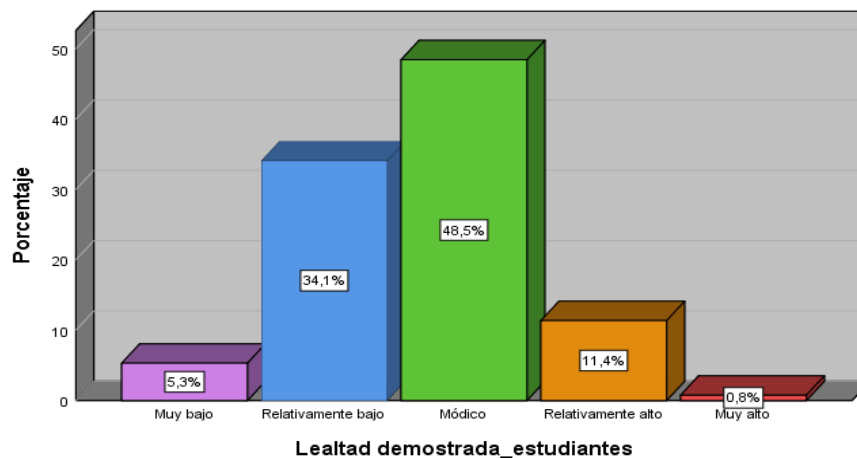
|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy bajo           | 7          | 5,3        | 5,3               | 5,3                  |
|        | Relativamente bajo | 45         | 34,1       | 34,1              | 39,4                 |
|        | Módico             | 64         | 48,5       | 48,5              | 87,9                 |
|        | Relativamente alto | 15         | 11,4       | 11,4              | 99,2                 |
|        | Muy alto           | 1          | ,8         | ,8                | 100,0                |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 34**

*Nivel de lealtad mostrada de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*

*(Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### 5.1.3.3.2. Nivel de sentido de obligación con la institución

El compromiso desde el cumplimiento normativo que es regida en la institución, desde de la percepción del docente se presenta en la tabla 37 y seguidamente en la figura 35, el 60% han indicado que el sentido

de obligación de los docentes de la Facultad de Administración con un módico nivel, el 20% señalaron relativamente alto, y restante 20% relativamente bajo.

Desde de la apreciación del estudiante esta realidad se observa en la tabla 38 y figura 36, el 59.6% han declarado que el sentido de obligación es de nivel módico de los docentes de la Facultad de Administración, el 22% relativamente bajo, y el 15.2 % relativamente bajo.

Entonces, el nivel de sentido de obligación con la institución como compromiso normativo es de nivel módico o bastante asequible, vivenciado como el deber del docente de ajustarse a las reglas y políticas institucionales que le corresponda, el mismo que se practica por convicción y voluntad propia. Sobre esta situación señalan que en el compromiso normativo el colaborador tiene un sentimiento de obligación este sentimiento de obligación se presenta con la responsabilidad y cumplimiento de la labor. (Arciniega, 2002)

**Tabla 37**

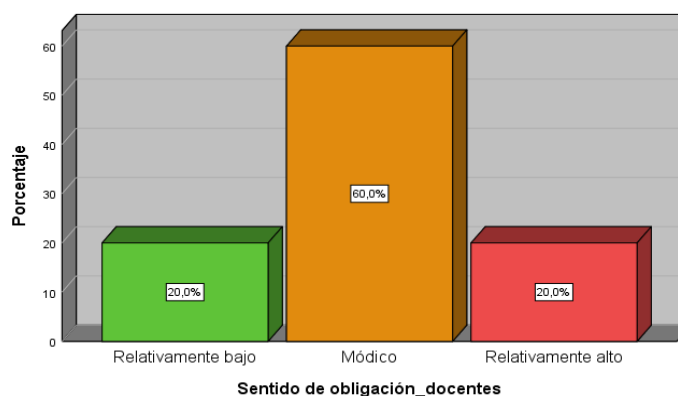
*Nivel de sentido de obligación de los docentes de la FA-UNAMBA 2018  
(Percepción del docente)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 4          | 20,0       | 20,0                 | 20,0                    |
|        | Módico             | 12         | 60,0       | 60,0                 | 80,0                    |
|        | Relativamente alto | 4          | 20,0       | 20,0                 | 100,0                   |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0                |                         |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 35**

*Nivel de sentido de obligación de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del docente)



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 38**

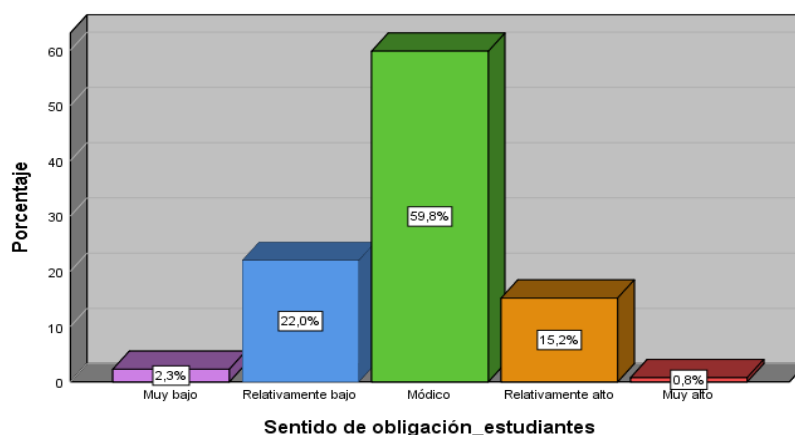
*Nivel de sentido de obligación de los docentes de la FA-UNAMBA 2018*  
(Percepción del estudiante)

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy bajo           | 3          | 2,3        | 2,3               | 2,3                  |
|        | Relativamente bajo | 29         | 22,0       | 22,0              | 24,2                 |
|        | Módico             | 79         | 59,8       | 59,8              | 84,1                 |
|        | Relativamente alto | 20         | 15,2       | 15,2              | 99,2                 |
|        | Muy alto           | 1          | ,8         | ,8                | 100,0                |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 36**

*Nivel de sentido de obligación de los docentes de la FA-UNAMBA 2018  
(Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

#### **5.1.3.3. Nivel de reciprocidad con la institución**

La práctica del nivel de reciprocidad laboral del docente con la institución, desde de la perspicacia del docente se puede visualizar en la tabla 39 y seguidamente en la figura 37, con el mayor dato porcentual 45% de un total de 20 docentes han manifestado que el nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA es módico, el 45% relativamente bajo, y el 5% relativamente alto.

Desde la óptica del estudiante este contenido se muestra en la tabla 40 y seguidamente en la figura 38, el 48.5% un total de 132 estudiantes señalaron que es módico el nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la Facultad de Administración, el 20.5% indicaron relativamente bajo, y el 18.2% relativamente alto.

De la estadística se puede concluir, que es módico el nivel de reciprocidad del docente con la institución donde viene laborando, el mismo que resulta de la oportunidad laboral surgida, la permanencia suscitada o simplemente reflejada como recompensa valorada por el docente.

Finalmente, los docentes comprenden que además de la oportunidad laboral, consiguen beneficios de la institución que los liga moralmente a esta y que, como tales, deben ser contribuidos. A ello se suma, que la reciprocidad y correspondencia intermedia intervienen otros factores como: remuneraciones, política de incentivos laborales, promociones que conducen el compromiso o vínculo moral.

**Tabla 39**

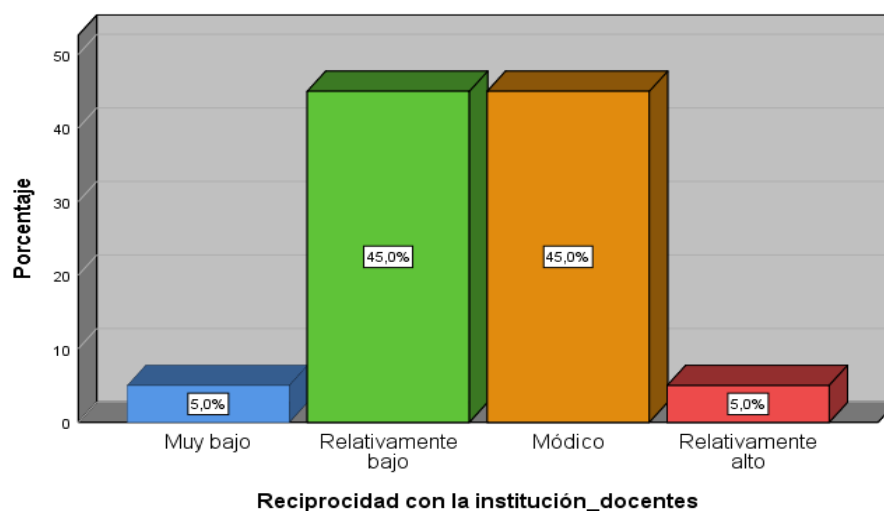
*Nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del docente)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy bajo           | 1          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
|        | Relativamente bajo | 9          | 45,0       | 45,0              | 50,0                 |
|        | Módico             | 9          | 45,0       | 45,0              | 95,0                 |
|        | Relativamente alto | 1          | 5,0        | 5,0               | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Figura 37**

*Nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA  
2018 (Percepción del docente)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 40**

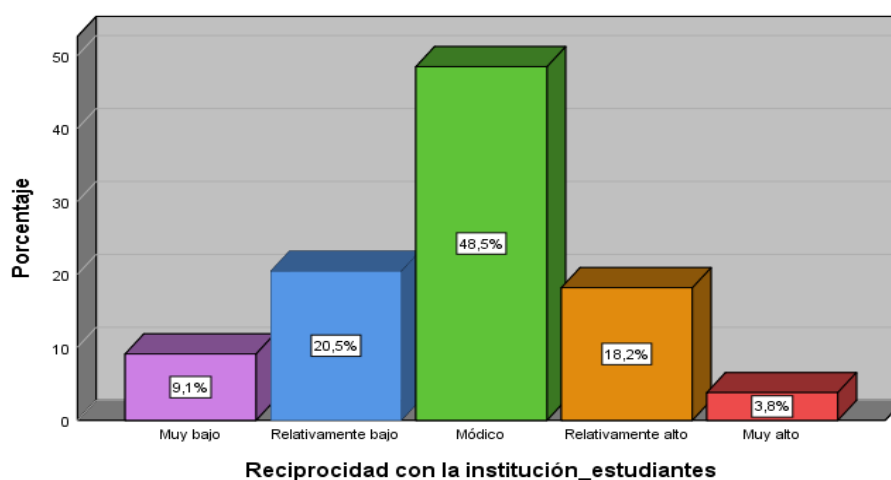
*Nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA  
2018 (Percepción del estudiante)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy bajo           | 12         | 9,1        | 9,1                  | 9,1                     |
|        | Relativamente bajo | 27         | 20,5       | 20,5                 | 29,5                    |
|        | Módico             | 64         | 48,5       | 48,5                 | 78,0                    |
|        | Relativamente alto | 24         | 18,2       | 18,2                 | 96,2                    |
|        | Muy alto           | 5          | 3,8        | 3,8                  | 100,0                   |
|        | Total              | 132        | 100,0      | 100,0                |                         |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Figura 38**

*Nivel de reciprocidad con la institución de los docentes de la FA-UNAMBA 2018 (Percepción del estudiante)*



*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

## 5.2. Contrastaciones de Hipótesis

### 5.2.1. Hipótesis estadística

#### Hipótesis general

**HGo.** El nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018, no es mónico.

**HGa.** El nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018, es mónico.

**Tabla 41**

*Nivel de compromiso organizacional (Percepción del docente)*

|        |                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Relativamente bajo | 3          | 15,0       | 15,0              | 15,0                 |
|        | Módico             | 9          | 45,0       | 45,0              | 60,0                 |
|        | Relativamente alto | 8          | 40,0       | 40,0              | 100,0                |
|        | Total              | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

**Tabla 42.**

*Estadísticos de contraste*

|               | Nivel de compromiso organizacional |
|---------------|------------------------------------|
| Chi-cuadrado  | 8,551a                             |
| Gl            | 2                                  |
| Sig. asintót. | 0,012                              |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los docentes de FA-UNAMBA.

En la tabla 42 se observa cuyo valor “sig.” Es 0.012 menor al nivel de significancia de 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (HGo) y acepta la hipótesis alterna (HG<sub>a</sub>) propuesta en la investigación.

De tal forma, con un nivel de confianza del 95% se puede confirmar que “El nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018, es módico”.

**Tabla 43.**

*Nivel de compromiso organizacional (Percepción del estudiante)*

|                    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Muy bajo    | 1          | 0,8        | 0,8               | 0,8                  |
| Relativamente bajo | 20         | 15,2       | 15,2              | 15,9                 |
| Módico             | 88         | 66,7       | 66,7              | 82,6                 |
| Relativamente alto | 22         | 16,7       | 16,7              | 99,2                 |
| Muy alto           | 1          | 0,8        | 0,8               | 100,0                |
| Total              | 132        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

**Tabla 44.**

*Estadísticos de contraste*

| Nivel de compromiso organizacional |        |
|------------------------------------|--------|
| Chi-cuadrado                       | 8,453a |
| Gl                                 | 2      |
| Sig. asintót.                      | 0,009  |

*Nota.* Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes de FA-UNAMBA.

En la tabla 44 se observa cuyo “sig.” Es 0.009 menor al nivel de significancia de 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (HGo) y acepta la hipótesis alterna (HGa) propuesta en la investigación.

Por lo tanto, con un nivel de confianza del 95% se puede confirmar que “El nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Abancay 2018, es módico”.

### 5.3. Discusión

Los resultados alcanzados admite testificar que los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA Abancay manifiestan un módico nivel de compromiso



organizacional, 45% desde la percepción de los docentes y 67% de los estudiantes, compromiso que se ha venido logrando con la identificación y pertenencia del docente con los fines institucionales definidas en la aceptación y persecución de los objetivos institucionales instaurada en la albor académica y de investigación, mostrando cierto involucramiento y orgullo de pertenecer a la institución y la conformidad con la modalidad de trabajo que se realiza en la labor docente orientado en la tenue satisfacción laboral.

Del análisis detallada del compromiso organizacional de los docentes se desprende, que el nivel de compromiso afectivo del docente con la institución es módico, señalado por el 50% de los docentes y 64% de los estudiantes. Entorno que se ha venido aquilatando en las formas de identidad e integridad del docente con las intenciones institucionales, sean estos académicos, científico y la labor de proyección social a través de programas relacionadas a emprendimientos, entendiéndose que reluce los lazos emocionales del docente con la institución y ellos van consolidándose en el horizonte del tiempo de permanencia, así como la manifestación de una asequible satisfacción de las necesidades profesionales. El compromiso afectivo del docente se refleja en los sentimientos de orgullo de pertenecer a la institución y la predisposición por llevar adelante las diferentes funciones y actividades que se le encomienda.

Por otra parte, el compromiso de continuidad del docente con la institución está determinada en un nivel relativamente alto, expuesto por el 90% de docente que fluctúa desde el nivel módico hasta el relativamente alto y 93% de los estudiantes indica que se encuentra en un intervalo de relativamente alto hasta muy alto. Compromiso que nace del grado de vinculación del docente con la institución, partiendo de la deducción de la inversión de tiempo, energía y esfuerzo desplazado en las diferentes actividades encauzadas; y hacer abandono de todos ellos, implicaría perder toda esa inversión

transcurrida en los tiempos de permanencia, adicionalmente, se puede resaltar que muchos de los docentes muestran la necesidad de realizar dicha labor académica como una vocación o iniciativa profesional de ser parte integrante del proceso de enseñanza – aprendizaje en la formación académico y profesional.

De similar forma, el compromiso normativo del docente está manifestada en el nivel módico, instaurada con la opinión del 55% de docentes y el 54.5% de los estudiantes. Este tipo de compromiso se ha conjeturado en el tiempo de permanencia del docente en la institución y su capacidad de desenvolvimiento permanente en las labores académicas y otras complementarias como fin o fines de la institución, y que en dicho transcurrir se observa la conducta de lealtad, discreción y de confiabilidad, tomando en cuenta, que el compromiso normativo asume una connotación emocional, donde el docente expresa un sentimiento de obligación por permanecer en la institución muchas definida como una deuda hacia la organización por la oportunidad facilitada.

Los resultados facilitan desprender el análisis comparativo y/o de afianzamiento con la investigación de Macavilca (2018), que ejecutó un estudio sobre “Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018”, para la variable del compromiso se tomó como dimensiones al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo donde arrojaron que el compromiso de los docentes se encuentran en un rango de moderadamente favorable a favorable con un 41%. Los resultados alcanzados permitieron aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, con un coeficiente de Rho de Spearman = .356\*\*, lo que indica que la correlación es positiva afirmándose que, si es mejor el compromiso afectivo, de continuidad y normativo será mejor el desempeño de los docentes. En conclusión, que queda afianzado

con la información descubierta y confirmado que los docentes de las instituciones superiores no han alcanzado a plenitud el compromiso organizacional cuando no es asistida de forma favorable con los factores de compromiso afectivo, de continuidad y normativa.

En esta misma línea Violeta Pilares (2019), en su investigación “Ética profesional y compromiso institucional de docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017 - 2018”, concluyó que la internalización de la ética profesional se relaciona con el compromiso institucional de los docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, de acuerdo a todas las dimensiones analizadas de compromiso organizacional, se observa que la lealtad, identificación y el sentido de pertenencia que hacen del compromiso institucional de los docentes es bajo. En concreto queda coadyudar en aumentar los niveles de las variables de ética profesional y sobre todo poner énfasis en el compromiso organizacional por parte de los docentes quienes a través del condicionamiento interno y otros factores podría desarrollar un buen desempeño laboral, en la medida que esto provenga de un nivel relativamente alto de compromiso organizacional.

Finalmente, con el afán de buscar un detallado conocimiento respecto al compromiso organizacional del docente de la institución superior que está relacionado a muchos factores que ocasionan desprender el grado de compromiso. Es necesario realizar una investigación en cuanto a la motivación y sus factores que conducen a relacionar o condicionar el compromiso organizacional. Es decir, centrados en factores como las remuneraciones, salud y seguridad ocupacional, factores ambientales, cultura y clima organizacional, entre otros que repercuten en el comportamiento y compromiso institucional.



## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

De acuerdo con los resultados de la investigación, estos han permitido arribar a las siguientes conclusiones:

La investigación arrojó que el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac es módico, tomando en cuenta las dos perspectivas de los docentes y los estudiantes se llega a la conclusión que los docentes tienen una paulatina identificación y participación con los valores, metas y objetivos de la institución, mostrando una actitud de pertenencia organizacional, disponibilidad, esfuerzo asequibles con los propósitos personales y profesionales.

Con respecto al nivel de compromiso afectivo, los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac tienen un compromiso afectivo módico, que representa a una habitual y aceptable satisfacción laboral, manifestado en actitudes de permanencia, confianza en los valores institucionales, sentimiento de pertenencia, orgullo, entre otros como parte de una obligación; expresando un lazo emocional positiva hacia la institución.

El nivel de compromiso de continuidad de los docentes es módico sin embargo con una tendencia hacia relativamente alto, indica que los docentes tienen una faceta calculadora de la importancia de la necesidad de trabajar y pertenecer a la institución; donde las opciones laborales son evaluadas por ellos de una forma equilibrada respecto al tiempo

de permanencia, el costo de la institución en relación con el esfuerzo invertido que incrementa su apego a la institución.

El nivel de compromiso normativo de los docentes es módico, deduciéndose que los docentes manifiestan una aceptable lealtad con un sentido de obligación y reciprocidad hacia la institución, generando un sentimiento de obligación de permanencia y pertenencia en la institución motivado como deuda por la apertura de una oportunidad, recompensa o condecoración valorada por los docentes.

Con la presente investigación, a un nivel descriptivo se espera animar que la Institución preste atención a la variable del compromiso organizacional de los docentes, de manera que puedan motivar a tener una actitud con mayor identificación, pertenencia y predisposición de hacer mayor esfuerzo por la institución. De tal modo que los docentes aspiren a pertenecer a los propósitos y objetivos académicos, tecnológicos y científicos de Facultad de Administración y la de universidad para que puedan desempeñar la labor de docente en beneficio de sus estudiantes y la comunidad educativa.

## **6.2. Recomendaciones**

En base a los resultados y conclusiones de la presente investigación se realiza las siguientes recomendaciones:

Para que la institución conciba un alto nivel de compromiso organizacional entre sus colaboradores, es necesario implementar un programa de motivación y que tenga relaciones con los objetivos personales de los docentes logrando obtener mejores actitudes con mayor predisposición de identificación, pertenencia y permanencia en la institución y facilitando de mayores beneficios profesionales al docente.

Para que la Universidad a través del Departamento Académico de Administración, la realización de programas coaching, capacitación, charlas, talleres o cualquier otra

modalidad de reunión que proporcione reforzar el compromiso afectivo del docente mediante cambio o mejora de actitud del docente a una mejor identificación, pertenencia y lazo emocional con los valores e intenciones institucionales.

Propiciar la urgente implementación de un programa de incentivos laborales enfocados con prioridad en la investigación continua y proyección social, de forma tal permita beneficiar con estímulos y la permanencia del docente tratando de obviar la evaluación de otras opciones laborales que permitan pertenecer a otras instituciones.

Fomentar en la institución programas de estímulos no económicos como los reconocimientos, capacitación y promoción y/o ascenso del docente, como recompensas o motivaciones orientadas a la generación de pertenencia o involucramiento por identificación propia y afecto a la institución, y no, así como una obligación.

Ampliar el estudio de la variable del compromiso organizacional, con una mayor muestra y en relación con otras variables como satisfacción laboral, clima organizacional o desempeño laboral permitiendo generar nuevos conocimientos y aplicar nuevas estrategias.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, G. F. (2001). El Compromiso Personal Hacia la Organización y la Intención de Permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*.
- Ariciniega, L. (2002). What is the Influence of Work Values to Other Variable in the Development of Organizational Commitment. *Work Values and Commitment*.
- Arotoma, C. S. (2015). *Investigación ciencia y desarrollo de tesis de grado TEORÍA Y PRÁCTICA*. Huamanga: UNSCH.
- Barraza Macías, A., & Acosta Chávez, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8, 20-35. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Berrocal, P. (1994). *Talento humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Betanzo, N., & Paz, F. (2011). Beneficios del Compromiso Normativo para las Organizaciones. *Dirección Estratégica la Revista de Negocios del Itam*.
- Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2011, del 5 al 7 de octubre). El compromiso organizacional docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década. *Trabajo presentado en el XVI Congreso internacional de contaduría administración e informática en la Universidad Nacional Autónoma de México*. México. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4D.pdf>
- Bruner, J. (1996). Actos de significado más allá de la revolución cognitiva. *Alianza*.
- Butterfield. (2005). *Motivación en las organizaciones*. Estados Unidos: Recuperado el 2017, de [www.theodinstitute.org](http://www.theodinstitute.org).
- Caballero, A. R. (2013). Metodología integral innovadora para planes y tesis. En A. R. Caballero, *Metodología integral innovadora para planes y tesis* (pág. 38). Lima: Cengage Learning.
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carvajal, L. (18 de Enero de 2013). *El método deductivo de investigación*. Obtenido de <http://www.lizardo-carvajal.com>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2004). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2001). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: MCGRAW-HILL.
- Clavijo Cáceres, D. (2018). *Revista Espacios*, 22.



- Cuadra, B. B. (2001). *Propuesta de Motivacion a los trabajadores como medio para mejorar su rendimineto y satisfacion laboral en Medina autmotriz de Uruapan S.A. de C.V.* Uruapan: UAM.
- Cummings, a., & Schwab. (1985). *Desempeño y Evaluacion*. Mexico: Trillas.
- Davis, & Newstrom. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. Lima: Mc GrawHill.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003). *El Comportamiento Humano en el Trabajo* (Octava ed.). México: McGRAW-HILL.
- Dessler, V. (2001). *Motivacion para el buen desempeño del trabajo*. Obtenido de [www.monografias.com](http://www.monografias.com).
- Espinoza, N., & Pérez, M. (2003). La Formación Integral del Docente como alternativa a la educación necesaria en tiempos de cambio. *Fermentum. Revista Venezolana de sociología y Antropología*, 483 - 505.
- Etzioni, A. (1962). A Compararive Analysis of Complex Organization. *American Sociological Review*, 194-208.
- Fernández López , F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos*. Logroño: Editorial Tutor Formación. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=JZlZDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=recurso+humanos&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=recurso%20humanos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=JZlZDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=recurso+humanos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=recurso%20humanos&f=false)
- Galán Amador, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Galgano, A. (1995). *Los siete instrumentos de la calidad total: manual operativo*. Madrid España: Díaz de Santos.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Hernández, S. R. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodololgia De La Investigacion* (Sexta ed.). México, MEXICO: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *Motivation at Work*. Colombia.
- Hurtado, J. (. ((2010)). *el proyecto de investigacion comprension hostilistica de la metodologia de la investigacio* . Caracas - Venezuelacas : Sypalquirón.
- Ivete, M. (2015). *Motivacion y Desempeño laboral realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos zona 1 Quetzaltenago*. Guatemala.
- Ivete, S. M. (2015). *Motivacion y desecmpeño laboral realizado con el personal*.
- Juaneda, E., & González, L. (s.f.). *Definiciones, Antecedentes y Consecuencias del compromiso*. Rioja.



- Junco Huamán, W. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, provincia Andahuaylas, Región Apurímac, 2017*. Andahuaylas - Apurímac.
- Linares. (2017). *Motivación laboral y Desempeño laboral en el centro de salud Huayrona*. San Juan de Lurigancho- Lima.
- Loli Pineda, A. (2006). *El compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Lima.
- Loza Amacifuentes, E. M. (2014). Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa particular "Simon Bolivar" de la ciudad de Tarapoto. (*Tesis de Maestría*). Universidad de San Martín de Porres, Lima. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2138/loza\\_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2138/loza_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Macavilca Tello, A. S. (2018). Compromiso organizacional y desempeño docentes en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018. [*tesis de maestría*]. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23035/Macavilca\\_TAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23035/Macavilca_TAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manzano Díaz, A. G. (2019). *Compromiso Organizacional y sentido de permanencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador* [*Tesis de maestría, Instituto Tecnológico Superior Cordillera Quito, Ecuador*]. Quito, Ecuador. Obtenido de [file:///C:/Users/Mary/Downloads/220-Texto%20del%20art%C3%ADculo-356-1-10-20191017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mary/Downloads/220-Texto%20del%20art%C3%ADculo-356-1-10-20191017%20(1).pdf)
- Marin, A., & Velasco, M. (2005). *Condiciones motivacionales y Desarrollo de carrera*. Mexico: MGDriwall.
- Maslow, A. (1943). *Vida enseñanza del creador de la Psicología Humanística*. Madrid: McGraw Hill.
- Mayer, R.C.; Schoorman, F.D. (1998). Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: a test of March and Simon's model. *Journal of Organizational Behaviour*.
- Mcgregor, D. (1996). *El Lado Humano de las Organizaciones*. Colombia: McGRAW-HILL.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment (Vol. I). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW.



- Meyer, J., & Maltin, E. (2010). Employee Commitment and well-being. *Journal of vocational behavior*, 323-337. Obtenido de [http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010\\_MeyerMaltin\\_JVB.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_MeyerMaltin_JVB.pdf)
- Neyman, J. P. (1993). Sobre el problema de las pruebas más eficientes de hipótesis estadísticas .
- Paredes. (2013). *Desempeño laboral y su relacion con la motivacion del profesional de salud, servicio de emergencia Hospital regional de Moquegua*. Moquegua- Peru.
- Pedroza, H. &. (2007). *Ssitema de análisis estadístico con SPSS*. Nicaragua: Litonic.
- Pelae, M. A. (2006). *De la motivación a la acción*. Florida: Brainstorm.
- Pérez Porto, Julián; Gardey, Ana. (2010). *Definiciones*. Ecuador.
- Pilares Vásquez, V. Y. (2019). Ética profesional y compromiso en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018. [tesis de doctorado]. Universidad César Vallejo, Cusco. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38344/pilares\\_vv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38344/pilares_vv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe Flores, R. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. Puerto Maldonado Perú.
- Reynaga, U. Y. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto.
- Rivera, C. O. (2010). *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Insitucion Educativa Privada de Lima Metropolitana y su Correlación con Variables Demográficas*. Lima.
- Robbins, S. (2010). *Administracion*. Mexico: Pearson educaion.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). México.
- Rojas Soriano, R. (2004). *El proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Trillas.
- Ruiz, d. A. (2013). El Compromiso Oganizacional: Un Valor Personal y Empresarial en el Marketing. *Estudios Empresariales*, 67-86.
- Serrano, M. K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima: UNMSM.
- Stoner, J. (1996). *Administracion de empresas publicas*. Mexico: McGrawHill.
- SUNEDU. (2018). *Informe Bienal Sobre la Realidad Universitaria*. Lima. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/606251-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-2018>



- SUNEDU. (2020). *II Informe Bienal Sobre la Realidad Universitaria en el Perú*. Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>
- Toma, I. J. (2014). *Estadística aplicada*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Vara Horna, A. (2016). *Siete pasos de metodología y exitosa*. Lima: USMP.
- Varcacel, G. (2009). *Experiencias y Innovación*. Salamanca- Davinci: ISBN.
- Vigotsky. (1917). *Pensamiento y habla*. Mexico: Coolihue clásica.
- Webterr, A. (2000). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México: McGraw-Hill.
- Zamora, P. G. (2009). Compromiso Organizacionales de los Profesores Chilenos y su Relación con la Intención de Permanecer en sus Escuelas. *Latinoamericana de Psicología*.
- Zavala. (2014). *Motivación y Desempeño laboral en el hospital de Juárez del centro*. Mexico.
- Zeithaml, V. A. & Bitner, M.J. (2000). *Services Marketing*. Boston: McGraw-Hill.



## ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización de variables

Anexo N° 2: Instrumento de levantamiento de información

Anexo N° 3: Validación de instrumento

Anexo N°4: Documentos para solicitar información sobre la Universidad – Facultad de  
Administración

Anexo N°5: Cuadro de docentes según categoría y condición

Anexo N°6: Fotografías de encuestas realizadas

## ANEXO N° 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

### NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN – UNAMBA, ABANCAY 2018

| PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | OBJETIVO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | HIPOTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | VARIABLE                  | DIMENSIONES               | INDICADORES                                         | METODOLOGIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>GENERAL:</b><br>¿Cuál es nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>GENERAL:</b><br>Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>GENERAL:</b><br>El nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA Abancay 2018, es módico.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Compromiso afectivo       | Nivel de identificación con la organización         | <b>Tipo de investigación:</b><br>Básica o pura<br><br><b>Nivel de investigación:</b><br>Descriptiva<br><br><b>Método:</b><br>Deductivo<br><br><b>Diseño:</b><br>No experimental transeccional<br><br><b>Técnicas a utilizar:</b><br>Encuestas<br><br><b>Instrumento:</b><br>Cuestionario Excel SPSS<br><br><b>Población a encuestar:</b><br>42 docentes<br>539 estudiantes. |
| <b>ESPECÍFICOS:</b><br><br>PE <sub>1</sub> : ¿Cuál es nivel de compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018?<br><br>PE <sub>2</sub> : ¿Cuál es nivel de compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018?<br><br>PE <sub>3</sub> : ¿Cuál es nivel de compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018? | <b>ESPECÍFICOS:</b><br><br>OE <sub>1</sub> : Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018.<br><br>OE <sub>2</sub> : Determinar el nivel de compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018.<br><br>OE <sub>3</sub> : Determinar el nivel de compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, Abancay 2018. | <b>SECUNDARIOS:</b><br><br>HS <sub>1</sub> : El nivel de compromiso afectivo de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA Abancay 2018, es módico.<br><br>HS <sub>2</sub> : El nivel de compromiso de continuidad de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA Abancay 2018, es relativamente alta.<br><br>HS <sub>3</sub> : El nivel de compromiso normativo de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA Abancay 2018, es módico |                           |                           | Nivel de lazos emocionales.                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           |                           | Nivel de percepción de satisfacción de necesidades. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           |                           | Nivel de involucramiento con la organización.       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           |                           | Nivel de orgullo de pertenencia a la institución.   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           | Compromiso de continuidad | Nivel de necesidad de trabajo en la institución.    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           |                           | Nivel de inversión laboral en la organización       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           |                           | Nivel de opciones laborales.                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           | Compromiso normativo      | Nivel de evaluación de permanencia.                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           |                           | Nivel de lealtad mostrada                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           |                           | Nivel de sentido de obligación                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                           |                           |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Fuente: Producción propia



### Cuestionario dirigido a los Docentes de la Facultad de Administración - UNAMBA

Estimado (a) docente el cuestionario tiene el propósito de llevar a cabo el trabajo de investigación intitulado “NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN – UNAMBA, ABANCAY 2018”, para este cometido le suplicamos facilitarnos de una información veraz y real que permita acercarnos a la verdad, respondiendo de acuerdo a la naturaleza de la pregunta planteada.

#### I. DATOS GENERALES:

##### 1.1. Edad:

- a) Menos de 30 años ( )
- b) Entre 31 a 40 años ( )
- c) Más de 41 años ( )

##### 1.2. Género:

- a) Femenina ( )
- b) Masculino ( )

##### 1.3. Condición:

- a) Nombrado ( )
- d) Contratado ( )
- e) Otra modalidad ( )

##### 1.4. Categoría:

- a) Principal ( )
- b) Asociado ( )
- c) Auxiliar ( )

##### 1.5. Dedicación:

- a) Exclusivo ( )
- b) A tiempo completo ( )
- c) A tiempo parcial ( )

##### 1.6. Tiempo de trabajo:

- a) Menos de 05 años ( )
- b) Entre 05 a 07 años ( )
- c) Más de 07 años ( )

##### Leyenda:

|    |   |                    |
|----|---|--------------------|
| MA | 5 | Muy alto           |
| RA | 4 | Relativamente alto |
| M  | 3 | Módico             |
| RB | 2 | Relativamente bajo |
| MB | 1 | Muy bajo           |

#### II. VARIABLES DE ESTUDIO:

| Nº | Ítems                                                                                                                      | Muy alto | Relativam<br>ente alto | Módico | Relativam<br>ente bajo | Muy bajo |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------|--------|------------------------|----------|
| 01 | ¿Cuál es el nivel de identidad que se muestra con la Facultad de Administración de la UNAMBA?                              |          |                        |        |                        |          |
| 02 | ¿Cuál el nivel de significancia para Ud. la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                       |          |                        |        |                        |          |
| 03 | ¿Cuál es el nivel de confianza con los valores de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                              |          |                        |        |                        |          |
| 04 | ¿Cuál es el nivel de simpatía emocional con la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                    |          |                        |        |                        |          |
| 05 | ¿Cuál es el nivel de integración que muestra a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                 |          |                        |        |                        |          |
| 06 | ¿Cuál es el nivel de voluntad y esfuerzo que entrega para hacer exitosa a la Facultad de Administración de la UNAMBA?      |          |                        |        |                        |          |
| 07 | ¿Cuál es el nivel de satisfacción de tus necesidades por tu labor realizada en la Facultad de Administración de la UNAMBA? |          |                        |        |                        |          |
| 08 | ¿Cuál es el nivel de sentimiento de pertenencia expresado a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                    |          |                        |        |                        |          |

|    |                                                                                                                                                          |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 09 | ¿Cuál es el nivel identificación con los problemas de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                        |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Cuál es el nivel de orgullo que expresa por ser parte de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                    |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Cuál es el nivel de felicidad que siente por pertenecer a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                   |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Cuál es el nivel de aceptación de labores asignadas por la necesidad de seguir trabajando en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Cuál sería su nivel de aceptación por decidirse retirarse de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Cuál es el nivel de solvencia económica familiar con los ingresos percibidos de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                             |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿Cuál sería su nivel de decisión por considerar laborar en otra institución que no sea la Facultad de Administración de la UNAMBA?                       |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Cuál es el nivel de ofertas laborales acogidas de otras instituciones que no sea la Facultad de Administración de la UNAMBA?                            |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿Cuál es el nivel de capacidad y aptitud que tiene para encontrar otro empleo en otra institución que no sea la Facultad de Administración de la UNAMBA? |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cuál es su nivel de necesidad laboral de permanecer en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                      |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Cuál es el nivel de ventajas encontradas para permanecer en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                 |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Cuál es el nivel de lealtad laboral expresado a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                             |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Cuál es el nivel de obligación que siente para renunciar a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                  |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Cuál es el nivel de sensación de deuda que tiene con la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                        |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Cuál es el nivel de obligación que siente por permanecer en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                 |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral que siente con sus compañeros de trabajo de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                          |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Cuál es el nivel de apoyo especial recibido de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                              |  |  |  |  |  |

***Gracias por su colaboración.***



## Cuestionario Dirigido a los Estudiantes de la Facultad de Administración - UNAMBA

Estimado (a) estudiante, el cuestionario tiene el propósito de llevar a cabo el trabajo de investigación titulado “EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC, ABANCAY 2018”, para este propósito le solicitamos responder a las preguntas que se le formulan, marcando con una (X) y la valoración que vea conveniente.

### I. DATOS GENERALES:

#### 2.1. EDAD

- Entre 16 a 20 años ( )
- Entre 21 a 25 años ( )
- Más de 25 años ( )

#### 2.2. GÉNERO

- Femenino ( )
- Masculino ( )

#### 2.3. SEMESTRE ACADEMICO

( )

Leyenda

|    |   |                    |
|----|---|--------------------|
| MA | 5 | Muy alto           |
| RA | 4 | Relativamente alto |
| M  | 3 | Módico             |
| RB | 2 | Relativamente bajo |
| MB | 1 | Muy bajo           |

### II. VARIABLES DE ESTUDIO:

| Nº | Ítems                                                                                                                                                  | Muy bajo | Relativamente bajo | Módico | Relativamente alto | Muy alto |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|--------|--------------------|----------|
| 01 | ¿Cuál es el nivel de identificación que demuestran los docentes que laboran en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                             |          |                    |        |                    |          |
| 02 | ¿Cuál es el nivel de permanencia de los docentes que laboran en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                            |          |                    |        |                    |          |
| 03 | ¿Cuál es el nivel de significancia personal que demuestran los docentes frente a la institución que es la UNAMBA?                                      |          |                    |        |                    |          |
| 04 | ¿Cuál es el nivel de confianza respecto a los valores institucionales que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?       |          |                    |        |                    |          |
| 05 | ¿Cuál es el nivel de apego institucional que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                    |          |                    |        |                    |          |
| 06 | ¿Cuál es el nivel de integración que muestran los docentes de la Facultad de Administración frente a la institución de la UNAMBA?                      |          |                    |        |                    |          |
| 07 | ¿Cuál es el nivel de voluntad y esfuerzo que demuestran los docentes para hacer exitosa a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                  |          |                    |        |                    |          |
| 08 | ¿Cuál es el nivel de convencimiento que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA frente a la satisfacción de necesidades? |          |                    |        |                    |          |

|    |                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 09 | ¿Cuál es el nivel de sentimiento de pertenencia que demuestran los docentes a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                          |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Cuál es el nivel de involucramiento de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, frente a la problemática de la institución?                                    |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Cuál es el nivel de orgullo que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, por pertenecer a la institución?                                           |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Cuál es el nivel de felicidad que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, por estar en la institución?                                             |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Cuál es el nivel de necesidad de trabajo que tienen los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                                   |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Cuál es el nivel de aceptación que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, frente a otras labores asignadas por la institución?                    |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿Cuál es el nivel de dependencia de los familiares, frente a los ingresos que perciben los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                 |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Cuál es el nivel de ofertas laborales que son acogidas por los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                            |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿Cuál es el nivel de capacidad y aptitud que demuestran los docentes para encontrar otro empleo en otra institución que no sea la Facultad de Administración de la UNAMBA?         |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cuál es el nivel de necesidad laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA de permanecer en la institución?                                              |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Cuál es el nivel de costo de oportunidad que ofrece la universidad a los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                  |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Cuál es el nivel de compromiso que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, para no renunciar a la institución, aunque tenga mejores oportunidades? |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Cuál es el nivel de sentimiento de deuda que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA frente a la institución?                                       |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Cuál es el nivel de lealtad laboral demostrado por los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA hacia la institución?                                               |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Cuál es el nivel de obligación de permanencia que tienen los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                              |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA frente a sus compañeros de trabajos?                             |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Cuál es el nivel de apoyo especial que reciben los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA de parte de la institución?                                             |  |  |  |  |  |

***Gracias por su colaboración.***

## ANEXO N° 2: CUESTIONARIO DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACION DE CAMPO DE LOS ESTUDIANTES Y DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN - UNAMBA

Estimado (a) estudiante, el cuestionario tiene el propósito de llevar a cabo el trabajo de investigación titulado " EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC, ABANCAY 2018", para este propósito le solicitamos responder a las preguntas que se le formulan, marcando con una ( X ) y la valoración que vea conveniente.

#### III. DATOS GENERALES:

##### 3.1. EDAD

- Entre 16 a 20 años
- Entre 21 a 25 años
- Más de 25 años

##### 3.2. GÉNERO

- ( ) Femenino
- (X) Masculino

##### 3.3. SEMESTRE ACADÉMICO

(X)

#### Legenda

|    |   |                    |
|----|---|--------------------|
| MA | 5 | Muy alto           |
| RA | 4 | Relativamente alto |
| M  | 3 | Módico             |
| RB | 2 | Relativamente bajo |
| MB | 1 | Muy bajo           |

#### IV. VARIABLES DE ESTUDIO:

| N° | Ítems                                                                                                                                                  | Muy bajo | Relativamente bajo | Módico | Relativamente alto | Muy alto |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|--------|--------------------|----------|
| 01 | ¿Cuál es el nivel de identificación que demuestran los docentes que laboran en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                             |          |                    | X      |                    |          |
| 02 | ¿Cuál es el nivel de permanencia de los docentes que laboran en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                            |          |                    | X      |                    |          |
| 03 | ¿Cuál es el nivel de significancia personal que demuestran los docentes frente a la institución que es la UNAMBA?                                      | X        |                    |        |                    |          |
| 04 | ¿Cuál es el nivel de confianza respecto a los valores institucionales que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?       |          |                    | X      |                    |          |
| 05 | ¿Cuál es el nivel de apego institucional que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                    |          | X                  |        |                    |          |
| 06 | ¿Cuál es el nivel de integración que muestran los docentes de la Facultad de Administración frente a la institución de la UNAMBA?                      |          | X                  |        |                    |          |
| 07 | ¿Cuál es el nivel de voluntad y esfuerzo que demuestran los docentes para hacer exitosa a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                  |          | X                  |        |                    |          |
| 08 | ¿Cuál es el nivel de convencimiento que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA frente a la satisfacción de necesidades? |          |                    | X      |                    |          |

|    |                                                                                                                                                                                   |   |   |   |   |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--|
| 09 | ¿Cuál es el nivel de sentimiento de pertenencia que demuestran los docentes a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                         | X |   |   |   |  |
| 10 | ¿Cuál es el nivel de involucramiento de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, frente a la problemática de la institución?                                   |   | X |   |   |  |
| 11 | ¿Cuál es el nivel de orgullo que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, por pertenecer a la institución?                                          | X |   |   |   |  |
| 12 | ¿Cuál es el nivel de felicidad que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, por estar en la institución?                                            | X |   |   |   |  |
| 13 | ¿Cuál es el nivel de necesidad de trabajo que tienen los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                                  |   | X |   |   |  |
| 14 | ¿Cuál es el nivel de aceptación que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, frente a otras labores asignadas por la institución?                   | X |   |   |   |  |
| 15 | ¿Cuál es el nivel de dependencia de los familiares, frente a los ingresos que perciben los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                | X |   |   |   |  |
| 16 | ¿Cuál es el nivel de ofertas laborales que son acogidas por los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                           | X |   |   |   |  |
| 17 | ¿Cuál es el nivel de capacidad y aptitud que demuestran los docentes para encontrar otro empleo en otra institución que no sea la Facultad de Administración de la UNAMBA?        |   | X |   |   |  |
| 18 | ¿Cuál es el nivel de necesidad laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA de permanecer en la institución?                                             | X |   |   |   |  |
| 19 | ¿Cuál es el nivel de costo de oportunidad que ofrece la universidad a los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                 |   | X |   |   |  |
| 20 | ¿Cuál es el nivel de compromiso que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, para no renunciar a la institución aunque tenga mejores oportunidades? | X |   |   |   |  |
| 21 | ¿Cuál es el nivel de sentimiento de deuda que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA frente a la institución?                                      |   | X |   |   |  |
| 22 | ¿Cuál es el nivel de lealtad laboral demostrado por los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA hacia la institución?                                              |   |   |   | X |  |
| 23 | ¿Cuál es el nivel de obligación de permanencia que tienen los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                             |   |   | X |   |  |
| 24 | ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA frente a sus compañeros de trabajos?                            | X |   |   |   |  |
| 25 | ¿Cuál es el nivel de apoyo especial que reciben los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA de parte de la Institución?                                            | X |   |   |   |  |

Gracias por su colaboración.



### CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN - UNAMBA

Estimado (a) docente el cuestionario tiene el propósito de llevar a cabo el trabajo de investigación titulado: "EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC, ABANCAY 2018", para este propósito le suplicamos responder a las preguntas que se le formulan, marcando con una (X) y la valoración que sea conveniente.

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. EDAD:**  
a) Menos de 30 años ( )  
b) Entre 31 a 40 años (X)  
c) Más de 41 años ( )
- 1.2. GÉNERO:**  
a) Femenino ( )  
b) Masculino (X)
- 1.3. CONDICIÓN:**  
a) Nombrado ( )  
b) Contratado (X)  
c) Otra modalidad ( )
- 1.4. CATEGORÍA:**  
a) Principal ( )  
b) Asociado ( )  
c) Auxiliar (X)
- 1.5. DEDICACIÓN:**  
a) Exclusivo ( )  
b) A tiempo completo (X)  
c) A tiempo parcial ( )
- 1.6. TIEMPO DE TRABAJO:**  
a) Menos de 05 años ( )  
b) Entre 05 a 07 años (X)  
c) Más de 07 años ( )

#### Leyenda:

|    |   |                    |
|----|---|--------------------|
| MA | 5 | Muy alto           |
| RA | 4 | Relativamente alto |
| M  | 3 | Módico             |
| RB | 2 | Relativamente bajo |
| MB | 1 | Muy bajo           |

#### II. VARIABLES DE ESTUDIO:

| N° | Ítems                                                                                                                                                  | Muy bajo | Relativamente bajo | Módico | Relativamente alto | Muy alto |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|--------|--------------------|----------|
| 01 | ¿Cuál es el nivel de identificación que demuestran los docentes que laboran en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                             |          | X                  |        |                    |          |
| 02 | ¿Cuál es el nivel de permanencia de los docentes que laboran en la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                            |          |                    | X      |                    |          |
| 03 | ¿Cuál es el nivel de significancia personal que demuestran los docentes frente a la institución que es la UNAMBA?                                      |          |                    | X      |                    |          |
| 04 | ¿Cuál es el nivel de confianza respecto a los valores institucionales que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?       |          | X                  |        |                    |          |
| 05 | ¿Cuál es el nivel de apego institucional que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                    |          |                    | X      |                    |          |
| 06 | ¿Cuál es el nivel de integración que muestran los docentes de la Facultad de Administración frente a la institución de la UNAMBA?                      |          |                    | X      |                    |          |
| 07 | ¿Cuál es el nivel de voluntad y esfuerzo que demuestran los docentes para hacer exitosa a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                  |          | X                  |        |                    |          |
| 08 | ¿Cuál es el nivel de convencimiento que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA frente a la satisfacción de necesidades? |          |                    | X      |                    |          |
| 09 | ¿Cuál es el nivel de sentimiento de pertenencia que demuestran los docentes a la Facultad de Administración de la UNAMBA?                              |          |                    | X      |                    |          |

|    |                                                                                                                                                                                    |   |   |   |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|--|--|
| 10 | ¿Cuál es el nivel de involucramiento de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, frente a la problemática de la institución?                                    |   | X |   |  |  |
| 11 | ¿Cuál es el nivel de orgullo que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, por pertenecer a la institución?                                           |   | X |   |  |  |
| 12 | ¿Cuál es el nivel de felicidad que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, por estar en la institución?                                             |   |   | X |  |  |
| 13 | ¿Cuál es el nivel de necesidad de trabajo que tienen los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                                   |   |   | X |  |  |
| 14 | ¿Cuál es el nivel de aceptación que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, frente a otras labores asignadas por la institución?                    | X |   |   |  |  |
| 15 | ¿Cuál es el nivel de dependencia de los familiares, frente a los ingresos que perciben los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                 |   | X |   |  |  |
| 16 | ¿Cuál es el nivel de ofertas laborales que son acogidas por los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                            |   | X |   |  |  |
| 17 | ¿Cuál es el nivel de capacidad y aptitud que demuestran los docentes para encontrar otro empleo en otra institución que no sea la Facultad de Administración de la UNAMBA?         | X |   |   |  |  |
| 18 | ¿Cuál es el nivel de necesidad laboral de los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA de permanecer en la institución?                                              |   |   | X |  |  |
| 19 | ¿Cuál es el nivel de costo de oportunidad que ofrece la universidad a los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                  |   | X |   |  |  |
| 20 | ¿Cuál es el nivel de compromiso que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA, para no renunciar a la institución, aunque tenga mejores oportunidades? |   | X |   |  |  |
| 21 | ¿Cuál es el nivel de sentimiento de deuda que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA frente a la institución?                                       |   | X |   |  |  |
| 22 | ¿Cuál es el nivel de lealtad laboral demostrado por los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA hacia la institución?                                               | X |   |   |  |  |
| 23 | ¿Cuál es el nivel de obligación de permanencia que tienen los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA?                                                              |   | X |   |  |  |
| 24 | ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral que demuestran los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA frente a sus compañeros de trabajos?                             |   | X |   |  |  |
| 25 | ¿Cuál es el nivel de apoyo especial que reciben los docentes de la Facultad de Administración de la UNAMBA de parte de la institución?                                             |   | X |   |  |  |

Gracias por su colaboración.

## ANEXO N° 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PARA TESIS

#### I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Del experto: **Dr. VILCA CCOLQUE JOSÉ YUDBERTO**

1.2. Del autor (es) o responsable (s) de la investigación: **Bach. JAIDY MERILLA AGUILAR SANCHEZ**

1.3. Título de Tesis: **EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC, ABANCAY 2018**

1.4. Tipo de instrumento: Cuestionario ( ☒ ) Formato de entrevista( ☐ ) Otro( ☐ ) \_\_\_\_\_

#### II. FACTORES DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

| N°    | INDICADORES     | CRITERIOS                                          | Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach |          |          |           |           |
|-------|-----------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------|----------|-----------|-----------|
|       |                 |                                                    | Deficiente                                    | Regular  | Bueno    | Muy bueno | Excelente |
|       |                 |                                                    | (0-20%)                                       | (21-40%) | (41-60%) | (61-80%)  | (81-100%) |
| 1     | CLARIDAD        | Formulación con lenguaje apropiado                 |                                               |          |          | ✓         |           |
| 2     | OBJETIVIDAD     | Expresa en conductas observables                   |                                               |          |          | ✓         |           |
| 3     | ACTUALIDAD      | Acorde al alcance de la ciencia y tecnología       |                                               |          |          | ✓         |           |
| 4     | ORGANIZACIÓN    | Muestra una organización lógica                    |                                               |          |          |           | ✓         |
| 5     | SUFICIENCIA     | Alcanza los aspectos en cantidad y calidad         |                                               |          |          |           | ✓         |
| 6     | INTENCIONALIDAD | Apropiado para valorar aspectos de las estrategias |                                               |          |          | ✓         |           |
| 7     | CONSISTENCIA    | Sustenta en marco teórico científico               |                                               |          |          |           | ✓         |
| 8     | COHERENCIA      | Entre dimensiones, indicadores e índices           |                                               |          |          | ✓         |           |
| 9     | METODOLOGIA     | Responde al propósito del problema                 |                                               |          |          |           | ✓         |
| 10    | OPORTUNIDAD     | Instrumento oportuno y adecuado                    |                                               |          |          | ✓         |           |
| TOTAL |                 |                                                    |                                               |          |          | ✓         |           |

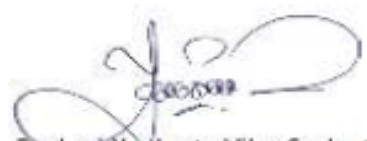
#### III. OPINIÓN DEL EXPERTO

Visto el instrumento diseñada en observancia de las variables, dimensiones, indicadores e índices, y los exigidos en la investigación científica y del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Administración-UNAMBA. Previa evaluación del instrumento de levantamiento de información opina:

( ☒ ) Validar

( ☐ ) No validar

Abancay, agosto de 2019.

  
Dr. José Yudberto Vilca Ccolque  
DNI. N° 02409650  
N° Celular: 963990497



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. INFORMACIÓN GENERAL

##### 1.1. DEL (LOS) EXPERTOS

Apellidos y Nombres: Mollocondo Flores Wilson John

##### 1.2. DEL AUTOR DE INVESTIGACIÓN

Proyecto de Investigación: EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC, ABANCAY 2018.

Responsable/s: JAIDY MERILLA AGUILAR SANCHEZ

Instrumento:

Cuestionario (X) Formato de Entrevista ( ) Otros ( )

##### 1.3. FACTORES DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

| Nº    | INDICADORES     | CRITERIOS                                          | Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach |                     |                   |                       |                        |
|-------|-----------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
|       |                 |                                                    | Deficiente<br>(0-20%)                         | Regular<br>(21-40%) | Bueno<br>(41-60%) | Muy Bueno<br>(61-80%) | Excelente<br>(81-100%) |
| 1     | CLARIDAD        | Formulación con lenguaje apropiado                 |                                               |                     |                   | ✓                     |                        |
| 2     | OBJETIVIDAD     | Se expresa en conductas observables                |                                               |                     |                   |                       | ✓                      |
| 3     | ACTUALIDAD      | Acorde al avance de la ciencia y tecnología        |                                               |                     |                   | ✓                     |                        |
| 4     | ORGANIZACIÓN    | Muestra una organización lógica                    |                                               |                     |                   | ✓                     |                        |
| 5     | SUFICIENCIA     | Alcanza los aspectos en cantidad y calidad         |                                               |                     |                   | ✓                     |                        |
| 6     | INTENCIONALIDAD | Apropiado para valorar aspectos de las estrategias |                                               |                     |                   |                       | ✓                      |
| 7     | CONSISTENCIA    | Sustenta aspectos teóricos científicos             |                                               |                     |                   | ✓                     |                        |
| 8     | COHERENCIA      | Entre dimensiones, indicadores e índices           |                                               |                     |                   |                       | ✓                      |
| 9     | METODOLOGÍA     | Responde al propósito del problema                 |                                               |                     |                   |                       | ✓                      |
| 10    | OPORTUNIDAD     | Instrumento adecuado y oportuno                    |                                               |                     |                   |                       | ✓                      |
| TOTAL |                 |                                                    |                                               |                     |                   | ✓                     |                        |

#### II. OPINIÓN DE EXPERTO

Vistos el instrumento diseñado en relación con las variables, dimensiones, indicadores e índices y en cumplimiento con los Art. 25° y 35° ejecución dentro de los marcos de metodología de investigación científica del Reglamento General de Grados y Titulos - UNAMBA, el presente instrumento en todos sus contenidos para el proceso de levantamiento de información:

(X) Se valida

( ) No se valida

UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

Abancay, 01 de AGOSTO del 2019

Firma y sello del experto: Dr. Wilson J. Mollocondo Flores  
DNI: 01321472 DOCENTE  
Teléfono:

## ANEXO N° 4 : DOCUMENTOS PARA SOLICITAR INFORMACION SOBRE LA UNIVERSIDAD



**SOLICITO: INFORMACION SOBRE LA CANTIDAD DE DOCENTES Y ALUMNOS EN EL 2018-II**

**SEÑOR: DIRECTOR DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Yo AGUILAR SANCHEZ Jaidy Merilla, identificado con DNI N° 73129020, con domicilio en la Av. Sinchi Roca S/N, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Administración con código N° 101002, ante Ud., me presento con el debido respeto y expongo lo siguiente:

Que, teniendo como proyecto de investigación "el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Abancay" SOLICITO a su despacho me brinde información sobre la cantidad total de estudiantes matriculados en el semestre 2018-II, de la misma forma la cantidad total de docentes en la Facultad de Administración.

POR LO TANTO.

Señor Director ruego a Usted acceder a mi petición por ser de justicia, y sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Abancay, 07 mayo de 2019.

  
Jaide M. AGUILAR SANCHEZ  
DNI. 73129020

  
Proveído al: SSAA  
Para su: atención  
Fecha: 07/05/19



UNIVERSIDAD NACIONAL  
MICAELA BASTIDAS  
DE APURÍMAC  
"Construimos Universidad entre todos y para todos"

## DIRECCIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS

"Año de la lucha contra la violencia hacia las mujeres y la  
Erradicación del feminicidio"



Tamburco, 24 de mayo de 2019

### CARTA N° 173-2019-D-SSAA-UNAMBA

Señor:

Mgt. Julián Ore Leiva

DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - UNAMBA

Presente.

ASUNTO: REMITO FORMACIÓN SOLICITADA

REF. : CARTA N° 238-2019-D-EPA-FA-UNAMBA

Reg. N°586

De mi mayor consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted para hacerle llegar mis cordiales saludos; asimismo en atención al documento citado en la referencia, cursado por su Despacho, **REMITO** la información solicitada para su conocimiento y fines.

Sin otro particular, hallo propicia la ocasión para expresarle las muestras de estima personal.

Atentamente,



C.C.:  
- Arch.  
RMCT/nenc

ESUELA ACADEMICO PROFESIONAL  
DE ADMINISTRACIÓN  
Proveído a: interesado  
Para sr: interesado  
Archivo: [ ]  
Fecha: 28/05/19

Ciudad Universitaria de Tamburco, Av. Garcilazo de la Vega S/N  
Teléfono 324591 - anexo 63



**CONSOLIDADO MATRICULA SEMESTRE ACADÉMICO 2018-2**



FECH: 24/05/2019

| N° | ESCUELA ACAD. PROFESIONAL                                            | SEMESTRE | CANT. MATRICULADOS |
|----|----------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|
| 1  | ADMINISTRACIÓN                                                       | 2018-2   | 539                |
| 2  | MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA                                     | 2018-2   | 258                |
| 3  | INGENIERÍA DE MINAS (COTABAMBAS)                                     | 2018-2   | 143                |
| 4  | INGENIERÍA INFORMÁTICA Y SISTEMAS                                    | 2018-2   | 339                |
| 5  | EDUCACIÓN INICIAL INTERCULTURAL BILINGÜE: PRIMERA Y SEGUNDA INFANCIA | 2018-2   | 364                |
| 6  | INGENIERÍA DE MINAS                                                  | 2018-2   | 447                |
| 7  | INGENIERIA CIVIL (COTABAMBAS)                                        | 2018-2   | 184                |
| 8  | CIENCIA POLÍTICA Y GOBERNABILIDAD                                    | 2018-2   | 298                |
| 9  | INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL                                            | 2018-2   | 295                |
| 10 | INGENIERÍA AGROECOLÓGICA Y DESARROLLO RURAL                          | 2018-2   | 121                |
| 11 | ADMINISTRACIÓN (COTABAMBAS)                                          | 2018-2   | 206                |
| 12 | INGENIERIA CIVIL                                                     | 2018-2   | 437                |

**CANTIDAD DE DOCENTES QUE LABORARON**

| N° | ESCUELA ACAD. PROFESIONAL | SEMESTRE | CANT. DOCENTES |
|----|---------------------------|----------|----------------|
| 1  | ADMINISTRACIÓN            | 2018-2   | 42             |

**ANEXO N° 5: CUADRO DE CANTIDAD DE DOCENTES SEGÚN CATEGORIA Y CONDICIÓN**

**SEMESTRE 2018**

| Nº | COD. DOC. | CATEG.      | COND | DOCENTE                                    |
|----|-----------|-------------|------|--------------------------------------------|
| 1  | 10758     | Princ. TC40 | N    | Dr. Vega Loayza, Freddy                    |
| 2  | 10166     | Princ. TC40 | N    | Mgt. Huayapa Huaynacho, Mauro              |
| 3  | 10102     | Princ. TC40 | N    | Mgt. Pinto Pagaza, Daniel Amílcar          |
| 4  | 10170     | Asc. TC40   | N    | Mgt. Vilca Ccolque, José Yudberto          |
| 5  | 10276     | Asc. TC40   | N    | Mgt. Vargas Godoy, Víctor Carmelino        |
| 6  | 10107     | Asc. TC40   | N    | Dr. Adm. Escalante Cárdenas, Mauricio Raúl |
| 7  | 10229     | Asc. TC40   | N    | Dra. Vilca Cáceres, Marina                 |
| 8  | 10266     | Asc. TC40   | N    | Dr. Sotomayor Chahuaylla, José Abdón       |
| 9  | 10230     | Asc. TC40   | N    | Mgt. López Ibáñez, Silvia Soledad          |
| 10 | 10277     | Asc. TC40   | N    | Mgt. Puga Peña, Percy Fritz                |
| 11 | 10398     | Asc. TC40   | N    | Mgt. Oré Leiva, Julián                     |
| 12 |           | Asc. TC40   | N    | Mgt. Marín Castillo, Clemente              |
| 13 | 10236     | Asc. TC40   | N    | Mgt. Luciano Alipio, Rober Aníbal          |
| 14 | 10545     | Asc. TC40   | N    | Mgt. Valer Montesinos, Rosario Leticia     |
| 15 | 10506     | AuxTC 40    | N    | Mgt. Gauna Chino, Gregorio                 |
| 16 | 10568     | AuxTC 40    | N    | Lic. Adm. Soto Pareja, Máximo              |
| 17 |           | AuxTP20     | C    | Eco. Guerrero Cruz, Richard                |
| 18 |           | AuxTP20     | C    | CPC. Fuentes Guizado, Carlos               |
| 19 |           | Aux. TC40   | C    | Lic. Arone Galindo, Angelica               |
| 20 |           | AuxTC 40    | C    | Lic. Adm. Ramirez Borda, Roxana            |
| 21 |           | AuxTC40     | C    | CPC Saldivar Taipe, Hilario                |
| 22 |           | AuxTP 20    | C    | Ing. Gamarra Peralta, Karina               |
| 23 |           | AuxTC 40    | C    | Lic. Adm. Alarcón Palomino, Ivon Nieves    |
| 24 |           | AuxTC 40    | C    | Lic. Adm. Caballero Sequeiros, Pilar       |
| 25 |           | AuxTC 40    | C    | Lic. Adm. Ramirez Chipa, Carla             |
| 26 |           | AuxTP 20    | C    | Lic. Adm. Barrial Acosta, David            |
| 27 |           | AuxTP 20    | C    | CPC. Chalco Rios, Juan Manuel              |
| 28 |           | JPTCx40     | C    | CPC. Truebas Mosqueira, Roxana Gabriela    |
| 29 |           | JPTCx40     | C    | Ing. Rosada Bautista, Ingrid               |



|    |  |          |   |                                     |
|----|--|----------|---|-------------------------------------|
| 30 |  | JPTCx40  | C | Bach. Hilaes Apaza, Luis Miguel     |
| 31 |  | Aux. TP  | C | Lic. Alejandro Rumaja Alvites       |
| 32 |  | Asc. TC  | N | Mag. Maria Patricia Lima Bendezu    |
| 33 |  | Asc. TC  | N | Mag. Braulio Barzola Moscoso        |
| 34 |  | Asc. TC  | N | Blgo. Carlos E. Coacalla Castillo   |
| 35 |  | Asc. TC  | N | Ing. Edwar Ilasacata Cahuata        |
| 36 |  | Aux. TP  | C | Ing. Est. Edgar Perez Olaguivel     |
| 37 |  | AuxTC    | C | Lic. Jesús Santos Lizarzaburo Vites |
| 38 |  | AuxTC    | C | Lic. Cristina Ballón Pinares        |
| 39 |  | AuxTC    | C | Rvdo. P. Oscar Arbieto Mamani       |
| 40 |  | AuxTC    | C | Lic. Amilcar Warthon Cardenas       |
| 41 |  | AuxTC    | C | Lic. Guido Alata Suel               |
| 42 |  | AuxTC    | C | Abog. Lenin A. Checco Chauca        |
| 43 |  | Asc TC40 | N | Mag. Evelin Naida Luque Ochoa       |
| 44 |  | Aux TC40 | N | Mag. Lintol Contreras Salas         |

## ANEXO N° 6: FOTOGRAFIAS

### Ilustración I

*Encuesta aplicada a los estudiantes de la Facultad de Administración en la ciudad universitaria*

