

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



*Una Institución Adventista*

**Cinismo organizacional y compromiso organizacional en los  
trabajadores de la facultad de Ciencias de la Salud de la  
Universidad Peruana Unión, Lima, 2019**

Por:

Andrea Esther Guerra Gil

Asesor:

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro

**Lima, octubre 2020**

## ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo **DR. JOSUE EDISON TURPO CHAPARRO**, identificado con DNI N° 40227741, adscrito a la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

**DECLARO:**

Que la tesis titulada: *Cinismo organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2019*, constituye la memoria que presenta a la Maestra **ANDREA ESTHER GUERRA GIL**, para obtener el grado académico de maestría en Educación con mención en Psicología Educativa, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los veintiséis días del mes de octubre de 2020.



---

**DR. JOSUE EDISON TURPO CHAPARRO**

Asesor

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a ..... 26 días ..... del mes de ..... octubre ..... del año ..... 2020, siendo las ..... 4:00 p.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: ..... Dr. Jorge Platón Maquera Sosa ..... , el secretario: ..... Mg. Denis Frank Cunza Aranzábal ..... , los demás miembros: ..... Dra. Gabriela Requena Cabral ..... y el asesor: ..... Dr. Josue Edison Turpo Chaparro ..... , con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: ..... Cinismo organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2019 ..... del Bachiller/Licenciado(a) ..... Andrea Esther Guerra .....

..... Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: ..... Educación ..... (Nomenclatura del Grado Académico) ..... Investigación y docencia universitaria ..... con Mención en .....

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a): ..... Andrea Esther Guerra Gil .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy bueno	Sobresaliente

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller/Licenciado(a)

### **Dedicatoria**

Con amor a mi esposo Julio y a mis hijos Benjamin y Gerson. A mi madre Beatris, por el apoyo manifestado en todo momento. Ellos fueron el principal soporte y motivación para cumplir con este reto.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios, por ser el artífice de mi vida y regalarme oportunidades, inteligencia y la bendición del libre albedrío para caminar en la vida y crecer de forma integral.

A mi asesor, al Dr. Josué Edison Turpo Chaparro, por su tiempo, guía y sugerencias para enriquecer este proyecto y culminarlo.

A los profesores Mg. Saulo Salinas y Mg. Jessica Pérez, en la ciudad de Tarapoto, quienes supieron orientarme para mantener la mirada fija en el objetivo y me ayudaron a enfocar mi trabajo con sus enseñanzas y aportes.

Finalmente, agradezco a quienes, de diferentes formas, contribuyeron en la mejora de este proyecto, brindándome su tiempo y apoyo incondicional sin escatimar esfuerzo alguno.

## Tabla de contenido

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos .....	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Capítulo I. Planteamiento del problema .....	1
1.1. Identificación del problema .....	1
1.2. Objetivos.....	3
1.3. Justificación .....	4
1.4. Marco filosófico.....	5
Capítulo II. Marco teórico/Revisión de la literatura.....	7
2.1. Antecedentes .....	7
2.2. Bases teóricas.....	12
2.3. Hipótesis .....	22
Capítulo III. Materiales y Métodos.....	24
3.1. Tipo de investigación.....	24
3.2. Diseño de la investigación.....	24
3.3. Población y muestra.....	24
3.4. Operacionalización de variables .....	25
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.6. Procesamiento y análisis de datos.....	28
Capítulo IV. Resultados y Discusión .....	29
Capitulo V. Conclusiones y Recomendaciones.....	38
Referencias.....	40
Anexos .....	49

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de la variable Cinismo Organizacional.....	25
<b>Tabla 2.</b> Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional .....	26
<b>Tabla 3.</b> Nivel de cinismo y compromiso organizacional.....	29
<b>Tabla 4.</b> Correlación del cinismo con el compromiso organizacional.....	30
<b>Tabla 5.</b> Correlación del cinismo organizacional con el compromiso afectivo.....	31
<b>Tabla 6.</b> Correlación del cinismo organizacional con el compromiso normativo ..	32
<b>Tabla 7.</b> Correlación del cinismo organizacional con el compromiso calculado...	33
<b>Tabla 8.</b> Análisis de frecuencia de las características sociodemográficas .....	55
<b>Tabla 9.</b> Nivel de cinismo y compromiso organizacional.....	57
<b>Tabla 10.</b> Nivel de cinismo y compromiso organizacional según sexo .....	58
<b>Tabla 11.</b> Nivel de cinismo y compromiso organizacional según edad .....	59
<b>Tabla 12.</b> Nivel de cinismo y compromiso organizacional según estado civil .....	60
<b>Tabla 13.</b> Nivel de cinismo y compromiso organizacional según antigüedad .....	62
<b>Tabla 14.</b> Nivel de cinismo y compromiso organizacional según su condición ....	63
<b>Tabla 15.</b> Cinismo y compromiso organizacional según remuneración .....	65
<b>Tabla 16.</b> Cinismo y compromiso organizacional según puesto laboral.....	66
<b>Tabla 17.</b> Cinismo y compromiso organizacional según religión.....	67
<b>Tabla 18.</b> Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.....	68

## Resumen

El objeto del estudio fue determinar si existe relación entre cinismo organizacional y compromiso organizacional. Para ello, en primer lugar, se comparó el cinismo organizacional con el compromiso organizacional y, luego, el cinismo organizacional con cada una de las dimensiones del compromiso organizacional. La presente investigación es de naturaleza correlacional, de tipo básico con enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 82 trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud (FCS). Para esta investigación se utilizó como instrumentos el Cuestionario Compromiso con la Organización (Meyer & Allen, 1991) y el Cuestionario Cinismo Organizacional (Salessi & Omar, 2014). Los resultados que se encontraron en el grupo de estudio, mediante el análisis del coeficiente de correlación de Rho Spearman, fueron que sí existe una correlación inversa baja entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional; lo que significa que los trabajadores tienen menor cinismo organizacional y mayor nivel de compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Cinismo organizacional, compromiso organizacional, trabajadores, líderes.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine if there is a relationship between the organizational cynicism and the organizational commitment. For this, we compared, first, the generally organizational cynicism with the organizational commitment and then, the organizational cynicism with each of the dimensions of the organizational commitment. This research has a correlational nature of a basic type with a quantitative approach. The sample consisted of 82 workers of the School of Health Sciences (SHS). For this research, the instruments used were the Questionnaire of Commitment to the Organization (Meyer & Allen, 1991) and the Questionnaire of Organizational Cynicism (Salessi & Omar, 2014). The results found in the study group, by analyzing the correlation coefficient of Rho Spearman, were that there is a low inverse correlation between the organizational cynicism and the organizational commitment; which means that the workers have less organizational cynicism and a higher level of organizational commitment.

**Keywords:** Organizational Cynicism, Organizational Commitment, workers, leaders.

## **Capítulo I. Planteamiento del problema**

### **1.1. Identificación del problema**

Las organizaciones son un área de continuo estudio por que tratan de resolver las complejas situaciones que allí se desarrollan. Arias, Varela, Loli, y Quintana (2003), describe: “uno de los problemas primordiales de las organizaciones consiste en alcanzar la unidad en cuanto a logro de objetivos tomando como base la pluralidad” (p. 14), ya que son personas con las que se trabaja, por ello “no es difícil apreciar la importancia del compromiso de los miembros de la organización para alcanzar la efectividad” (p. 14), sin dicha tesón “será más difícil para las organizaciones lograr la competitividad y el éxito” (p. 14).

En el Perú, el cinismo es el resultante del individualismo y mercantilización de la vida, donde las relaciones interpersonales, el futuro y el pensar uno por otros se desvanece (Mejía, 2014). Esto solo nos puede llevar a pensar que el cinismo organizacional tiene un fuerte arraigo en las esferas o clases sociales, políticas o jerárquicas de las instituciones o universidades que de todas maneras repercuten en su compromiso organizacional.

Asimismo, la realidad limeña con relación al compromiso organizacional evidencia que cerca del 25% de los trabajadores no se comprometen, en su totalidad, con su organización o institución, y un 29% tienen bajo sentimiento de pertenencia (Loli et al., 2015). Dentro de los factores del compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad) el más común es el vínculo afectivo, lo que determina que los trabajadores ponen por encima de los incentivos o bonos que puedan ganar, las relaciones interpersonales en el centro de trabajo, así como el ambiente o clima laboral (Chirinos & Vela, 2017).

De lo anteriormente expresado, es necesario conocer el grado de cinismo organizacional y compromiso organizacional en las empresas o instituciones, en este caso, la de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima.

Betanzos-Díaz y Paz-Rodríguez (2011), refieren que:

el estudio del CO se justifica pues queda conocimiento que no se ha resuelto... la estabilidad laboral. Actualmente, existen pocos trabajos que analicen el efecto del compromiso organizacional en riesgos psicosociales laborales, variables personales y organizacionales y que afectan el trabajo del profesional de la salud. (p. 39).

Por su parte Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), mencionan que:

las organizaciones deben cuidar de que prevalezca el Compromiso Organizacional a través del clima organizacional, difundándose e implementándose, para estimular el interés de los trabajadores hacia el éxito organizacional; ya que la principal fortaleza de una empresa exitosa es el capital humano. (p. 102).

Y recomiendan “hacer hincapié en el proceso de inducción para favorecer el sentimiento de pertenencia, conocer la misión, visión y los valores de la empresa para que se sientan incluidos en el logro de objetivos y en los resultados de productividad” (Peña et al., 2016, p. 102).

La The Boston Consulting Group (BCG) y la World Federation of People Management Association (WFPMA) realizaron un estudio a nivel mundial, que incluyó 109 países y resaltaron los cuatro aspectos críticos de recursos humanos: gestionar el talento, mejorar el desarrollo del liderazgo, realzar el compromiso de los empleados y planificar estratégicamente los recursos humanos (BCG &

WFPMA, 2010), este estudio puede darnos pautas de cuáles son las tendencias mundiales manejadas para mejorar o desarrollar empresas o centros del saber con bases sólidas, donde todos sus integrantes o colaboradores se sientan parte de la entidad a la que prestan servicios.

### **1.1.1. Formulación de los problemas de investigación.**

#### ***1.1.1.1. Formulación del problema general.***

¿Cuál es la relación entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019?

#### ***1.1.1.2. Formulación de los problemas específicos.***

- ¿Existe relación entre el cinismo organizacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019?
- ¿Existe relación entre el cinismo organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019?
- ¿Existe relación entre el cinismo organizacional y el compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019?

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

- Determinar la relación entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre cinismo organizacional y compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.
- Determinar la relación entre cinismo organizacional y compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.
- Determinar la relación entre cinismo organizacional y compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

### **1.3. Justificación**

El presente trabajo se justifica porque surge de la necesidad de conocer la real situación de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud con relación a su organización en cuanto a cinismo o compromiso que manifiestan en el desempeño de sus labores. También, porque el cinismo organizacional es una actitud negativa del trabajador hacia la organización que lo emplea y está compuesta por la creencia de carencia de integridad, honestidad y justicia de la organización. El compromiso organizacional básicamente es lo mínimo necesario pero que es de suma importancia para tener a los trabajadores dentro de un ámbito saludable y que puedan alcanzar los objetivos trazados, de lo contrario contraria surgen componentes cognoscitivos asociados a afectos negativos (principalmente ira, angustia, sospecha y vergüenza) y predisposición hacia comportamientos negativos (crítica y desprecio). Todo esto, finalmente, debe ser evitado por las instituciones adventistas con el fin de trabajar en pos de un mismo objetivo y el bienestar laboral de todos los trabajadores de la casa de estudios; esto, por un lado.

Existen investigaciones realizadas en instituciones estatales y privadas, pero no en instituciones adventistas. Por lo que se considera como de interés necesario, debido a que la Facultad de Ciencias de la Salud es una unidad académica importante en el ámbito de la Universidad Peruana Unión.

Asimismo, esta investigación es única, porque busca descubrir la realidad de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de si experimentan el cinismo organizacional o están comprometidos con su organización. De esta manera, al tener los resultados, se podrá contribuir en el mejoramiento de los procesos internos con el fin de satisfacer e implementar los lazos laborales e interpersonales del área y sub-áreas (o escuelas profesionales) de la facultad.

Por otro lado, este estudio contará con las condiciones requeridas para ser aplicado. Se tendrá el apoyo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del personal que labora en ella en su totalidad.

#### **1.4. Marco filosófico**

En la lectura bíblica, se encuentra el texto de Colosenses 3:25, en el que se lee “Mas el que hace injusticia, recibirá la injusticia que hiciere, porque no hay acepción de personas”, según Nichol (1995), el texto hace referencia a quienes tienen una jerarquía más elevada; Omar (2011), indica que a raíz de la percepción de injusticia de parte de jefes y supervisores en el trato interpersonal, se generan emociones negativas en el lugar de trabajo, ya que ellos representan a la autoridad organizacional, y la escritora White (1978), hace referencia que “los cumplidos engañosos, los subterfugios, las exageraciones, las tergiversaciones empleadas en los negocios, son corrientes también en la vida social y el ámbito comercial” (p. 236).

En este marco de la urgencia de confianza y certeza que necesita el hombre, como tal, para los diferentes aspectos de su vida, incluyendo el aspecto organización – trabajador y viceversa, se encuentra el texto bíblico de Colosenses 3:23 y 24, que dice “Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres; sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia, porque a Cristo el Señor servís”. Y la escritora White (1978), declara lo siguiente:

La mayor necesidad el mundo es la de hombres que no se vendan ni se compren; hombres que sean sinceros y honrados en lo más íntimo de sus almas; hombres que no teman dar al pecado el nombre que le corresponde; hombres cuyas consciencias sean tan leales al deber como la brújula al polo; hombres que se mantengan de parte de la justicia, aunque se desplomen los cielos. (p. 57).

Por lo tanto, la cuestión es estar en coherencia con esta gran necesidad social y humana. Observar si realmente existe una relación significativa entre el tipo de hombre y el compromiso organizacional y si tal conformidad se manifiesta en las diversas instituciones y organizaciones sociales y laborales. Específicamente en este trabajo se ha observado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019.

## Capítulo II. Marco teórico/Revisión de la literatura

### 2.1. Antecedentes

Saravia (2015), realizó un estudio exploratorio para evaluar las actitudes ante el cambio, estuvo dirigido a 23 ejecutivos de Lima, se midieron las actitudes de cinismo, actitudes de temores y actitudes de aceptación. El análisis factorial muestra que en los ejecutivos sobresalen las actitudes de aprobación y, de manera muy próxima, las actitudes de temor ante el cambio organizacional. En menor escala, se presentan las reacciones de cinismo. Por otra parte, el estudio cluster señaló cuatro perfiles de ejecutivos de acuerdo a su conducta o actitud en el cambio organizacional: un grupo muestra un modelo armónico de cogniciones y afectos, con altos índices de aceptación y pocas actitudes negativas de cinismo y temores; otro grupo muestra claridad y solidez de actitudes, con bajos niveles de aprobación y muchas actitudes negativas de temores y cinismo; y un tercer grupo presentan un patrón divergente de actitudes. El autor aplicó la validación del cuestionario de una escala de actitudes ante el cambio organizacional propuestos por (Rabelo Neiva et al., 2004).

Máynez, Cavazos y Reyes (2017), indican que el contrato psicológico es la base para comprender la conducta y bienestar de los trabajadores. El estudio realizado en 250 empleados, revela las consecuencias de la violación del contrato psicológico sobre el cinismo del empleado por medio del agotamiento emocional. La investigación es de corte cuantitativo, empírico y transversal por medio de un instrumento personal a personal operativo que trabaja en el sector automotriz de empresas maquilladoras de exportación localizadas en Ciudad Juarez, Chihuahua, México. Por medio de un análisis de ecuaciones estructurales se halló que la violación del contrato psicológico afecta directa e indirectamente en el

cinismo del empleo, por medio del agotamiento emocional, es decir que el trabajador, al sentir que se han incumplido las promesas y los compromisos que la empresa hizo, se siente traicionado por ella, entonces surgen sentimientos negativos que conlleva al despliegue del cinismo y manifiesta “pérdida de interés y entusiasmo en su trabajo, considera que su trabajo no sirve para nada y duda sobre el valor del mismo” (Máñez, Cavazos & Reyes, 2017, p. 129).

En el estudio realizado en 575 trabajadores argentinos, señalan que el efecto indirecto negativo del cinismo organizacional está reforzado por el “descontrol emocional y amortiguado por la extraversión” (Salessi & Omar, 2017b, p. 329).

Por otro lado, Jácome, Zerda y Loor (2018), hizo un estudio para investigar qué factores dan origen al cinismo organizacional, aplicó la escala de Brandes. El estudio es descriptivo, de enfoque cuantitativo y se encuestaron a 250 empleados de una institución pública de la ciudad de Guayaquil, aplicaron la escala de cinismo organizacional de Brandes, la validez y confiabilidad han sido tomadas del estudio realizado por Salessi y Omar (2014), en el que el instrumento alcanzó un alfa de Cronbach superior a ,70 en cada factor, lo que resulta en una confiabilidad aceptable. La investigación concluye que el cinismo organizacional es una realidad peligrosa infiltrada en las empresas contemporáneas “erosionando tanto sus rendimientos como el bienestar de sus miembros” (p. 76).

El estudio de Salessi y Omar (2018), comparó el cinismo organizacional con la triada oscura (maquiavelismo, narcisismo, psicopatía) y la satisfacción laboral en 343 trabajadores argentinos. El instrumento aplicado para cinismo organizacional fue su propia adaptación en Argentina para su escala propuesta el 2014 en el que la confiabilidad daba un alfa de Cronbach para la escala total obtuvo ,930 (Salessi & Omar, 2014); El cinismo organizacional global correlacionó negativamente con los

puntajes globales de confianza en la organización ( $r = -.41; p < .01$ ); compromiso organizacional ( $r = -.35; p < .01$ ); y satisfacción laboral ( $r = -.69, p < .01$ ). El resultado corrobora que la triada oscura antecede al cinismo y el cinismo mediatiza completamente las relaciones entre la triada y la satisfacción laboral.

Reyes, Maynez-Guaderrama, Cavazos y Hernández (2019), en cuanto al contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado, hicieron una investigación en 201 empleados operativos en la industria maquiladora autopartista para la exportación, localizada en la Ciudad Juárez, Chihuahua, México. Este estudio es de diseño no experimental, cuantitativo, de naturaleza empírica, transversal. Usaron seis ítems de la escala de cinismo organizacional de Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal y Escobar-Redonda del 2011. La confiabilidad del alfa de Cronbach para cinismo organizacional fue de ,841 con validez del criterio Fornell Larker (AVE) de 0.747. El resultado obtenido indica que el agotamiento emocional y el cinismo del empleado generan la necesidad de rotar de puesto, trabajo, función y, comparado entre ellos, la influencia del cinismo organizacional es mayor.

Maldonado-Radillo, Ramírez, García y Chairez (2014) realizaron un estudio descriptivo-analítico sobre el compromiso de los docentes de una universidad pública (multicampus) del estado de Baja California, perteneciente a la región noroeste de la República Mexicana. Querían identificar si existían diferencias entre el compromiso organizacional de este grupo de 58 docentes y algunas variables demográficas y laborales. Para ello se utilizó el cuestionario de Allen y Meyer, el cual tiene un alfa de Cronbach de 0.807. El trabajo muestra que los profesores tienen un nivel medio de compromiso con su organización y no existe diferencias

entre compromiso organizacional y las variables demográficas como género, categoría, estado civil, edad y antigüedad.

Peña et al. (2016), realizaron su trabajo con la intención de identificar los componentes del compromiso organizacional y estudiar su relación en Pequeñas Empresas de la industrial metal-mecánica de Monclova, Coahuila, el muestreo se hizo por consenso, fue formada por 120 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen en el que los ítems están divididos en compromiso afectivo, de continuidad y normativo; el Alfa de Cronbach del instrumento es de 0.898, para el análisis de datos usaron las otras dos dimensiones, lo que significa que los empleados están identificados con su empresa, por lo tanto, tienen sentido de lealtad a ella, sin importar si están o no satisfechos, limitándose solo a hacer lo necesario para continuar en la empresa porque hay pocas posibilidades de trabajo con igual o mejor remuneración.

También, Neves, Graveto, Rodrigues, Maroco y Parreira (2018), presentaron su investigación de tipo cuantitativo, transversal y no experimental, realizada en el centro y norte de Portugal. En una muestra de 850 enfermeros del ambiente hospitalario de 12 hospitales públicos en cuidados directos a los pacientes de los 71 servicios de hospitalización, la confiabilidad en el alfa de Cronbach tiene un valor de  $\geq 0,70$ , la validez de constructo los pesos factoriales son superiores a 0,50 por lo que el instrumento resultó estar ajustado para monitorear y evaluar el compromiso de la organización de los enfermeros portugueses. El trabajo concluye en que la investigación contribuye para el estudio de las cualidades psicométricas del compromiso organizacional en el contexto de la enfermería portuguesa porque el instrumento se muestra ajustado para el monitoreo y la evaluación del compromiso organizacional de los recursos humanos para en esta área laboral.

Salvador y Sánchez (2018), realizaron su investigación sobre el liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en 130 docentes del nivel secundario con más de un año de trabajo de tres Instituciones Educativas de la Red Educativa N° 22-UGEL 01, de Puno. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La validez de contenido de compromiso organizacional se hizo por juicio de expertos y para la confiabilidad, el alfa de Cronbach arrojó ,831. El resultado señala que el liderazgo de los directivos está relacionado al nivel de compromiso docente el cual se hace notorio en la solidificación de la misión y visión, así como con la mejora de resultados y el logro de la calidad educativa institucional.

Los investigadores Baez, Zayas, Velásquez y Lao (2019), trabajaron en un modelo conceptual de compromiso organizacional para empresas cubanas, en la región oriental del país. Utilizaron el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen el cual fue respondido por 603 trabajadores de empresas de bebidas y alimentos, de cigarrillos y comercializadoras de medicamentos, para la confiabilidad obtuvieron un alfa de Cronbach integral de ,839 y la validez del análisis factorial fue comprobada a través del índice de KMO con un 0.905. Concluyeron que el compromiso organizacional es un constructo de tres dimensiones (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad), el cual, en el contexto cubano, permite su gestión en tres etapas: antecedentes, evolución del compromiso organizacional, su relación entre ellas y el trato para su mejora de tal forma que influya en la disminución de la intención de abandono; a la vez, el modelo conceptual se basa en los enfoques prospectivo, estratégico y sistémico los que se explican los componentes y sus relaciones entre sus partes y por último refieren que un limitante de mejora para el compromiso organizacional radica en la ausencia

de la cultura organizacional, el cual debería ser considerado vital y trabajado en la gestión humana para el logro de sus metas, ser sostenibles y competitiva.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Bases teóricas de cinismo organizacional.**

#### **2.2.1.1. Causas y efectos del cinismo organizacional.**

Hay que considerar seriamente el contrato que se realiza con el trabajador porque “cuando las creencias relacionadas sobre los términos, condiciones y obligaciones sobre la relación y expectativas del trabajo son quebrantadas por la organización, el empleado desarrolla cinismo organizacional” (Máynez, Cavazos & Reyes , 2017, p. 129).

Las causas de cinismo organizacional, según Dean, Brandes, y Dharwadkar (1998) se originan porque la organización a la que pertenecen los trabajadores “adolecen de integridad y principios como lo son la justicia, honestidad y sinceridad. Los cínicos pueden creer que, en su organización, tales principios a menudo se sacrifican por conveniencia” (p. 346).

Omar (2011), menciona que las emociones negativas en el lugar de trabajo se asocian significativamente a las percepciones de injusticias interpersonales por el trato de parte de jefes y supervisores, ya que ellos representan a la autoridad organizacional; también las recientes crisis económica y los escándalos corporativos en aumento han sido motivo de noticias en medios impresos y sociales, lo cual ha creado un espacio ideal para el cinismo organizacional, así como la percepción del egoísmo en la administración (Saltik, 2019).

Escamilla-Quintal, Rodríguez-Molina, Peiró y Marco (2008), mostraron que en cuanto a género los hombres tienen un mayor nivel de cinismo que las mujeres, en tanto las mujeres presentaban mayor agotamiento que los hombres, lo que

quiere decir que las mujeres tienen niveles bajos de cinismo y que los hombres tienen mayores niveles de cinismo el cual usan como efecto protector; Zapata (2009), también afirma que, desde la perspectiva filosófica, el cinismo es una forma o mecanismo de defensa y Taris, Blanc, Schaufeli, y Schreurs (2005), también sostienen que “cinismo organizacional es una forma eficaz de confrontamiento, sin embargo es una táctica disfuncional ya que al elevarse el cinismo aumentan los efectos negativos, como consecuencia aumentan los niveles de agotamiento y en consecuencia no se logran los objetivos laborales” (p. 240).

En el estudio realizado por Saltik (2019), se encontró que los componentes cognitivo y afectivo afectaron negativamente la satisfacción laboral, como efecto del cinismo organizacional, mientras que la dimensión conductual no tuvo efecto significativo. Entre otros factores que originan actitudes cínicas en los trabajadores son las menores oportunidades de trabajo por las condiciones económicas, salarios mínimos o inferiores, minúsculas compensaciones ofrecidas por los empleadores y las grandes diferencias salariales entre los administrativos o gerentes y trabajadores de menos rango (Andersson & Bateman, 2016).

Mirvis y Kanter (1991), hacen mención de cuatro aspectos que son los que más decepcionan a los trabajadores y puede conllevar a actitudes cínicas: sistema de pagos injustos o que favorezcan a unos más que a otros; gerentes egoístas o incapaces; empresas que no se interesan por sus trabajadores, que son la fuerza laboral, y que no los involucran en las decisiones; y la falta de flexibilidad en el horario de trabajo.

Zapata (2009), dice que el cinismo no es una doctrina, sino es una manera de vivir, sin embargo, el cinismo organizacional puede constituir el motor que

impulse cambios visualizando de forma realista los problemas y desafíos que enfrenta la organización (Cutler, 2014).

Salessi (2011), hace referencia, que, si bien es cierto, el cinismo obstruye y es peligroso, también es constructiva y positiva porque ello señala, objetivamente, a la organización su “incoherencia, insuficiencia o fracaso en un intento por mejorar y tener éxito” (p. 91), así que desde este punto de vista, el cínico no es alguien que quiere boicotear a su organización, sino que le interesa el destino de ésta, es como un despertador de conciencias de los demás (Serrano, 2009).

Las estrategias para minimizar el cinismo organizacional son involucrar a los colaboradores organizacionales en la toma de decisiones que les afecten, mantenerlos informados sobre los cambios, reducir las sorpresas, publicar los cambios exitosos, ofrecer espacios para que manifiesten sus sentimientos y reciban soporte y tranquilidad (Reichers, Wanous, & Austin 1997).

#### ***2.2.1.2. Conceptos y dimensión de cinismo organizacional.***

En este estudio se presenta el cinismo organizacional con tres dimensiones: ideas cínicas, conductas cínicas y emociones cínicas. Desde el punto de vista organizacional, el cinismo organizacional ha sido definido como una posición negativa del empleado hacia su organización, Brandes y Das (2006); Salessi y Omar (2017a), mencionan que los cínicos:

Están convencidos que las organizaciones en las que trabajan son inescrupulosas, y carecen de integridad y responsabilidad social...no logran establecer un vínculo afectivo positivo con la organización empleadora, siendo proclives a involucrarse en comportamientos negligentes hacia su trabajo y contraproducentes hacia sus organizaciones. (pp. 3 - 4).

Para Dean, et al. (1998), el cinismo organizacional es una actitud negativa hacia la organización, también conformada por comportamientos despectivos y críticos y creencias acerca de la falta de integridad de la organización empleadora (p. 345).

#### *2.2.1.2.1 Ideas cínicas.*

Se refiere “a la percepción de incoherencia e inconsistencia entre las políticas y prácticas organizacionales” (Salessi & Omar, 2014, p. 368). Monteiro y Nascimento (2017), describen que las ideas cínicas hacen referencia a la falta de integridad de la organización con sus trabajadores, con los usuarios y con la sociedad en general; Dean et al. (1998), afirma que “es la creencia de que la organización adolece de integridad” (p. 345).

En el instrumento de cinismo organizacional de Salessi y Omar (2014), en éste rubro tenemos, por ejemplo, a las afirmaciones creo que mi jefe dice una cosa y hace otro, así como cuando mi jefe dice que va a hacer algo, dudo si realmente lo hará.

#### *2.2.1.2.2 Conductas cínicas.*

Está relacionado “a la presencia de conductas críticas, quejumbrosas y sarcásticas” (Salessi & Omar, 2014, p. 368). Se dice de los comportamientos despectivos y críticos relacionados a la organización que están alineados a las creencias (cognitivo) y los sentimientos (afectos) del individuo (Monteiro & Nascimento, 2017). Es la predisposición a una conducta negativa y con frecuencia, la conducta es displicente (Dean et al., 1998). En este rubro, por ejemplo, están los enunciados puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo y critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás.

### 2.2.1.2.3 Emociones cínicas.

*Es afín “a la afectividad negativa” (Salessi & Omar, 2014, p. 368). Es el sentimiento de frustración, decepción y suspicacia relacionada a la organización y a su gestión (Monteiro & Nascimento, 2017); estas reacciones intensas afectivas o emocionales implica que el cinismo se siente y se piensa (Dean et al., 1998). En cuanto a éste aspecto, el instrumento de Salessi y Omar (2014) tiene, por ejemplo, las aseveraciones cuando pienso en mi empresa me siento enojado y cuando pienso en mi empresa me siento tenso.*

## **2.2.2. Bases teóricas de compromiso organizacional.**

### **2.2.2.1. Características del compromiso organizacional**

Ruizalba (2013), refiere que “el objeto del compromiso puede ser una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado” (p. 70).

El liderazgo directivo está asociado al nivel de compromiso del trabajador, el compromiso organizacional se manifiesta “con la solidificación de la misión y la visión” del mismo modo que con “la mejora de los resultados y el logro de la calidad educativa institucional” (Salvador & Sánchez, 2018, p. 121). Chirinos y Vela (2017), encontraron que la variable de compromiso afectivo tiene un alto nivel, en tanto que las variables de compromiso normativo y de continuidad tienen un nivel promedio.

Montoya (2014), encontró que los salarios e incentivos se relacionan al compromiso de continuidad, ya que a mayor costo beneficio, mayor sueldo remunerativo, entre otros, mayor será el compromiso de continuidad de un trabajador (Flores & Gome, 2018).

Davis y Newstrom (2000) hacen referencia a que “el compromiso es normalmente más sólido entre los trabajadores que tienen más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la organización y quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos” (p.97). Loli et al. (2015), indican que “la asociación de compromiso organizacional afectivo con sentimiento de pertenencia es significativa y positiva” (p. 105). Cuesta (2016), declara que el compromiso no es solo alcanzar el mayor rendimiento, sino que:

La reciprocidad empleado-organización”, señalada por la confianza mutua, y busca que los intereses legítimos de los empleados se alcancen. Dicho de otro modo “se considera además el aspecto del desarrollo humano, expresado en el aumento de la autoestima, de la dignidad y de la implicación psicológica. (p. 289).

El compromiso organizacional es el grado en el que el colaborador se identifica con su empresa y desea continuar laborando de forma activa en ella, el cual normalmente es más fuerte en los trabajadores que tienen más años de servicio en la empresa que aquellos trabajadores que han experimentado éxito personal en la organización (Davis y Newstrom, 2000).

Meyer y Smith (2009), señalaron que sin una relación afectiva o sentimiento positivos hacia la organización, los colaboradores pueden continuar trabajando en la misma empresa.

Pereira, Veloso, Silva, y Costa (2017), asentaron que “la satisfacción y el compromiso organizacional de los trabajadores tiene un impacto importante en las organizaciones, en su productividad y en la satisfacción de los clientes” (p. 2). Arias (2001), considera que el elemento más importante para lograr el compromiso y acrecentar el propósito de permanencia es el apoyo organizacional, Loli et al.

(2015), lo explica con el hecho de que la organización ofrezca apoyo en caso de que los trabajadores necesiten “ayuda ante emergencias, además de considerarlos como personas” (p. 121), lo cual ya habían mencionado Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986) señalando que si la organización se interesa en su personal, en cuanto a su bienestar, brinda su ayuda en asuntos personales de ser necesario, las consecuencias son muy propicias para la organización en lo que se refiere a desempeño y permanencia, lo que se espera constituya un aporte importante del compromiso, además el hecho de satisfacer las necesidades de elogio y aprobación, lo que fortalece su rol e identidad individual, permitirá que desarrolle un vínculo afectivo con la organización. En cuanto a expectativa de recompensas los trabajadores aspiran a ascensos o incremento de sus remuneraciones a cambio del esfuerzo realizado, entonces el compromiso se incrementa (Eisenberger, Fasolo, & LaMastro, 1990).

#### **2.2.2.2. Compromiso organizacional y sus dimensiones**

En este estudio se presenta el compromiso organizacional presenta tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad o calculado.

A continuación, definiciones o conceptos de compromiso. Según Becker (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007), refiere el compromiso surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación. Además, Mowday et al. (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007) refiere que el compromiso organizativo es la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización en particular y su implicación en ella. Asimismo, Sheldon (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007) refiere que una actitud u orientación hacia la organización la cual

vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización. También, Wiener (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007) dice que la totalidad de presión normativa para actuar en un sentido que se corresponde con las metas y objetivos de la organización. Asimismo, O'Reilly y Chatman, (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007) refiere que el vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejará el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización. Además, Allen y Meyer (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007) refiere que el Estado psicológico que ata al individuo a una organización. También, Mathieu y Zajac (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007) dice que el compromiso organizacional es una Atadura o enlace de un individuo hacia la organización. Además, Morris y Sherman (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007) dice que el compromiso organizacional es la Actitud en forma de vínculo existente entre una organización y un individuo. Igualmente, Salancik (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007) refiere que el compromiso organizacional es Un estado del individuo el cual llega a estar vinculado por sus acciones y a través de ellas a unas creencias que a su vez sustentan esas actuaciones. Por último, tenemos a Dwyer (como se citó en Ayensa & Menorca, 2007), refiere que el compromiso como promesa implícita o explícita entre los compañeros del intercambio, de cara a mantener la relación.

Los mismos autores declaran que el compromiso organizativo es el vínculo entre una persona y una organización, lo cual reduce las posibilidades de abandono, es el sentir de la persona hacia la organización, ello lo condiciona hacia un particular comportamiento o línea de actuación que disminuye las posibilidades de dejar o abandonar la organización.

Por otra parte, el compromiso organizacional, según Chiang, Núñez, Martín, y Salazar (2010) lo consideran “como la fuerza con la que el individuo se siente vinculado a una organización y que implica el seguimiento de un curso de acción relevante para la organización” (p. 92).

El éxito de una empresa está básicamente en el capital humano, la administración tiene este componente para investigar la lealtad y vinculación de sus colaboradores con la organización, esto se llama compromiso organizacional. (Peña et al., 2016).

Meyer y Allen (1991), conceptualizan al compromiso organizacionales como el estado psicológico que determina la relación entre una persona y su organización, la cual influye en la decisión de continuar o no en la organización y que es un constructo multidimensional que comprende tres dimensiones.

#### *2.2.2.2.1. Compromiso afectivo.*

“Es el deseo de los empleados de permanecer en la institución en que laboran y la satisfacción de la que les genera estar ahí” (Fonseca, Cruz & Chacón, 2019, p. 26). Es la profundidad de la identidad y el involucramiento del trabajador con la organización (Pereira et al., 2017). Es el lazo emocional que los trabajadores sienten por su organización y que implica el deseo de involucrarse y permanecer en ella (Baez et al., 2019). Meyer y Allen (1991), refieren que “el compromiso afectivo es el apego emocional, la identificación y participación del trabajador en la organización y si el empleado tiene un fuerte compromiso afectivo continuará laborando en la organización” (p. 67).

En la escala compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), en cuanto a apego afectivo uno de los ítems es, por ejemplo, me gustaría continuar el resto

de mi carrera profesional en la universidad, otra es en la universidad me siento como en familia.

#### *2.2.2.2.2. Compromiso normativo.*

Señala al apego que tiene el trabajador a las normas que gobiernan su conducta en la organización a la que pertenece, es el sentimiento de obligación moral o de lealtad de continuar en la organización (Meyer & Allen, 1991; Allen & Meyer, 1996; Betanoz, Andrade & Paz, 2006). Es la voluntad o el deseo del trabajador de permanecer en la organización por una obligación, contrato o compromiso moral (Pereira et al., 2017).

Dentro de éste rango, en la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), como ejemplo, están inmersos los ítems creo que le debo mucho a la universidad y la universidad merece mi lealtad.

#### *2.2.2.2.3. Compromiso calculado o de continuidad.*

Es el nivel en que el trabajador percibe que debe permanecer en su organización, se podría decir que es “la progresión de inversiones, tales como las pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc., acumuladas y resultantes de pertenecer por un determinado tiempo a la organización” (Peña et al., 2016, p. 98). Es la percepción del costo que representa para el trabajador de salir de la organización (Pereira et al., 2017); Meyer y Allen (1991), confirman que el “compromiso calculado se fundamenta en la conciencia de los costos relacionados al abandono de la organización, si permanecen en la organización es porque generalmente necesitan hacerlo” (p. 67). Se podría decir que el trabajador evalúa las inversiones que ha realizado en la organización y los beneficios éste recibe en su permanencia en la organización. En cuanto al compromiso calculado o de continuidad, en el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen

(1991), también como ejemplo, se encuentran los ítems en este momento, dejar la universidad supondría un gran coste para mí y podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.

### **2.2.3. Marco conceptual.**

**2.2.3.1 La Universidad Peruana Unión.** - Es una universidad privada afiliada a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, está ubicada en la ciudad de Ñaña, Lima, Perú (Universidad Peruana Unión[UPeU] , 2019) y cuenta con 5 facultades y 24 Escuelas Profesionales, según está publicado en su página web.

**2.2.3.2 El trabajador.** -Es la persona que labora a tiempo completo (8 horas) para cumplir la función de docente o no docente, este último se refiere al trabajador ubicado en puestos de apoyo, producción y servicios y son los que dan soporte y sustento a las actividades académicas y administrativas (Universidad Peruana Unión, 2019).

**2.3.3 El líder.** - Es la persona que dirige a un grupo de trabajadores.

**2.3.4 La Administración Central.** - Es la esfera administrativa básica que requiere la universidad para cumplir sus fines organizacionales, la conforman el Rector, el Vicerrector Académico, el Vicerrector Administrativo y el Vicerrector de Bienestar Universitario (Universidad Peruana Unión, 2019).

## **2.3. Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis principal.**

H1: Existe una relación entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

Ho: No existe una relación entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

### **2.3.2 Hipótesis derivadas.**

#### **2.3.2.1. Hipótesis específica 1.**

H1: Existe una relación entre cinismo organizacional y compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

Ho: No existe una relación entre cinismo organizacional y compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

#### **2.3.2.2. Hipótesis específica 2.**

H1: Existe una relación entre cinismo organizacional y compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

Ho: No existe una relación entre cinismo organizacional y compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

#### **Hipótesis específica 3**

H1: Existe una relación entre cinismo organizacional y compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

Ho: No existe una relación entre cinismo organizacional y compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

## Capítulo III. Materiales y Métodos

### 3.1. Tipo de investigación

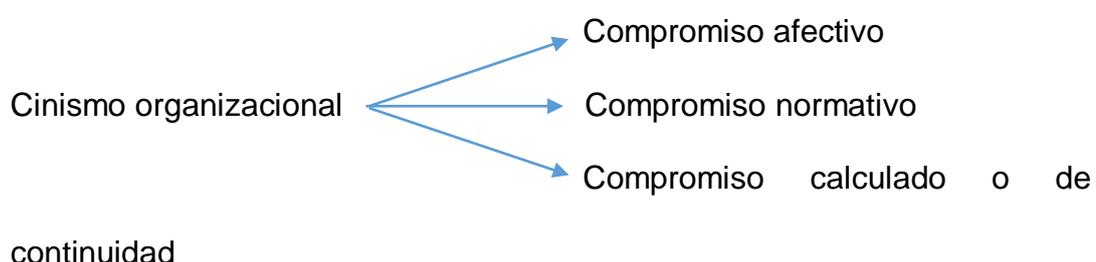
La presente investigación es de naturaleza correlacional, de tipo básico con enfoque cuantitativo (Mousalli-Kayat, 2015; Binda y Benavent, 2013; Abreu, 2012). Se medirá dos variables: cinismo organizacional y compromiso organizacional, de los cuales se obtendrá la información cuantitativa para su posterior análisis.

### 3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal, y correlacional. Las variables correlacionadas son: cinismo organizacional y compromiso organizacional. Se buscarán vinculaciones o asociaciones entre ellas.

Variable A: Cinismo organizacional

Variable B: Compromiso organizacional



### 3.3. Población y muestra

La población fueron todos los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima. La secretaría de la Facultad señala que los trabajadores en mención son 82.

El muestreo a ser utilizado corresponde al muestreo por conveniencia, en la cual el investigador tomará los datos en las sesiones programas para los trabajadores, y el número de participantes en estas sesiones corresponderá con la muestra a tomar.

### 3.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1.**  
Operacionalización de la variable Cinismo Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente	Instrumento	Escala valorativa
Cinismo organizacional	Ideas cínicas	Evaluación al jefe	1	Trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud	Cuestionario Cinismo Organizacional	1. Nunca
		Coherencia del jefe	2			
		Relación decir y hacer del jefe	3			
	Conductas cínicas	Queja que tiene con la empresa	4			2. A veces
		Complicidad con los compañeros de trabajo	5			
		Comentario sobre la empresa	6			
		Crítica hacia la empresa	7			
	Emociones cínicas	Grado de enojo cuando piensa en la empresa	8			4. Frecuente
		Grado de tensión cuando piensa en la empresa	9			
		Grado de molestia cuando piensa la empresa	10			

**Tabla 2.**  
Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuentes	Instrumento	Escala valorativa
Compromiso con la Organización	Afectivo	Hasta cuando le gustaría trabajar en la universidad	1	Trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud	Cuestionario Compromiso Organizacional	1= En total desacuerdo
		Sentimiento personal frente a un problema de la universidad	2			
		Significado de trabajo en la universidad	3			
		Sentimiento de trabajar en la universidad	4			
		Significado de trabajar en la universidad	5			
		Se siente parte de la universidad	6			
		Sentimiento de ser parte de la organización	7			
	Normativo	Dejar de trabajar en la universidad	8			2= En desacuerdo
		Deuda con la universidad	9			
		Qué merece la universidad	10			
		Dejar de trabajar en la universidad	11			
		Culpabilidad al dejar la organización	12			
		Obligación con la gente que trabaja con usted	13			
	Calculado o de continuidad	Porque continua en la universidad	14			4= De acuerdo
		Le sería difícil dejar la universidad	15			
		Desventajas de dejar la universidad	16			
		Qué cosas se verían interrumpidas si deja de trabajar	17			
		Costes por dejar de trabajar en la universidad	18			
		Opciones de encontrar otro trabajo si deja la universidad	19			
		Necesidad de trabajar en la organización	20			
		Otro trabajo en vista	21			

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, en el presente estudio, habiendo revisado la bibliografía, se emplearon dos instrumentos: uno para medir el cinismo organizacional y otro para el compromiso organizacional.

Para el cinismo organizacional se utilizó el instrumento de Salessi y Omar (2014), el cual fue replicado y validado por Madero, Garza y Flores (2018), quienes hicieron su estudio en la ciudad de Monterrey NL, México en una muestra aleatoria de 152 individuos; en el análisis de alfa de Cronbach, para la confiabilidad; los resultados para las variables son los siguientes: ideas cínicas (0.857), conductas cínicas (0.683) y emociones cínicas (0.914). Para la validez de constructos se realizaron la prueba Kaiser-Meyer- Olkin (0.846, sig=0.000) lo que indica que los datos son buenos y la prueba de esfericidad de Bartlett, chi cuadrada (465) = 2562.814,  $p < .001$ , confirma las correlaciones entre las variables utilizadas. La dimensión Ideas cínicas, tiene 3 ítems; la dimensión conductas cínicas, tiene 4 ítems y la dimensión emociones cínicas, tiene 3 ítems.

Como instrumento para el compromiso organizacional se optó por el de Meyer y Allen (1991), el cual es el más utilizado en estudios de compromiso organizacional (Monteiro Assis, 2014), Frutos, Ruiz y San Martín (1998), hicieron un análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización, usando como punto de partida las escalas propuestas por Allen y Meyer (1996) y la de Meyer, Allen y Smith (1993). El estudio fue realizado 676 profesionales, ex alumnos de la Universidad Autónoma de Madrid, España. La confiabilidad de la escala, en el Alfa de Cronbach, como índice de consistencia interna, alcanzados por Allen y Meyer (1996) para la versión anglosajona de los ítems fueron 0,87 para compromiso afectivo, 0,75 para compromiso calculado y 0,79 para compromiso normativo. La escala de

compromiso organizacional tiene 7 ítems para la escala de compromiso afectivo, 6 ítems para la escala de compromiso normativo y 8 ítems para compromiso calculado.

Ya en el Perú, el instrumento de compromiso organizacional fue validado por Montoya (2014), en una muestra representativa de trabajadores de un Contact Center de Lima. Participaron 642 colaboradores, donde la validez tiene un determinante de 0,937 por lo que el indicador de KMO se acerca a 1 y la significancia de la prueba de Barlett es cero, con lo que se demuestra que las variables tienen alta multicolinealidad, y con ello se justifica la utilización del análisis factorial.

### **3.6. Procesamiento y análisis de datos**

Las pruebas estadísticas fueron realizadas por medio del software estadístico SPSS v.25. Una vez que se recogieron los datos se subió la información a la matriz estadística para los análisis respectivos. En primer lugar, se usó la estadística descriptiva para referir cada una de las variables sociodemográficas. En segundo lugar, se procedió a usar la estadística inferencial para corroborar las hipótesis planteadas en el presente estudio por medio de la prueba de hipótesis estadística Rho de Spearman. Se eligió esta prueba de hipótesis puesto que, según la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, la distribución de ambas variables en estudio es anormal o asimétrica al ser  $p$  valor  $< 0.05$ ; y, además, porque ambas variables son categóricas ordinales.

## Capítulo IV. Resultados y Discusión

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de los datos

En la tabla 1, se observa que en su mayoría los trabajadores de la FCS presentan un nivel de cinismo organizacional medio (42.7%) o bajo (37.8%), y solo el 19.5% de trabajadores presentan un nivel alto de cinismo organizacional. Por otro lado, existe un porcentaje casi similar entre los trabajadores que tienen un nivel medido (39%) o alto (37.8%) de compromiso organizacional, y solo el 23.2% presentan un nivel bajo de compromiso organizacional.

**Tabla 3.**

Nivel de cinismo y compromiso organizacional

	Bajo		Medio		Alto	
	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>	31	37.8	35	42.7	16	19.5
<b>Compromiso organizacional</b>	19	23.2	32	39.0	31	37.8

#### 4.1.2. Análisis de las correlaciones entre variables de estudio

Ho: No existe una relación significativa entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019.

H1: Existe una relación significativa entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019.

Prueba de normalidad

Regla de decisión

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ )

Como se muestra en la tabla 2, del cinismo organizacional con el compromiso organizacional, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho Spearman =  $-.252$  y el valor  $p = .023$ . A un nivel de significancia de  $.05$ , se cumple que  $p < \alpha$ , lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana en Lima, 2019. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación inversa baja entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional. Esto significa que, a menor cinismo organizacional de los trabajadores de la FCS, mayor es su nivel de compromiso organizacional.

**Tabla 4.**

Correlación del cinismo con el compromiso organizacional

Rho Spearman	Compromiso organizacional	
Cinismo organizacional	Coeficiente de correlación	$-.252$
	Sig. (bilateral)	$.023$
	N	82

#### 4.1.3. Cinismo organizacional con compromiso afectivo

$H_0$ : No existe una relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

$H_1$ : Existe una relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, año 2019.

Regla de decisión

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ )

Como se muestra en la tabla 3, del cinismo organizacional con el compromiso afectivo, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman =  $-.521$  y el valor  $p = .000$ . A un nivel de significancia de  $.05$ , se cumple que  $p < \alpha$ , lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre el cinismo organizacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación inversa media entre el cinismo organizacional y el compromiso afectivo. Esto significa que, a menor cinismo organizacional de los trabajadores de la FCS, mayor es su nivel de compromiso afectivo.

**Tabla 5.**

Correlación del cinismo organizacional con el compromiso afectivo

Rho Spearman	Compromiso afectivo
Cinismo organizacional	Coeficiente de correlación $-.521$
	Sig. (bilateral) $.000$
	N 82

#### **4.1.4. Correlación del cinismo organizacional con el compromiso normativo**

$H_0$ : No existe una relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019.

$H_1$ : Existe una relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso

normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019.

Regla de decisión

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ )

Como se muestra en la tabla 4, del cinismo organizacional con el compromiso normativo, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman =  $-.349$  y el valor  $p = .000$ . A un nivel de significancia de  $.05$ , se cumple que  $p < \alpha$ , lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre el cinismo organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación inversa baja entre el cinismo organizacional y el compromiso normativo. Esto significa que, a menor cinismo organizacional de los trabajadores de la FCS, mayor es su nivel de compromiso normativo.

**Tabla 6.**

Correlación del cinismo organizacional con el compromiso normativo

Rho Spearman	Compromiso normativo	
Cinismo organizacional	Coeficiente de correlación	$-.349$
	Sig. (bilateral)	$.001$
	N	82

**4.1.5. Cinismo organizacional con compromiso calculado o de continuidad**

$H_0$ : No existe una relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de

la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019.

H1: Existe una relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019.

Regla de decisión

Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ )

Como se muestra en la tabla 5, relación del cinismo organizacional con el compromiso calculado, se observa que el coeficiente de correlación de Rho Spearman = .183 y el valor  $p = .099$ . A un nivel de significancia de .05, se cumple que  $p > \alpha$ , lo que significa que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, no existe una relación significativa entre el cinismo organizacional y el compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa muy baja entre el cinismo organizacional y el compromiso calculado.

#### **Tabla 7.**

Correlación del cinismo organizacional con el compromiso calculado

Rho Spearman	Compromiso calculado	
Cinismo organizacional	Coeficiente de correlación	.183
	Sig. (bilateral)	.099
	N	82

#### **4.2. Discusión**

En la relación entre cinismo organizacional y compromiso organizacional, en el grupo de estudio se encontró que sí existe una correlación inversa baja entre el

cinismo organizacional y el compromiso organizacional. Esto significa que a menor cinismo organizacional, mayor es su nivel de compromiso organizacional, lo cual es similar a lo reportado por Loli (2007), quien encontró que el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran dentro de un nivel normal de compromiso organizacional.

En relación al primer objetivo específico que es determinar si existe una relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019, se encontró que, entre cinismo organizacional y compromiso afectivo, el coeficiente de correlación indica que sí existe una correlación inversa media entre el cinismo organizacional y el compromiso afectivo. Esto significa que, a menor cinismo organizacional, mayor es su nivel de compromiso afectivo. Esto es similar a lo reportado por Saltik (2019), quien señala que el componente afectivo perjudicó la satisfacción laboral, como respuesta al cinismo organizacional. De igual forma, Arias (2001), indica que en el compromiso afectivo influye en la satisfacción laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico que es determinar si existe una relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019, el resultado indica que sí existe una correlación inversa baja entre el cinismo organizacional y el compromiso normativo. Esto significa que, a menor cinismo organizacional, mayor es su nivel de compromiso normativo, similar resultado encontraron Chirinos y Vela (2017), al señalar que el compromiso normativo es el más bajo, lo que conduce a la conclusión de que un programa de incentivos no necesariamente generará más compromiso que un programa que beneficie las “relaciones interpersonales y la confianza entre los trabajadores y otro que favorezca la percepción de pérdida de la empresa” (p. 30).

En el tercer objetivo específico, que es determinar si existe una relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019, los resultados entre cinismo organizacional y compromiso calculado indican que no existe una relación significativa entre el cinismo organizacional y el compromiso calculado. Además, el resultado del coeficiente de correlación indica que existe una correlación directa muy baja entre el cinismo organizacional y el compromiso calculado lo cual es diferente a lo reportado en el estudio de San Martín (2015), confirmó lo que refirió Mohammad (2004), para los mexicanos es de suma importancia los sentimientos y su participación a la hora de tomar decisiones y la opiniones están cargadas de contenido emocional significativo, de modo que si existe compromiso afectivo, éste intervendrá en su compromiso calculado o de continuidad.

Por el contrario, Ramírez y Domínguez (2012), señalan que “el clima organizacional no influye en el compromiso calculado de los trabajadores con su organización” (p. 27).

Peña et al. (2016), confirman que existe asociación entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad, es decir que lo que siente el trabajador por su organización hace que desee permanecer en ella. Así mismo, “la antigüedad en la organización influye en el compromiso calculado” (Arias, Varela, Loli, & Quintana, 2003, p. 18).

La presente investigación se realizó en tiempo de finales del ciclo académico, por lo que una de las limitaciones fue que los trabajadores estuvieron bajo estrés y en cuanto a la limitación del tiempo, fue muy corto el tiempo que se dedicaron a responder las encuestas. Algunos datos interesantes relacionados a los datos demográficos son que:

- El 53.7% de trabajadores es femenino.

- Solo el 11% de trabajadores es menor o igual a 25 años.
- El 58.8% tiene una antigüedad laboral no mayor a 5 años y solo un 4.9% se encuentra laborando más de 30 años.
- El 46.3% de trabajadores son solo contratados.
- El 91.5 de trabajadores son adventistas.

Otros datos a mencionar son:

- Según sexo, los varones muestran mayor cinismo organizacional que las mujeres (21.1% y 18.2% respectivamente) y también mayor compromiso organizacional (47.4% y 29.5% respectivamente), a diferencia de lo señalado por Maldonado-Radillo, Ramírez, García y Chairez (2014), al indicar que hay una tendencia de los hombres a estar más comprometidos que las mujeres.

- Por antigüedad, del 100% de trabajadores que tienen hasta 5 años de antigüedad en la organización el 47.9% tiene un nivel medio de cinismo organizacional y solo el 25% tiene un alto compromiso organizacional, a diferencia del 100% de los trabajadores con más de 30 años de antigüedad de quienes el 75% tiene un nivel bajo de cinismo organizacional y el 50% presenta un alto nivel de compromiso organizacional y 0% bajo nivel de compromiso organizacional lo que es confirmado por Loli et al. (2015) , al señalar que solo en “el compromiso afectivo se modifica cuando se trata de antigüedad en la organización y puesto de trabajo” (p. 122), de igual modo, en el análisis de género y edad, realizado por Chiang V. et al. (2010), en cuanto al compromiso normativo, hallaron que “la mujeres de más de 40 años perciben una alta presión y tienen un alto compromiso normativo” (p. 98).

Saltik (2019), en una de sus conclusiones, refiere que cuando un trabajador ha logrado exhibir más actitudes y comportamientos profesionales a través de los años de experiencia y educación competente, pueden conllevar al aumento de niveles de

cinismo cognitivo al permitírseles participar de los problemas organizacionales de forma más cuestionadora, por ello, probablemente tengan menor cinismo afectivo y conductual “al controlar sus emociones y sus conductas resultantes” (p. 14), concluye que los tres componentes del cinismo organizacional eran más altos en el grupo de trabajadores con ingresos más bajos en relación a los otros grupos.

- De acuerdo con la condición laboral, del 100% de trabajadores misioneros, el 57.1% presenta un alto nivel de compromiso organizacional.

Por la filiación religiosa, del 100% de trabajadores no adventistas, el 42.9% tiene un alto nivel de cinismo organizacional y el 57.1% presenta un nivel medio de compromiso organizacional y del 100% de este grupo solo el 28.6% presenta un alto nivel de compromiso organizacional.

## **Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

Luego de culminado el trabajo de investigación, se expone las siguientes conclusiones:

- Existe una relación significativa negativa entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019, dado que el  $p = .023$ , y su coeficiente de correlación es  $-.252$ .

- Existe una relación significativa negativa entre el cinismo organizacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019, dado que el  $p = .000$ , y su coeficiente de correlación es  $-.521$ .

- Existe una relación significativa negativa entre el cinismo organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019, dado que el  $p = .001$ , y su coeficiente de correlación es  $-.349$ .

- No existe una relación significativa negativa entre el cinismo organizacional y el compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión en Lima, 2019, dado que el  $p = .099$  y su coeficiente de correlación es  $.183$ .

### **5.2. Recomendaciones**

Es importante el crecimiento organizacional y los cambios desde la administración central, los cuales serán de suma importancia para la promotora, más aún, si se involucra a los trabajadores en el cometido. Las mejoras conducirán a cambios favorables y como consecuencia natural al crecimiento organizacional. Se sugiere considerar las siguientes recomendaciones:

- Ampliar el estudio de cinismo organizacional a las facultades o áreas de trabajo de la universidad como un todo y, posteriormente, en sus tres campus.

- Hacer un estudio de violación del contrato psicológico o contrato psicológico relacionado con el cinismo organizacional, aunque en esta investigación no se abordó el tema, por ser un asunto amplio y relevante.

- Evaluar la relación entre compromiso organizacional - satisfacción laboral y compromiso organizacional - apoyo laboral percibido, ambas relaciones pueden indicar la intención de permanencia del trabajador en su organización.

- Comprobar cuál de los aspectos de cinismo organizacional y compromiso organizacional es el que tiene mayor relevancia en el trabajador institucional.

- Validar el instrumento de cinismo organizacional en el Perú para realizar futuros estudios de investigación en este campo.

## Referencias

- Abreu, L. (2012). Hipótesis, método y diseño de investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187–197.
- Allen, N., & Meyer, J. (1996). Affective , continuance and normative commitment to the organization : an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276.
- Andersson, L., & Bateman, T. (2016). Cynicism in the workplace : some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449–469.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 1(200), 5–12.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El Compromiso Organizacional y su relacion con algunos factores demograficos y psicologicos. *Revista de Investigacion en Psicología*, 6(2), 13–25. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147>
- Ayensa, E., & Menorca, M. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores : Camino Al Futuro*, 3590–3609.
- Baez, R., Zayas, P., Velásquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/329949593\\_Modelo\\_conceptual\\_del\\_compromiso\\_organizacional\\_en\\_empresas\\_cubanas\\_Conceptual\\_model\\_of\\_organizational\\_commitment\\_in\\_Cuban\\_enterprises](https://www.researchgate.net/publication/329949593_Modelo_conceptual_del_compromiso_organizacional_en_empresas_cubanas_Conceptual_model_of_organizational_commitment_in_Cuban_enterprises)

- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 25–43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Betanzos-Díaz, N., & Paz-Rodríguez, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud . Revisión bibliográfica. . *Revista de Enfermería Del Instituto Mexicano de Seguro Social*, 19(1), 35–41. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=30315>
- Binda, N., & Benavent, F. (2013). Investigación Cuantitativa e Investigación Cualitativa: Buscando Las Ventajas De Las Diferentes Metodologías de Investigación. *Revista de Ciencias Economicas*, 31(2), 179–187.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating Behavioral Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications. *In Research in Occupational Stress and Well Being*, 5, 233–266. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05007-9](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05007-9)
- Chiang , M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional : Un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90–100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Chirinos, D., & Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana (Tesis de licenciatura)*. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017\\_Chirinos\\_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf)

- Cuesta, A. (2016). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Universitas Psychologica*, 15(2), 287. Obtenido de <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy15-2.cghe>
- Cutler, I. (2014). The cynical manager. *Management Learning*, 295–312. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/1350507600313002>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341–352.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support pp. *In Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Escamilla-Quintal, M., Rodríguez-Molina, I., Peiró, J., & Tomás, I. (2008). El cinismo: Una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género. *Psicothema*, 20(4), 596–602.
- Flores, J., & Gome, V. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBSA*, 16(1).
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 8–29. Obtenido de <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>

- Frutos, B., Ruiz, M., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19(1), 345–366. Obtenido de <https://www.uv.es/psicologica/articulos3.98/frutos.pdf>
- Jácome, J., Zerda, E., & Loor, B. (2018). *Cinismo organizaional: un estudio con empleados de una institución pública de la ciudad de Guayaquil (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9764>
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10(2), 30–37.
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón , F., Del Carpio, J., Navarro, V., & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 105-123. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/1178>
- 1
- Madero, S., Garza, J., & Flores, M. (2018). Cambio, atractividad y cinismo desde la perspectiva de sistemas abiertos: diseño y validación de la escala. *XXIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática* (págs. 1-27). México: ANFECA.
- Maldonado-Radillo, S., Ramírez, M., García, B., & Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica*, 12–18.
- Máynez, A., Cavazos, J., & Reyes, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 124–131. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>

- Mejía, J. (2014). Cinismo, corrupción y violencia en el Perú. *Revista Yuyayjusun*, 6(1), 35–48.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management, Ent Review*, 1(1), 61– 89. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J., & Smith, C. (2009). HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 17(4), 319–331. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/j.1936-44>
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Mirvis, P., & Kanter, D. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45–68. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300104>
- Mohammad, C. (2004). Trust and negotiation tactics: perceptions about business-to-business negotiations in Mexico. *Industrial Marketing*, 19(6), 397–404. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/08858620410556336>
- Monteiro, D. (2014). *O papel do comprometimento profissional na relação entre o cinismo organizacional e o comprometimento organizacional (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/8575>
- Monteiro, D., & Nascimento, J. (2017). Cinismo organizacional : Estudo preliminar de adaptação de uma escala de medida para o contexto português. *Análise Psicológica*, 35(3), 383–393. Obtenido de <https://doi.org/10.14417/ap.1272>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center (Tesis de licenciatura)*. Obtenido

de

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESI  
S%20FINAL\\_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESI%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida. Obtenido de <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26(1), 1–11. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>

Nichol, F. (1995). *Comentario Bíblico Adventista del Séptimo Día*. (V. Ampuero, & N. Vyhmeister, Trads.) Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.

Omar, A. (2011). Cuando los buenos empleados hacen cosas malas. *Tercer Congreso Internacional de Investigación de La Facultad de Psicología de La Universidad Nacional de La Plata*, (págs. 208–214). Argentina.

Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. Obtenido de <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

Pereira, I., Veloso, A., Silva, I., & Costa, P. (2017). Compromisso organizacional e satisfação laboral: Um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saude Publica*, 33(4), 1–12. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/0102-311X00153914>

Rabelo, E., Ros, M., & Torres, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las*

*Organizaciones*, 20(1), 9–30. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/23131799600>

- Ramírez, Á., & Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de puerto vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21-30. Obtenido de <https://doi.org/10.35426/iav41n109.02>
- Reichers, A., Wanous, J., & Austin, J. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of management perspectives*, 11(1), 48-59.
- Reyes, G., Maynez-Guaderrama, A., Cavazos, J., & Hernández, J. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. *Contaduría y Administración*, 64(2). Obtenido de <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/1133>
- Ruizalba, J. (2013). El Compromiso Organizacional : Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno Organizational Commitment : a Personal and Business Value in the Internal. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67–86.
- Salessi, S. (2011). Cinismo organizacional: una revision de la literatura y algunas consideraciones conceptuales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30(1), 18.
- Salessi, S., & Omar, A. (2014). Validación de la escala de cinismo organizacional : un estudio con trabajadores argentinos. *Revista de Psicología*, 32(2), 357–386.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017a). Cinismo organizacional : un puente entre el lado oscuro de la personalidad y la satisfacción laboral. *Universitas Psychologica*, 6(2).
- Salessi, S., & Omar, A. (2017b). Satisfacción laboral: Un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329–345. Obtenido de <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>

- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. *Universitas Psychologica*, 17(3), 1–12.
- Saltik, I. (2019). O efeito do cinismo organizacional na satisfação no trabalho da organização pública de turismo: evidências empíricas da turquia. *Anais Bras. de Est. Tur./ ABET, Juiz de Fora (Brasi)*. 9(1), 1–19.
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Invetigaciones Altoandinas*, 20(1), 115–124.
- San Martín, S. (2015). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y Administración*, 58(2), 11–38. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(13\)71208-7](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(13)71208-7)
- Saravia, E. (2015). Actitudes de cinismo , de temores y de aceptación ante el cambio organizacional en un grupo de ejecutivos de Lima. *Journal of Business*, 7(1), 20–31.
- Serrano, C. (2009). *Manager cynicism as an ambivalent response to perceived top management lack of integrity and competence*. Michigan: Paper editions.
- Taris, T., Blanc, P., Schaufeli, W., & Schreurs, P. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory ? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19(1), 238–255. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370500270453>
- The Boston Consulting Group [BCG] & World Federation of People Management Asociation [WFPMA]. (2010). Creating people advantage. *How companies can adapt their HR practices for volatile times*.

Universidad Peruana Unión [UPeU]. (2019). Estatuto- Resolución N° 004-2019/UPeU-AU Del 22 de Febrero de 2019. Obtenido de <https://www.upeu.edu.pe/archivos/Estatuto-2019.pdf>

White, E. (1978). *La Educación*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.

Zapata, Á. (2009). El modo de ser cínico de los dirigentes. *Cuadernos de Administración*, 41, 81–92. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014901007>

## Anexos

### 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología	
					Tipo y Diseño	Técnicas e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Existe relación entre el cinismo organizacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud</p>	<p><b>Problema general</b> Determinar si existe relación entre cinismo organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar si existe relación entre cinismo organizacional y</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el cinismo organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima.</p> <p><b>Hipótesis derivadas</b> Existe relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso afectivo en los</p>	<p><b>Variable independiente</b> Cinismo organizacional</p> <p><b>Variable dependiente</b> Compromiso organizacional</p>	<p>Ideas cínicas</p> <p>Conductas cínicas</p> <p>Emociones cínicas</p> <p>Afectivo</p> <p>Normativo</p> <p>Calculado o de Conformidad</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Correlacional, de tipo básico con enfoque cuantitativo</p> <p><b>Diseño</b> No experimental transversal, y correlacional</p> <p><b>Muestra</b> Por conveniencia</p>	<p><b>Técnica</b> Cuestionarios</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario Cinismo Organizacional</p> <p>Cuestionario Compromiso con la Organización</p>

<p>de una universidad privada en Lima?</p> <p>¿Existe relación entre el cinismo organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima?</p> <p>¿Existe relación entre el cinismo organizacional y el compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima?</p>	<p>compromiso afectivo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima.</p> <p>Determinar si existe relación entre cinismo organizacional y compromiso normativo en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima.</p> <p>Determinar si existe relación entre cinismo organizacional y compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una</p>	<p>trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima.</p> <p>Existe relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso normativo en trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima.</p> <p>Existe relación significativa entre cinismo organizacional y compromiso calculado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada en Lima.</p>				<p><b>Unidad de análisis</b></p> <p>Trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Salud de una Universidad Privada de Lima</p>
--	--	--	--	--	--	--

	universidad privada en Lima.					
--	---------------------------------	--	--	--	--	--

## 2. Instrumentos de investigación

### Cuestionario Cinismo Organizacional

Estimado(a) colaborador(a), estamos interesados en conocer su percepción global hacia la universidad. Sus respuestas son muy importantes para identificar cómo las condiciones laborales influyen en los niveles de cinismo organizacional. **Los resultados obtenidos son absolutamente anónimos y confidenciales.** Se agradece de antemano su disposición a colaborar.

#### Datos Generales:

**Encierre en un círculo la alternativa que corresponda:**

- A. Edad: (1) Menor o igual a 25 años (2) De 26 a 35 años (3) De 36 a 45 años (4) De 46 a más años
- B. Sexo: (1) Masculino (2) Femenino
- C. Estado civil: (1) Soltero (2) Casado (3) Otro
- D. Antigüedad laboral: (1) Menos o igual de 5 años (2) De 6 a 15 años (3) De 16 a 30 años (4) Más de 30 años
- E. Tipo de contrato: (1) Contratado (2) Empleado (3) Misionero
- F. Remuneración S/.: (1) Hasta 1000.00 (2) Entre 1000.01 a 2000.00 (3) Más de 2000.00
- G. Puesto: (1) Personal docente (2) Personal administrativo
- H. Religión: (1) Adventista (2) No adventista

**A continuación, se presentan una serie de afirmaciones que definen su percepción hacia la universidad. Se le solicita marcar con una "X" según su grado de acuerdo con cada una de ellas, según la siguiente escala:**

(1) Nunca	(2) A veces	(3) Normalmente	(4) Frecuentemente	(5) Siempre	
<b>AFIRMACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Creo que mi jefe dice una cosa y hace otra.					
2. Cuando mi jefe dice que va a hacer algo, dudo si realmente lo hará.					
3. Encuentro poca relación entre lo que mi jefe dice que hará y lo que realmente hace.					
4. Me quejo con mis amigos de las cosas que suceden en mi empresa.					
5. Puedo intercambiar miradas de complicidad con mis compañeros de trabajo.					
6. Comento con otras personas como andan las cosas en mi empresa.					
7. Critico las prácticas y políticas de mi empresa con los demás.					
8. Cuando pienso en mi empresa me siento enojado					
9. Cuando pienso en mi empresa me siento tenso.					
10. Cuando pienso en mi empresa me siento molesto.					

Muchas gracias por su colaboración.

### 3. Permiso del comité de ética



Una Institución Adventista

Lima, Ñaña, 23 de octubre de 2019

Doctor  
**Raúl Acuña Salinas**  
Vicerrector académico – Lima  
Universidad Peruana Unión  
Presente

**Asunto:** Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo y desear muchas bendiciones en la labor que desempeña.

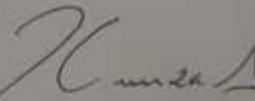
Mediante este documento tenemos a bien presentar a la investigadora **Andrea Guerra Gil**, identificada con DNI N° 07787542 y a su asesor el **Dr. Josue Edison Turpo Chaparro**, identificado con DNI N°40227741, ambos adscritos a la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación, Universidad Peruana Unión sede Lima.

El Comité de Ética del Centro de Investigación e Innovación en Educación y Comunicaciones de la Universidad Peruana Unión ha revisado el protocolo de investigación titulado: **"Cinismo organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de Lima"** presentado por la investigadora antes mencionada, y se resuelve **autorizar** el desarrollo de la investigación de acuerdo a los procedimientos mencionados, en la Universidad Peruana Unión, Lima, que usted dignamente dirige en el área de Vicerrectorado.

Agradecemos anticipadamente el apoyo que pueda brindar al investigador, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso, los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,

  
Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre  
Coordinador de Investigación e Innovación  
Facultad de Ciencias Humanas y Educación

  
  
Mg. Denis Frank Cunza Aranzabal  
Coordinador de Investigación e Innovación  
Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación

cc:  
Investigador

Villa Unión – Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho – Chosica, Lima 15, Perú  
Teléfono: (01) 618-6300 Fax: 618-6364 Web: www.upeu.edu.pe E-mail: investigacion@upeu.edu.pe

### Questionario Compromiso con la Organización

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones que definen su percepción hacia la universidad. Se le solicita marcar con una "X" según su grado de acuerdo con cada una de ellas, según la siguiente escala:

(1) En total desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
----------------------------	----------------------	--	-------------------	------------------------------

AFIRMACIÓN	1	2	3	4	5
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en la universidad.					
2. Siento de verdad, que cualquier problema en la universidad, es también mi problema.					
3. Trabajar en la universidad significa mucho para mí.					
4. En la universidad me siento como en familia.					
5. Estoy orgulloso de trabajar en la universidad.					
6. No me siento emocionalmente unido a la universidad.					
7. Me siento parte integrante de la universidad.					
8. Creo que no estaría bien dejar la universidad, aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
9. Creo que debo mucho a la universidad.					
10. La universidad se merece mi lealtad.					
11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando en la universidad.					
12. Me sentiría culpable si ahora dejara la universidad.					
13. Creo que no podría dejar la universidad porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
14. Si continúo en la universidad es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (costes).					
15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar éste trabajo ahora mismo (ambos).					
16. Una de las desventajas de dejar la universidad es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo (alternativas).					
17. Si ahora decidiera dejar la universidad muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas (costes).					
18. En este momento, dejar la universidad supondría un gran coste para mí (costes).					
19. Creo que si dejara la universidad no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo (alternativas).					
20. Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista (alternativas).					
21. Ahora mismo, trabajo en la universidad más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).					

**Muchas gracias por su colaboración.**

## 4.Tablas complementarias

### 4.1. Análisis de frecuencia de las características sociodemográficas

En la tabla 8, se aprecia que el 53.7% de trabajadores de la FCS son mujeres; en relación al rango de edad, se observa que el 36.6% tienen entre 26 y 35 años de edad, y que solo el 11% es menor o igual a 25 años; con respecto al estado civil, se aprecia que los trabajadores son solteros o casados (37.8% y 58.5% respectivamente); se observa también que la mayoría tiene una antigüedad laboral no mayor a 5 años (58.8%), y solo un 4.9% se encuentra laborando más de 30 años. Por otro lado, casi la mitad de trabajadores son solo contratados (46.3%); relación a la remuneración mensual, solo el 34.1% percibe un salario mayor a S/.2000.00; con respecto al puesto que ocupan en la FCS, casi las dos terceras partes (62.2%) son docentes; y se aprecia también que casi todos los trabajadores son adventistas (91.5%).

**Tabla 8 Análisis de frecuencia de las características sociodemográficas**

	<i>n</i>	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	38	46.3
Femenino	44	53.7
<b>Edad</b>		
18-25 años	9	11.0
26-35 años	30	36.6
36-45 años	19	23.2
46 a más años	24	29.3
<b>Estado civil</b>		
Soltero	31	37.8
Casado	48	58.5
Otro	3	3.7
<b>Antigüedad laboral</b>		

0-5 años	48	58.5
6-15 años	20	24.4
16-30 años	10	12.2
31 a más años	4	4.9
<b>Condición laboral</b>		
Contratado	38	46.3
Empleado	30	36.6
Misionero	14	17.1
<b>Remuneración mensual</b>		
Hasta S/.1000.00	4	4.9
S/.1000.01-S/.2000.00	50	61.0
Más de S/.2000.00	28	34.1
<b>Puesto laboral</b>		
Personal docente	51	62.2
Personal administrativo	31	37.8
<b>Religión</b>		
Adventista	75	91.5
No adventista	7	8.5
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

#### 4.2. Nivel de cinismo y compromiso organizacional

En la tabla 9, se observa que en su mayoría los trabajadores de la FCS presentan un nivel de cinismo organizacional medio (42.7%) o bajo (37.8%), y solo el 19.5% de trabajadores presentan un nivel alto de cinismo organizacional. Por otro lado, existe un porcentaje casi similar entre los trabajadores que tienen un nivel medio (39%) o alto (37.8%) de compromiso organizacional, y solo el 23.2% presentan un nivel bajo de compromiso organizacional.

**Tabla 9 Nivel de cinismo y compromiso organizacional**

	Bajo		Medio		Alto	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>	31	37.8	35	42.7	16	19.5
<b>Compromiso organizacional</b>	19	23.2	32	39.0	31	37.8

#### **4.3. Nivel de cinismo y compromiso organizacional según sexo**

En la tabla 10, se observa que del 100% de trabajadores el 42.1% tienen un bajo nivel de cinismo organizacional, el 36.8% tienen un nivel medio de cinismo organizacional, y solo el 21.1% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. Por otro lado, del 100% de trabajadoras el 34.1% presentan un bajo nivel cinismo organizacional, el 47.7% tienen un nivel medio de cinismo organizacional, y solo el 18.2% tienen un alto nivel de cinismo organizacional.

Además, del 100% de trabajadores el 47.4% tienen un alto nivel de compromiso organizacional, el 31.6 % tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y solo el 21.1% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional. Del 100% de trabajadoras el 29.5% presentan un alto nivel de compromiso organizacional, el 45.5% tienen un nivel medio de compromiso organizacional y el 25% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional.

**Tabla 10 Nivel de cinismo y compromiso organizacional según sexo**

	Sexo			
	Masculino		Femenino	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>				
Bajo	16	42.1%	15	34.1%
Medio	14	36.8%	21	47.7%
Alto	8	21.1%	8	18.2%
Total	38	100%	44	100%
<b>Compromiso organizacional</b>				
Bajo	8	21.1%	11	25.0%
Medio	12	31.6%	20	45.5%
Alto	18	47.4%	13	29.5%
Total	38	100%	44	100%

#### **4.4. Nivel de cinismo y compromiso organizacional según edad**

En la tabla 11, se observa que del total de trabajadores que tienen entre 18 y 25 años 77.8% presentan un nivel medio de cinismo organizacional, y solo el 11.1% presentan un nivel alto de cinismo organizacional. Del 100% de trabajadores que tienen entre 26 y 35 años el 50% tienen un nivel medio de cinismo organizacional, el 26.7% tienen un nivel bajo de cinismo organizacional, y el 23.3% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. De los trabajadores que tienen entre 36 y 45 años el 42.1% presentan un bajo nivel de cinismo organizacional, el 36.8% tienen un nivel medio de cinismo organizacional, y solo el 21.1% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. Para los trabajadores mayores a 45 años el 58.3% presentan un bajo nivel de cinismo organizacional, el 25% tienen un nivel medio de cinismo organizacional y solo el 16.7% tienen un alto nivel de cinismo organizacional.

Sin embargo, del 100% de trabajadores que tienen entre 18 y 25 años el 67.7% presentan un nivel medio de compromiso organizacional, el 33.3% presenta un nivel bajo de compromiso organizacional, y nadie presenta un alto nivel de compromiso organizacional. A la vez, de los trabajadores que tienen entre 26 y 35 años el 40% tienen un nivel medio de compromiso organizacional, el 36.7% tienen un alto nivel de compromiso organizacional, y solo el 23.3% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional. Para lo trabajadores que tienen entre 36 y 45 años el 36.8% tienen un alto nivel de compromiso organizacional, el 31.6% tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y el mismo porcentaje tienen un bajo nivel de compromiso organizacional. Del 100% de trabajadores mayores a 45 años el 54.2% presentan un alto nivel de compromiso organizacional, el 33.3% tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y solo el 12.5% tienen un nivel bajo de compromiso organizacional.

**Tabla 11 Nivel de cinismo y compromiso organizacional según edad**

	Edad							
	18-25 años		26-35 años		36-45 años		46 a más	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>								
Bajo	1	11.1%	8	26.7%	8	42.1%	14	58.3%
Medio	7	77.8%	15	50.0%	7	36.8%	6	25.0%
Alto	1	11.1%	7	23.3%	4	21.1%	4	16.7%
Total	9	100%	30	100%	19	100%	24	100%
<b>Compromiso organizacional</b>								
Bajo	3	33.3%	7	23.3%	6	31.6%	3	12.5%
Medio	6	66.7%	12	40.0%	6	31.6%	8	33.3%
Alto	0	0.0%	11	36.7%	7	36.8%	13	54.2%
Total	9	100%	30	100%	19	100%	24	100%

#### 4.5. Nivel de cinismo y compromiso organizacional según estado civil

En la tabla 12, se aprecia que del 100% de trabajadores solteros el 51.6% presentan un nivel medio de cinismo organizacional, el 35.5% tienen un nivel bajo de cinismo organizacional, y solo el 12.9% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. Del 100% de trabajadores casados el 39.6% presentan un bajo nivel de cinismo organizacional, el 37.5% tienen un nivel medio de cinismo organizacional, y solo el 22.9% tienen un alto nivel de cinismo organizacional.

Por otro lado, de los trabajadores solteros el 45.2% presentan un nivel medio de compromiso organizacional, el 29% tienen un nivel bajo de compromiso organizacional, y el 25.8% tienen un alto nivel de compromiso organizacional. De igual manera, de los trabajadores casados el 43.8% presentan un alto nivel de compromiso organizacional, el 35.4% tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y solo el 20.8% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional.

**Tabla 12 Nivel de cinismo y compromiso organizacional según estado civil**

	Estado civil					
	Soltero		Casado		Otro	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>						
Bajo	11	35.5%	19	39.6%	1	33.3%
Medio	16	51.6%	18	37.5%	1	33.3%
Alto	4	12.9%	11	22.9%	1	33.3%
Total	31	100%	48	100%	3	100%
<b>Compromiso organizacional</b>						
Bajo	9	29.0%	10	20.8%	0	0.0%
Medio	14	45.2%	17	35.4%	1	33.3%
Alto	8	25.8%	21	43.8%	2	66.7%
Total	31	100%	48	100%	3	100%

#### **4.6. Nivel de cinismo y compromiso organizacional según antigüedad**

En la tabla 13, se observa que del 100% de trabajadores que tienen hasta 5 años de antigüedad laboral el 47.9% presentan un nivel medio de cinismo organizacional, el 27.1% tienen un nivel medio de cinismo organizacional y el 25% presentan un nivel alto de cinismo organizacional. De los trabajadores que tienen entre 6 y 15 años de antigüedad laboral el 50% tienen un nivel bajo de cinismo organizacional, el 40% tienen un nivel medio de cinismo organizacional y el 10% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. De la misma manera, del 100% de trabajadores que tienen entre 16 y 30 años de antigüedad laboral el 50% presenta un bajo nivel de cinismo organizacional, el 40% tienen un nivel medio de cinismo organizacional y solo el 10% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. Del 100% de trabajadores con más de 30 años de antigüedad laboral el 75% presentan un bajo nivel de cinismo organizacional y el 25% tienen un alto nivel de cinismo organizacional.

Por otro lado, del 100% de trabajadores que tienen hasta 5 años de antigüedad laboral el 43.8% presentan un nivel medio de compromiso organizacional, el 31.3% presenta un nivel bajo de compromiso organizacional, y la cuarta parte (25%) presentan un alto nivel de compromiso organizacional. Del 100% de trabajadores que tienen entre 6 y 15 años de antigüedad laboral el 45% tienen un nivel alto de compromiso organizacional, el 35% tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y solo el 20% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional. Del 100% de trabajadores que tienen entre 16 y 30 años de antigüedad laboral la mayoría (80%) tienen un alto nivel de compromiso organizacional, el 20% tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y nadie presenta un bajo nivel de compromiso organizacional. Del 100% de trabajadores con más de 30 años de antigüedad laboral la mitad (50%) presentan un alto nivel de compromiso organizacional, el mismo

porcentaje tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y nadie presenta un nivel bajo de compromiso organizacional.

**Tabla 13 Nivel de cinismo y compromiso organizacional según antigüedad**

	<b>Antigüedad laboral</b>							
	0-5 años		6-15 años		16-30 años		31 a más	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>								
Bajo	13	27.1%	10	50.0%	5	50.0%	3	75.0%
Medio	23	47.9%	8	40.0%	4	40.0%	0	0.0%
Alto	12	25.0%	2	10.0%	1	10.0%	1	25.0%
Total	48	100%	20	100%	10	100%	4	100%
<b>Compromiso organizacional</b>								
Bajo	15	31.3%	4	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	21	43.8%	7	35.0%	2	20.0%	2	50.0%
Alto	12	25.0%	9	45.0%	8	80.0%	2	50.0%
Total	48	100%	20	100%	10	100%	4	100%

#### **4.7. Nivel de cinismo y compromiso organizacional según condición laboral**

En la tabla 14, se aprecia que del 100% de trabajadores contratados el 42.1% presentan un nivel medio de cinismo organizacional, el 31.6% tienen un nivel bajo de cinismo organizacional, y el 26.3% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. Del 100% de trabajadores empleados el 46.7% presentan un nivel medio de cinismo organizacional, el 36.7% tienen un bajo nivel de cinismo organizacional, y solo el 16.7% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. Del 100% de trabajadores misioneros el 57.1% presentan un bajo nivel de cinismo organizacional, el 35.7%

tienen un nivel medio de cinismo organizacional, y solo el 7.1% tienen un alto nivel de cinismo organizacional.

Por otro lado, del 100% de trabajadores contratados el 31.6% presentan un bajo nivel de compromiso organizacional, el 34.2% tienen un nivel medio de compromiso organizacional y 34,2 % tienen un alto nivel de compromiso organizacional. Del 100% de trabajadores empleados el 46.7% presentan un nivel medio de compromiso organizacional, el 33.3% tienen un alto nivel de compromiso organizacional y solo el 20% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional. Del total de trabajadores misioneros el 57.1% presentan un alto nivel de compromiso organizacional, el 35.7% tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y solo el 7.1% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional.

**Tabla 14.** Nivel de cinismo y compromiso organizacional según su condición

	<b>Condición laboral</b>					
	Contratado		Empleado		Misionero	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>						
Bajo	12	31.6%	11	36.7%	8	57.1%
Medio	16	42.1%	14	46.7%	5	35.7%
Alto	10	26.3%	5	16.7%	1	7.1%
Total	38	100%	30	100%	14	100%
<b>Compromiso organizacional</b>						
Bajo	12	31.6%	6	20.0%	1	7.1%
Medio	13	34.2%	14	46.7%	5	35.7%
Alto	13	34.2%	10	33.3%	8	57.1%
Total	38	100%	30	100%	3	100%

#### **4.8. Nivel de cinismo y compromiso organizacional según remuneración**

En la tabla 15, se observa que del 100% de trabajadores con una remuneración mensual de hasta S/.1000.00 el 50% presentan un nivel medio de cinismo organizacional, el 25% tienen un nivel bajo de cinismo organizacional y el mismo porcentaje tienen un alto nivel de cinismo organizacional. Del 100% de trabajadores con una remuneración mensual entre S/.1000.01 y S/.2000.00 el 44% presentan un nivel medio de cinismo organizacional, el 34% tienen un bajo nivel de cinismo organizacional y solo el 22% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. De los trabajadores con una remuneración mensual mayor a los S/2000.00 el 46.4% presentan un bajo nivel de cinismo organizacional, el 39.3% tienen un nivel medio de cinismo organizacional y solo el 14.3% tienen un alto nivel de cinismo organizacional.

Por otro lado, del 100% de trabajadores con una remuneración mensual de hasta S/.1000.00 el 75% presentan un nivel medio de compromiso organizacional, la cuarta parte (25%) tienen un bajo nivel de compromiso organizacional, y nadie presenta un alto nivel de compromiso organizacional. Del 100% de trabajadores con una remuneración mensual entre S/.1000.01 y S/.2000.00 el 38% presentan un nivel medio de compromiso organizacional, el 36% tienen un alto nivel de compromiso organizacional, y el 26% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional. Del 100% de trabajadores con una remuneración mensual mayor a los S/.2000.00 el 46.4% presentan un alto nivel de compromiso organizacional, el 35.7% tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y solo el 17.9% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional.

**Tabla 15 Cinismo y compromiso organizacional según remuneración**

	Remuneración mensual					
	Hasta S/.1000.00		S/.1000.01 - S/.2000.00		Más de S/.2000.00	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>						
Bajo	1	25.0%	17	34.0%	13	46.4%
Medio	2	50.0%	22	44.0%	11	39.3%
Alto	1	25.0%	11	22.0%	4	14.3%
Total	4	100%	50	100%	28	100%
<b>Compromiso organizacional</b>						
Bajo	1	25.0%	13	26.0%	5	17.9%
Medio	3	75.0%	19	38.0%	10	35.7%
Alto	0	0.0%	18	36.0%	13	46.4%
Total	4	100%	50	100%	28	100%

#### **4.9. Nivel de cinismo y compromiso organizacional según puesto laboral**

En la tabla 16, se aprecia que del 100% de trabajadores que son docentes el 41.2% tienen un bajo nivel de cinismo organizacional, el 37.3% tienen un nivel medio de cinismo organizacional y solo el 21.6% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. Del 100% de trabajadores que son del personal administrativo el 42.7% presentan un nivel medio de cinismo organizacional, el 37.8% tienen un nivel bajo de cinismo organizacional y solo el 19.5% tienen un alto nivel de cinismo organizacional.

Por otro lado, del 100% de trabajadores que son docentes el 43.1% tienen un nivel medio de compromiso organizacional, el 39.2 % tienen un alto nivel de compromiso organizacional y solo el 17.6% tienen un bajo nivel de compromiso

organizacional. Del 100% de trabajadores que son del personal administrativo el 35.5% presentan un alto nivel de compromiso organizacional, el 32.3% tienen un nivel medio de compromiso organizacional y el mismo porcentaje tienen un bajo nivel de compromiso organizacional.

**Tabla 16 Cinismo y compromiso organizacional según puesto laboral**

	<b>Puesto laboral</b>			
	Docente		Administrativo	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>				
Bajo	21	41.2%	10	37.8%
Medio	19	37.3%	16	42.7%
Alto	11	21.6%	5	19.5%
Total	51	100%	31	100%
<b>Compromiso organizacional</b>				
Bajo	9	17.6%	10	32.3%
Medio	22	43.1%	10	32.3%
Alto	20	39.2%	11	35.5%
Total	51	100%	31	100%

#### **4.10. Nivel de cinismo y compromiso organizacional según religión**

En la tabla 17, se observa que del 100% de trabajadores adventistas el 41.3% presentan un bajo nivel de cinismo organizacional, el mismo porcentaje tienen un nivel medio de cinismo organizacional, y solo el 17.3% tienen un alto nivel de cinismo organizacional. Del 100% de trabajadores no adventistas el 57.1% presentan un nivel medio de cinismo organizacional, el 42.9% tienen un alto nivel de cinismo organizacional, y nadie presenta un bajo nivel de cinismo organizacional.

Por otro lado, del 100% de trabajadores adventistas el 38.7% tienen un alto nivel de compromiso organizacional, el 37.3 % tienen un nivel medio de compromiso organizacional, y solo el 24% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional. Del 100% de trabajadores no adventistas el 57.1% presentan un nivel medio de compromiso organizacional, el 28.6% tienen un alto nivel de compromiso organizacional, y solo el 14.3% presenta un bajo nivel de compromiso organizacional.

**Tabla 17 Cinismo y compromiso organizacional según religión**

	Religión			
	Adventista		No adventista	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
<b>Cinismo organizacional</b>				
Bajo	31	41.3%	0	0.0%
Medio	31	41.3%	4	57.1%
Alto	13	17.3%	3	42.9%
Total	75	100%	7	100%
<b>Compromiso organizacional</b>				
Bajo	18	24.0%	1	14.3%
Medio	28	37.3%	4	57.1%
Alto	29	38.7%	2	28.6%
Total	75	100%	7	100%

### 1. Distribución de variables

Según la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, la distribución de ambas variables en estudio es anormal o asimétrica al ser  $p$  valor  $< 0.05$ ; y, además, porque ambas variables son categóricas ordinales.

**Tabla 18.** Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Cinismo organizacional	,093	82	,012
Compromiso organizacional	,107	82	,018
Compromiso afectivo	,098	82	,008
Compromiso normativo	,104	82	,006
Compromiso calculado	,092	82	,015