

ESCUELA DE POSTGRADO NEUMANN

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



“Factores laborales que determinan el compromiso laboral en una institución de educación superior”

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en
Administración de Negocios

Autores:
Bach. Rabanal Chávez, Erick Humberto

Docente Guía:
Mg. Yábar Vega, Ben Yúsef Paul

TACNA – PERÚ

2020

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón a mi madre y padre, pues sin su guía no habría logrado tan importante meta.

A mis hermanos por contribuir con su apoyo incondicional, brindándome su apoyo, tiempo y un hombro para descansar.

A mi esposa que en todo momento fue mi soporte y una base fundamental para alcanzar mis sueños.

A mis hijos por su comprensión a cada instante de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra presencia.

A mis padres: Marcela y Humberto por ser los principales iniciadores para cumplir con
nuestros sueños, por creer y confiar en mí.

A mis hermanos: Jessica, Cristian, Marco y Jhamaly por su inmutable apoyo para no
fracasar y ser un pilar en todo intervalo de mi vida

A mi esposa Marlin Montoya Limay quien es la responsable de cada paso que doy, por
permitirme estar a su lado y darme el aliento en momentos difíciles.

A mis hijos Faviana y Stephano que con una sonrisa no me permiten decaer, haciendo
cada instante inolvidable.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	15
1.1. Título del Tema	15
1.2. Planteamiento del Problema	15
1.3. Formulación del Problema.....	17
1.3.1 Problema General.....	17
1.3.2 Problema Específicos	17
1.4. Hipótesis.....	17
1.4.1 Hipótesis General	17
1.4.2 Hipótesis Específicos.....	17
1.5. Objetivos	18
1.5.1 Objetivo General.....	18
1.5.2 Objetivos Específicos.....	18
1.6. Justificación	18
1.6.1 Justificación Teórica	18
1.6.2 Justificación Metodológica	19
1.6.3 Justificación Práctica	19
1.7. Metodología.....	19
1.7.1 Tipo de Investigación	19
1.7.2 Diseño de Investigación	19
1.7.3 Población y Muestra	20
1.7.4 Instrumentos	20
1.8. Definiciones.....	20
1.9. Alcances y Limitaciones	21
1.9.1 Alcances	21

1.9.2	Limitaciones	21
CAPITULO II MARCO TEÓRICO		23
2.1	Conceptualización de las Variables.....	23
2.1.1	Definición del Compromiso Laboral	23
2.1.2	Dimensiones del Compromiso Laboral	27
2.1.3	Importancia del Compromiso Laboral	31
2.2	Modelos de las Variables	32
2.3	Análisis Comparativo.....	34
2.4	Análisis Crítico.....	35
CAPÍTULO III MARCO REFERENCIAL		36
3.1	Reseña Histórica	36
3.2	Presentación de Actores	38
3.3	Diagnostico Sectorial.....	39
3.3.1	Distrito de Breña	39
3.3.2	Datos Demográficos	39
3.3.3	Aspectos Económicos.....	40
3.3.4	Constitución de la Oferta Juvenil en Lima Norte	42
3.3.5	Población Inactiva Juvenil.....	44
CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO		46
4.1	Tipología de la Investigación	46
4.1.1	Tipo de la Investigación	46
4.2	Diseño de Investigación	47
4.3	Unidad de Análisis.....	48
4.4	Población y Muestra	48
4.4.1	Población	48
4.4.2	Muestra.....	48
4.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	48
4.5.1	Técnicas de Recolección de Información	48
4.5.2	Instrumentos de Recolección de Información	48
CAPÍTULO V RESULTADOS		49
5.1	Tabulación de los datos.....	49

5.2	Prueba de Normalidad.....	70
5.3	Prueba de Hipótesis	71
5.4	Discusión de los Resultados	75
	CONCLUSIONES.....	79
	SUGERENCIAS	80
	REFERENCIAS	81
	Anexos	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones del Compromiso Organizacional	26
Tabla 2 Sexo	49
Tabla 3 Condición de Trabajo.....	50
Tabla 4 Nivel de Estudios	51
Tabla 5 Años Laborando	52
Tabla 6 Estudios de Pedagogía.....	53
Tabla 7 Se Siente Complacido de Laborar en la Universidad Privada Lima	54
Tabla 8 Usted. Como Estimaría el Servicio Brindado por la Universidad Privada Lima	55
Tabla 9 Usted. Considera Seguir Laborando en esta Organización por mucho Tiempo	56
Tabla 10 Usted. Piensa Permanecer en esta Institución	57
Tabla 11 Es un Privilegio para usted ser parte de esta Institución	58
Tabla 12 Soy Feliz con el Trabajo que realizo.....	59
Tabla 13 Si la Institución tuviera dificultades financieras, yo seguiría laborando en esta Institución	60
Tabla 14 Me Encuentro Contento con mi trabajo	61
Tabla 15 Me siento confiado de laborar con este grupo de compañeros	62
Tabla 16 Cubro todas mis necesidades económicas con este trabajo	63
Tabla 17 Los beneficios económicos que percibo van acorde con mi trabajo.....	64
Tabla 18 Renunciar a esta organización, significaría un sacrificio económico para Mi .	65
Tabla 19 Cuento con todos los recursos para cumplir con mis funciones dentro de la Institución	66
Tabla 20 Desempeño con placer todas las normas y reglas de la Institución	67
Tabla 21 Mis actividades laborales las cumplo con ética profesional.....	68
Tabla 22 Protejo a la institución cuando hablan ilícitamente de ella.....	69
Tabla 23 Prueba de Normalidad – Shapiro Will.....	70
Tabla 24 Correlación no paramétrica de la Hipótesis General	71
Tabla 25 Correlación no paramétrica de la Hipótesis Especifica 1	72
Tabla 26 Correlación no paramétrica de la Hipótesis Especifica 2.....	73
Tabla 27 Correlación no paramétrica de la Hipótesis Especifica 3.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Adaptación del modelo de Meyer y Allen	33
Figura 2 Breña: Pirámide Poblacional, 2007	40
Figura 3 Componentes Económicos según rama de Actividad Agregada 2008.....	42
Figura 4 Repartición de la Población Juvenil según Actividad 2007.....	43
Figura 5 Cogniciones de Indolencia según Distrito 2007.....	45
Figura 6 Sexo	49
Figura 7 Condición de Trabajo	50
Figura 8 Nivel de Estudios.....	51
Figura 9 Años Laborando	52
Figura 10 Estudios de Pedagogía	53
Figura 11 Se siente Complacido de Laborar en la UNIVERSIDAD PRIVADA Lima.....	54
Figura 12 Usted. Como Estimaría el Servicio Brindado por la UNIVERSIDAD PRIVADA Lima.....	55
Figura 13 Usted. Considera Seguir Laborando en esta Organización por mucho Tiempo	56
Figura 14 Usted. Piensa Permanecer en esta Institución	57
Figura 15 Es un Privilegio para Usted ser parte de esta Institución	58
Figura 16 Soy Feliz con el Trabajo que realizo.....	59
Figura 17 Si la Institución tuviera dificultades financieras, yo seguiría laborando en esta Institución	60
Figura 18 Me Encuentro Contento con mi Trabajo	61
Figura 19 Me siento confiado de laborar con este grupo de compañeros	62
Figura 20 Cubro todas mis necesidades económicas con este trabajo	63
Figura 21 Los beneficios económicos que perciben van acorde con mi trabajo.....	64
Figura 22 Renunciar a esta organización, significaría un sacrificio económico para Mi	65
Figura 23 Cuento con todos los recursos para cumplir con mis funciones dentro de la Institución	66
Figura 24 Desempeño con placer todas las normas y reglas de la Institución	67
Figura 25 Mis actividades laborales las cumpla con ética profesional.....	68
Figura 26 Protejo a la institución cuando hablan ilícitamente de ella	69

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores laborales y el compromiso laboral en una institución de educación superior. El estudio, según su tipología es teórica, de estudio descriptivo – correlacional, de diseño no experimental. Se determino como grupo de estudio y muestra a 39 profesores de la carrera de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada – Lima; la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Para el procesamiento y tabulación de la información se manipulo el programa SPSS y la estadística descriptiva. Así mismo se utilizó el mismo programa para el cálculo de la prueba de normalidad de Shapiro Will y la correlación de Spearman para la prueba de hipótesis. Los resultados obtenidos en el estudio dieron a conocer un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,07$ indicando una correspondencia moderada entre ambas variables. Por consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula la cual indica que si existe una relación directa entre los factores laborales y el compromiso laboral en una institución educativa superior.

Palabras Claves: Factores laborales, Compromiso laboral, Afectivo, Normativo y Continuo.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between work factors and work commitment in a higher education institution. The study, according to its typology, is theoretical, descriptive-correlational study, non-experimental design. It was determined as a study group and it shows 39 professors from the Industrial Engineering career of the Universidad Privada - Lima; the technique used is the survey and the instrument is the questionnaire. For the processing and tabulation of the information, the SPSS program and descriptive statistics were manipulated. Likewise, the same program was used to calculate the Shapiro Will normality test and the Spearman correlation for the hypothesis test. The results obtained in the study revealed a Spearman's Rho correlation coefficient of $r = 0.07$, indicating a moderate correspondence between both variables. Consequently, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, which indicates that there is a direct relationship between work factors and work commitment in a higher educational institution.

Keywords: Labor factors, Labor commitment, Regulatory and Continuous Affective.

INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los años las organizaciones han sido influenciados por varios elementos laborales, económicos políticos, sociales, tributarios, etc., provocando efectos negativos o positivos en los colaboradores y en el funcionamiento de las organizaciones. Según Iparraguirre - Baltazar (2017) precisa que los elementos laborales tiene una influencia en la conducta o actitud de los colaboradores de una organización, trayendo consecuencias positivas o negativas en la personalidad, en el ambiente de trabajo y en la tipología de los colaboradores.

Internamente se pudo identificar en una Universidad Privada– Lima un deficiente compromiso laboral por parte de los profesores de la carrera de Ingeniería Industrial producto de una escasa presencia de factores laborales. Este escenario se evidencia en la carencia de aspectos personales, características de trabajo y un deficiente ambiente laboral. La causa principal de dicho problema es la carencia de elementos laborables que permitan identificarse con la institución; situación se complementa con la existencia de docentes no motivados, falta de actitud, inadecuada comunicación, etc.

Por lo tanto, si se mejora los aspectos personales del trabajador, las características del trabajo y se dota de un clima laboral idóneo entonces se logrará un eficiente compromiso laboral de los profesores de la carrera de Ingeniería Industrial de la UNIVERSIDAD PRIVADA – Lima. Consecuentemente, este problema social, debería ser estudiado desde el punto de vista de las connotaciones científicas, con el fin de conseguir información fidedigna y real de cómo se está presentando los elementos laborales y el compromiso laboral en la institución con el propósito de determinar la relación entre ambas variables.

A continuación, se manifiestan trabajos previos relacionados al tema de investigación correspondientes a nuestro marco teórico.

En el estudio de Salas - Arce (2020) Factores organizacionales y personales y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores operativos de una Universidad Privada en la Ciudad de Arequipa, Perú – 2019. Tuvo como objetivo conocer los factores organizacionales y personales que predominan en el rendimiento laboral de los colaboradores operativos de una Universidad. La investigación precisa una tipología descriptiva, correlacional. De manera visible la población y muestra quedo formada por 117 colaboradores. La técnica e instrumento de cogida de la información fue la encuesta. De lo cual podemos concluir, que el factor más influyente en el rendimiento laboral es el liderazgo pues tiene influencia en la conducta de los demás factores; también podemos mencionar a los recursos asignados como otro factor influyente en el rendimiento laboral, pues el 77% de los colaboradores opinaron que contar con un edificio de buena calidad y con todas las herramientas permite desarrollar las capacidades de los trabajadores. Finalmente, se puede concluir que los elementos organizacionales y personales influyen de manera positiva en el rendimiento laboral de los colaboradores de una Universidad en la Ciudad de Arequipa.

De manera similar, Rodríguez - Álvarez (2016) presenta su estudio de investigación Relación entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral del cliente interno en la empresa “Saga Falabella” del centro comercial en “El Quinde”, Cajamarca – 2016. La investigación tuvo como fin determinar la dependencia entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del cliente interno; se precisa una tipología descriptiva – correlacional, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación pudo concluir que existe un nivel de

correlación $r = 0,574$, la cual indica una correlación positiva directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. En relación a las dimensiones se pudo encontrar que el compromiso afectivo y normativo tienen una relación de significancia positiva directa ($r = 0,692$ y $0,580$ respectivamente) con los componentes remuneraciones y beneficios laborales. Por lo tanto, se puede evidenciar que los componentes remuneración y beneficios laborales son componentes esenciales en el desarrollo personal y grupal de los colaboradores dentro de la organización.

Finalmente, para Hernández - Bonilla et al. (2018) en su estudio de investigación Motivos y elementos que interceden en el compromiso organizacional en la ciudad de México. Tuvo como objetivo desarrollar un procedimiento conjunto basado en el compromiso que implique los factores de las organizaciones para mejorar el rendimiento de las organizaciones públicas de la educación superior. Se precisó una metodología teórica y de tipología descriptiva. Se pudo concluir que el factor clima organizacional influye en el comportamiento de los trabajadores de forma directa, a través de los valores y actitudes de los trabajadores frente a la empresa. Así mismo, la comunicación efectiva influye de manera continua en el comportamiento de los trabajadores, pues facilita el intercambio de información entre los colaboradores superiores e inferiores de la organización, mejorando así el ambiente de trabajo. La motivación es otro factor que impacta de modo positivo en el comportamiento de los colaboradores, pues la estimulación dineraria o no dineraria provoca que el colaborador se sienta comprometido de forma continua con la organización.

El presente estudio tuvo como fin determinar la relación entre los factores laborales y el compromiso laboral en una institución de educación superior. El

desarrollo del estudio se realizó siguiendo la organización del trabajo de investigación, que percibe los siguientes capítulos:

Capítulo I, se describe los antecedentes del estudio como: título, el planteamiento del problema, el problema, hipótesis, objetivos, justificación y metodología, definiciones, alcances y limitaciones.

Capítulo II, se plantea la fundamentación teórica, planteando el marco conceptual y el análisis comparativo y crítico que sustentan el trabajo.

capítulo III, se esboza el marco referencial estableciendo la reseña histórica de la institución de estudio, la presentación de actores y el diagnóstico sectorial.

Capítulo IV, se describe la sistematización de la investigación, se fundamenta el tipo y diseño, las técnicas y métodos de recolección y análisis de datos. La población y muestra de estudio.

Capítulo V, presenta los datos obtenidos del proceso de tabulación de las encuestas. Así mismo, se presenta la prueba de normalidad de Shapiro Will, y la correlación de Spearman en función a los objetivos de la Investigación.

En la última parte del trabajo se presenta las conclusiones, las sugerencias, las referencias revisadas y los anexos.