

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSGRADO



TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS

**“Compromiso organizacional y calidad de empleo en la “Generación y” de la
ciudad de Trujillo – 2020”**

Área de Investigación:

Recursos Humanos

Autora:

Bach. Irina Isabel Silva De Bracamonte

Jurado Evaluador:

Presidente: Hidalgo Lama, Jenry Alex

Secretaria: Herbias Figueroa, Margot Isabel

Vocal: Uceda Dávila, Lucero De Los Remedios

Asesor:

Dr. José Alfredo Castañeda Nassi

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0415-7681>

TRUJILLO – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/11/21

DEDICATORIA

A Dios, nuestro padre, por estar conmigo en cada momento y haberme dado valor, fuerza y salud para seguir adelante y guiarme por el buen camino.

A la luz de mis ojos, mi amada Kamila, por ser mi principal fuente de motivación, por quien me esfuerzo por ser cada vez mejor. A mi papi, por sus enseñanzas llenas de amor y ternura, y por su sacrificio infinito en busca de mi bienestar. A mis mamás en el cielo, Irina, Chabuca y Alicia, a pesar que no las tengo físicamente, sé que me están acompañando en este gran paso.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento al Dr. José Castañeda Nassi y al Dr. Jenry Hidalgo Lama, por su comprensión, paciencia y apoyo incondicional para la realización de mi tesis

A mis papás por elección, Mery y Rafael, por su desinteresado e incondicional apoyo, a ustedes con mucho agradecimiento.

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | vi |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| 1.1. Planteamiento de la investigación..... | 10 |
| 1.1.1. Realidad problemática | 10 |
| 1.2. Formulación del problema | 14 |
| 1.3. Justificación..... | 14 |
| 1.3.1. Justificación Teórica..... | 14 |
| 1.3.2. Justificación Práctica | 14 |
| 1.3.3. Justificación Social..... | 14 |
| 1.3.4. Justificación Metodológica..... | 15 |
| 1.4. Objetivos | 15 |
| 1.4.1. Objetivo General..... | 15 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos | 15 |
| 1.5. Hipótesis..... | 15 |
| II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL..... | 17 |
| 2.1. Antecedentes | 17 |
| 2.2. Marco teórico | 23 |
| 2.2.1. Compromiso Organizacional..... | 23 |
| 2.2.2. Calidad De Empleo..... | 25 |
| III. MATERIAL Y MÉTODOS..... | 29 |
| 3.1. Diseño del estudio | 29 |
| 3.2. Población..... | 30 |
| 3.3. Muestra..... | 30 |

| | |
|--|----|
| 3.4. Operacionalización de Variables..... | 32 |
| 3.5. Procedimientos y Técnicas..... | 34 |
| 3.6. Plan de análisis de datos..... | 36 |
| 3.7. Contratación de Prueba de normalidad..... | 36 |
| 3.8. Consideraciones éticas | 37 |
| IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS | 38 |
| V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 59 |
| VI. CONCLUSIONES | 64 |
| VII. RECOMENDACIONES | 66 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 66 |
| ANEXOS | 75 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Operacionalización de la Variable..... | 32 |
| Tabla 2 Cuestionario 1: Variable Compromiso Organizacional..... | 35 |
| Tabla 3 Cuestionario 2: Variable Calidad de Empleo | 35 |
| Tabla 4 Prueba de Normalidad de los datos recolectados..... | 36 |
| Tabla 5 Perfil de la muestra en estudio..... | 38 |
| Tabla 6 Prueba de Normalidad de compromiso organizacional y calidad de Empleo | 39 |
| Tabla 7 Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo | 40 |
| Tabla 8 Prueba de Normalidad de las dimensiones calidad de empleo | 42 |
| Tabla 9 Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la dimensión ingresos | 43 |
| Tabla 10 Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la dimensión modalidad... | 46 |
| Tabla 11 Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la dimensión afiliación..... | 49 |
| Tabla 12 Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la dimensión horas t. | 53 |
| Tabla 13 Comprobación de hipótesis de correlación..... | 56 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Nivel de Compromiso Organizacional | 40 |
| Figura 2 Nivel de Calidad de Empleo..... | 41 |
| Figura 3 Satisfacción con actual nivel de ingresos | 44 |
| Figura 4 Gastos extras..... | 45 |
| Figura 5 Ingresos acordes a funciones organizacionales | 45 |
| Figura 6 Satisfacción con modalidad de contrato | 47 |
| Figura 7 Satisfacción con cláusulas del contrato | 48 |
| Figura 8 Satisfacción con duración de contrato..... | 48 |
| Figura 9 Satisfacción con contrato permanente | 49 |
| Figura 10 Satisfacción con seguro de salud..... | 50 |
| Figura 11 Actual puesto laboral atrayente por beneficios de ley..... | 51 |
| Figura 12 Cambiar de trabajo con más ingresos, pero con otros beneficios..... | 52 |
| Figura 13 Dispone de tiempo para estar en familia | 54 |
| Figura 14 Dispone de tiempo para capacitarse | 55 |
| Figura 15 Quisiera tener más tiempo libre..... | 55 |

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la variable de compromiso organizacional con la de calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020. La principal característica de la “Generación Y” es que son participativos, disfrutan del trabajo en equipo, no creen en las jerarquías y se manejan de manera informal frente a sus superiores, tratando a estas como pares. El tipo de estudio fue no experimental, con diseño correlacional transversal. La muestra estuvo compuesta por 383 hombres y mujeres de 20 y 40 años. Asimismo, se utilizaron dos cuestionarios virtuales estructurados de las variables compromiso organizacional y calidad empleo. La información recolectada nos permite conocer el grado del compromiso organizacional arrojando un 3% con rango bajo, el 83% obtuvo un rango medio y un 36% obtuvo un rango alto. Además, el grado de calidad de empleo señaló un 0% con rango bajo, el 63% obtuvo un rango medio y un 13% un rango alto. Por medio del estadístico de Rho Spearman, se alcanzó un valor $p= 0.00$, menor al margen de error indicado, por tal motivo, no se admite la hipótesis negativa y se acepta hipótesis alternativa; también, existe una baja positiva relación entre las variables compromiso organizacional y calidad empleo, al contar con un coeficiente de ($Rho=0.289$). Finalmente, después de evaluar las premisas se puede concluir indicando que las variables se relacionan de forma significativa dentro de la investigación.

Palabras clave: Generación, Compromiso organizacional, Calidad de empleo

ABSTRACT

The purpose of this work was to determine the relationship between the organizational commitment variable and the quality of employment in the "Generation Y" of the city of Trujillo - 2020. The main characteristic of the "Generation Y" is that they are more participatory, they enjoy teamwork, they do not believe in hierarchies and they deal informally with their superiors, treating them as peers. The type of study was non-experimental, with a cross-sectional correlational design. The sample consisted of 383 men and women between 20 and 40 years old. Likewise, two structured virtual questionnaires of the organizational commitment and employment quality variables were used. The information collected allows us to know the degree of organizational commitment, showing 3% with a low rank, 83% obtained a medium rank and 36% obtained a high rank. In addition, the degree of quality of employment indicated 0% with a low range, 63% obtained a medium range and 13% a high range. By means of the Rho Spearman statistic, a value $p= 0.00$ was reached, less than the indicated margin of error, for this reason, the negative hypothesis is not admitted and the alternative hypothesis is accepted; also, there is a low positive relationship between the variables organizational commitment and job quality, having a coefficient of ($Rho=0.289$). Finally, after evaluating the premises, it can be concluded that the variables are significantly related within the investigatio

Keywords: Generation, Commitment, Quality of employment

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento de la investigación

1.1.1. Realidad problemática

En las últimas décadas, el área de gestión del talento humano ha venido evaluando el compromiso de los trabajadores que tienen con la empresa y como se sienten con respecto a los beneficios y ambiente que brinda para realizar sus actividades diarias en la organización (Araya et al., 2020). Además, aún existen organizaciones que no realizan estos tipos de prácticas dentro de sus operaciones, lo cual está generando insatisfacción por parte del personal que labora dentro de su empresa y que está afectando su eficiente al momento de ejecutar sus actividades (Anchelia et al., 2021).

El compromiso organizacional sigue siendo uno de los temas más desafiantes e investigados en la gestión, el comportamiento organizacional y los recursos humanos. Se ha convertido en el tema de una extensa investigación en lo que respecta a los factores clave del éxito organizacional, como el desempeño, el ausentismo, la rotación del personal y las intenciones de rotación (Baez et al., 2019). Por ello, con el fin de crear una relación sólida entre la empresa y sus empleados y así reducir la probabilidad de que los empleados abandonen la organización, las empresas implementan iniciativas que estimulan el compromiso y la motivación de los empleados. Todo porque se cree que la gestión eficaz del talento conduce a una mayor colaboración con los socios comerciales (Flores y Gómez, 2018).

Por otro lado, hay que mencionar que América Latina no ha estado exonerada a la brecha sobre la calidad laboral. Se puede visualizar que existe un déficit en la mayoría de los países en materia de calidad de empleo, donde se considera factores como los ingresos,

la afiliación a salud, la garantía de derecho laboral, beneficios, etc. Es por esta razón, que los investigadores le han dado importancia al análisis de las características del empleo de calidad (Ñiquén, 2019). Según algunos investigadores el aumento de los empleos de baja calidad refleja la economía sumergida de Perú. De hecho, los trabajos informales en áreas urbanas representaron el 66,8% del mercado laboral de Perú entre julio de 2019 y junio de 2020, pero ahora se ubican en el 72,5%, un récord (Chávez, 2021).

Por otra parte, la “Generación Y” conforma más del 35% de la fuerza laboral global, y se espera que este número aumente al 50% para el 2022, obligando a la mayoría de las empresas a cambiar su forma de trabajar (Gestión, 2018). La revolución marcó a la "Generación Y", también conocida como sala digital, porque la tecnología es un componente de todos los días: todas las actividades se realizan utilizando la pantalla. Sin embargo, no nacieron con él, pero pasaron sus vidas dentro de la etapa digital. A diferencia de los individuos de la (Generación X), los nativos digitales no están satisfechos con lo que viven y son ambiciosos para lograr sus objetivos (Iberdrola, 2022).

Con relación al tema de investigación, a nivel mundial, 114 millones de personas perdieron sus trabajos debido a la pandemia en 2020 o decidieron dejar la fuerza laboral; un problema importante con oportunidades de empleo limitadas. Se espera que el número total de desempleados alcance los 207 millones para el 2022; asimismo, una gran proporción de los trabajadores que dejaron de trabajar durante la pandemia aún no regresan al trabajo (OIT, 2022).

Sin embargo, la pandemia del CoVID-19 ha creado nuevas formas de trabajo, como el llamado trabajo remoto, lo que ha acelerado el uso de la tecnología y aumentado la demanda de habilidades laborales, lo que hace que los adultos mayores corran mayor riesgo

de perder su empleo (Valiente, 2022). Asimismo, según la revisión técnica del INEI para 2022, la PEA ocupada de Lima Metropolitana disminuyó 55,1% durante el trimestre. Trabajadores con educación básica (64,0%), trabajadores de la construcción (73,9%), empresas con menos de 10 empleados (65,5%) y empresas sin seguro de salud (66,3%) experimentaron una caída más pronunciada (Urrutia, 2021).

En resumen, según lo citado anteriormente se pudo detectar que el problema que está afectando el campo laboral se debe principalmente al talento humano ya que está forzando a los empleadores a cambiar sus perspectivas, y en especial la “Generación Y” quienes están efectuando nuevas formas de trabajar, producir y consumir. Lo que ocasionando que las organizaciones reaccionen de forma lenta, quedándose cortas en el desarrollo de habilidades que contribuyan en aumentar su nivel profesional. Otro de los puntos que afecta a las organizaciones en la gestión del personal, es la falta de aprendizaje, desarrollo y carencia de habilidades de recursos humanos. Por otro lado, la reinserción laboral después de la pandemia ha generado que la calidad del empleo sea afectada debido a factores como menores honorarios de trabajo y peores condiciones laborales, todo esto por la falta de normas laborales que protejan al trabajador, generando que la mayoría de las personas busquen alternativas en los subempleos.

Por tal motivo, el estudio buscó brindar conocimiento e identificar aquellos factores que busca la “Generación Y”, para poder cubrir sus expectativas dentro de las organizaciones de los diferentes sectores. Esto permitirá reforzar las teorías relacionadas a las variables compromiso organizacional y calidad de empleo. Asimismo, contribuirá al desarrollo de nuevas estrategias que puedan ser aplicadas en el área de recursos humanos. También, el desarrollo del trabajo servirá dentro de la maestría como antecedente para

futuros estudios relacionado al tema de investigación y servirá como base para aquellos alumnos que desean seguir explorando sobre las variables de compromiso organizacional y calidad de empleo. Por último, la investigación otorga información sobre aquellas características que se deben fortalecer como ingresos laborales, modalidad de contratación, afiliación a seguridad social y horas trabajadas para lograr un compromiso organizacional y calidad de empleo acorde a las necesidades de los empleados de los diferentes sectores.

En consecuencia, se busca evaluar la relación que pueda generar el compromiso organizacional y calidad del empleo en la “Generación Y”, y si estas influyen en el desenvolvimiento de sus actividades laborales; por esa razón, se estructuró instrumentos que permitieron obtener los datos para el análisis y resolución de la problemática presentada, y se identificó si existe correlación entre la compromiso organizacional y calidad de empleo.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

A través de la indagación de teorías acerca del Compromiso Organizacional y la Calidad de empleo, se comprenderá mejor las relaciones que existen entre ambas variables que se van a estudiar y la influencia mediante los conceptos impartidos en clases.

1.3.2. Justificación Práctica

Esta investigación pretende dar recomendaciones para futuras investigaciones que se relacionen con la problemática actual que está vinculada al desarrollo laboral en referencia al compromiso organizacional y la calidad de empleo de las organizaciones en las que trabajan los individuos de la “Generación Y”. Haciendo factible gestionar el talento humano desde otra perspectiva de acuerdo con el rango de edades al que pertenece.

1.3.3. Justificación Social

El desarrollo del trabajo contribuirá a los individuos de la “Generación Y” que está comprendida por los nacidos entre el año 1980 y 2000, quienes tienen ciertas características en el desarrollo y desempeño laboral, a quienes les será de utilidad para comprender y mejorar su calidad de vida laboral. De igual manera aportará información relevante para las empresas trujillanas interesadas en gestionar mejor el talento humano.

1.3.4. Justificación Metodológica

Se manejará instrumentos científicos y tecnológicos para la ejecución de los cuestionarios digitales de las variables compromiso organizacional y calidad de empleo, debido a que el proyecto se realizó durante la pandemia del COVID-19 y existían restricciones, asimismo, se utilizó el estadístico de Rho de Spearman para medir y dar respuesta a la problemática presentada.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

-Identificar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Ingresos Laborales.

-Identificar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Modalidad de Contratación.

-Identificar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Afiliación a la Seguridad Social.

-Identificar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Horas Trabajadas.

1.5. Hipótesis

1.1.1. Hipótesis General

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

H0: No existe relación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Romero (2017) en su investigación de “Compromisos Organizacionales de los Servidores Públicos con Contrato Temporal y Designación”. Tenía una hipótesis: si los funcionarios designados fueran más leales que los trabajadores contratados. El autor utiliza métodos de investigación de investigación y /o descriptivos para abordar este tema de fondo. La conclusión del autor es que una de las obligaciones más cuestionables en este estudio es la promesa de la personalidad. Sin embargo, es importante mencionar que las pautas no tienen que obedecer o incluso enviar, sino obtener una cooperación espontánea y efectiva basada en el respeto y el compromiso, por tal motivo muchos funcionarios les permiten tener miedo y preocuparse por perder sus trabajos que está vinculado con la estabilidad laboral.

El antecedente contribuye en la investigación puesto que busca determinar la relación del compromiso organizacional y la calidad del trabajo, esto se asocia directamente con el objetivo del presente estudio.

Méndez (2015) desarrollo el informe de “Clima percibido por empleados y compromiso Organizacional en Parques ECO arqueológicos de México” tuvo como objetivo medir el grado de calidad del clima y compromiso organizacionales. La unidad de análisis estuvo constituida por los empleados de la institución. El análisis de los resultados obtenidos se encontró que no existen diferencias significativas en la antigüedad y tipo de trabajo entre los empleados que ejercen en el Parque ECO arqueológico; esto significa que los trabajadores temporales, al igual que los trabajadores permanentes, independientemente

de la antigüedad, perciben el nivel de compromiso organizacional de estupendo a magnifico.

El antecedente contribuye indicando que existe una relación directa con los objetivos de la investigación, ya que se puede ver como la antigüedad o el tipo de empleo no influye el factor del compromiso laboral, y esto se puede asociar con la investigación, ya que mediante el análisis estadístico buscó también determinar la vinculación de las variables presentadas.

Coronado et al. (2020) el desarrollo de su investigación estuvo relacionado con el compromiso organizacional de los colaboradores con la empresa, aunque es un tema muy estudiado aún no se tiene definido sus dimensiones para el correcto análisis de la información, dentro del estudio se revisaron 50 artículos de la base de datos de SCOPUS donde se pudo determinar que la variable se puede manipular para lograr diferentes tipos de compromisos. Los resultados del estudio permitieron observar la influencia dentro del desarrollo de las actividades de la empresa. Además, la investigación permitió identificar que la variable se despliega en diversos campos: compromiso laboral, responsabilidad organizacional, disposición al aprendizaje, creación, capacidad de reconocer, practica laboral y control del estrés. Se concluyó que el compromiso organizacional tiene datos históricos de estudios realizados, donde muestra que sus características pueden ser aplicadas dentro de la organización para obtener datos, pero no siempre pueden ser favorables ya que los resultados de relación siempre existen discrepancias. Finalmente, el compromiso emocional es lo que tiene mayor impacto en una organización.

El antecedente contribuye en la investigación puesto que busca revisar los antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional de los colaboradores dentro de la empresa y como esto afecta el desarrollo de las operaciones.

Chiang y Candia (2021) en su estudio sobre la influencia del compromiso organizacional y la satisfacción laboral. El objetivo fue determinar la influencia del compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa privada de Chile. Las variables estudiadas permiten ejecutar la gestión empresarial de forma correcta, los que se encuentran vinculados con el rendimiento, eficiencia, absentismo, rotación del personal y condiciones adecuadas de los colaboradores. El método utilizado fue causal, transversal y no experimental. El instrumento estuvo compuesto por tres cuestionarios confiables y se aplicó a 101 trabajadores públicos. Los resultados mostraron que existen relación entre las variables y sus niveles se encuentran en 64% y 47% por cada una. Finalmente, los autores mencionan que las variables se relación de forma positiva y moderada, el análisis de los datos permitió aceptar la H1 y rechazar la H0.

El antecedente contribuye en la investigación puesto que busca revisar los antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa y como esto afecta el proceso de las operaciones.

2.1.2. Nacionales

Pinela y Donawa (2019) el propósito principal de este apartado es determinar la importancia de la calidad de vida laboral y su impacto en el compromiso organizacional desde un horizonte teórico en un entorno universitario. Por tal motivo, la revisión bibliográfica presenta un nuevo marco teórico amplio, la descomposición de las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional para identificar elementos

actitudinales-comportamentales de los docentes universitarios que permitirán a futuras investigaciones desarrollar variables robustas de acceso a las percepciones de las dimensiones instrumentales. y sus condiciones de diagnóstico para que la organización pueda utilizarlo. Dentro del informe se pudo observar que las variables tienen una relación positiva y significativa dentro de la empresa.

Este antecedente respalda el desarrollo del estudio puesto que reafirma que el compromiso organizacional de una empresa tiene una correlación directa y estadísticamente significativa con el compromiso de trabajo.

Gutiérrez (2019) el informe desarrollado sobre compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en la administración pública” tuvo como objetivo averiguar si las unidades de análisis se compensan en la investigación. El método dentro de la investigación fue cuantitativo, correlacional y transversal, su muestra estuvo compuesta por 118 profesores. La evaluación señaló que existe relación y significancia aceptable entre las variables estudiadas, según el estadístico que muestra un ($Rho=0.410$). El autor concluye indicando que las variables independiente y dependiente se correlacionan ambas en la unidad de análisis presentada; por esa razón, podemos afirmar que el compromiso organizacional es un elemento importante dentro de la empresa ya que permite determinar el grado de aceptación de los colaboradores con ella.

Este antecedente respalda a la presente investigación puesto que reafirma que el compromiso organizacional de una empresa tiene una correlación directa y estadísticamente significativa con el compromiso de trabajo.

Bohrt y Diaz (2018) señala que el compromiso organizacional es un elemento importante dentro del trabajo, porque está relacionado directamente con el desempeño

organizacional, según la premisa indicada anteriormente la investigación se desarrolló siguiendo el método de revisión literaria, transversal y modelos 3D de compromiso, que están relacionados con el estado emocional de los empleados y modelos L-MX de conexión entre gerente y trabajador. La unidad de análisis estuvo compuesta por 353 de dos fábricas de la ciudad de Bolivia, para la recolección de los datos se utilizaron los cuestionarios elaborados de las variables y características. Los resultados obtenidos señalaron que las variables y dimensiones de estudio se correlacionan de forma directa en los colaboradores, aunque se puede evaluar también que algunos elementos de la variable no afectan el compromiso de los colaboradores al momento de realizar sus operaciones. Por último, se pudo visualizar que los colaboradores que tienen una relación más directa con el supervisor tienen un mayor grado de satisfacción y compromiso. La información recolectada por los investigadores incita a seguir estudiando sobre las variables en otras realidades dentro de los países de Latinoamérica.

En este estudio el antecedente busca demostrar cómo el compromiso organizacional se relaciona intercambio líder-empleado y satisfacción, lo cual se pudo visualizar dentro de si estudio, el antecedente sirve como base dentro del estudio.

Alvarado (2018) el informe desarrollado de relación del compromiso organizacional y compromiso laboral en una institución pública, tuvo como finalidad primordial determinar si existe correlación entre las variables de investigación. La investigación utilizó un método correlacional, la unidad de análisis estuvo compuesto por docentes de la institución. La información obtenida permitió visualizar que los niveles de las variables mostraron un nivel equitativo; además, los datos que fueron analizados mediante el estadístico nos reveló que las variables se relacionan y mantienen un nivel de

significancia aceptable. Finalmente, el autor concluyó señalando que el compromiso organizacional y laboral tienen un grado de relación de 0.420 entre ambas, esto nos hace reafirmar lo importante que es el compromiso dentro del desarrollo de la institución y como este permite mejorar el rendimiento de los trabajadores.

En esta tesis el antecedente busca demostrar cómo el compromiso organizacional y el workengagement tiene una asociación positiva y significativa, es por eso la relación con la presente investigación.

2.1.3. Locales

Aguilar (2019) en el desarrollo de su trabajo de correlación de liderazgo transformacional y compromiso organizacional dentro un centro educativo superior. El trabajo tuvo como objetivo establecer si existe una causa y efecto entre las variables de estudio. El autor aplicó el método relacional y no experimental. La unidad de estudio estuvo conformada por los profesores de la institución. El análisis de la información mostro que existe relación entre la variable independiente y dependiente, las cuales fueron evaluadas siguiendo los esquemas del estudio. Terminando el estudio el autor concluyó que existe correlación entre liderazgo inspirador de altos funcionarios y la actitud de los trabajadores de la institución superior, lo cual se pudo confirmar con el estadístico de Rho de 0.872 quien en su escala considera un alto grado de relación. Por esa razón, se desestima la H0 y se confirma la H1 alternativa.

Del presente antecedente se enfatiza el vínculo existente entre la variable dependiente y la independiente, siendo este un canalizador de sensaciones como la aceptación, la responsabilidad y el sentido de pertenencia por parte del individuo con la empresa.

Peña et al. (2016) el desarrollo de la investigación tuvo como meta evaluar el compromiso de los colaboradores dentro de la gestión empresarial y poder determinar si los trabajadores aceptan las políticas del talento humano y como estas las desarrollan. Asimismo, el estudio busco evaluar las características del C.O. y visualizar si se relacionan en las microempresas del sector metalmecánico en la ciudad de estudio. El instrumento para recolección de la información fue elaborado mediante la teoría de C. O. y elementos de Meyer y Allen, donde el tipo de respuesta fue mediante Likert. Además, se aplicó la prueba de confiabilidad para tener la certeza que los datos son correctos. La información recaudada permitió visualizar que existe correlacione entre las variables de estudio de forma aceptable y directa, lo cual afirma la teoría de otros estudios donde señalan que la variable afecta las operaciones de los trabajadores dentro de la empresa

Del presente antecedente se enfatiza el vínculo existente entre el compromiso organizacional de los trabajos en empresa pequeñas y como estas gestionan el talento humano para retenerlos dentro de la empresa.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Compromiso Organizacional

Según Montoya (2014) define el tema como aquel que busca medir el grado de aceptación de los colaboradores que tienen respecto a la institución u organización donde laboral y si este afecta el rendimiento dentro de las actividades de estos (p. 33). También, según señala Chiavenato (2009) es aquella actitud o identificación que los colaboradores tienen con las metas de la organización, las cuales buscan aumentar la rentabilidad dentro del sector que se encuentra direccionadas.

- **Dimensiones**

Según Meyer y Allen (1996) definen tres dimensiones de compromiso:

Compromiso afectivo: Se refiere a un vínculo afectivo que surge entre la empresa y los trabajadores, el mismo que se manifiesta solo si las necesidades de estos están satisfechas al igual que sus expectativas. El trabajador tiende a sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa, se siente identificado con la cultura organizacional y se compromete con los desafíos de la organización. (Mayer y Allen, 1996).

Para medir el progreso y cambios se utiliza: *el sentimiento de permanencia*, el individuo considera que el entorno laboral en el que se desempeña es adecuado, por lo que desea permanecer en él. Además, *vinculación afectiva*: el empleado se encuentra identificado con la empresa porque ha contribuido a satisfacer sus expectativas. Por último, *necesidades y solidaridad con los problemas*: El individuo genera un vínculo afectivo con la organización. (Mayer y Allen, 1996).

Compromiso normativo: Se refiere a la condición en la que tanto la lealtad como las costumbres de la empresa tienen un rol crucial, el mismo que desarrolla un vínculo hacia la empresa para mantenerse en ella, de percibir nuevas situaciones, dar la oportunidad de trabajar en ella y ser apreciada por los trabajadores. Por tal motivo, el compromiso normativo es de naturaleza afectiva puesto que cada trabajador se demuestra satisfecho y no se ausenta del trabajo.

Asimismo, para medir la siguiente dimensión se utiliza, *el sentimiento de agradecimiento*: El trabajador desea continuar en la organizacional porque se siente agradecido. También, *el sentimiento de obligación*: El individuo se siente en compromiso con su superior por la oportunidad que este le dio. Finalmente, el

sentimiento de retribución: El individuo quiere seguir en la empresa por los beneficios que le brinda. (Meyer y Allen, 1996).

Compromiso de continuidad: Involucra un estado de dependencia entre las necesidades e intereses del trabajador y la empresa, motivos por los cuales desea seguir trabajando en la misma o renunciar y asumir los resultados que conllevarían tomar esa decisión. Intervienen las siguientes premisas: necesidad y beneficios económicos, así como los anhelos del trabajador.

Para realizar la medición de la dimensión se utiliza los siguientes indicadores, el *deseo de permanencia*: El trabajador desea continuar en la organización porque ocupa un puesto en el que ha dedicado tiempo y esfuerzo para el cumplimiento de sus actividades. Asimismo, la *dificultad para encontrar un nuevo puesto de trabajo*: el trabajador no está convencido de renunciar a su trabajo por temor a no encontrar oportunamente otro puesto de trabajo. Por último, la *necesidad de tener una fuente de ingreso*: el individuo lleva tiempo laborando en la empresa por lo que se le complica conseguir un empleo con mejores beneficios. (Meyer y Allen, 1996).

2.2.2. Calidad De Empleo

La "calidad del empleo", se refiere a las particularidades tácitas de un empleo, o cargo laboral. La comparación de las dimensiones de un trabajo va a permitir establecer su calidad. Asimismo, Van Bastelaer y Hussmann (2000) expone que está relacionado con aquellas características que los colaboradores buscan para cubrir sus necesidades laborales dentro del entorno empresarial (p. 2). Asimismo, Farné (2003) afirma que las condiciones relacionadas al trabajo deben ser la manifestación de características objetivas, delimitadas por la organización y por normas de aceptación económica, política y social. Por otra parte,

señala Somavía (1999), que define las especificaciones que debe tener un vínculo de trabajo para cubrir los estándares de los colaboradores quienes buscan ambientes adecuados y seguros para realizar sus actividades profesionales.

- **Dimensiones**

Son elementos establecidos por las Instituciones reguladoras del talento humano y que son aplicadas dentro de las empresas para el desarrollo profesional de los colaboradores. Ahora bien, en el estudio de Farné y Mac-Clure (2008) se aplicaron las siguientes características:

Ingresos laborales: son aquellas remuneraciones que se obtienen por la compensación del servicio realizado por los empleadores a sus colaboradores al momento de realizar o cumplir con las actividades de la organización. Esta remuneración puede ser mínima vital o puede aumentar según el perfil del trabajador.

Modalidad de contratación: es aquel instrumento que permite un vínculo entre el colaborador y empleador para garantizar su estabilidad o permanencia dentro de la organización; asimismo, permite brindar seguridad y protección laboral a los colaboradores de una institución o organización (Farné, 2012).

Afiliación a la seguridad social: es aquel beneficio que las empresas ofrecen al momento de ser contratados por alguna entidad u organización; y que brinda seguridad y salud a los colaboradores para reducir el ausentismo en los puestos de trabajo de las empresas. La entidad que regula dicha retribución es la institución de ESSALUD.

Horas trabajadas: es la jornada laboral de 48 horas que cumple cualquier colaborador dentro de una organización formal y que está regulada por el marco laboral del país.

1.1.1. Relación entre variables

Se puede afirmar que existe continuidad entre las variables lo que señala que la primera variable se ve afectada, la segunda también lo hará, ya sea de manera positiva o negativa. Esta relación es fundamental ya que se deduce que el resultado ha derivado de una intervención, o de una variable que no se controló anticipadamente. Del mismo modo, los datos obtenidos permitirán observar la relación que tienen las características de las variables y como estas influyen entre ellas. Por tal motivo, es importante que la unidad de análisis se encuentre bien establecida para realizar la correcta evaluación de las variables y determinar si existe una correlación positiva o negativas de las mismas.

2.2. Marco Conceptual

- **Clima organizacional.** Es aquel ambiente donde los empleados realizan sus operaciones de forma óptima, por lo cual las organizaciones deben estar alineados con las necesidades de los trabajadores para cumplir sus expectativas (García et al., 2020).
- **Compromiso.** Es la actitud laboral que tiene un colaborador con una organización y que se manifiesta en tres comportamientos: reconocimiento acendrado, acompañamiento por la aceptación, relación con los valores y metas de la empresa, donde se quiere permanecer para su desarrollo profesional (Arias, 2016).
- **Empleo.** Es la oferta profesional que toda empresa brinda para obtener el mejor talento humano que permita realizar las tareas dentro de la empresa para lograr su desarrollo dentro del sector (ILO, 2015).
- **Generación Y:** Grupos de población identificados y nacidos en la década de 1980, nombrados porque terminarán con el cambio de milenio, y cuyas características de comportamiento son controvertidas y algo incomprendidas, tienen fortalezas

identificables como la facilidad de uso de la tecnología y la apertura, pero identifica áreas de mejora en paciencia, falta de compromiso empresarial, falta de tolerancia para la gestión y supervisión (Najar, 2018)

- Organización. Es aquella unidad constituida por ciertos miembros para desarrollar una actividad dentro de un sector establecido. Asimismo, para la realización de las operaciones busca recursos de todos los tipos para cumplir sus actividades (Boero, 2020).
- Población Económicamente Activa. También conocida como PEA, está integrada por la población general en edad de trabajar está constituida por aquellos empleados que puede realizar una actividad laboral. La edad para realizar dicha actividad es a partir de los dieciochos años según ley laboral. Para explicar mejor, la PEA se separa en: ocupados, es decir, los que trabajan, y desempleados, es decir, los que buscan activamente trabajo. (Garvan, 2019).

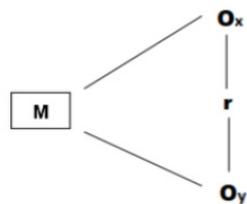
III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Diseño del estudio

La investigación utilizó el método no experimental, ya que no serán sometidos a pruebas los objetos de investigación. Este estudio analizó el problema o fenómeno en su forma natural, sin alterar la variable independiente y dependiente dentro del estudio (Hernández et al., 2014).

La investigación tuvo un corte transeccional, porque los datos fueron recolectados en un tiempo único, donde se describieron las variables y analizaron su incidencia dentro de la muestra seleccionado por el estudio (Hernández et al., 2018).

El diseño del estudio fue correlacional porque permitió analizar e identificar si existe vinculación de las variables estudiadas y evaluar el grado de efecto que tienen entre ambas dentro del objeto de investigación (Hernández et al., 2014).



Donde:

M = Representa a la Generación Y

O_x = Representa la observación de la variable Compromiso Organizacional

R = Representa la relación entre las variables

O_y = Representa la observación de la variable Calidad de Empleo

3.2. Población

La PEA estimada de la “Generación Y” del Distrito de Trujillo, según Censo 2017 (INEI) que oscilan entre 14 y 44 años, es de 94 076. Se ha considerado esta población puesto que la generación “Y” oscila entre 20 y 40 años en la actualidad.

3.3. Muestra

La presente investigación empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para ello, se segmentó a la población bajo los siguientes parámetros:

Determinación de la población: Generación Y entre los 20 a 40 años que se encuentran inmersos en la PEA del distrito de Trujillo.

Edad: Generación Y entre los 20 a 40 años.

Sexo: Hombres y mujeres

Limitación geográfica: Distrito de Trujillo

Situación laboral: PEA Ocupada

Tipo de empresa: Todas

Para obtener la muestra se utilizó la fuente del “Instituto Nacional de Estadística e Informática – Censo poblacional al 2017”.

Para determinar la unidad de análisis (muestra) se estableció el método de selección aleatoria según la población elegida. Para la determinación se aplicó la ecuación para unidades finitas.

Para la estimación se empleó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{N * e^2 + z^2 * (p * q)}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = valor estadístico asociado a un nivel de confianza del 95% (1.96)

P = probabilidad de aceptación del estudio (50%)

q = probabilidad de rechazo del estudio (50%)

N = población

e = margen de error 6%

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.50) * (0.50) (94\ 076)}{(94\ 076) * (0.06)^2 + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

n = 266 ----->Número de individuos se aplicó el cuestionario

3.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable

| VARIABLES | HIPÓTESIS | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | TIPO DE ESCALA |
|--|--|--|--|---------------------------|---|---|----------------|
| VARIABLE CUALITATIVA 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL | <p>Hi: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo de la “Generación Y” en Trujillo – 2020.</p> <p>H0: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo de la “Generación Y” en Trujillo – 2020.</p> | <p>Es una condición psicológica y se refiere al vínculo entre el individuo y la empresa, que impacta en su decisión de adaptarse y querer permanecer en ella. Meyer y Allen (1996)</p> | <p>Se medirá a través de la encuesta de medición de un cuestionario virtual de 9 preguntas, con escala Likert.</p> | Compromiso afectivo | Sentimiento de permanencia | 1. ¿Me siento parte de la empresa donde laboro? | ORDINAL |
| | | | | | Vinculación afectiva | 2. ¿Me sentiría muy feliz de trabajar el resto de mi vida en la empresa en la que laboro actualmente? | |
| | | | | | Solidaridad con los problemas | 3. ¿Siento los problemas de la empresa donde laboro como propios? | |
| | | | | Compromiso normativo | Sentimiento de agradecimiento | 4. ¿Consideraría correcto renunciar y trabajar en otra empresa? | |
| | | | | | Sentimiento de obligación | 5. ¿Me sentiría culpable si renunciara a la empresa donde laboro? | |
| | | | | | Sentimiento de retribución | 6. ¿Siento que le debo mucho a la empresa en la que laboro? | |
| | | | | Compromiso de continuidad | Deseo de pertenencia | 7. ¿Me siento como “parte de la familia” en la empresa donde laboro? | |
| | | | | | Dificultad para conseguir un nuevo empleo | 8. Si renunciara a la empresa donde laboro ¿tendría muy pocas opciones para encontrar algo mejor? | |
| | | | | | Necesidad de tener una fuente de ingreso | 9. ¿Permanezco en la empresa donde laboro por necesidad económica? | |
| VARIABLE CUALITATIVA 2: CALIDAD DE EMPLEO | | <p>Es el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en la</p> | <p>Se medirá a través de la encuesta de medición del cuestionario de</p> | Ingresos laborales | Conformidad con el nivel de ingresos | 1. ¿Estoy de acuerdo con mi actual nivel de ingresos? | ORDINAL |
| | | | | | Ingresos permiten realizar gastos extras | 2. ¿Mis ingresos cubren solo mis necesidades básicas o también puedo darme algunos gustos? | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|---|
| | | actitud, rendimiento y seguridad de los trabajadores. Reinecke Valenzuela (2000) | un cuestionario virtual de 13 preguntas, con escala Likert. | | Ingresos acordes con nivel de funciones | 3. ¿Considero que mis ingresos van acordes con el nivel de mis funciones organizacionales? |
| | | | | Modalidad de Contratación | Tipo de modalidad | 4. ¿Estoy de acuerdo con la actual modalidad de contrato? |
| | | | | | Conformidad con la contratación | 5. ¿Estoy de acuerdo con las cláusulas de mi contrato? |
| | | | | | Tiempo de duración de la contratación | 6. ¿Estoy de acuerdo con la duración determinada en mi contrato? |
| | | | | 7. ¿Me sentiría más satisfecho con un contrato permanente? | | |
| | | | | Afilación a la seguridad social | Satisfacción con tipo de Seguro Social | 8. ¿Me siento satisfecho con el tipo de Seguro de Salud que me provee la empresa donde laboro? |
| | | | | | Atractivo de puesto de trabajo por beneficios de ley que ofrece | 9. ¿Contar con los beneficios de ley, hace más atractivo mi puesto de trabajo? |
| | | | | | Cambio de trabajo por más ingresos | 10. ¿Cambiaría de trabajo si ganara más, pero sin contar con los beneficios de ley? |
| | | | | Horas trabajadas | Disponer de tiempo en familia | 11. ¿Mi actual horario laboral me permite disponer del tiempo suficiente para pasar con mi familia? |
| | | | | | Disponer de tiempo para capacitación | 12. ¿Mi actual horario laboral me permite disponer del tiempo suficiente para llevar programas o cursos de especialización? |
| | | | | | Tiempo libre | 13. ¿Me gustaría tener más tiempo libre? |

3.5. Procedimientos y Técnicas

Procedimientos

La información recopilada fue registrada y procesada en hojas de cálculo de M.S. Excel, para su correspondiente tabulación y análisis, y también para la elaboración de tablas y figuras que estarán dentro del informe.

Técnicas

Los procedimientos sistemáticos para la investigación fue:

Encuesta: para la obtención de la información, se empleó la encuesta herramienta que permitió obtener información de los 266 individuos de la Generación Y entre los 20 a 40 años y están incluidos en la PEA de la ciudad de Trujillo, para resolver la problemática presentada dentro de la investigación.

Instrumento

El instrumento con el que se recopiló toda la información fue:

Cuestionario Virtual: para la aplicación del instrumento se utilizó el cuestionario que estuvo estructurado en 9 preguntas de la variable compromiso organizacional y dividido en las características: compromiso afectivo (3), compromiso normativo (3) y compromiso de continuidad (3) y elección de respuesta en modo Likert. Para la otra variable calidad de empleo se diseñó el cuestionario que estuvo estructurado en 13 preguntas y dividido en sus dimensiones: ingresos laborales (3), modalidad de contratación (4), afiliación a la seguridad social (3) y horas trabajadas (3) y elección de respuesta en modo Likert. (Ver Anexo N°2 y 3).

Para aplicación del cuestionario se utilizó la plataforma virtual de Google, enviado mediante correo electrónico, y enlace difundido por celular y redes sociales, donde se obtuvo la información para resolver la problemática presentada (Ver Anexo N°12).

Validación y confiabilidad

Los instrumentos pasaron por un proceso de validación, en donde los siguientes expertos revisaron exhaustivamente los cuestionarios de ambas variables:

- Dr. Heyner Marquez Yauri (Ver Anexo N°6 y 7)
- Mg. Sandra León (Ver Anexo N°8 y 9)
- Dra. Patricia Barinotto (Ver Anexo N°10 y11)

Asimismo, para corroborar su validez y fiabilidad, los datos fueron exportados al programa Alfa de Cronbach (Ver Anexo N°13 y 14) en donde se obtuvo el siguiente análisis:

Tabla 2

Cuestionario 1: Variable Compromiso Organizacional

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.718 | 9 |

Tabla 3

Cuestionario 2: Variable Calidad de Empleo

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.743 | 13 |

3.6. Plan de análisis de datos

Análisis de datos

Para la evaluación de la información se aplicó la estadística para determinar los parámetros de la unidad, por lo cual primero se calculó la prueba de normalidad para comprobar qué tipo de estadístico inferencial es el más conveniente de acuerdo con el volumen de la población. Paso seguido se aplicó la prueba correspondiente para establecer si influyen las variables de estudio. La teoría indica que, para dos variables cuantitativas, se utilizó la evaluación de Rho Spearman.

Procesamiento de datos

La información fue exportada al programa SPSS V.23 para el análisis respectivo utilizando la estadística descriptiva.

Estadística descriptiva: se utilizaron cuadros bivariantes para la presentación y se recurrió a las figuras de barras para facilitar la comprensión de los resultados.

3.7. Contratación de Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de Normalidad de los datos recolectados

| | Kolmogórov-Smirnov | | |
|---------------------------|--------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Compromiso Organizacional | 0.104 | 266 | 0.000 |
| Calidad de Empleo | 0.067 | 266 | 0.006 |

Nota. Información obtenida de la aplicación del cuestionario.

En la tabla 4 se visualiza el grado de alcance de las variables ($P1=0.000$ y $P2=0.006$) son menores al error permitido, lo cual indica que no siguen una distribución normal, por esa razón, se estimará mediante el coeficiente de Rho.

lo que indica que los datos no tienen una distribución paramétrica; por tal motivo, se utilizara el estadístico de Spearman.

3.8. Consideraciones éticas

Los aspectos éticos utilizados dentro de la investigación fue el derecho a la privacidad, donde los datos de los individuos fueron utilizados exclusivamente dentro del estudio y para fines académicos (Del Castillo et al., 2014). Además, la información recopilada se manejó de forma segura para garantizar su seguridad; por lo tanto, el investigador del estudio otorgó permiso a personas de confianza o que están relacionadas con la investigación (Monroy y Nava, 2018). El investigador en el estudio se expresó de forma clara y precisa dentro de la elaboración del documento para cumplir con los procesos académicos dictaminado por la universidad, respetándose la propiedad intelectual tomada de diferentes autores y que fueron utilizadas dentro de la investigación (Del Castillo et al., 2014).

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Después de haber diseñado los cuestionarios según las variables y dimensiones de estudio y mediante la plataforma Workspace, se envió por correo electrónico y redes sociales los cuestionarios para su aplicación a la muestra, el llenado de los cuestionarios fue de forma personal permitiendo el registro de cada uno dentro de la base de datos. También, se tomó en consideración la corrección automática en la asignación de valores y limitación de acceso para el análisis de la información. Para el proceso de grabación de los datos se controló que estén codificados de forma correcta según la asignación de la respuesta. Para la validación de los instrumentos se buscaron especialistas en el tema de investigación para evaluar sus características. También, existieron limitaciones como la falta de conocimiento al momento de utilizar las herramientas digitales y la información que se obtuvo fue superficial, ya que carecía de fiabilidad. Finalmente, pese a las dificultades se pudo obtener la información necesaria para ser presentadas en los resultados a continuación:

Tabla 5

Perfil de la muestra en estudio

| Aspectos | Tendencia de la muestra |
|-----------------------|--------------------------------|
| Edad | 20-40 años |
| Sexo | Hombres – Mujeres |
| Limitación geográfica | Trujillo |
| Situación laboral | PEA Ocupada |
| Tipo de empresa | Todos los sectores |

Nota. Datos de unidad de análisis.

-Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

Tabla 6

Prueba de Normalidad de compromiso organizacional y calidad de Empleo

| Variables | Kolmogórov-Smirnov | | |
|---------------------------|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Compromiso Organizacional | ,104 | 266 | ,000 |
| Calidad de Empleo | ,067 | 266 | ,006 |

- **Planteamiento de la hipótesis de normalidad**

H0: la información mantiene un valor paramétrico

H1: la información mantiene un valor no paramétrico

- **Estadístico de prueba**

Sig. Compromiso organizacional: $0.000 < 0.05$. se rechaza la H0 y acepta la H1.

Sig. Calidad de Empleo: $0.006 < 0.05$. se rechaza la H0 y acepta la H1.

- **Decisión estadística**

Después de evaluar de forma estadística los datos podemos indicar que el p valor de las variables alcanzaron los márgenes establecidos dentro de la prueba, por tal motivo se rechaza la hipótesis negativa y se acepta la hipótesis alternativa, lo cual permitirá utilizar el estadístico de Spearman.

Tabla 7

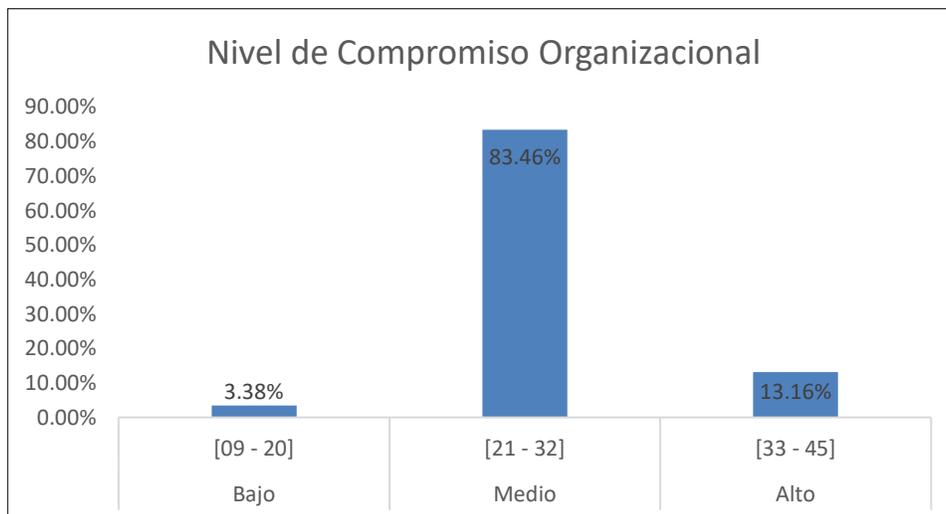
Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

| | | Compromiso Organizacional | Calidad de Empleo |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | | | |
| | Compromiso Organizacional | 1.000 | ,289** |
| | | Coefficiente de correlación | |
| | | Sig. (bilateral) | 0.00 |
| | | N | 266 |
| | Calidad de Empleo | ,289** | 1.000 |
| | Coefficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | 0.00 | |
| | N | 266 | |

En la tabla 7 se visualiza los datos obtenidos de la aplicación del estadístico donde la significancia está por debajo del límite permitido en el margen de error, donde se visualiza que existe una correlación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo, lo cual se afirma con el resultado estadístico obtenido del análisis de relación.

Figura 1

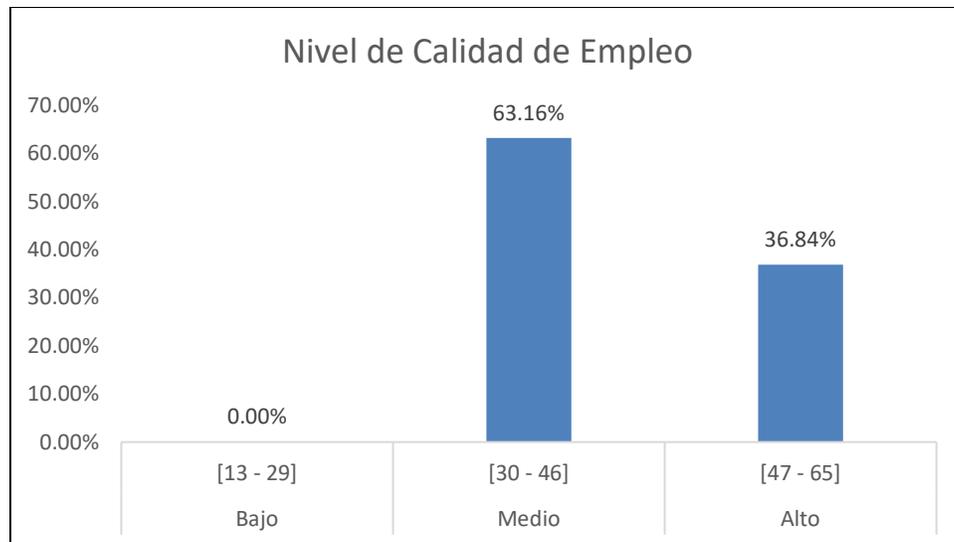
Nivel de Compromiso Organizacional



En la Figura 1 después de analizar los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario podemos observar que la variable mantiene un 3.38% de grado bajo, 83.46% de grado medio y 13.16% de grado alto respectivamente en cada rango.

Figura 2

Nivel de Calidad de Empleo



En la Figura 2 después de analizar los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario podemos observar que la variable mantiene un 0.0% de grado bajo, 63.16% de grado medio y 36.84% de grado alto respectivamente en cada rango.

Para los objetivos específicos se realizó la prueba de normalidad de las dimensiones de calidad de empleo para estimar los valores paramétricos.

Tabla 8

Prueba de Normalidad de las dimensiones calidad de empleo

| Dimensiones | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Ingresos Laborales | ,138 | 266 | ,000 |
| Modalidad de Contratación | ,117 | 266 | ,000 |
| Afiliación a Seguridad Social | ,134 | 266 | ,000 |
| Horas Trabajadas | ,169 | 266 | ,000 |

- **Planteamiento de la hipótesis de normalidad**

H0: la información mantiene un valor paramétrico

H1: la información mantiene un valor no paramétrico

- **Estadístico de prueba**

Sig. D1: Ingresos Laborales $0.00 < 0.05$. se rechaza la H0 y acepta la H1.

Sig. D2: Modalidad de Contratación $0.00 < 0.05$. se rechaza la H0 y acepta la H1.

Sig. D3: Afiliación a Seguridad Social $0.00 < 0.05$. se rechaza la H0 y acepta la H1.

Sig. D4: Horas Trabajadas $0.00 < 0.05$. se rechaza la H0 y acepta la H1.

- **Decisión estadística**

En el análisis de la información de las dimensiones se puede visualizar en todos los resultados, $p=0.00 < 0.05$ entonces rechazamos la H0 y acepto la H1; quiere decir que mantiene valores no paramétricos, en consecuencia, se aplicara el estadístico de Spearman para determinar la relación.

-Objetivo Específico 1: Identificar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Ingresos Laborales.

Tabla 9

Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la dimensión ingresos laborales en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

| | | | Compromiso Organizacional | Ingresos Laborales |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso Organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,203** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.001 |
| | | N | 266 | 266 |
| | Ingresos Laborales | Coefficiente de correlación | ,203** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 | |
| | | N | 266 | 266 |

- **Prueba de Hipótesis Especifica**

H0: No existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión ingresos laborales en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión ingresos laborales en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

- **Estadística de prueba**

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si p-valor >=0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

- **Decisión estadística**

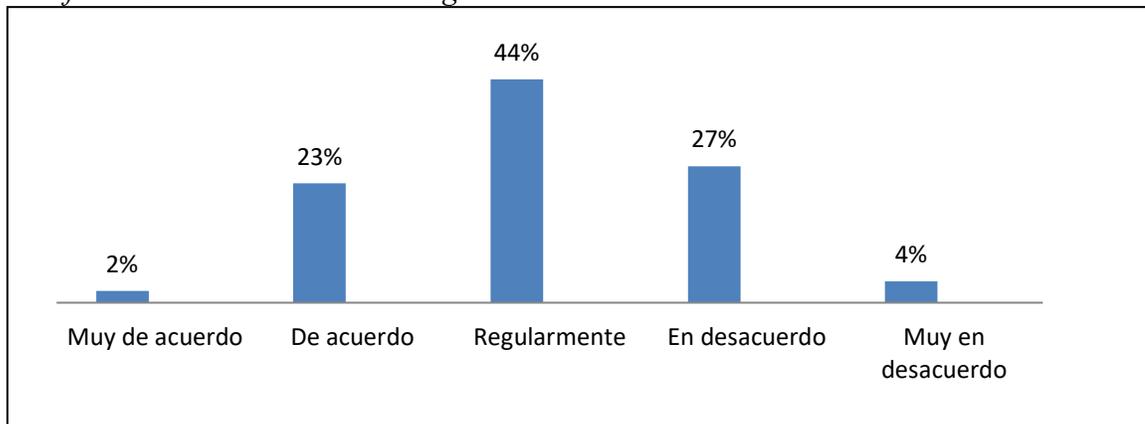
Como se puede observar en los resultados, $p=0.001 < 0.05$ se rechaza la H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión ingresos laborales en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

- **Conclusión estadística**

En la tabla 9 después de evaluar de forma estadística los datos podemos indicar que el p valor de las variables alcanzaron los márgenes establecidos dentro de la prueba, por tal motivo se puede señalar que las variables de compromiso organizacional e ingreso laboral se compensan entre sí.

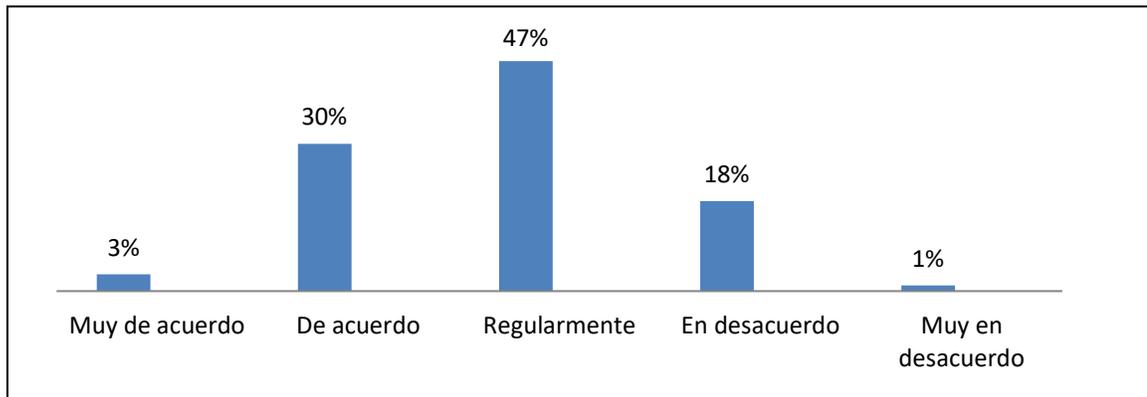
Figura 3

Satisfacción con actual nivel de ingresos



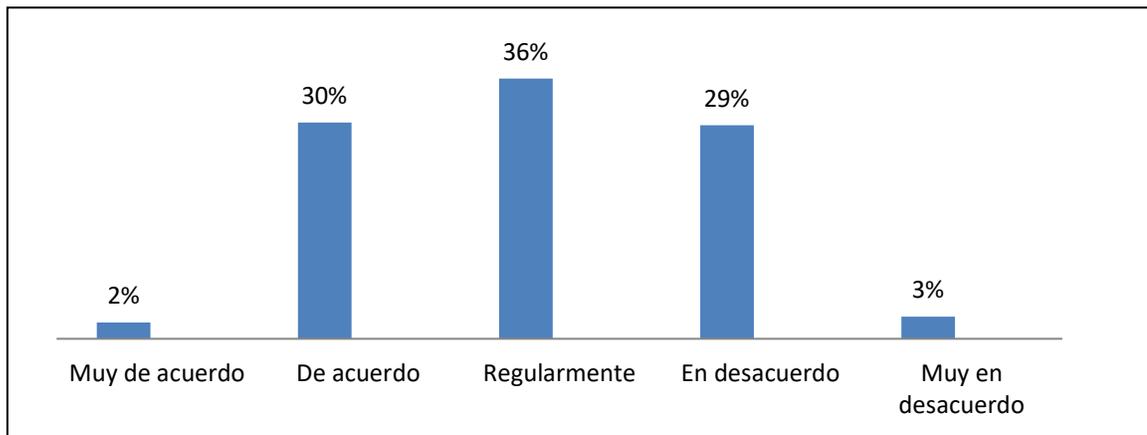
Del análisis realizado se puede visualizar que el 44% de evaluados, afirman que están regularmente satisfechos con su actual nivel de ingresos. Un 27% de los encuestados afirman que están en desacuerdo con su actual nivel de ingresos.

Figura 4
Gastos extras



Del análisis realizado se puede visualizar que el 47% de evaluados, afirman que regularmente pueden realizar gastos extras aparte de sus necesidades básicas. Un 30% de los encuestados están de acuerdo con la afirmación de que pueden realizar gastos extras aparte de sus necesidades básicas.

Figura 5
Ingresos acordes a funciones organizacionales



Del análisis realizado se puede visualizar que el 36% de evaluados, afirman que regularmente sus ingresos van acordes con sus funciones organizacionales. Un 30% de los

encuestados están de acuerdo con la afirmación de que sus ingresos van acordes con sus funciones organizacionales.

-Objetivo Específico 2: Identificar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Modalidad de Contratación.

Tabla 10

Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la dimensión modalidad de contratación en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

| | | Compromiso Organizacional | Modalidad de Contratos |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso Organizacional | 1.000 | ,230** |
| | | Coefficiente de correlación | |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 266 |
| | Modalidad de Contratación | ,230** | 1.000 |
| | | Coefficiente de correlación | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 266 | 266 |

- **Prueba de Hipótesis Especifica**

H0: No existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión modalidad de contratos en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión modalidad de contratos en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

- **Estadística de prueba**

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si p-valor >=0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

- **Decisión estadística**

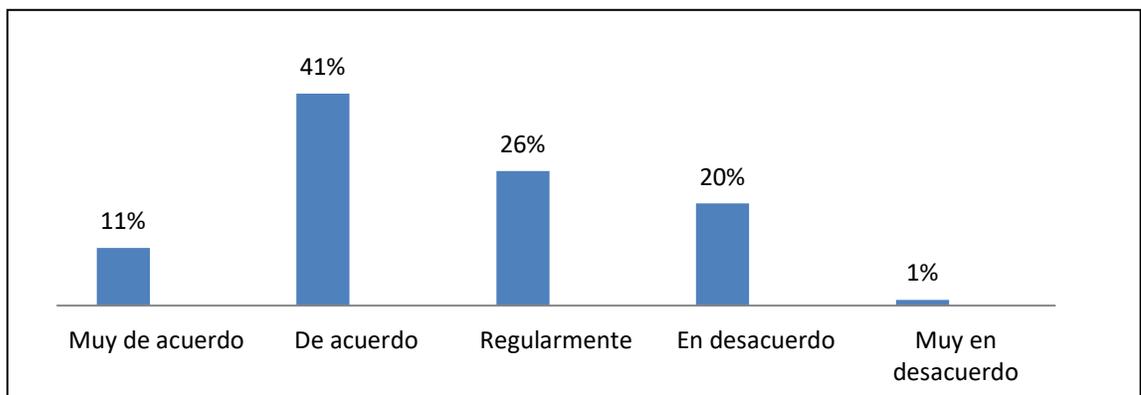
Como se puede observar en los resultados, $p=0.000 < 0.05$ se rechaza la H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión modalidad de contratos en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

- **Conclusión estadística**

En la tabla 10 después de evaluar de forma estadística los datos podemos indicar que el p valor de las variables alcanzaron los márgenes establecidos dentro de la prueba, por tal motivo se puede señalar que las variables de compromiso organizacional y modalidad de empleo se compensan entre sí, lo cual se afirma con el resultado estadístico obtenido del análisis de relación.

Figura 6

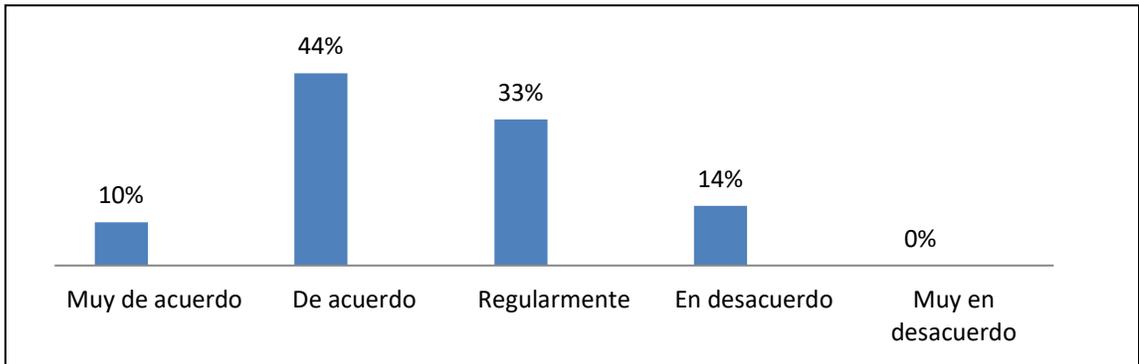
Satisfacción con modalidad de contrato



Del análisis realizado se puede visualizar que el 41% de evaluados, afirman que están de acuerdo con su actual modalidad de contrato. Un 26% de los encuestados están regularmente satisfechos con su actual modalidad de contrato.

Figura 7

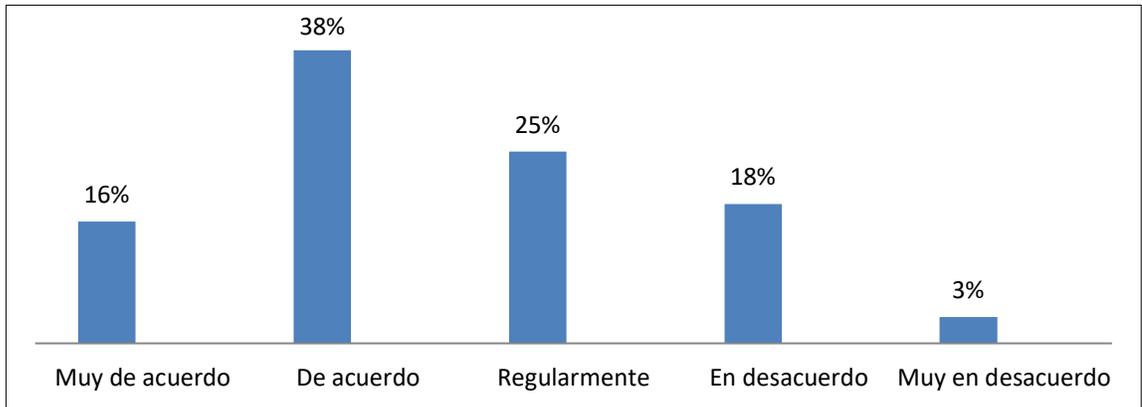
Satisfacción con cláusulas del contrato



Del análisis realizado se puede visualizar que el 44% de evaluados, afirman que están de acuerdo con las cláusulas incluidas en su contrato. Un 33% de los encuestados están regularmente satisfechos con las cláusulas incluidas en su contrato.

Figura 8

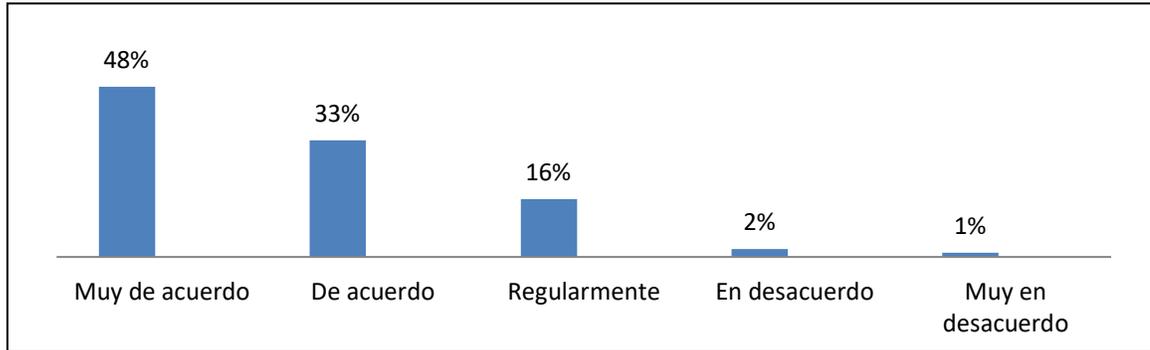
Satisfacción con duración de contrato



Del análisis realizado se puede visualizar que el 38% de evaluados, afirman que están de acuerdo con la duración de su contrato. Un 25% de los encuestados están regularmente satisfechos con la duración de su contrato.

Figura 9

Satisfacción con contrato permanente



Del análisis realizado se puede visualizar que el 48% de evaluados, afirman que estarían muy de acuerdo con un contrato permanente. Un 33% de los encuestados afirman que estarían de acuerdo con un contrato permanente.

-Objetivo Específico 3: Identificar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Afiliación a la Seguridad Social.

Tabla 11

Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la dimensión afiliación a la seguridad social en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

| | | Compromiso Organizacional | Afiliación a la Seguridad Social |
|-----------------|----------------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,306** |
| | Compromiso Organizacional | | |
| | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | N | 266 | 266 |
| | Coefficiente de correlación | ,306** | 1.000 |
| | Afiliación a la Seguridad Social | | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 266 | 266 |

Nota. Datos obtenidos de la muestra.

- **Prueba de Hipótesis Específica**

H0: No existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión afiliación a la seguridad social en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión afiliación a la seguridad social en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

- **Estadística de prueba**

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

- **Decisión estadística**

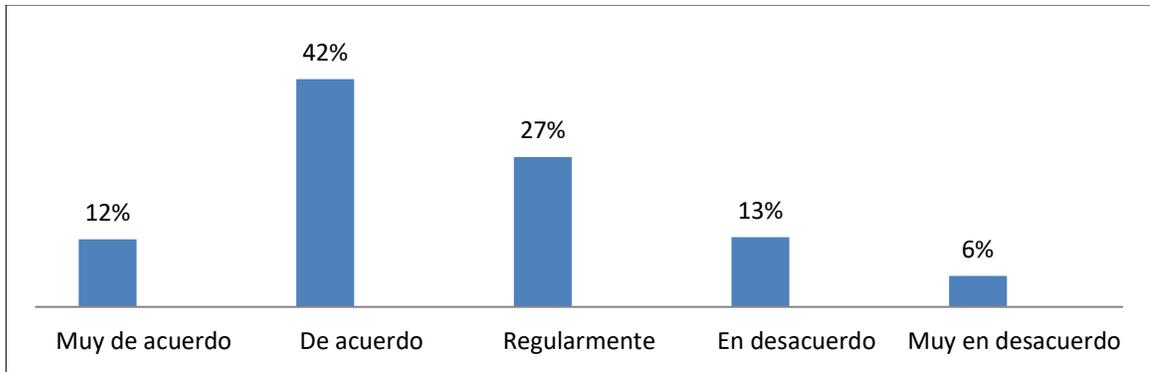
Como se puede observar en los resultados, $p=0.000 < 0.05$ se rechaza la H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión afiliación a la seguridad social en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

- **Conclusión estadística**

En la tabla 11 después de evaluar de forma estadística los datos podemos indicar que el p valor de las variables alcanzaron los márgenes establecidos dentro de la prueba, por tal motivo se puede señalar que las variables de compromiso organizacional y afiliación a la seguridad social se compensan entre sí, lo cual se afirma con el resultado estadístico obtenido del análisis de relación.

Figura 10

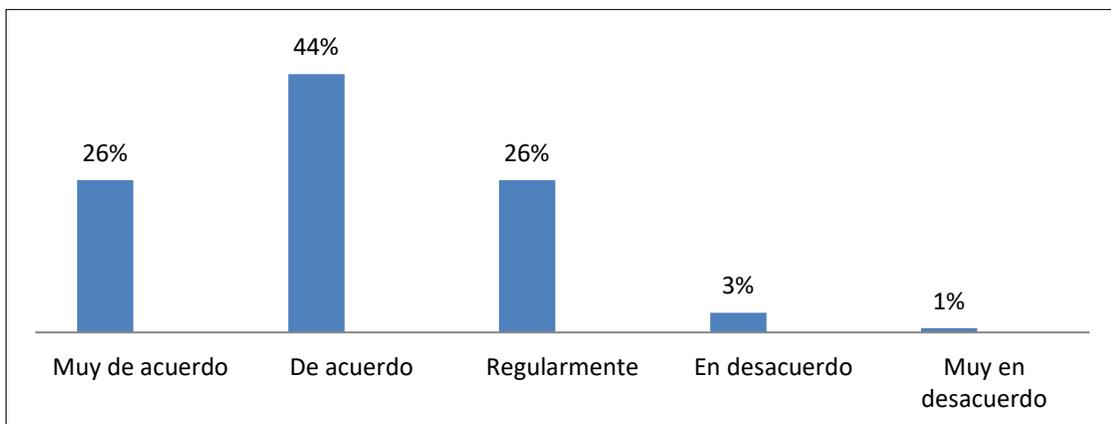
Satisfacción con seguro de salud



Del análisis realizado se puede visualizar que el 42% de evaluados, afirman que están de acuerdo con el tipo de Seguro de Salud que le provee la empresa donde labora. Un 27% de los encuestados afirman que están regularmente satisfechos con el tipo de Seguro de Salud que le provee la empresa donde labora.

Figura 11

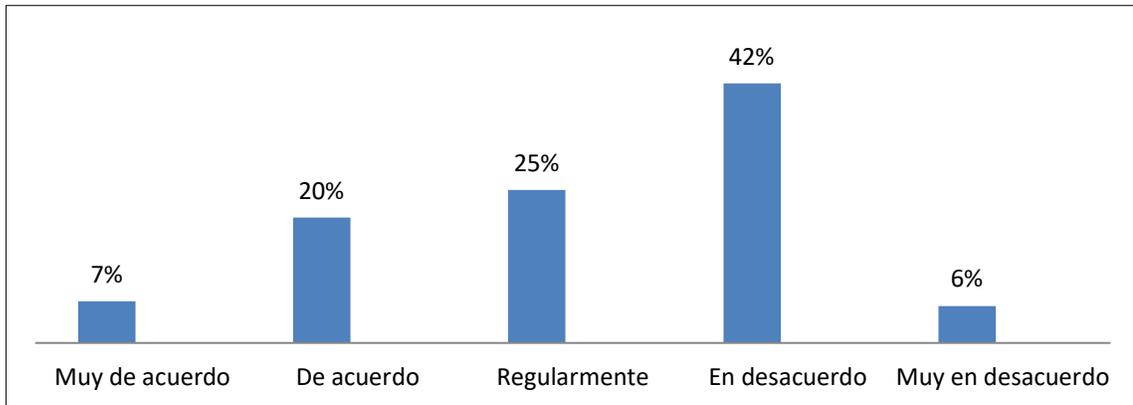
Actual puesto laboral atrayente por beneficios de ley



Del análisis realizado se puede visualizar que el 44% de evaluados, afirman que están de acuerdo con la afirmación que indica que su actual puesto laboral es atractivo por los beneficios de ley que brinda. Un 26% de los encuestados afirman que están regularmente de acuerdo con la afirmación que indica que su actual puesto laboral es atractivo por los beneficios de ley que brinda.

Figura 12

Cambiar de trabajo con más ingresos, pero con otros beneficios



Del análisis realizado se puede visualizar que el 42% de evaluados, afirman que estarían en desacuerdo con cambiar de trabajo con más ingresos y con otros beneficios sociales. Un 25% de los encuestados afirman que estarían regularmente de acuerdo con cambiar de trabajo con más ingreso y con otros beneficios sociales.

-Objetivo Específico 4: Identificar la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Horas Trabajadas.

Tabla 12

Análisis de relación entre el compromiso organizacional y la dimensión horas trabajadas en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

| | | | Compromiso Organizacional | Horas Trabajadas | |
|------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------|-------|
| Rho de Spearman | Compromiso Organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.029 | |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.640 | |
| | | | N | 266 | 266 |
| | Horas Trabajadas | Coefficiente de correlación | | 0.029 | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | | 0.640 | | |
| | | N | 266 | 266 | |

Nota. Datos obtenidos de la muestra.

- **Prueba de Hipótesis Específica**

H0: No existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión horas trabajadas en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión horas trabajadas en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

- **Estadística de prueba**

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si p-valor >=0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

- **Decisión estadística**

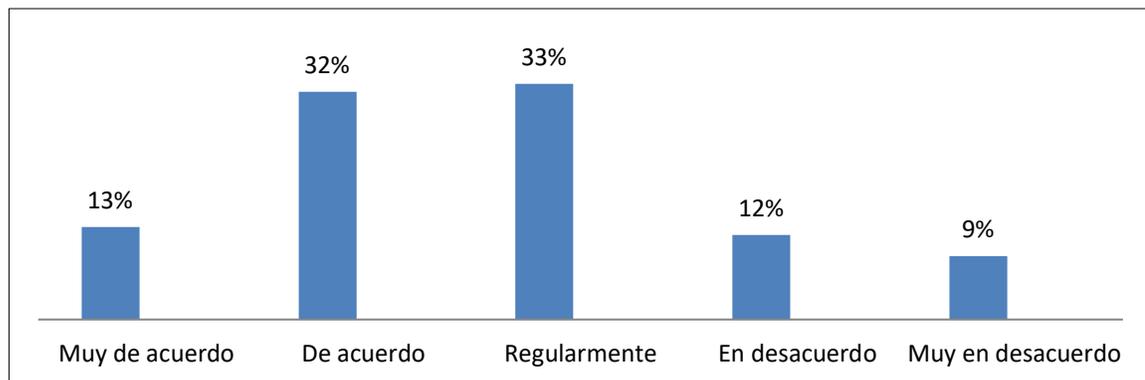
Como se puede observar en los resultados, $p=0.640 < 0.05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 , por lo tanto, podemos afirmar que no existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión horas trabajadas en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020, lo cual se afirma con el resultado estadístico obtenido del análisis de relación.

- **Conclusión estadística**

En la tabla 12 después de evaluar de forma estadística los datos podemos indicar que el p valor de las variables alcanzaron los márgenes establecidos dentro de la prueba, por tal motivo se puede señalar que las variables de compromiso organizacional y horas de trabajo no se compensan entre sí, lo cual se afirma con el resultado estadístico obtenido del análisis de relación.

Figura 13

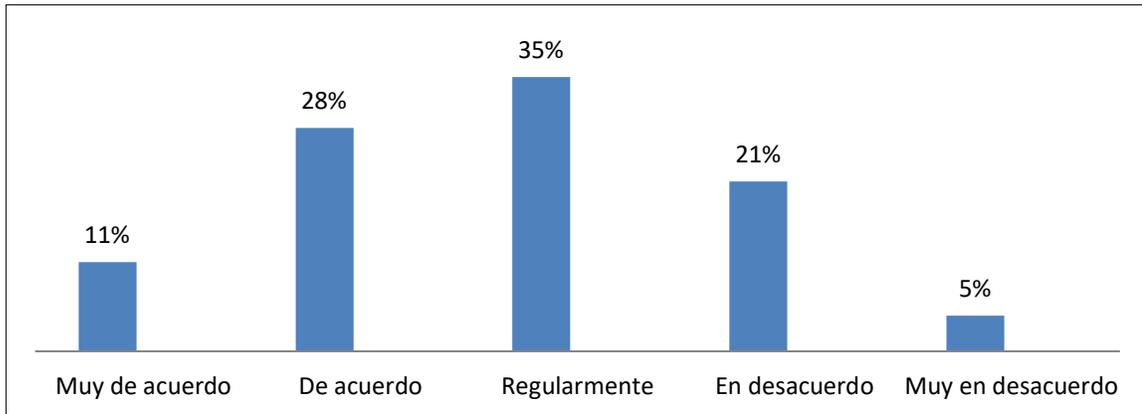
Dispone de tiempo para estar en familia



Del análisis realizado se puede visualizar que el 33% de evaluados, afirman que regularmente disponen de tiempo para estar en familia. Un 32% de los encuestados afirman que están de acuerdo con la afirmación “dispone de tiempo para estar en familia”.

Figura 14

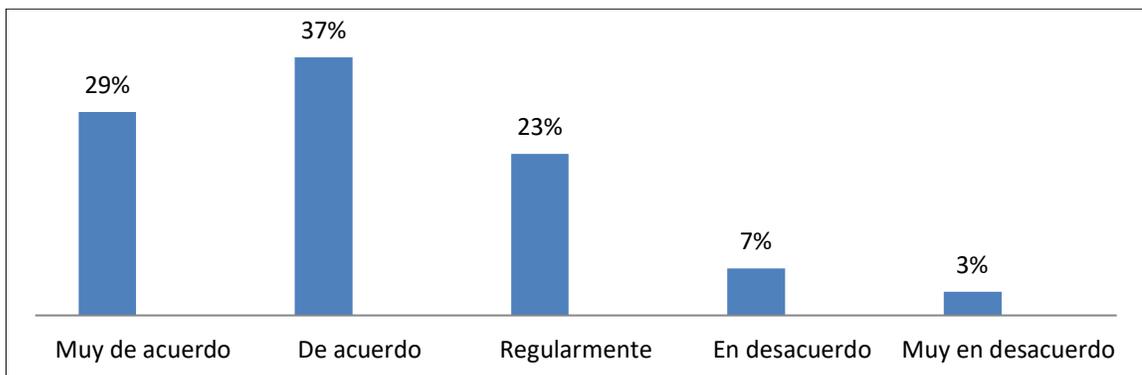
Dispone de tiempo para capacitarse



Del análisis realizado se puede visualizar que el 35% de evaluados, afirman que regularmente disponen de tiempo para capacitarse. Un 28% de los encuestados afirman que están de acuerdo con la afirmación “dispone de tiempo para capacitarse”.

Figura 15

Quisiera tener más tiempo libre



Del análisis realizado se puede visualizar que el 37% de evaluados, afirman que están de acuerdo con la afirmación “Me gustaría tener más tiempo libre”. Un 29% están muy de acuerdo con la afirmación “Me gustaría tener más tiempo libre”.

Evaluación de los resultados para la prueba de hipótesis

– Análisis de la hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis

- ✓ **H0:** No existe relación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.
- ✓ **H1:** Existe relación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

2. Nivel de significancia

NC= 0.95

$\alpha= 0.05$ (margen de error)

3. Prueba de correlación

No paramétricas Spearman

4. Criterio de decisión

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si p-valor ≥ 0.05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

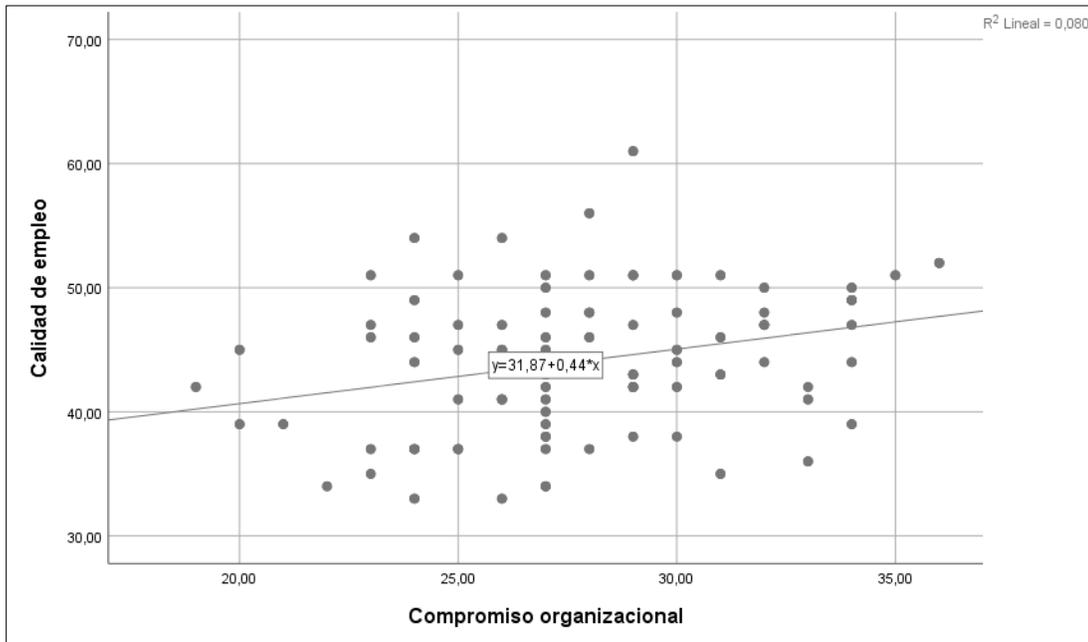
Tabla 13

Comprobación de hipótesis de correlación

| | | | Compromiso Organizacional | Calidad de Empleo | |
|------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------|-----|
| Rho de Spearman | Compromiso Organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,289** | |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.00 | |
| | | | N | 266 | 266 |
| | Calidad de Empleo | Coeficiente de correlación | ,289** | 1.000 | |
| Sig. (bilateral) | | 0.00 | | | |
| | | N | 266 | 266 | |

Nota. Datos obtenidos de la muestra

Figura 16 *Diagrama de dispersión de variables*



Se puede visualizar del análisis de los resultados, aplicando el método estadístico de Rho Spearman se obtuvo 0.289 con una significancia de 0.00 mínima al 0.05 de error permitido, esto permite indicar que existe una correlación positiva baja.

De igual modo, en la Figura 16 podemos observar que el diagrama de dispersión confirma que ambas variables se encuentran relacionadas de forma positiva dentro de la investigación, esto se puede comprobar ya que los puntos se encuentran ubicados en el centro y derecha.

5. Decisión

La información obtenida del estadístico de Spearman fue de 0.289 donde mostro que existe una correlación positiva entre las características investigadas; también, se puede observar que el nivel de significancia del $p= 0.000$ confirmando lo mencionado anteriormente.

6. Interpretación

Se puede concluir, según los resultados del $p=0.00 < 0.05$ se rechaza la H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El informe tuvo como propósito averiguar si varían conjuntamente el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020, en base a esa premisa se buscó estudiar las variables presentadas en el informe. Hay que mencionar, que hubo algunas dificultades en la obtención de la información, ya que los ciudadanos se encontraban pasando por la pandemia del covid-19 dificultando el poder aplicar el instrumento de forma presencial; además, otros inconvenientes que suscitaron para conseguir la información fueron las restricciones que el estado promulgó limitando la salida de las personas de todas las edades de sus domicilios y cerrando las instituciones educativas nacionales y privadas.

De igual modo, la variable compromiso organizacional es considerada uno de los elementos primordiales dentro de la gestión del talento humano, ya que está relacionado con el desempeño, ausentismo y rotación de personal; por es imperativo que los empleados se identifiquen con la empresa para desarrollar sus actividades de forma eficiente y así contribuir al crecimiento organizacional. Finalmente, para validar la hipótesis presentada dentro de la investigación se evaluó mediante la normalidad y estadístico de Rho Spearman, lo cual permitió determinar que existe una correlación entre las variables compromiso organizacional y calidad de empleo dentro de la investigación. Aunque hubo percances en la obtención de los datos al final se logró reunir la información necesaria para resolver el problema y exponer los efectos encontrados en la investigación.

Dicho lo anterior se examinará brevemente ahora, los resultados alcanzados dentro del estudio.

La información conseguida nos reveló que el compromiso organizacional en relación con la calidad de empleado se observa que el grado de relación es (0.289) indicando que existe una correlación positiva baja en la unidad de análisis, por tal motivo el compromiso afecta la calidad del empleo sino se identifica con la organización que labora. Dicho lo anterior podemos decir que coincidimos con Romero (2017) quien señala que muchas veces los empleados se encuentran sometidos a permanecer dentro de la organización por temor de perder la permanencia laboral. De igual modo, coincidimos con Méndez (2015) que expone que la antigüedad o el tipo de empleo no influye en el grado de compromiso organizacional, y esto se puede asociar con la investigación, debido a que se busca establecer si existe una causa o efecto de las variables estudiadas.

En relación con el objetivo específico 1, también se pudo determinar la relación que existe entre el Compromiso organizacional y la dimensión ingresos laborales con un (0.203) de correlación y significativa, porque el $p=0.001$ es menor al 0.05, lo cual indica que hay una correlación positiva baja, lo que nos demuestra que si los ingresos laborales no se establecen de forma correcta dentro de la organización puede afectar el rendimiento del trabajador. Por tal motivo, concordamos con Gutiérrez (2019) quien señala en su investigación que las variables estudiadas son de suma importancia para la organización ya que busca medir la actitud de los empleados con respecto a la empresa para de esta manera desarrollar estrategias de mejora. Asimismo, coincidimos con Alvarado (2018) ya que en su estudio mostró que el compromiso dentro de las organizaciones se encuentra vinculado a las actividades de los empleados, lo que nos lleva a analizar la importancia que tiene el compromiso de los colaboradores dentro de la empresa y como este puede afectar sino se desarrolla de forma correcta.

En relación al objetivo específico 2, se determinó la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión modalidad de contratación con un (0.230) de correlación y significativa, porque el $p=0.000$ es menor al 0.05, lo cual indica que hay una correlación positiva baja, lo que nos demuestra que si la modalidad de contratación no se establece de forma correcta en cada puesto dentro de la organización puede afectar la eficiencia del trabajador. Por esa razón, coincidimos con Aguilar (2019) quien señala que el compromiso organizacional no solo se vincula con los docentes de mando medio, sino también involucra el estilo de liderazgo de los funcionarios de alto mando de una institución. Por tal motivo en su estudio reveló que la relación tiene un alto grado, lo cual significa que las variables se relacionan de forma directa. Además, podemos concordar con Coronado et al. (2020) quien mostró en su estudio que la actitud del trabajador dependerá mucho de los beneficios y gestión que realice la organización para cumplir con los objetivos encomendados dentro del periodo.

Los resultados obtenidos de acuerdo con el objetivo específico 3, se pudo visualizar que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de afiliación a la seguridad con (0.306) de correlación y significativo, porque el $p=0.000$ es menor al 0.05, lo cual señala que hay una correlación positiva baja, lo que indica que si los empleadores no brindan todos los beneficios a los trabajadores dependiendo del sector donde se desarrolle podría afectar las operaciones de la organización. Es por lo que coincidimos con Pinela y Donawa (2019) quienes afirman que los elementos que conforman el compromiso organizacional están orientados al tema afectuoso, tiempo de permanencia y formalidad, los cuales ayudan a medir el grado de identificación de los empleados con la institución. Además, señala que estos factores deben medirse y se deben tener en cuenta dentro de cada organización o institución para controlar las operaciones de los colaboradores. También, podemos concordar

con Chiang y Candia (2021) quienes señalan que el comportamiento del individuo es producto de cómo la organización desarrolla sus operaciones o actividades para alcanzar sus metas. Por tal motivo, es importante que los gerentes desarrollen estrategias y métodos de estabilidad para que los trabajadores mantengan expectativas positivas de la organización.

Los resultados obtenidos de acuerdo con el objetivo específico 4, permitió visualizar que no existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de horas de trabajo con (0.029) de correlación y significativo, porque el $p=0.640$ es mayor al 0.05, lo cual mostró que no hay una correlación entre los datos, por tanto, el horario laboral no influye en el grado de identificación de los empleados que laboran dentro de cada organización. Es por ello por lo que coincidimos con Peña et al. (2016) quienes señalan que la empresa debe implantar métodos que permitan aumentar el grado de identificación de los trabajadores, ya que es el cliente humano el que permite cumplir con las actividades organizacionales establecidas. Por último, coincidimos con Bohrt y Diaz (2018) quienes mencionan que la variable estudiada se encuentra vinculada con el desarrollo y rendimiento del empleado. Además, sirve a la organización para determinar la permanencia y beneficios de los individuos dentro de las operaciones laborales.

La investigación busca principalmente determinar si existe una relación entre el compromiso organizacional y calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo, por tal motivo mediante las dimensiones establecidas se pudieron identificar qué elementos necesitan fortalecer las empresas para retener y desarrollar a su talento humano.

En cuanto al desarrollo del estudio se pretende identificar los factores, métodos y evaluación que pueden aumentar el compromiso organizacional y por ende mejorar la calidad del empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo, por tal motivo este estudio ayudará

a conocer sobre los métodos y técnicas actuales que son empleados para retener a los trabajadores y desarrollar las operaciones de forma eficiente dentro de la organización.

Al mismo tiempo, este estudio contribuirá y aportará a los diferentes sectores empresariales, ya que servirá como base, para evaluar las condiciones que deben cumplir las organizaciones al momento de gestionar al personal para poder brindar los beneficios necesarios para que puedan realizar sus actividades de forma eficiente dentro de la empresa. Además, el informe contribuirá dentro del desarrollo de investigaciones que se realicen sobre las variables evaluadas para fortalecer los conocimientos sobre el compromiso organizacional y calidad de empleo.

Consecutivamente, la investigación y datos obtenidos contribuirán a la teoría del compromiso organizacional y calidad de empleo como evidencia de que existe una relación fuerte entre las variables estudiadas, ya que si se someten a la medición se encontrará que existe relación entre ellas que afectan el desarrollo de las actividades laborales en los diferentes sectores. Además, esta investigación servirá como guía o antecedente para futuros trabajos relacionados a las variables. Finalmente, este estudio servirá para desarrollar estrategias que puedan fortalecer los factores del compromiso organizacional y brindar calidad de empleo acorde a las necesidades del mercado laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo, lo cual se comprobó con el estadístico de $Rho=0.289$ donde se mostró una correlación positiva y baja. Los datos revelaron que el compromiso organizacional de los empleados de la unidad de estudio está vinculado con la calidad de empleo que ofertan las organizaciones, esto quiere decir que el compromiso laboral es desempeñarse con calidad, como se pudo evidenciar en la investigación.

- Se concluyó, según los resultados del $p=0.00 < 0.05$ se rechaza la H_0 y aceptamos H_1 , por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.

- Se identificó que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de ingresos laborales en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo, lo cual se comprobó con el estadístico de $Rho=0.203$ donde se mostró una correlación positiva y baja. El análisis reveló que los ingresos laborales de la unidad de estudio son primordiales, por esa razón las organizaciones deben remunerar de forma correcta según el perfil del trabajador.

- Se identificó que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de modalidad de contratación en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo, lo cual se comprobó con el estadístico de $Rho=0.230$ donde se mostró una correlación positiva y baja. El análisis reveló que la modalidad de contratación en la unidad de estudio es importante, por esa razón las organizaciones deben desarrollar y aplicar la contratación de personal dentro de sus actividades.

- Se identificó que existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de afiliación a la seguridad en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo, lo cual se comprobó con el

estadístico de $Rho=0.306$ donde se mostró una correlación positiva y baja. El análisis reveló que la afiliación a la seguridad en la unidad de estudio es importante, por esa razón las organizaciones deben implementar dentro de los beneficios del personal para obtener un mejor compromiso de los trabajadores.

- Se identificó que no existe relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de horas de trabajo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo, lo cual se comprobó con el estadístico de $Rho=0.029$ donde se mostró una correlación positiva y baja. Los datos mostraron que las horas trabajadas en la unidad de estudio no afectan el compromiso, por tal motivo las organizaciones deben centrarse en aquellos aspectos relacionados con el beneficio y seguridad de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

- Fomentar estrategias y beneficios dentro del sector empresarial que permitan desarrollar altos niveles de compromiso organizacional, lo cual se evidenciará con una mejor rentabilidad, aumento de productividad, retención de los trabajadores, satisfacción laboral, disminución de la rotación y mejora de la cultura laboral por parte de los colaboradores. Por último, este estudio servirá como antecedente a los estudiantes que desean aplicar la teoría de las variables en otras realidades o sectores empresariales.
- Estructurar de forma correcta las remuneraciones de los trabajadores dentro de las organizaciones según el perfil profesional y habilidades del colaborador, lo cual servirá para satisfacer sus expectativas y alinearse a los objetivos de la empresa, logrando de esta manera tener un personal más comprometido. Asimismo, se debe evaluar las dos partes de la investigación para obtener datos más precisos y no ser un limitante para desarrollo de futuras investigaciones.
- Establecer políticas de contratos laborales dentro de las organizaciones, ya que permitirá asegurar un vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, esto fijará las condiciones necesarias de ambas partes para el desarrollo del trabajo. Además, esto ayudará reducir la rotación de personal y mejorar la eficiencia de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.
- Emplear métodos de afiliación de seguridad laboral dentro de las organizaciones para garantizar la rentabilidad de la empresa, ya que evaluando e identificando las condiciones de los trabajadores se logra ahorrar costos en la prevención de enfermedades y disminuyendo la rotación de los trabajadores en las jornadas laborales.

- Actualizar y precisar las dimensiones de la variable compromiso organizacional y calidad de empleo para formular un adecuado instrumento que permita obtener datos confiables de la muestra de estudio. Además, esto contribuirá a futuros investigadores que buscan profundizar o desarrollar nuevas teorías sobre las variables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, S. (2019) *“Liderazgo Transformacional Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional En La Institución Educativa Abelardo Gamarra De La Ciudad De Trujillo, 2019.* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego].
<https://hdl.handle.net/20.500.12759/5703>
- Alaimo, V. (2017) ¿Por qué es tan baja la calidad de los empleos en América Latina y el Caribe?
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/por-que-america-latina-y-el-caribe-tiene-tantos-empleos-de-baja-calidad/>
- Alvarado, G. (2018) *Compromiso organizacional y su relación con workengagement en instituciones públicas.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional].
<http://hdl.handle.net/20.500.14039/4200>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9, 1-14. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Araya, S., Diaz, K. & Roja, L. (2020). Compromiso organizacional de funcionarios de un colegio municipal chileno: Un análisis multidimensional según variables de caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-17. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arias, G. L. F. (2016). *Los salarios y el compromiso de los trabajadores: (más dinero = ¿mayor entrega?)*. Bonilla Artigas editores, S.A. de C.V.
- Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldívar, R. & Lao-León, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Ingeniería Industrial*, 40(1),

- 14-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&tlng=en.
- Boero, C. (2020). Organización industrial. Jorge Sarmiento Editor - Universitas. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/172501?page=18>
- Bohrt, R. y Bretones, F. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 419, 187-212. <http://hdl.handle.net/10481/62591>
- Calderón, J., Francisco, L., Manuel, P. & Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización y el compromiso organizacionales en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34) <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Chaudhary, R., Rangnekar, S. & Barua, M. (15 de mayo de 2014) Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 1(133) 291-303. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.195>
- Chávez, L. (2021) Perú: Empleo de baja calidad sigue creciendo a niveles récord. <https://forbes.co/2021/08/24/actualidad/peru-empleo-de-baja-calidad-sigue-creciendo-a-niveles-record/>
- Chiang, M. & Candia, F. (2021) Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. *Revista Científica de la UCSA*. 8(1) 14-25. <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2º edición. México: McGraw-Hill.

- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Álvaro, A. (2020) Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*. 60, 1-15.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Del Castillo, C., Olivares, S. & González, M. (2014) Metodología de la investigación. 1° ed. Ebook. México. D.F. Grupo Editorial Patria.
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima: OIT / Oficina Subregional para los Países Andinos.
https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/1s2ok2m/alma994616713402676
- Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: Una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*.
- Flores M., Jessica, & Gómez V., Ingrid. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(1), 1-30.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es.
- García Rubiano, M. Vesga Rodríguez, J. J. & Gómez Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia.
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/1971110?page=40>
- Garvan, M. (2019). ¿Quién forma parte de la PEA en el mercado laboral peruano? *El Comercio*. Recuperado desde: <https://elcomercio.pe/economia/personal/parte-pea-inei-mercado-laboral-peruano-noticia-ecpm-660392-noticia/>

- Genari, D., & Macke, J. (2022). Sustainable human resource management practices and the impacts on organizational commitment. *Revista De Administração De Empresas*, 62(5), 1-23. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220505>
- Gestión (2018) El 50% de la fuerza trabajadora en el 2022 será de generación millennial. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/50-fuerza-trabajadora-2022-sera-generacion-millennial-236324-noticia/?ref=gesr>
- Gómez, M. (2013) Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista diversitas - perspectivas en psicología*. 10(1), 103-116. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982014000100008
- Gutiérrez, M. (2019) *Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/3048>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (10° Ed). México DF: Thomson Editores
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación. (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: McGraw-Hill.
- Iberdrola (2022) De la generación 'baby boomer' a la 'posmilenial': 50 años de cambio. <https://www.iberdrola.com/talento/generación-x-y-z>
- ILO (2015). Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo. cit 104/2015, informe iv. ILO Publications.

- Infante, R. y Vega Centeno, M. (1999). *La Calidad del empleo: lecciones y tareas*. Lima: OIT
- Macarena, M., Ricardo D. & Pilar, G. (2021). Entendiendo la gestión del compromiso. Cuadernos Latinoamericanos De Administración, 17(32)
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v17i32.3503>
- Mac-Clure, O. (2008). *Calidad de los empleos según grupos ocupacionales*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios Sociales, División Social, Ministerio de Planificación.
https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/btca/txtcompleto/mideplan/5_calidadempleo segung.ocupacionales.pdf
- Méndez, A. (2015) *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque Eco Arqueológico en México* [Tesis de maestría, Universidad de Morelia].
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/106>
- Meyer, P. y Allen, N. (1996) *Componentes del compromiso organizacional: validez del constructo*. *Diario de la conducta profesional*, (49), pp. 252-276.
- Meyer, P. y Allen, N. (1997) *Compromiso en el lugar de trabajo: La Teoría, la investigación y aplicación*.
- Monroy, M. y Nava, N. (2018). *Metodología de la Investigación*. Lapsilázuli. Grupo Editorial Éxodo
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de una contact center*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Mooney, J. (1958). *Principios de organización*. Instituto de estudios políticos Madrid, España.

- Najar, E. (2018) *Estilos de liderazgo y productividad de los equipos generación (Y) millennialls del Banco Financiero del Perú de la ciudad de Tacna, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3496>
- Ñiquén, O. (2019) El impacto del nivel educativo alcanzado en el índice de calidad del empleo en el Perú, 2016. *Revista Peruana de Investigación Educativa*. 11(1), 5-38. <https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/91/190>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas Sociales y Del Empleo En El Mundo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2022*.
- Peña, M., Chávez, A. y Alarcón, M. (2016) El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 9(7), 109-119. <https://ssrn.com/abstract=2916862>
- Pérez, P. y Gardey, A. (2010). *Definición de Compromiso*. Recuperado desde: <https://definicion.de/compromiso/>
- Pinela, N. y Donawa, Z. (2019) calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *RES NON VERBA*. 9(2) 2-12. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>
- Recio, R., Gómez, D., López, H. y Martínez, E. (2012). Comportamiento y clima organizacional. *Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento de la UACJS*, 3(2), 70-92. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5925150.pdf>
- Reinecke, G. y Valenzuela, M.E. (2000). *La calidad del empleo: un enfoque de género*. Bogotá: Eds.
- Robbins, S. (1997). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hill.

- Rodgers, G. R. (1998). *La Calidad del Empleo: Perspectivas y Ejemplos de Chile*. Santiago de Chile
- Romero, P. (2017) *Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos que se encuentran con Contratos Ocasionales y con Nombramiento*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/5568>
- Significado (2019). Que es empleo Recuperado desde: <https://www.significados.com/empleo/>
- Simón, H. (1952). El comportamiento administrativo: Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa. *Economía de la empresa - Aguilar*.
- Somavía, J. (1999). *Trabajo Decente: Memoria del director General*. OIT.
- Urrutia, C. (2021) *Segmentación laboral y precarización del empleo en el Perú del 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Marcos]. https://www.academia.edu/50198311/Segmentaci%C3%B3n_laboral_y_precarizaci%C3%B3n_del_empleo_en_el_Per%C3%BA_del_2018
- Valiente, M. (2022) El adulto mayor en el Perú: una mirada al empleo en el contexto del COVID-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6(2), 1-15. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2139
- Van Bastelae, A. y. Hussmann (2000). *Measurement of the quality of employment: introduction and overview*. Geneva: document presentado al Joint EDE- Eurostat - ILO Seminar on Measurement of the Quality of Employment.
- Varona, M. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogo de la comunicación*, 1(35), 68-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2700637>

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y calidad de empleo de la “Generación Y”, Trujillo – 2020.

Autor: Irina Isabel Silva de Bracamonte

| DISEÑO TEÓRICO | | | |
|---|--|--|---|
| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020? | <p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo en la “Generación Y” de la ciudad de Trujillo – 2020.</p> | <p>Hi: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo de la “Generación Y” en Trujillo – 2020.</p> <p>H0: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la calidad de empleo de la “Generación Y” en Trujillo – 2020.</p> | <p>VARIABLE CUALITATIVA 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>VARIABLE CUALITATIVA 2: CALIDAD DE EMPLEO</p> |
| | <p>Objetivos Específicos: Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión ingresos laborales.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión modalidad de contratación.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión afiliación a la seguridad social.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión horas trabajadas.</p> | | |

Anexo N° 2. Cuestionario de la variable: compromiso organizacional

| VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1: Compromiso afectivo | | | | | | |
| P1 | ¿Me siento como “parte de la familia” en la empresa donde laboro? | | | | | |
| P2 | ¿Me sentiría muy feliz de trabajar el resto de mi vida en la empresa donde laboro? | | | | | |
| P3 | ¿Siento los problemas de la empresa donde laboro como propios? | | | | | |
| D2: Compromiso normativo | | | | | | |
| P4 | ¿Consideraría correcto renunciar y trabajar en otra empresa? | | | | | |
| P5 | ¿Me sentiría culpable si renunciara a la empresa donde laboro? | | | | | |
| P6 | ¿Siento que le debo mucho a la empresa en la que laboro? | | | | | |
| D3: Compromiso de continuidad | | | | | | |
| P7 | ¿Me gustaría sentirme más valorado en la empresa donde laboro? | | | | | |
| P8 | Si renunciara a la empresa donde laboro ¿considero que tendría pocas opciones para encontrar algo mejor? | | | | | |
| P9 | ¿Permanezco en la empresa donde laboro por necesidad económica? | | | | | |

Anexo N° 3. Cuestionario de la variable: calidad de empleo

| VARIABLE CALIDAD DE EMPLEO | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1: Ingresos Laborales | | | | | | |
| P1 | ¿Estoy satisfecho con mi actual nivel de ingresos? | | | | | |
| P2 | ¿Mis ingresos me permiten hacer gastos extras, aparte de mis necesidades básicas? | | | | | |
| P3 | ¿Considero que mis ingresos van acordes con el nivel de mis funciones organizacionales? | | | | | |
| D2: Modalidad de Contratación | | | | | | |
| P4 | ¿Estoy de acuerdo con la actual modalidad de mi contrato? | | | | | |
| P5 | ¿Estoy de acuerdo con las cláusulas incluidas en mi contrato? | | | | | |
| P6 | ¿Estoy de acuerdo con la duración establecida en mi contrato? | | | | | |
| P7 | ¿Me sentiría más satisfecho con un contrato permanente? | | | | | |
| D3: Afiliación a Seguridad Social | | | | | | |
| P8 | ¿Me siento satisfecho con el tipo de Seguro de Salud que me provee la empresa donde laboro? | | | | | |
| P9 | ¿Contar con los beneficios de ley, hace más atractivo mi puesto de trabajo? | | | | | |
| P10 | ¿Cambiaría de trabajo si ganara más, pero sin contar con los mismos beneficios sociales? | | | | | |
| D4: Horas Trabajadas | | | | | | |
| P11 | ¿Mi actual horario laboral me permite disponer del tiempo suficiente para pasar con mi familia? | | | | | |
| P12 | ¿Mi actual horario laboral me permite disponer del tiempo suficiente para llevar programas o cursos de especialización? | | | | | |
| P13 | ¿Me gustaría tener más tiempo libre? | | | | | |

Anexo N° 4. Muestra del cuestionario virtual de la variable: compromiso organizacional,
Dirigido a la generación y de la ciudad de Trujillo

Questionario para Generación Y ☆

Preguntas

CUESTIONARIO VIRTUAL PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Descripción (opcional)

1. ¿Me siento como "parte de la familia" en la empresa donde laboro? *

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Regularmente
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

2. ¿Me sentiría muy feliz de trabajar el resto de mi vida en la empresa donde laboro? *

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Regularmente

Enviar

Anexo N° 5. Muestra del cuestionario virtual de la variable: calidad de empleo,
Dirigido a la generación y de la ciudad de Trujillo

Cuestionario para Generación Y ☆

Preguntas

Sección 3 de 3

CUESTIONARIO VIRTUAL PARA MEDIR LA CALIDAD DEL EMPLEO

Descripción (opcional)

1. ¿Estoy satisfecho con mi actual nivel de ingresos? *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Regularmente

De acuerdo

Muy de acuerdo

2. ¿Mis ingresos me permiten hacer gastos extras, aparte de mis necesidades básicas? *

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Enviar

Anexo N° 6. Constancia de validación variable: Compromiso organizacional

Firmada por: Dr. Heyner Marquez Yauri

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ~~Heyner Yulliano Marquez Yauri~~ con DNI N° 33335378 con grado académico de: Doctor en Administración.

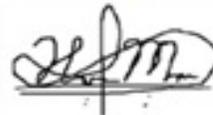
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario para medir el Compromiso Organizacional de la "Generación Y" del distrito de Trujillo. Que consta de: 9 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Criterios a evaluar | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | X |
| 2. Objetividad | | | | | X |
| 3. Actualidad | | | | | X |
| 4. Organización | | | | | X |
| 5. Suficiencia | | | | | X |
| 6. Intencionalidad | | | | | X |
| 7. Consistencia | | | | | X |
| 8. Coherencia | | | | | X |
| 9. Metodología | | | | | X |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días



Firma:
Grado académico: Doctor en Administración
DNI : 33335378
Especialidad: Gestión del Talento Humano
E-mail : hmy.consultor@gmail.com

Anexo N° 7. Constancia de validación variable: Calidad de empleo

Firmada por: Dr. Heyner Marquez Yauri

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Heyner Yullano Marquez Yauri, con DNIN°33335378 con grado académico de: Doctor en Administración.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario para medir la Calidad de Empleo de la "Generación Y" del distrito de Trujillo. Que consta de: 13 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Criterios a evaluar | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | X |
| 2. Objetividad | | | | | X |
| 3. Actualidad | | | | | X |
| 4. Organización | | | | | X |
| 5. Suficiencia | | | | | X |
| 6. Intencionalidad | | | | | X |
| 7. Consistencia | | | | | X |
| 8. Coherencia | | | | | X |
| 9. Metodología | | | | | X |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días



Firma:
Grado académico: Doctor en Administración:
DNI : 33335378
Especialidad: Gestión de Talento Humano
E-mail : hmy.consultor@gmail.com

Anexo N° 8. Constancia de validación variable: Compromiso organizacional

Firmada por: Mg. Sandra León

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ~~Sandra Lizzetta~~ Sandra León Luyo con DNIN° 41330534 con grado académico de: ~~Maestra en Administración de Negocios~~

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los Instrumentos:

El Instrumento validado es: Cuestionario para medir el Compromiso ~~Organizacional~~ de la "Generación Y" del distrito de Trujillo. Que consta de: 9 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Criterios a evaluar | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE |
|---------------------|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad | | | | X | |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | | X | |
| 4. Organización | | | | X | |
| 5. Suficiencia | | | | X | |
| 6. Intencionalidad | | | | X | |
| 7. Consistencia | | | | X | |
| 8. Coherencia | | | | X | |
| 9. Metodología | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días 12 de abril del 2021

Firma:
Grado académico: Maestra en Administración de Negocios
DNI : 41330534
Especialidad: Gestión del Talento Humano
E-mail : saly_leon@hotmail.com

Anexo N° 9. Constancia de validación de variable: Calidad de empleo

Firmada por: Mg. Sandra León

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sandra León con DNIN°41330534 con grado académico de: Maestra en Administración de Negocios

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

El instrumento validado es: Cuestionario para medir la Calidad de Empleo de la "Generación Y" del distrito de Trujillo. Que consta de: 13 preguntas.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| Criterios a evaluar | DEFICIENTE ☹ | ACEPTABLE ☺ | BUENO | MUY BUENO | EXCELENTE ☺ |
|---------------------|-----------------|----------------|-------|-----------|----------------|
| 1.Claridad | | | | X | |
| 2.Objetividad | | | | X | |
| 3.Actualidad | | | | X | |
| 4.Organización | | | | X | |
| 5.Suficiencia | | | | X | |
| 6.Intencionalidad | | | | X | |
| 7.Consistencia | | | | X | |
| 8.Coherencia | | | | X | |
| 9.Metodología | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los días 12 abril del 2021

Firma:

Grado académico: Maestra en Administración de Negocios

DNI : 41330534

Especialidad: Gestión del Talento Humano

E-mail : saly_leon@hotmail.com

Anexo N° 12. Base de datos de las variables

| VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------------|----|----|-----------------|----|----|---------------|----|----|--------------|--|------|------------------|--|
| | 1 Muy en desacuerdo | | | 2 En desacuerdo | | | 3 Regularment | | | 4 De acuerdo | | | 5 Muy de acuerdo | |
| | D1 | | | D2 | | | D3 | | | | | | | |
| | N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | | SUMA | | |
| 6 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 36 | | |
| 7 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 36 | | |
| 8 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 35 | | |
| 9 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | | 26 | | |
| 10 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | | 23 | | |
| 11 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | | 21 | | |
| 12 | 7 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | | 27 | | |
| 13 | 8 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | | 29 | | |
| 14 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | | 27 | | |
| 15 | 10 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | | 27 | | |
| 16 | 11 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | | 25 | | |
| 17 | 12 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | | 32 | | |
| 18 | 13 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | | 28 | | |
| 19 | 14 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | | 31 | | |
| 20 | 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | | 25 | | |
| 21 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | | 32 | | |
| 22 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | | 29 | | |
| 23 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | | 33 | | |
| 24 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | | 26 | | |
| 25 | 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 25 | | |
| 26 | 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | 27 | | |
| 27 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | | 30 | | |
| 28 | 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | | 24 | | |
| 29 | 24 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | | 30 | | |
| 30 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | | 32 | | |
| 31 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | | 32 | | |

| VARIABLE: CALIDAD DE EMPLEO | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------|----|----|-----------------|----|----|---------------|----|----|--------------|-----|-----|------------------|-----|------|
| | 1 Muy en desacuerdo | | | 2 En desacuerdo | | | 3 Regularment | | | 4 De acuerdo | | | 5 Muy de acuerdo | | |
| | D1 | | | D2 | | | D3 | | | D4 | | | | | |
| | N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | SUMA |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 8 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 9 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 13 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 37 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 35 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 37 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 41 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 33 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 51 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 51 |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 47 |

Anexo N° 13. Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional

| Fiabilidad | | |
|----------------------------|--|---|
| Notas | | |
| Salida creada | | 10-APR-2021 11:24:44 |
| Comentarios | | |
| Entrada | Conjunto de datos activo | ConjuntoDatos0 |
| | Filtro | <ninguno> |
| | Ponderación | <ninguno> |
| | Segmentar archivo | <ninguno> |
| | N de filas en el archivo de datos de trabajo | 15 |
| | Entrada de matriz | |
| Manejo de valores perdidos | Definición de perdidos | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. |
| | Casos utilizados | Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento. |
| Sintaxis | | RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00005 VAR00008 VAR00009 VAR00007i VAR00004i VAR00006 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE. |
| Recursos | Tiempo de procesador | 00:00:00.00 |
| | Tiempo transcurrido | 00:00:00.01 |

| Escala: ALL VARIABLES | | | |
|--|-----------------------|----|-------|
| Resumen de procesamiento de casos | | | |
| | | N | % |
| Casos | Válido | 15 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 15 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Afa de Cronbach | N de elementos |
| 0.718 | 9 |

| Estadísticas de elemento | | | |
|---------------------------------|--------|------------------|----|
| | Media | Desv. Desviación | N |
| VAR00001 | 3.6000 | 1.18322 | 15 |
| VAR00002 | 3.4000 | 0.98561 | 15 |
| VAR00003 | 3.4667 | 0.91548 | 15 |
| VAR00005 | 2.1333 | 0.99043 | 15 |
| VAR00008 | 2.5333 | 0.99043 | 15 |
| VAR00009 | 2.8000 | 1.14642 | 15 |
| VAR00007i | 3.4667 | 1.12546 | 15 |
| VAR00004i | 2.6000 | 1.40408 | 15 |
| VAR00006 | 2.9333 | 1.09978 | 15 |

| Estadísticas de escala | | | |
|-------------------------------|----------|------------------|----------------|
| Media | Varianza | Desv. Desviación | N de elementos |
| 26.9333 | 30.210 | 5.49632 | 9 |

Anexo N° 14. Confiabilidad del instrumento calidad de empleo

| Fiabilidad | | |
|----------------------------|--|--|
| Notas | | |
| Salida creada | | 10-APR-2021 10:37:23 |
| Comentarios | | |
| Entrada | Conjunto de datos activo | ConjuntoDatos0 |
| | Filtro | <ninguno> |
| | Ponderación | <ninguno> |
| | Segmentar archivo | <ninguno> |
| | N de filas en el archivo de datos de trabajo | 15 |
| | Entrada de matriz | |
| Manejo de valores perdidos | Definición de perdidos | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos. |
| | Casos utilizados | Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento. |
| Sintaxis | | RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE. |
| Recursos | Tiempo de procesador | 00:00:00.02 |
| | Tiempo transcurrido | 00:00:00.00 |

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 15 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 15 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.743 | 13 |

Estadísticas de elemento

| | Media | Desv. Desviación | N |
|----------|--------|------------------|----|
| VAR00001 | 3.6000 | 0.73679 | 15 |
| VAR00002 | 3.4667 | 0.83381 | 15 |
| VAR00003 | 3.4667 | 0.83381 | 15 |
| VAR00004 | 3.6000 | 0.98561 | 15 |
| VAR00005 | 3.8000 | 0.77460 | 15 |
| VAR00006 | 3.6667 | 1.11270 | 15 |
| VAR00007 | 4.2667 | 1.09978 | 15 |
| VAR00008 | 3.6000 | 1.05560 | 15 |
| VAR00009 | 4.0000 | 0.65465 | 15 |
| VAR00010 | 3.1333 | 1.24595 | 15 |
| VAR00011 | 3.6000 | 1.29835 | 15 |
| VAR00012 | 3.5333 | 1.18723 | 15 |
| VAR00013 | 3.2667 | 1.22280 | 15 |

Estadísticas de escala

| Media | Varianza | Desv. Desviación | N de elementos |
|---------|----------|------------------|----------------|
| 47.0000 | 43.429 | 6.59004 | 13 |