

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas



Tesis

“BENEFICIOS SOCIALES Y COMPROMISO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PRIVADA DEL RUBRO ADMINISTRATIVO DE LIMA, 2022”.

AUTOR

BACH. Meniz Gonzales, Gianinna

<https://orcid.org/0009-0003-5408-1213>

BACH. Mendoza Chunga, Vanessa

<https://orcid.org/0009-0008-9850-1175>

**Para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración**

ASESOR

Mag. Huapaya Flores Guido Angelo
(<https://orcid.org/0000-0002-1237-2886>)

**Lima – Perú
2022**

Visualizador de documentos

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 23-may.-2023 9:05 p. m. -05
 Identificador: 2100487756
 Número de palabras: 24309
 Entregado: 1

Beneficios Sociales y Compromiso Laboral de T... Por Meniz Gonzales,
 Gianinna Y Mendoza Chunga, Vanessa

Índice de similitud 28%	Similitud según fuente	
	Internet Sources:	26%
	Publicaciones:	7%
	Trabajos del estudiante:	15%

modo:

- ✕
 3% match (Internet desde 13-mar.-2023)
https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20_500.13067/2229/Esquen%20Huanambal%2c%20Deyli%20Diani.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- ✕
 2% match (trabajos de los estudiantes desde 10-ago.-2022)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-10](#)
- ✕
 1% match ()
[Lucas Videira, Zoila Flor. "Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2019](#)
- ✕
 1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-jul.-2022)
[Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2022-07-23](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 19-mar.-2016)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 07-nov.-2022)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-11-07](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 08-ago.-2022)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-08](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-dic.-2022)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-12-12](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 10-jun.-2017)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-10](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 02-oct.-2016)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-02](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 13-dic.-2022)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-12-13](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 22-oct.-2016)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-22](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 20-ago.-2017)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-20](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 16-feb.-2018)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-16](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 03-jul.-2018)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-03](#)
- ✕
 <1% match (trabajos de los estudiantes desde 05-ago.-2022)

Dedicatoria

*Con gran amor y profundo orgullo, a mi madre Susana
por toda la confianza que puso en mí, por inspirarme siempre
y nunca dejar de creer en lo que soy capaz de lograr.*

Gianinna Meniz

*A Dios y a mis amados padres, quienes siempre me
Inculcaron la perseverancia para el logro de todas mis metas.
A mi abuela por siempre impulsarme a superar mis propios temores.*

Vanessa Mendoza

Agradecimiento

A todos nuestros amigos, profesores, compañeros de trabajo, familia y colegas que nos brindaron su tiempo, conocimiento, ideas locas y experiencias para el desarrollo de esta investigación.

Gianinna Meniz y Vanessa Mendoza

Índice

Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice	4
Índice de Tablas	6
Índice de Figuras	7
Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación	11
1.1. Marco Teórico	11
1.2. Investigaciones	21
1.3. Marco conceptual	45
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables	51
2.1. Planteamiento del problema	51
2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática	51
2.1.2. Antecedentes Teóricos	56
2.1.3. Definición del Problema	57
2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación	57
2.2.1. Finalidad	57
2.2.2. Objetivo general y específicos	58
2.2.3. Delimitación del estudio.	58
2.2.4. Justificación e importancia del estudio.	59
2.3. Hipótesis y Variables	60
2.3.1. Supuestos teóricos	60
2.3.2. Hipótesis Principal y Especificaciones	62
2.3.3. Variables e Indicadores	63

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos	65
3.1. Población y muestra	65
3.2. Enfoque y Diseño(s) a utilizar en el estudio	67
3.3. Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos	69
3.4. Ética de la Investigación	71
3.5. Procesamiento de Datos	71
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados	73
4.1 Presentación de Resultados	73
4.2 Contratación de Hipótesis	88
4.3 Discusión de Resultados	92
Conclusión y Recomendaciones	98
5.1 Conclusión	98
5.2 Recomendaciones	99
REFERENCIAS	102
ANEXOS	120

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la primera variable observacional	64
Tabla 2 Operacionalización de la variable observacional 2	65
Tabla 3 Sexo de los encuestados	73
Tabla 4 Edad de los encuestados	74
Tabla 5 Grado de instrucción	75
Tabla 6 Estado Civil	76
Tabla 7 Número de hijos	77
Tabla 8 Situación contractual	78
Tabla 9 Tiempo de servicio	79
Tabla 10 Beneficios Sociales	80
Tabla 11 Beneficios recreativos	81
Tabla 12 Beneficios complementarios	82
Tabla 13 Beneficios asistenciales	83
Tabla 14 Compromiso laboral	84
Tabla 15 Compromiso afectivo	85
Tabla 16 Compromiso de continuidad	86
Tabla 17 Compromiso normativo	87
Tabla 18 Prueba de normalidad	88
Tabla 19 Correlación entre beneficios recreativos y compromiso laboral	89
Tabla 20 Correlación entre beneficios complementarios y compromiso laboral	89
Tabla 21 Correlación entre beneficios asistenciales y compromiso laboral	90
Tabla 22 Correlación entre beneficios sociales y compromiso laboral	91

Índice de Figuras

Figura 1 Sexo de los encuestados	73
Figura 2 Edad de los encuestados	74
Figura 3 Grado de instrucción	75
Figura 4 Estado civil	76
Figura 5 Número de hijos	77
Figura 6 Situación contractual	78
Figura 7 Tiempo de servicio	79
Figura 8 Beneficios Sociales	80
Figura 9 Beneficios recreativos	81
Figura 10 Beneficios complementarios	82
Figura 11 Beneficios asistenciales	83
Figura 12 Compromiso laboral	84
Figura 13 Compromiso afectivo	85
Figura 14 Compromiso de continuidad	86
Figura 15 Compromiso normativo	87

Resumen

El estudio se realizó con el objetivo determinar la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022. Se planteó una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel relacional, aplicado a una muestra de 71 trabajadores. Los resultados de la investigación demostraron que la percepción de los beneficios sociales para el 52.1% es regular, mientras que para el 35.2% es bajo y para el 12.7% es alto. Respecto al nivel de compromiso de los trabajadores, según el 43.7% de ellos es de nivel regular, para el 38.0% es bajo y para el 18.3% es alto. Además, se comprobó que las dimensiones beneficios recreativos, beneficios complementarios y beneficios asistenciales tiene una correlación positiva con la variable compromiso laboral obteniendo valores correlacionales de 0.606, 0.662 y 0.605, respectivamente. Además, se concluyó la existencia de una relación positiva moderada entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.651.

Palabras claves: Beneficios sociales, compromiso laboral, trabajadores.

Abstract

The study was carried out with the objective of determining the relationship between social benefits and the commitment of the workers of a private administrative entity in Lima, 2022. It was a basic research, with a quantitative approach, non-experimental design, relational level, applied to a sample of 71 workers. The results of the research showed that the level of use of social benefits for 52.1% is regular, while for 35.2% it is low and for 12.7% it is high. Regarding the level of employee commitment, according to 43.7% of them it is regular, for 38.0% it is low and for 18.3% it is high. In addition, it was found that the dimensions recreational benefits, complementary benefits and welfare benefits have a positive correlation with the work commitment variable, obtaining correlation values of 0.606, 0.662 and 0.605, respectively. In addition, it was concluded that there was a moderate positive relationship between social benefits and employee commitment with a Pearson correlation coefficient of 0.651.

Keywords: Social benefits, labor commitment, workers.

Introducción

Actualmente, las empresas deben buscar crear un espacio agradable de trabajo a fin de poder aumentar la productividad de sus empleados, en ese sentido, si estos tienen acceso a una amplia gama de beneficios sociales, como planes de salud, seguro médico, horarios de trabajo flexibles y opciones de teletrabajo, pueden sentirse más valorados y apoyados por sus organizaciones, de esta manera, aumentar su bienestar, satisfacción laboral, lealtad a la empresa y, en su consecuencia, su compromiso con las actividades que realiza diariamente.

Al respecto, los empleados comprometidos se encuentran más motivados para lograr las metas organizacionales y están más dispuestos a invertir tiempo y energía en su trabajo. En ese sentido, se tuvo como objetivo determinar la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Para ello, el presente trabajo contempló la siguiente estructura:

En el primer capítulo, se ubicaron los fundamentos teóricos de la investigación, donde se encuentra el marco teórico, las investigaciones realizadas sobre las variables de estudio y el marco conceptual.

En el segundo capítulo, se examinó la situación problemática que llevó a la identificación del problema de investigación, y se presentaron la finalidad, así como, el objetivo general y específicos de la investigación, junto con la delimitación, justificación e importancia del estudio. Asimismo, se presentan las hipótesis y las definiciones operacionales de las variables.

En el tercer capítulo se centró en el aspecto metodológico, en el que se abordaron la población y muestra, el enfoque y diseño a emplear en el estudio, técnica e instrumentos de recolección, aspectos éticos y el procesamiento de datos.

En el cuarto capítulo se presentaron los resultados obtenidos tanto descriptivos como inferenciales, la contrastación de hipótesis que fueron discutidos en profundidad antes de llegar a la formulación de las conclusiones y recomendaciones.

Por último, se agregaron las referencias empleadas a lo largo del estudio y los anexos correspondientes.

Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Marco Histórico

Beneficios sociales

La historia del derecho laboral en Perú se compone de numerosos hitos, pudiendo ser uno de los primeros la promulgación de la Ley de accidentes laborales en el año 1911, gracias al activismo sindical, a propósito de que el empleador salvaguarde la seguridad y salud de su personal en la jornada laboral o relacionado con ella. Posteriormente, en el año 1913, se obtiene el primer reconocimiento jurídico del derecho a la jornada de ocho, siendo reafirmado en una negociación colectiva y, por último, a nivel nacional en el año 1919 (Motta, 2018). Luego, en la Constitución de 1920, la primera en contener lineamientos laborales, expuso derechos en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo; las jornadas de trabajo y las remuneraciones. Varias décadas después, en la Constitución de 1993, se aprecia una reducción en la cantidad de derechos laborales constitucionalizados, bajo la noción de que el derecho laboral interferiría en el crecimiento económico ante el encarecimiento de la contratación laboral (Castillo, 2019).

Por otro lado, cabe destacar otros marcos en la legislación laboral vigentes como el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUOLRCT), aprobado por el Decreto Supremo N°010-2003-TR; el Reglamento del texto original de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, y la legislación complementaria dictada (Arévalo, 2022). Asimismo, mencionar la Ley N° 25129 de 1989 sobre la asignación familiar y la Ley N°25139 para las gratificaciones; el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se refiere a la remuneración. Luego, en el año 2003, la Ley N° 28051 Ley de Prestaciones Alimentarias, entre otros (Cordova & Rodríguez, 2021).

Compromiso organizacional

En el transcurso de la historia, el abordaje del compromiso organizacional ha estado sujeto a diferentes perspectivas teóricas; siendo concebida por Allport en el año 1943 como el nivel de participación e involucramiento de los trabajadores, considerando su prestigio, auto – respeto, autonomía, necesidades y autoimagen. Más tarde, emerge una delimitación conceptual más apropiada en el año 1965, formulada por Lodahl y Kejner, quienes conceptualizan al compromiso laboral como el nivel en el que el desenvolvimiento del empleado repercute en su autoestima, valorándose como un concepto alusivo a la motivación intrínseca. Posteriormente, en el año 1991, Meyer y Allen en 1991 conceptualizarían el compromiso con la organización como un estado psicológico (Claire & Böhr, 2004)

Con respecto a los diversos modelos teóricos multidimensionales de creciente complejidad que surgieron a fin de comprender el compromiso organizacional ya que supone un alto interés para las entidades empresariales que se dirigen a estimular su productividad y eficacia (Coronado et al., 2020). Pese a que aparecieron, como se hizo mención, variadas propuestas teóricas, se puede explicitar que las más resaltantes son tres: a) el compromiso intencionado o de cálculo de Becker, en el año 1960, donde se indica que la permanencia del empleado en la empresa se fundamenta en el coste de oportunidad que involucraría la ruptura del vínculo laboral; b) el compromiso actitudinal de Porter en el año 1974, que acentúan en un compromiso afectivo que motiva el perfeccionamiento en el rendimiento del personal; y, c) el modelo tridimensional de Meyer y Allen en el año 1984, el compromiso se integra por, en primera instancia, dos dimensiones que son la afectiva y la de continuidad. Más adelante, se incorpora la dimensión normativa (S. Ávila & Pascual, 2020).

1.1.2. Marco Teórico

Beneficios sociales

Definición

La contratación de un trabajador comporta el cumplimiento de ciertas obligaciones o incentivos como empleador, pudiendo implicar costos para la empresa. Una de tales obligaciones está constituida por los beneficios sociales, que se conceptualizan como un conjunto de regalías y ventajas provistas por la entidad de modo parcial o total a su personal en modalidad de pagos adicionales a los salarios percibidos; pudiendo, asimismo, depender del marco legislativo vigente o tratarse de unos beneficios voluntarios que abarcan bonificaciones, alimentación, transporte, préstamos, complementación de jubilación, etc. (Torres et al., 2019).

Importancia

Los beneficios sociales se han considerado relevantes en tanto que funcionan como estrategias empleadas en las entidades empresariales a efecto de optimizar la relación existente entre los jefes y sus trabajadores; pudiendo comportar beneficios en múltiples áreas como en su motivación, iniciativa, proactividad, sentido de pertenencia e, incluso, acrecentar la productividad organizacional (Torres et al., 2019). Y es que, el incumplimiento de los beneficios sociales puede traducirse en precarización laboral, siendo sinónimo de un distanciamiento de la aplicación integral del trabajo decente. En ese sentido, el empleado puede experimentar incertidumbre laboral e inferioridad social (Iturralde & Duque, 2021)

Asimismo, debe añadirse que la presencia de los beneficios sociales en la legislación laboral se sostiene en un principio de igualdad al centrarse en la reducción de la brecha en términos de oportunidades que faciliten la dignificación de la vida humana. Así, la igualdad es estimada en el ámbito laboral como un criterio constitucional y, a la vez, como un derecho imprescindible para el trabajador puesto que comporta la garantía

de un trato justo al coincidir con sus derechos contemplados ante la ley, de tal forma que la relación con la institución a la que es parte no implique abusos de poder que atenten contra su salud y seguridad (Vivas, 2017).

Enfoques teóricos

Teoría bifactorial de Herzberg

Como su denominación sugiere, la teoría alude a la presencia de dos factores cuya interacción supone una repercusión en el desenvolvimiento de los trabajadores contemplando la satisfacción de sus necesidades y el reconocimiento de sus derechos laborales. Así, la postura teórica informa de factores tanto extrínsecos como intrínsecos; los extrínsecos pueden calificarse como higiénicos en tanto que comprende los aspectos variados del entorno laboral, difiriendo en su tangibilidad de manera que comprende el salario, condiciones físicas del ambiente, los beneficios sociales, las políticas de la empresa; así como también el sistema de monitoreo. Por el contrario, los factores intrínsecos responden más a las actividades laborales desarrolladas e implican sentimientos de crecimiento personal y la satisfacción de necesidades de autorrealización. En esa línea, engloba el grado de competencia, el logro, el reconocimiento, el manejo de responsabilidades y la promoción laboral (Acquah et al., 2021; Boada, 2019).

Vale precisar que, en contraste con los factores intrínsecos, los factores extrínsecos no generan satisfacción, pero su presencia involucra la prevención de la insatisfacción laboral. Además, en un afán de ampliar la explicación, el autor de la mencionada teoría de higiene y motivación, sostuvo que el dinero no representaba un potente factor motivacional por no vincularse a un efecto intenso y duradero al no velarse por las condiciones en que se trabaja. Además, se enfatiza en que el sistema de pagos debe estar integrado por tres componentes elementales: a) compensación monetaria directa como el sueldo, los incentivos, los bonos y comisiones; b) compensación indirecta que concierne a los beneficios sociales y, c) la compensación no monetaria que se

compone de criterios como los programas de reconocimiento y horarios de trabajo flexibles (Madero, 2019).

Teoría de la desregulación laboral

De acuerdo con el presente enfoque teórico, una regulación ausente o ineficiente de la gestión de recursos humanos realizada por la empresa afecta en su funcionamiento; pudiendo generar, ciertamente, una ventaja competitiva en materia de costes mas no en calidad de trabajo efectuado por su personal. De esta forma, por un lado, la entidad puede ahorrar mediante una convocatoria de personal cuya contratación no comprometa estabilidad laboral, siendo el caso de los empleados temporales con contratos de duración establecida o con una jornada por debajo a la cotidiana; sin embargo, la medida estaría vulnerando la productividad y, por consiguiente, ralentizando su crecimiento al limitar innovación, no invertir en la capacitación laboral, la reducción de la confianza en la percepción del empleado sobre la empresa ante la insuficiente protección y seguridad brindadas; asimismo, conlleva aun impacto negativo en la demanda agregada, perjudicando el desarrollo de la empresa (Lasierra, 2019).

Por lo tanto, la reducción de beneficios sociales para los trabajadores puede traducirse en precariedad laboral dado que connotaría un incumplimiento de la legislación laboral. Así, el empleador estaría omitiendo que las normas laborales implican tres consecuencias y son que el mercado laboral no es un mero resultado de las vinculaciones de oferta y demanda, sino que se trata de una organización de orden social donde se suscitan interacción de control y poder. Asimismo, la norma laboral se subyace en aspectos histórico-sociales y, por último, la legislación no únicamente respecta a una manifestación o determinación de dicho contexto, sino que, incluso, puede ser autodeterminante ya que tiene una concepción valorativa que atañe a lo aprobado y desaprobado en la dinámica laboral (Aja & Sarrión, 2021).

Dimensiones de la variable

Los beneficios sociales serán evaluados tomando en cuenta la operacionalización dada por la perspectiva teórica que Chiavenato propuso en el año 2009 y que está compuesta por los beneficios recreativos, los beneficios complementarios y los beneficios asistenciales; los cuales son detallados en los párrafos sucesivos:

Beneficios recreativos: Se conciben como aquellas ventajas cuyo objetivo principal es ofrecer áreas y oportunidades para el descanso físico y mental, el ocio y otras actividades de tiempo libre, así como promover el bienestar de los trabajadores (Torres et al., 2019)

Beneficios complementarios: Los beneficios de esta modalidad abarcan servicios y prestaciones brindados a propósito de facilitar comodidades, mejoras y utilidades que aumenten la calidad de vida en los colaboradores que laboran en la organización, pudiendo facilitar el equilibrio entre el cumplimiento de actividades laborales y otras áreas vitales como la familiar, académica y recreativa (Petras, 2018).

Beneficios asistenciales: El tipo de beneficios se caracteriza por ofrecer soporte a los trabajadores frente a circunstancias repentinas que vulneren su integridad, pudiendo englobar el seguro de vida, el seguro de gastos médicos, la seguridad social, el apoyo económico ante enfermedad grave, entre otros (Romero & Quispe, 2020).

Compromiso de los trabajadores

Definición

Una de las temáticas que más han sido abordados en el ámbito organizacional es el compromiso laboral dado que involucra el comportamiento de los trabajadores respecto a la entidad en la que se desenvuelven. Así, el compromiso de los colaboradores se conceptúa como una actitud individual que se orienta al ajuste conductual a las necesidades, prioridades y metas organizacionales. En ese sentido, engloba tres

elementos fundamentales: a) identificación con las metas organizacionales, b) sentimientos de participación en actividades laborales, y c) sentimientos de lealtad hacia la entidad. Por ello, cuando un empleado se halla comprometido con su trabajo, se muestra dedicado, interesado y proactivo en la participación de faenas organizacionales, invirtiendo su tiempo en optimizar el estatus de la entidad (Sumarsi, 2022; Jung et al., 2021).

El compromiso también ha sido entendido como un estado emocional y enérgico focalizado en la ejecución de las metas previstas por la organización; de tal manera que se infiere su compromiso a partir de su concentración, participación y eficacia en el desarrollo de sus actividades programadas. Además, un sentido de conexión es otra cualidad compartida por los empleados altamente comprometidos y arraigo con sus faenas laborales; de tal forma que no las califican como estresantes o extenuantes, sino como un desafío estimulante. Asimismo, se ha aseverado que se distingue por el vigor, la dedicación y la absorción (Rubio & García, 2019).

Importancia

Además, el compromiso laboral se concibe como un sentimiento que fomenta en los empleados el orgullo por pertenecer y laborar en la organización; contemplándose como un favor que reduce la probabilidad de que emprendan la búsqueda de oportunidades laborales. Por tanto, se cataloga como un producto derivado de un manejo estratégico que promueve y fortalece la atracción y retención del personal por la garantía de las condiciones laborales requeridas a fin de facilitar un eficaz desenvolvimiento en el trabajo; de tal modo que, además, se apoye una imagen corporativa positiva (Aldana et al., 2018).

La relevancia que entraña el compromiso se justifica en su relación con la calidad de vida laboral en las empresas al percibirse un impacto notable en el comportamiento del personal contratado en materia de la optimización de su rendimiento para el cumplimiento

de las actividades programadas, una reducción en la probabilidad de ausentismo laboral a raíz de situaciones displacenteras en el ambiente laboral que expliquen la insatisfacción de los empleados puesto que las condiciones en que se labora sugiere la presencia de oportunidades de desarrollo y ascenso profesional, además del establecimiento y sostenimiento de interacciones favorables con los compañeros de trabajo (Pinela & Donawa, 2019). Y es que cuando la empresa efectúa una gestión oportuna del compromiso organizacional, los empleados crean vínculos con sus compañeros a propósito de alcanzar una meta colectiva, predominando el sentido de pertenencia de la entidad ya que se internalizan sus valores y objetivos (Cuenca & López, 2020).

Enfoques teóricos

Modelo de las Demandas-Control y Apoyo social

La reconocida propuesta teórica, como su nombre sugiere, se configura a partir de tres componentes cuya interacción explicar el compromiso laboral. Principiando por las demandas laborales, se definen como aspectos de índole física, social organizacional que entrañan la actividad laboral, suponiendo costos a nivel fisiológico y psicológico al implicar un esfuerzo físico y mental (Emre & De Spiegeleare, 2019) Luego, el control alude a la autonomía del empleado en el proceso decisional y el uso de sus competencias y conocimientos a fin de satisfacer las exigencias planteadas; pudiendo repercutir favorablemente en los resultados organizacionales; y, a la vez, en el desarrollo de sus habilidades mediante la exposición a situaciones que estimulan el aprendizaje, la creatividad y la diversificación de tareas. De este modo, los trabajadores pueden sentirse más preparados para asumir los desafíos y deberes designados, fomentando su independencia (Carrillo et al., 2018).

Si bien, el modelo original de Karasek comprendía únicamente a las demandas y al control en el trabajo, posteriormente, incluyó un tercer componente y es el apoyo social. El soporte social concierne a las redes de apoyo donde se incorporan tanto los compañeros

de trabajo (interno) como los superiores (externo); cumpliéndose dos funciones: relación emocional y soporte instrumental. Además, se perfila como una variable que puede moderar en la interacción de los factores precedentes ya que puede reducir la experiencia del estrés laboral al mitigar la tensión mental, coadyuvando al bienestar laboral. Como resultado, su ausencia está relacionada con afecciones cardíacas, colesterol alto y un aumento del estrés en el lugar de trabajo (Vallejo et al., 2020; Fernández & Calderón, 2017).

Modelo de dos dimensiones de Cohen

El modelo teórico elaborado por Cohen pretende fundamentar el compromiso del trabajador desprendiéndose de la premisa respecto a que los empleados ingresan a la entidad presentando ciertas predisposiciones de comportamiento en torno al compromiso en el camino de la relación laboral. En esa línea, incluye dos factores y son el apego instrumental y el apego psicológico. El apego instrumental implica el intercambio realizado entre la persona y la organización, evaluándose los costos que se derivarían de abandonar la entidad; cuestionándose la permanencia laboral. Contiene la propensión instrumental que se basa en el punto de vista sobre la calidad de intercambio tangible entre los aportes organizacionales y las recompensas obtenidas (Nava et al., 2021).

La segunda dimensión corresponde al apego psicológico, conformado por el compromiso afectivo y propensión normativa. Primero, emerge del grado de identificación logrado por el empleado con la organización; señalando su internalización de los atributos organizacionales en materia de políticas, metas, código ético, entre otros aspectos, mientras que lo segundo, por lo general, aparece antes del ingreso a la empresa y atañe a una obligación moral con la misma. En ese punto, se ilustra que el colaborador reafirma su compromiso con la institución cuando coincide con sus principios y valores más defendidos, pudiendo laborar en consonancia (Jaiswal et al., 2020).

Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa

El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa fue construido por Siegrist en el año 1996; sin embargo, a pesar de que su origen se remonta a varias décadas atrás, su vigencia permanece y posee una amplia aceptación en la literatura científica concerniente a la temática organizacional; siendo corroborada su validez en múltiples estudios (Marrero & Aguilera, 2018). Ahora bien, la postura teórica cuenta con una premisa fundamental donde se indica que la reciprocidad del esfuerzo extrínseco e intrínseco con las recompensas percibidas por los empleados; implicando la incorporación de dos indicadores elementales: la proporcionalidad esfuerzo-recompensa y el exceso de compromiso; infiriéndose que un desbalance suscitaría un estado de angustia activa en el trabajador (Ge et al., 2021).

En consecuencia, el desequilibrio entre la cantidad de esfuerzo realizado por el empleado, que está condicionado por factores como las demandas extrínsecas de trabajo y la motivación intrínseca para el correcto cumplimiento de las demandas requeridas, se entendería por la aparición de síntomas asociados como el estrés; y la recompensa implicaría los incentivos de diferente modalidad como la aprobación, la reputación, el monto salarial, las oportunidades laborales, los beneficios monetarios, la estabilidad laboral y el soporte organizacional. Sumado a lo anterior, los requerimientos laborales influirían negativamente en el control emocional, la sensación de autoeficacia y una necesidad de pertenencia insatisfecha (Martínez, 2020).

Dimensiones de la variable

El compromiso laboral será sometido a examinación contemplando la operacionalización dispuesta por el reconocido modelo teórico que fue propuesto por Meyer & Allen y que se encuentra integrado por tres dimensiones y son el compromiso

afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad, siendo descritos a continuación:

Compromiso afectivo: Respecta aceptar los principios y valores organizacionales y la voluntad de continuar en el centro de labores, respaldándose la decisión en el involucramiento emocional, la identificación alcanzado con la organización y el sentimiento de pertenencia (Hutagalung et al., 2020).

Compromiso normativo: Alude a un sentido de responsabilidad o del deber que direcciona la adopción de los objetivos organizacionales; así como también las expectativas atribuidas al empleador, orientándose a satisfacerlas (Nwankwo et al., 2019).

Compromiso de continuidad: Se refiere al tipo de compromiso que se justifica en la necesidad de salarios y otros beneficios que se consiguen a partir del vínculo laboral; de tal modo que su finalización, supondría numerosos costos. Además, puede considerarse que los trabajadores no hallarían otras ofertas laborales (Purwanto et al., 2021).

1.2. Investigaciones

Nacionales

Cuzquen & Esparza (2022) en su estudio titulado: “Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume – Perú”; se propuso como finalidad describir la calidad de vida en el trabajo. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y sin experimentación. El tamaño muestral estuvo integrado por 44 colaboradores y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los hallazgos expusieron que el 45.5% indicó estar poco satisfecho con el soporte organizacional; mientras que el 38.6% no está satisfecho sobre la seguridad laboral. Por otro lado, el 45.50% informa estar poco satisfecho en torno al bienestar laboral y un 63.6% no está satisfecho con su desarrollo personal. Por último, se concluyó que el 43.9% reportó estar poco satisfecho con la

calidad vida en el trabajo; de tal manera que se sugiere la importancia de mejorar la motivación laborar mediante propuestas de gestión de recursos humanos.

Reyes (2022) en su investigación titulada: "Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022", se propuso como finalidad determinar la asociación entre ambas variables. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral fue limitada a 42 propietarios de tiendas de la Galería Polvos Azules y se empleó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que el 70.2% de los encuestados nunca consideraría la formalización laboral y el 73.6% indicó que nunca contemplaba la inclusión de los beneficios sociales. Por otro lado, los beneficios sociales se relacionaron directa y significativamente con la formalización laboral ($Rho=.825$, $p=.000$); así como también con las dimensiones de esta última: derechos laborales ($Rho=.878$, $p=.000$), seguridad y estabilidad laboral ($Rho=.847$, $p=.000$) y el derecho y crecimiento personal ($Rho=.845$, $p=.000$). En conclusión, las variables se asociaron significativamente.

López (2021) en su investigación titulada: "Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú"; se enunció como objetivo establecer la asociación entre ambas variables. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. La muestra estuvo compuesta por 186 trabajadores y se utilizó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos señalaron que los trabajadores no se identifican con la entidad y tampoco experimentan un sentido de pertenencia con la institución; además de que su compromiso no está justificado en la satisfacción laboral. Por otro lado, la responsabilidad social de la empresa no se relacionó significativamente con el compromiso organizacional ($r=.098$, $p=.182$). Por consiguiente, se concluyó que la percepción de responsabilidad social no se vinculó con el compromiso laboral; advirtiéndose que la organización no satisface las expectativas de los empleados.

Paredes et al. (2021), en su estudio titulado: "Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín", se propuso como

objetivo conocer el nivel de las variables. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 210 empleados y se utilizó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos expusieron que el compromiso organizacional se ubicó en un nivel predominantemente medio (51%); mientras que sus dimensiones, tuvieron la siguiente distribución: alto nivel de compromiso afectivo (46.7%), nivel medio de compromiso normativo (56.7%) e, igualmente, nivel medio de compromiso de continuidad (56.7%). Se concluyó, por tanto, que la variable se sitúa, principalmente, en el nivel medio.

Rojas (2021) en su investigación titulada: “Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral en el sector comercial de Arequipa, 2020”; se enunció como objetivo definir la relación entre las mencionadas variables. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral fue de 382 empresas, y se utilizó como instrumento un cuestionario. Los hallazgos expusieron que la evasión de los beneficios sociales se asoció inversa y significativamente con la satisfacción laboral ($Rho = -.785$, $p = .000$); clima organizacional ($Rho = -.740$, $p = .000$) y con el desempeño laboral ($Rho = -.813$, $p = .000$). Se determinó que, por lo tanto, la satisfacción laboral percibida por los trabajadores sería menor cuanto más beneficios sociales fueran ignorados por las empresas; pudiendo rechazarse la hipótesis nula en cuestión.

Torres (2020) en su estudio titulado: “Satisfacción laboral entre trabajadores administrativos y operarios de una empresa privada de servicios generales”, se planteó como objetivo describir y comparar la satisfacción laboral entre los empleados administrativos y operarios. La investigación fue cuantitativa, comparativa y sin experimentación. El tamaño muestral se constituyó por un total de 213 trabajadores (50 empleados administrativos y 163 operarios); mientras que se empleó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos informaron que, en líneas generales, no se reportaron diferencias significativas en la satisfacción laboral entre el personal nombrado; no obstante, se identificaron diferencias notables en las condiciones laborales en términos de

comodidad. Por otro lado, no se detectaron divergencias resaltantes en el reconocimiento personal y/o social, lo que involucra el otorgamiento de beneficios sociales como descanso médico, celebración de actividades, entre otros. En conclusión, no existieron diferencias significativas en materia de beneficios sociales.

Miranda et al. (2020), en su investigación titulada: “Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú)”; se formuló como finalidad definir la asociación entre las nombradas variables. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 52 trabajadores administrativos y se aplicó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos indicaron que existe una relación débil pero significativa entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral ($\rho=.372$, $p=.01$); así como también con la motivación del personal ($\rho=.312$, $p=.01$), satisfacción del personal ($\rho=.261$, $p=.01$), la capacitación ($\rho=.303$, $p=.01$) y la supervisión ($\rho=.271$, $p=.01$). Por ende, se concluyó que mientras la entidad se ajuste a la normativa relativa al cumplimiento de los derechos laborales; se acrecienta la satisfacción percibida por los empleados.

Puma & Estrada (2020), en su investigación titulada: “La motivación laboral y el compromiso organizacional”; se propuso como finalidad averiguar la asociación entre las variables en los empleados. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral estuvo conformado por 80 trabajadores y se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos. En cuanto a los resultados obtenidos, se informó que la motivación en el trabajo se relacionó positiva y de manera significativa con el compromiso organizacional ($\rho=.759$, $p=.000$); así como también con sus dimensiones: compromiso afectivo ($\rho=.652$, $p=.000$), normativo ($\rho=.751$, $p=.000$) y de continuidad ($\rho=.579$, $p=.000$). En conclusión, existe una asociación significativa.

Castro & Delgado (2020), en su investigación titulada: “Gestión del talento humano en el desempeño laboral”, se formuló como finalidad elaborar un modelo de gestión del talento humano que potencie el desempeño laboral. El estudio fue cuantitativo, descriptivo

y sin experimentación. El tamaño muestral fue integrado por 70 participantes y se utilizó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos expusieron que el 67.1% considera que la entidad afianza sus conocimientos técnicos y se interesa por ampliarlos a fin de mejorar el desempeño eficaz de sus funciones; mientras que el 58.6% informó que la empresa tiene definidas sus prioridades institucionales. En cuanto a la motivación laboral, el 57.1% aseveró que posee la aspiración de desarrollarse profesionalmente y un 52.9% percibe que, en ocasiones, obtiene soporte por parte de la jefatura de la empresa. Por ende, se concluyó que la percepción de la gestión de talento humano parece favorable, aunque es necesario atender el soporte organizacional percibido, particularmente, por parte de la directiva de la empresa.

Ricapa (2019) en la investigación titulada: “Contrato Administrativo de Servicios - CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019”; se planteó como propósito evaluar si la modalidad contrato administrativo de servicio afecta los derechos laborales. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 8 trabajadores contratados y se empleó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos informaron que el régimen laboral de contrato administrativo de Servicios CAS del decreto legislativo N° 1057 afecta significativamente el derecho al trabajo reconocido por el art. 40° del marco constitucional ($p < .05$). Por tanto, se concluyó que, por lo tanto, cuanto mayor es el incumplimiento de las prestaciones sociales en las empresas, menor es el nivel de satisfacción laboral percibido por los trabajadores.

Orozco (2019), en su estudio titulado: “Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018”; se propuso como fin establecer la influencia de los regímenes laborales en la satisfacción laboral en dichos empleados. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral estuvo conformado por 283 trabajadores administrativos y se usó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos hicieron

extensivo que los distintos regímenes laborales inciden en la satisfacción laboral del personal administrativo; incluyendo a los beneficios laborales y los beneficios salariales entregados ($p < .05$). Se concluyó, por ende, que se validaron las hipótesis de estudio puesto que los beneficios percibidos por los trabajadores administrativos repercutieron significativamente en la satisfacción laboral.

Flores & Gómez (2018), en su investigación titulada: "Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú"; se orientó a establecer la relación entre ambas variables. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 135 empleados peruanos y se usó, como instrumento, el cuestionario. Los resultados expusieron que la percepción positiva del soporte organizacional se asoció directa y significativa con el compromiso afectivo-normativo ($r = .46$, $p < .05$). En ese sentido, se permitió concluir que mientras los empleados más consideran que la entidad les brinda un apoyo, por ejemplo, mediante los beneficios laborales; se incrementa su compromiso para continuar en la organización, fidelizándose a los empleados.

Zavala & Córdova (2018), en su investigación titulada: "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román"; se formuló como finalidad establecer si las variables se asocian. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se conformó por 42 servidores públicos y se utilizó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que la calidad de vida en el trabajo no se relacionó significativamente como el compromiso del empleado; del mismo modo, además, no había conexión entre el compromiso organizacional y la motivación gerencial o intrínseca, ni el apoyo de la gerencia. Se observó que el compromiso y el volumen de trabajo de la organización estaban directa y significativamente correlacionados. Por tanto, se concluyó una relación significativa entre las variables estudiadas.

López (2018), en su estudio titulado: “Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018”; se enunció como objetivo establecer la asociación entre ambas. La investigación fue cuantitativa, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral estuvo integrado por 462 individuos y se aplicó, como instrumento, el cuestionario. Lo obtenido indicaron que la calidad del servicio se asoció directa y significativa con la gestión del talento humano ($r=.969$, $p=.000$); así como también con las dimensiones de esta última: conocimiento ($r=.902$, $p=.000$), habilidades ($r=.900$, $p=.000$) y actitudes ($r=.792$, $p=.000$). Se concluyó, por consiguiente, que tanto la gestión del talento humano como sus dimensiones, se relacionaron directa y significativa con la calidad de servicio provisto por el personal encargado.

Huaco & Lazo (2018), en su investigación titulada: “Influencia del tipo de contratación laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la SEAL S.A. – Arequipa”, se planteó como fin establecer las diferencias por modalidad contractual de los trabajadores administrativos en el nivel de satisfacción laboral. El estudio fue cuantitativo, comparativo y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 116 empleados y se usó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos señalaron que la satisfacción laboral del personal directo es superior a la del personal subcontratado. Además, no había un vínculo discernible entre el apoyo a la gestión o el compromiso de la organización, ni entre la motivación intrínseca y el compromiso de la organización. Sin embargo, se observó que el volumen de trabajo guardaba una relación estrecha y directa con el compromiso de la organización. En conclusión, la satisfacción de los empleados es mayor en aquellos que reciben más beneficios económicos por sus respectivos empleadores.

Olivari (2017), en su investigación titulada: “Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de Lima Metropolitana”; se propuso como finalidad determinar si la red de apoyo social se vincula con la satisfacción laboral. El estudio fue cuantitativo, comparativo y sin experimentación. El tamaño muestral

estuvo constituido por 60 trabajadores y se usó como instrumento, el cuestionario. Los resultados mostraron que no se detectaron diferencias significativas ente grupos, aunque sí logró identificarse en el área de reconocimiento personal y/o social, así como, significación de la tarea , puntuando mayor aquellos que cuentan con una red de apoyo social, optimizando su desempeño. En conclusión, no se obtuvieron diferencias significativas en los beneficios percibidos comparando a grupos de niveles bajo y alto en soporte social.

Internacionales

Hung (2022) en su estudio titulado: “El papel de la inseguridad laboral en el agotamiento emocional y el compromiso laboral durante la pandemia de la COVID-19: el efecto moderador de la recompensa organizacional y las políticas de cuidado”; se formuló como fin construir y aplicar un modelo de moderación que evalúe el efecto de la inseguridad laboral. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral fue integrado por 344 pares de trabajadores y gerentes en China y se empleó como instrumento, el cuestionario. Los resultados hicieron extensivo que la inseguridad laboral repercutió negativamente en el compromiso laboral; mientras que lo hizo positivamente en el agotamiento emocional. Por otra parte, la política de recompensas se relacionó en mayor medida con el compromiso laboral de los colaboradores que con la inseguridad laboral; mientras que la política de cuidados, lo hizo negativamente con la precariedad laboral. En esa línea, se concluye que las políticas de recompensas y cuidados afectan el compromiso laboral y la calidad laboral, respectivamente.

Silva et al.(2022), en su estudio titulado: “Explorando la influencia directa e indirecta del apoyo organizacional percibido en el compromiso organizacional afectivo”; se enunció como finalidad reconocer la incidencia de las variables. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral fue integrado por 333 empleados y se aplicó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos indicaron que el

apoyo organizacional percibido ejerció un efecto directo y significativo en el compromiso organizacional afectivo, en la participación laboral y en la satisfacción laboral. En conclusión, es válido sostener que una empresa que proporciona un apoyo efectivo para que sus trabajadores concreten sus actividades programadas, coadyuva a que sus empleados experimenten un compromiso afectivo con la organización, sean más proactivos y sientan mayor satisfacción.

Saputra & Rizky (2021) en su investigación titulada: "Efecto de la satisfacción laboral, la lealtad del empleado y el compromiso del empleado en el estilo de liderazgo (Estudio de literatura de recursos humanos)"; se propuso como objetivo plantear una hipótesis sobre la influencia entre variables que atañen al contexto de la gestión de recursos humanos: compromiso organizacional, lealtad, al satisfacción laboral y el estilo de liderazgo. El estudio fue cualitativo, exploratorio y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por nueve artículos vinculados con la temática y se empleó, como instrumento, la guía de análisis documental. Los resultados mostraron que la satisfacción Laboral tendría un efecto sobre el estilo de liderazgo; mientras que la fidelidad del personal lo ejercería sobre el estilo de liderazgo. Por otro lado, el compromiso del trabajador influenciaría en el estilo de liderazgo. Asimismo, las variables nombradas estarían relacionadas con otras condiciones tales como el salario y las recompensas percibidas. En conclusión, el compromiso laboral estaría vinculado con la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo; así como también, con los beneficios laborales.

Aranibar et al. (2022), en su estudio titulado: "El impacto de los beneficios sociales en el compromiso laboral y la socialización organizacional en la industria manufacturera"; se enunció como objetivo averiguar las relaciones entre los beneficios sociales, bonos e incentivos, el compromiso laboral y la socialización organizacional. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 377 trabajadores y se empleó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos expusieron que los beneficios sociales repercuten directa y significativamente en el compromiso

laboral; así como también en la socialización organizacional; mientras que la falta de bonos e incentivos afecta negativa y significativamente en la socialización organizacional. Por consiguiente, es posible concluir que los beneficios sociales ejercen un efecto significativo y positivo en el compromiso del trabajador.

García & Tapias (2021), en su estudio titulado: “Expectativas de los empleados respecto de los beneficios laborales en tiempos de Covid 19: El caso del área administrativa de una empresa de aseo privada de la ciudad de Medellín”; se planteó como objetivo reconocer las expectativas del personal administrativo. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y sin experimentación. El tamaño muestral se conformó por 86 empleados administrativos y se usó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos reportaron que para el 70% de los encuestados, los beneficios sociales proporcionados son buenos; por otro lado, los beneficios asistenciales solo generan una expectativa alta en el 49% del personal; mientras que los beneficios complementarios, a más de la mitad le produce una alta expectativa, especialmente el beneficio de flexibilidad horaria; y a menos de la mitad, los beneficios recreativos. En conclusión, los trabajadores coincidieron que es más factible para la empresa otorgar beneficios monetarios.

Soria et al.(2021), en su investigación titulada: “Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral”; se propusieron como objetivo evaluar el compromiso laboral de los empleados. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y sin experimentación. El tamaño muestral estuvo compuesto por 264 colaboradores y se aplicó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que el compromiso laboral del 79% de los encuestados se situó en un nivel medio; mientras que, de forma específica, se halló que la reputación es alta de acuerdo con el 82.1% y que, para el 78.7%, los beneficios conseguidos, tanto monetarios como no monetarios se vinculan con escasos niveles de satisfacción. Por otro lado, un 75.7% se encuentra poco conforme con la recompensa percibida por su trabajo. Se concluye, por ende, que los beneficios recibidos en el trabajo no alcanzan las expectativas de los empleados.

Marić et al. (2021), en su estudio titulado: “El papel mediador del compromiso de los empleados en la relación entre la responsabilidad social empresarial y el desempeño de la empresa en Serbia”; se planteó como finalidad conocer la relación entre las variables. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 53 empresas y se empleó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos hicieron extensivo que no existió un efecto directo de la RSC en el desempeño empresarial; no obstante, se reportaron efecto significativo y positivo en el compromiso. Asimismo, el compromiso laboral se comportó como variable mediadora entre el RSC y el desempeño de la empresa. Se concluyó, por ende, que la responsabilidad social corporativa influyó significativamente en el compromiso.

Bizri et al., (2021), en su investigación titulada: “El impacto de las mejores prácticas de RSE en el desempeño laboral: los roles mediadores del compromiso afectivo y el *engagement* en el trabajo”; se enunció como propósito determinar el impacto de las prácticas organizacionales, tomando en cuenta el compromiso laboral. El estudio fue cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 302 trabajadores y se usó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos mostraron que la identificación de los empleados con los valores y prácticas de responsabilidad social empresarial implementadas por la organización a la que pertenecen ejerce un impacto significativo y positivo en el desenvolvimiento laboral. Por consiguiente, se concluyó que el fortalecimiento del compromiso afectivo puede fomentar el desempeño del trabajador.

Flores et al. (2021), en su estudio titulado: “Determinación del comportamiento en el trabajo con base en un modelo de motivación y el compromiso laboral”; se planteó como finalidad abordar el comportamiento laboral desde la detección de la motivación y compromiso laborales. La investigación fue cuantitativa, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se conformó por 90 colaboradores y, como instrumento, se recurrió al cuestionario. Los hallazgos reportaron que, con respecto a los factores motivacionales, la retroalimentación, la autonomía, la autorrealización, el

reconocimiento, la afiliación y el lugar de trabajo se vincularon con el compromiso afectivo; mientras que la autonomía, la autorrealización y la seguridad fueron factores del compromiso normativo. En ese sentido, se concluye que los factores motivacionales pueden variar de acuerdo al tipo de compromiso evaluado.

Guerrero et al. (2021), en su investigación titulada: “La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional”; se presentó como objetivo averiguar la relación entre las variables. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 386 personas y se aplicó, como instrumento, el cuestionario. Lo obtenido mostraron que el liderazgo transformacional se asocia positiva y significativa con la satisfacción laboral ($r = .55$, $p < .05$); mientras que el liderazgo transaccional se asoció negativa y significativamente con la satisfacción ($r = -.154$, $p < .05$), mas no se relacionó con el compromiso organizacional ($p > .05$) y la satisfacción laboral, por otro lado, se vinculó positiva y significativamente con el compromiso organizacional ($r = .608$, $p < .05$). En conclusión, el liderazgo transaccional no afectó el compromiso organizacional, pero sí afectó la satisfacción laboral.

Böttcher & Monteiro (2021) en su estudio titulado: “Compromiso laboral en gerentes: influencia de los recursos personales y laborales”; se formuló como objetivo el efecto de los factores en el compromiso laboral. La investigación fue cuantitativa, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 283 gerentes y se empleó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos expusieron que el soporte informativo, el desarrollo, la identidad, la esperanza disposicional y apoyo instrumental juntos ejercen un valor predictivo positivo y significativo en el compromiso en el trabajo en los gerentes, advirtiéndose que el factor de mayor aporte es el soporte informativo. En esa línea, es viable concluir que el soporte informativo predice significativa y directamente el compromiso laboral en los gerentes de la empresa.

Tomé (2021), en su estudio titulado: “Tipos de contrato laboral y su importancia en el compromiso y la participación: un estudio de caso de Portugal”; se propuso como

objetivo determinar la relación entre las variables. La investigación fue cuantitativa, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 60 trabajadores y se utilizó, como instrumento, el cuestionario. Lo obtenido evidenció que los empleados que poseen contratos de corta duración experimentan un menor compromiso organizacional y se sienten desvinculados de la empresa en materia afectiva y no se retiran debido a los costos que implicaría. En conclusión, los contratos de mayor duración, al implicar estabilidad laboral, se asocian con un mayor compromiso organizacional.

Revuelto et al. (2021), en el estudio titulado: "Prácticas de trabajo de alto compromiso y el tema de la responsabilidad social: interacción y beneficios"; se propuso como finalidad evaluar el rol de las prácticas laborales de alto compromiso y su impacto en la competitividad empresarial. La investigación fue cuantitativa, exploratoria y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por cuatro miembros pertenecientes a una empresa (gerente general, el jefe de recursos humanos y dos trabajadores de servicio) y se aplicó, como instrumento, la guía de entrevista. Los hallazgos evidenciaron que la interacción entre las prácticas laborales comprometidas y la responsabilidad social promueve la implementación de iniciativas organizacionales y ello, coadyuva a conseguir una ventaja competitiva y fomentar el comportamiento innovador en el personal a cargo. En conclusión, el compromiso laboral auspicia la proactividad en los colaboradores y la consecución de las metas previstas por la organización.

Safadi et al. (2021), en su estudio titulado: "Factores relacionados con el compromiso organizacional entre los trabajadores sociales en los territorios palestinos ocupados"; se enunció como objetivo se evaluó el aporte de la caracterización sociodemográfica, las actitudes laborales y los factores ambientales en el compromiso organizacional. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 237 empleado y se empleó, como instrumento, el cuestionario. Los resultados evidenciaron que factores como el estrés laboral, la satisfacción laboral y la orientación al servicio operaron como predictores del compromiso

organizacional; llamando la atención que el estrés laboral impacte de manera positiva en el compromiso laboral. Se concluye, que el estrés y la satisfacción laborales repercuten significativamente en el compromiso organizacional percibido.

Vuong et al. (2020), en su investigación titulada: "Una evaluación empírica del compromiso organizacional y el desempeño laboral: pequeñas y medianas empresas de Vietnam"; se enunció como fin identificar los factores que repercuten en el compromiso organizacional. El estudio fue cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 327 colaboradores vietnamitas del régimen PYME y se empleó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos informaron que el ingreso, la recompensa y el bienestar, gerente directo, el ambiente de trabajo, el compañero de trabajo y la oportunidad de promoción explicaron en un 72.9% el compromiso ($R^2=.729$, $p<.05$); advirtiéndose que los factores más destacados fueron los ingresos ($\beta =.584$), recompensa y bienestar ($\beta=.347$). Por consiguiente, se concluye que los ingresos y las recompensas repercutieron significativamente en el compromiso laboral.

Bouraoui et al.(2021), en su estudio titulado: "Responsabilidad Social Empresarial y Compromiso Afectivo de los Empleados: Un Estudio de Mediación Moderada"; se formuló como objetivo determinar el impacto de las variables. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por dos grupos: uno conformado por 181 empleados y, otro, por 145 trabajadores; aplicándose como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos reportaron que La percepción de la responsabilidad social empresarial (RSE) ejerce una influencia positiva en el ajuste del trabajador con la organización ($b=.68$, $SD=.06$); mientras que dicho ajuste, influye positivamente en el compromiso afectivo ($b=.50$, $SD=.09$). Se llegó a la conclusión de que la responsabilidad social de la empresa ejerce un impacto indirecto en el compromiso afectivo de los colaboradores.

Espinoza & Toscano (2020), en su investigación titulada: "Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral"; se planteó como propósito

explorar la inclusión de un sistema de retribuciones. El estudio fue cualitativo, exploratorio y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por artículos de investigación vinculados al tema y el instrumento aplicado fue la guía de análisis documental. Los hallazgos evidenciaron que el salario emocional, que se concibe como los beneficios intangibles conferidos por la empresa, funcionando como un factor que promueve el desempeño laboral, la motivación y la productividad. Asimismo, estimula la competitividad y fidelización del talento humano. Por ende, se concluye que el rendimiento laboral puede ser influenciado por el salario emocional; asimismo, puede ser un elemento importante en el reclutamiento y permanencia del personal.

Gabini (2020), en su estudio titulado: "Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo", se presentó como objetivo establecer si los tipos de compromiso organizacional mediaban la relación entre la articulación trabajo-familia y la satisfacción laboral. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se constituyó por 376 empleados de empresas pertenecientes al sector terciario y se utilizó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos demostraron que la satisfacción percibida en el trabajo y el enriquecimiento y el conflicto, dos dimensiones del constructo de articulación trabajo-familia, se relacionaron a través de la mediación parcial del compromiso afectivo. Por lo tanto, se concluye que el tipo de compromiso que actuaba como factor mediador entre el equilibrio de la vida laboral-hogar y la satisfacción familiar era afectivo.

Castro et al. (2020), en su investigación titulada: "Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario", se enunció como finalidad elaborar un modelo de gestión de talento humano a fin de optimizar el rendimiento organizacional de una institución financiera. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 25 funcionarios bancarios y se empleó como instrumento el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que los empleados tienen una jornada laboral compuesta por excesivas horas y reciben una remuneración laboral baja;

asimismo, la empresa percibe una alta rotación laboral dado que el personal evidencia un escaso nivel de compromiso organizacional. Por consiguiente, se concluyó que el modelo de gestión de talento humano debe contemplar un perfil laboral que probabilice una adecuada contratación de personal en aras de favorecer la continuación de los empleados y ofrezca estabilidad en la organización. Además, la entidad bancaria ha de ocuparse por realizar un proceso de fidelización eficaz.

Agurto et al. (2020), en su investigación titulada: “El papel del *engagement* ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores”, se planteó como objetivo averiguar la relación entre las variables en una compañía. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 201 empleados de una empresa agroexportadora y se usó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos expusieron que la satisfacción laboral se asoció de forma alta, positiva y significativa con el *engagement* ocupacional ($\rho=.814$, $p=.000$); así como también con sus dimensiones: vigor ($\rho=.614$, $p=.000$); dedicación ($\rho=.725$, $p=.000$) y absorción ($\rho=.800$, $p=.000$). Por consiguiente, se concluyó que tanto el compromiso ocupacional como sus dimensiones se relacionaron directa y de manera significativa con la satisfacción laboral.

Santamaria et al. (2020), en su estudio titulado: “Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana”, se enunció como objetivo establecer la asociación entre las variables. La investigación cuantitativa, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 35 trabajadores y se utilizó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos indicaron que la gestión estratégica se relacionó positiva y significativamente con la satisfacción laboral percibida ($r=.696$). Se concluyó que las resoluciones en materia de gestión estratégica se relacionaron de manera directa con la satisfacción laboral; de tal modo que se estima relevante el fomento de la atención al empleo ya que podría favorecer su nivel de compromiso y desempeño.

Dinh et al., (2020), en su investigación titulada: “Un estudio empírico del compromiso afectivo: el caso de las empresas de maquinaria en la ciudad de Hochiminh”; se propuso como objetivo establecer la influencia de la participación en la toma de decisiones y el apoyo organizacional percibido en el compromiso afectivo. El estudio fue cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 220 trabajadores y se utilizó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos reportaron que tanto la participación en el proceso decisional de la empresa como el soporte organizacional percibido ejercen un impacto significativo y positivo en el compromiso afectivo. En conclusión, la participación en las decisiones empresariales y el apoyo organizacional influyeron en el compromiso afectivo del personal; lo cual supone una contribución a la teoría de la gestión.

Ikram et al., (2020), en su estudio titulado: “¿La RSE influye en el desempeño de la empresa? Un estudio longitudinal de los sectores de las PYME de Pakistán”; se planteó como finalidad determinar el efecto de la variables. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 240 empresarios y se empleó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos mostraron relaciones significativas entre la responsabilidad social empresarial y los dos factores de desempeño empresarial: el compromiso laboral y la reputación corporativa. Se concluyó, por consiguiente, que las acciones relacionadas con la responsabilidad social empresarial influyeron en el compromiso del trabajador, que se vincula al rendimiento de la entidad empresarial.

Darmawan et al., (2020), en su estudio titulado: “La calidad de los recursos humanos, el desempeño laboral y lealtad de los empleados”; se propuso como fin establecer el efecto de la calidad de los recursos en el desenvolvimiento y lealtad laborales. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 113 trabajadores y se utilizó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos hicieron extensivo que la calidad de recursos humanos ejerce un impacto

en el rendimiento laboral; así como también en la fidelidad de los trabajadores.

Finalmente, el desempeño laboral influye significativamente en la lealtad del personal evaluado. En consecuencia, se concluyó que el cumplimiento de los estándares de competitividad de los empleados tanto en el desempeño laboral como en la fidelidad.

Chowdhury & Chaudhuri (2020), en su investigación titulada: “El Perfil del Empleado como Determinante del Compromiso y la Motivación en las Empresas - Un Estudio Exploratorio”; se formuló como objetivo identificar los factores que influyen en las variables. El estudio fue cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se conformó por trabajadores y se usó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos determinar que el perfil del empleado impacta positivamente en el compromiso normativo y negativamente en el compromiso afectivo y en el de permanencia. Por otro lado, también ejerce un efecto directo en la motivación del trabajador, tanto a nivel intrínseco como extrínseco. En consecuencia, es posible concluir que el conjunto de competencias y conocimientos de los trabajadores influye de manera significativa en el compromiso del empleado.

Loan (2020), en su investigación titulada: “La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados: El rol mediador de la satisfacción laboral”; se planteó como propósito averiguar la relación entre las variables, teniéndose como variable hipotéticamente mediadora a la satisfacción laboral. El estudio fue cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 547 trabajadores vietnamitas y se usó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que el compromiso organizacional tuvo un efecto significativo y directo en el desempeño y satisfacción laborales. Asimismo, la satisfacción laboral influyó significativamente en el desempeño laboral; siendo controlado su impacto con el compromiso con la organización. En conclusión, el compromiso laboral repercutió en el desempeño laboral y en la satisfacción de los empleados.

Salvador (2019), en su estudio titulado: “Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales”, se planteó como propósito llevar a cabo una revisión crítica de la relación entre las variables. La investigación fue cualitativa, exploratoria y sin experimentación. El tamaño muestral estuvo compuesto por veinte investigaciones, entre artículos científicos y trabajos doctorales, acerca de la temática y se recurrió a la guía de análisis documental. Los hallazgos detectaron como factores del compromiso laboral a la estabilidad contractual, el salario, el estilo de supervisión y la comunicación, actuando este último como un factor que reduce el riesgo psicosocial, el cual altera el bienestar de los colaboradores. En conclusión, el compromiso organizacional tiene como factores a condiciones laborales como la estabilidad contractual, el salario y las relaciones.

Herrera & Roman (2019), en su investigación titulada: “Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos”; se enunció como propósito determinar cómo afecta el compromiso organizacional en las condiciones laborales que impliquen factores motivacionales extrínsecos. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 180 empleados y se utilizó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos mostraron que factores influyen de manera significativa en el compromiso con la organización. En conclusión, las condiciones de motivación extrínseca en el trabajo pueden repercutir significativamente en el nivel del compromiso organizacional.

Agudelo (2019), en su estudio titulado: “Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia”; se enunció como objetivo establecer el efecto de los procesos de formación del talento humano en el cumplimiento de las directrices estratégicas de la entidad. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 97 descriptores y se usó como instrumento el cuestionario. Los hallazgos mostraron que aquellas entidades empresariales que estiman a la motivación es el factor que incide considerablemente en el clima organizacional, han fundado su política de formación en potenciar la adquisición de

responsabilidades en el personal ($R^2=.599$, $p=.002$). En esta línea, se concluye que las organizaciones que cuentan con una formación estratégica plan son capaces de inspirar a sus empleados y mejorar el ambiente de trabajo.

Amar et al. (2019), en su investigación titulada: "Exploración de la influencia del empoderamiento psicológico en el compromiso laboral entre los empleados que trabajan en organizaciones basadas en el conocimiento: un análisis intermedio del silencio del empleado"; se presentó como objetivo determinar la influencia el empoderamiento psicológico en el compromiso laboral. El estudio fue cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se conformó por 5650 empleados y se empleó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos reportaron que el empoderamiento psicológico ejerció un impacto relevante en el compromiso laboral ($\beta =.45$, $p < .01$), pero deja de ser significativo con la inclusión del silencio de los empleados. En conclusión, el silencio de los empleados actúa como variable que media completamente en la relación entre las variables.

Aban et al., (2019), en su estudio titulado: "La relación de compromiso organizacional, satisfacción laboral y apoyo organizacional percibido de los teletrabajadores en la región de la capital nacional"; se presentó como fin identificar la influencia del soporte organizacional percibido en la satisfacción y compromiso laborales. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se conformó por 200 teletrabajadores y se usó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos mostraron que el apoyo organizacional desempeña un rol positivo y significativo en la satisfacción de los teletrabajadores respecto a sus funciones realizadas y en su compromiso con la organización. En consecuencia, se concluyó que cuando los trabajadores perciben un soporte por parte de la organización, experimentan satisfacción y compromiso.

Arasanmi & Krishna (2019), en su investigación titulada: "Marca de empleador: apoyo organizacional percibido y retención de empleados: el papel mediador del

compromiso organizacional”; se formuló como finalidad evaluar el efecto del atributo de marca empleadora del apoyo organizacional en la retención de empleados. El estudio fue cuantitativo, correlacional y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 134 empleados y se utilizó, como instrumento, el cuestionario. Los resultados mostraron que el soporte organizacional percibido como estrategia de marca del empleador influyó significativamente en la retención de colaboradores; así como también en el compromiso organizacional, funcionando este, a su vez, como predictor de la retención de empleados. Además, el compromiso actuó como variable mediadora en la asociación entre el apoyo organizacional y la retención de empleados. Se concluyó, por tanto, que el apoyo organizacional repercute de manera significativa en el compromiso.

Fubara & Oluwarotimi (2019), en su estudio titulado: “Integración social y compromiso de los empleados de empresas de manufactura en Nigeria: Una revisión de la literatura”; se formuló como objetivo conocer la interacción entre la integración social y el compromiso laboral en Nigeria. La investigación fue cualitativa, exploratoria y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por documentación vinculada a la temática y se optó por la guía de análisis documental a efecto de la recogida de datos. Los resultados expusieron que la integración social funciona como un predictor del compromiso de los trabajadores. En conclusión, se halló que la adopción de políticas orientadas a la integración del personal a la cultura de la organización predice el compromiso de los empleados al orientarse a incrementar la accesibilidad de puestos de trabajo y el aumento del estatus social.

Yao et al., (2019), en su investigación titulada: “Retener a los empleados del hotel como clientes internos: efecto del compromiso organizacional en la lealtad actitudinal y conductual de los empleados”; se enunció como finalidad examinar el mecanismo psicológico que influye en la lealtad actitudinal y conductual de los trabajadores. El estudio cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se conformó por 647 trabajadores y se utilizó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos informaron que

el compromiso afectivo, normativo y de continuidad ejerce un efecto en la lealtad actitudinal y conductual de los trabajadores; mientras que la confianza y la satisfacción laboral se concibieron como antecedentes cruciales del compromiso organizacional. Por consiguiente, el compromiso organizacional influye significativamente en la lealtad, tanto en la actitudinal como en la conductual.

Farid et al. (2019), en su estudio titulado: "Percepciones de los empleados sobre la RSE, el compromiso laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional: los efectos mediadores de la justicia organizacional"; se presentó como objetivo establecer el efecto de las percepciones del personal sobre la responsabilidad social empresarial en comportamiento de ciudadanía organizacional y en el compromiso del trabajador. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 350 empleados y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados reportaron que la óptica en torno a la responsabilidad social empresarial (RSE) predice directamente la conducta de ciudadanía organizacional y el compromiso laboral. Asimismo, la justicia distributiva como procesal funcionó como variable mediadora de la percepción de RSE en el compromiso laboral. Se concluyó, por tanto, que la percepción de la RSE predijo el compromiso laboral.

Herrera et al. (2018), en su investigación titulada: "El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca"; se formuló como finalidad determinar la influencia de la satisfacción laboral en la relación entre las variables. El estudio fue cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se integró por 145 operadores de línea en una maquiladora y se usó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que, pese a que la percepción de alternativas de trabajo ejerce un impacto negativo en el compromiso organizacional, su influencia es mediada completamente por la satisfacción

laboral. En conclusión, es posible aseverar que el efecto de la percepción de opciones laborales es indirecto al estar mediado por otro factor y es la satisfacción laboral.

Cernas et al. (2018), en su estudio titulado: "Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad"; se presentó como objetivo determinar el efecto mediador en la asociación entre la perspectiva futura de tiempo con la satisfacción laboral y el compromiso laboral. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 299 estudiantes con experiencia laboral y se optó por aplicar un cuestionario. Los hallazgos reflejaron que solo la autoeficacia y la esperanza mediaron la asociación entre la perspectiva del tiempo futuro y el compromiso laboral, de acuerdo con los resultados, mientras que los tres factores considerados mediaron la relación entre la satisfacción laboral y la perspectiva del tiempo futuro. Por tanto, se concluye que solo la autoeficacia y la esperanza pueden participar en los niveles de compromiso laboral.

Hermosa (2018), en su investigación titulada: "Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar ocupacional", se formuló como objetivo determinar la asociación entre los aspectos psicosociales del trabajo y el compromiso laboral. El estudio fue cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se conformó por 463 empleados de empresas de los rubros industrial y de servicios; empleándose como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos señalaron que el control, el apoyo social y el compromiso laboral estuvieron asociados significativamente y se visualizó como factores predictivos del compromiso laboral al control y el soporte social; no obstante, no se detectó algún efecto moderador del apoyo social en la relación entre el control y el compromiso laboral. Se concluyó, por ende, que las condiciones laborales pueden beneficiar el compromiso en los trabajadores.

Pedraza (2018), en su estudio titulado: "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano", se presentó como finalidad

examinar el efecto del clima organizacional y satisfacción laboral. La investigación fue cuantitativa, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 133 trabajadores y se aplicó, como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que un modelo conformado por tres de los ocho factores explicó la satisfacción intrínseca en el ámbito laboral, siendo la identidad, el soporte y el ambiente de afecto ($R^2=.64$, valor $F= 80.449$, $p=.000$). Reconociéndose, además, que el factor que más aportó al modelo fue la identidad ($R^2=.43$, $t=5.794$, $p=.000$). En conclusión, la identidad, el soporte y el ambiente afectivo son factores explicativos de la satisfacción intrínseca en el trabajo para el personal evaluado.

Salazar (2018), en su investigación titulada: “La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización”; se formuló como finalidad analizar la relación del soporte organizacional con las otras variables. El estudio fue cuantitativo, explicativo y sin experimentación. El tamaño muestral estuvo constituido por 1255 trabajadores y se empleó como instrumento el cuestionario. Los hallazgos mostraron el bienestar subjetivo al participar en un programa de intervención fundamentado en psicología organizacional positiva se vincula con el apoyo percibido. El compromiso laboral está relacionado con las percepciones de los empleados de que su empleador se preocupa por mejorar su bienestar mediante la implementación de programas de intervención con este objetivo en mente. En conclusión, factores como la calidad de vida vinculados con las actividades laborales y el soporte organizacional predicen indirectamente el bienestar subjetivo.

Lupano & Castro (2018), en su estudio titulado: “Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas”; se expuso como objetivo determinar el efecto directo e indirecto de las virtudes organizacionales en las demás variables estudiadas. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 569

trabajadores argentinos y se aplicó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron un efecto directo de las virtudes de la organización sobre la satisfacción laboral, esta, a su vez, sobre el compromiso organizacional. Por otra parte, se detectó una influencia directa de las virtudes sobre el rendimiento. En conclusión, se identificó que las virtudes organizacionales influyeron en la satisfacción laboral y esta, repercutió en el compromiso organizacional.

Jaworski et al., (2018) en su estudio titulado: "Los efectos de la satisfacción con la formación, los beneficios para los empleados y los incentivos en el compromiso de los empleados a tiempo parcial"; se formuló como objetivo conocer el impacto de los beneficios e incentivos laborales y de la satisfacción de la formación en el compromiso laboral. La investigación fue cuantitativa, explicativa y sin experimentación. El tamaño muestral se compuso por 120 trabajadores y se administró como instrumento, el cuestionario. A partir de los obtenido informaron, en primer lugar, que muchos de los trabajadores no recibieron algún beneficio y que el único beneficio que influyó negativa y significativamente en el compromiso laboral fue licencia por enfermedad remunerada. Por otro lado, solo dos incentivos laborales predijeron el compromiso laboral y fueron la remuneración por desempeño y el reconocimiento laboral. En ese sentido, se concluyó que licencia por enfermedad remunerada logró un impacto negativo en el compromiso laboral dado que, pese a ser deseado, no es recibido.

1.3. Marco conceptual

Apego emocional

Alude al arraigo afectivo desarrollado por el empleado con la organización al haber desarrollado y afianzado un vínculo sostenido ante la presencia de factores como las recompensas recibidas, las relaciones y las oportunidades laborales (Hutagalung et al., 2020).

Apoyo en caso de enfermedad grave

Se refiere a un privilegio otorgado a los trabajadores que sufren una enfermedad profesional o un accidente en el trabajo y exige que reciban beneficios de salud adecuados hasta su recuperación y rehabilitación, con el objetivo de reintegrarlos a la fuerza laboral después (Ley N° 29783, 2011).

Asignación escolar

Comprende a los pagos otorgados a fin de respaldar la financiación de la instrucción de los menores, pudiendo ser brindado de manera voluntaria por las empresas privadas, independientemente de la antigüedad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

Beneficios asistenciales

Se distinguen por otorgar soporte a los empleados frente a eventos repentinos que vulneren su integridad, pudiendo encerrar el seguro de vida, el seguro de gastos médicos la seguridad social, el apoyo económico ante enfermedad grave, entre otros (Romero & Quispe, 2020).

Beneficios complementarios

Tales beneficios comprenden servicios y prestaciones brindados con la finalidad de facilitar comodidades, mejoras y utilidades que acrecienten la calidad de vida de los trabajadores que pertenecen en la empresa (Petras, 2018).

Beneficios recreativos

El propósito de estos beneficios es dar a los trabajadores lugares para relajarse, disfrutar de su tiempo libre, utilizarlo para actividades de ocio y promover su bienestar general en el mundo a un nivel físico y psicológico (Torres et al., 2019).

Beneficios sociales

Regalías y ventajas provistas por la empresa, ya sea de forma parcial o total, a sus trabajadores a su personal en modalidad como pagos adicionales a sus salarios percibidos; pudiendo depender del marco legislativo vigente o ser unos beneficios voluntarios (Torres et al., 2019).

Bono de alimentación

Recurso adicional otorgado por el empleador a fin de brindar cobertura a gastos por concepto de alimentos, pudiendo variar el formato de entrega; siendo una remuneración no computable, de tal modo que no se contemplará para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral (Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento [OTASS], 2020).

Bono de natalidad

Asignación monetaria que opera como una compensación del tiempo en que no se laborará con la fin de ayudar al cuidado del recién nacido (Gob.pe, 2020).

Compromiso afectivo

Alude a la aceptación de los principios y valores de la organización y la voluntad de mantenerse en el centro de labores, validándose la decisión en el involucramiento emocional, la identificación alcanzados con la entidad y el sentimiento de pertenencia (Hutagalung et al., 2020).

Compromiso de continuidad

Atañe al compromiso justificado en la necesidad de conseguir un salario y otros beneficios a partir del vínculo laboral; de tal modo que su finalización, supondría numerosos costos (Purwanto et al., 2021)

Compromiso de los trabajadores

Actitud individual que se apunta al ajuste conductual a las necesidades, prioridades y metas organizacionales; englobando la identificación con las metas organizacionales, los sentimientos de participación y la lealtad hacia la entidad (Sumarsi, 2022).

Compromiso normativo

Concierno a un sentido de responsabilidad que direcciona la adopción de los objetivos organizacionales; así como también las expectativas atribuidas al empleador, orientándose a satisfacerlas (Nwankwo et al., 2019)

Conducta de lealtad

Se concibe como un conjunto de acciones que sugieren un grado de fidelización del trabajador con la empresa en tanto que las expectativas han coincidido con las condiciones laborales ofrecidas por la entidad para la cual labora; experimentando una sensación de satisfacción y deseos de permanecer en la empresa (Guerrero & Silva, 2017).

Conducta responsable

Se define como un comportamiento que indica un cumplimiento y respeto por las políticas de la empresa puesto que el empleado procura ajustar su desenvolvimiento a los estándares dispuestos por la entidad en aras de conducir al logro de las metas de la organización (Franco et al., 2017).

Descanso en feriados

Días donde el trabajador no efectúa sus tareas laborales convencionales ya que son decretados feriados por parte de las autoridades gubernamentales (Decreto Supremo N° 012-92-TR., 1992).

Descanso obligatorio

Derecho correspondiente al empleado para el descanso mínimo de 24 horas (un día) en cada semana; sin afectar su remuneración y suspender su vínculo laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, s.f.).

Flexibilidad de horarios

Consiste en que, previa negociación con el empleador, el trabajador comunica su disponibilidad debido a otros compromisos extralaborales que debe cumplir, de modo que se acuerda en qué horarios laborará, no perjudicándose la relación laboral y las necesidades de la organización (Davidescu et al., 2020).

Identificación con la organización

Se refiere al sentimiento de concordancia entre los principios personales y los organizacionales; de manera que el empleado actúa en concordancia con las metas y valores de la organización al percibirlos coherentes y propios (García et al., 2020).

Percepción de alternativas laborales

Concieme a la identificación de opciones laborales externas dado que el empleado no se encuentra satisfecho con las oportunidades otorgadas por la organización en la que actualmente labora (Purwanto et al., 2021).

Sacrificio personal

Corresponde al desplazamiento de necesidades por parte del empleado a fin del cumplimiento efectivo de las exigencias establecidas por la empresa; de tal modo que son secundadas y/o postergadas en un orden de prioridades (Ávila & Sánchez, 2021).

Seguridad social

Asignación que cubre los riesgos en materia de accidentes laborales y otorga protección a los trabajadores frente a ciertos acontecimientos naturales como la maternidad o vejez (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, s.f.).

Seguro de gastos médicos

Seguro que cubre la prestación de servicios de asistencia médica que pueden ser diversos al estar sujetos a la póliza suscrita; pudiendo incluir atención ante accidentes personales (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, s.f.).

Servicio de guardería

Actividad de cuidado a niños, generalmente hijos del trabajador, con la finalidad de que no se interrumpa el desarrollo de sus tareas laborales (Moussié, 2021)

Seguro de vida

Seguro contratado en caso de fallecimiento en aras de ofrecer protección a las personas que dependan del difunto puesto que se concederá una indemnización que posibilite la solvencia ante necesidades económicas (Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, s.f.).

Vacaciones remuneradas

Periodo acorde a la legislación laboral donde el empleado no realiza actividades laborales; considerándose tales días en el cálculo de su salario correspondiente (Kuykendall et al., 2021).

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1. Planteamiento del problema

2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Pese a que el inicio de una relación laboral debe comportar el otorgamiento de beneficios sociales a los empleados, de conformidad con la legislación laboral de cada país; los cuales se conceptualizan como un grupo de regalías y e incentivos proporcionados por la empresa de modo parcial o total a su personal. Además, cada empresa establece su plan de beneficios a efecto de cumplir los requerimientos individuales, económicas y sociales de su personal contratado; contemplando dos criterios elementales: el precepto del ambiente de la inversión y el principio de mutua responsabilidad. El primero señala que todo beneficio se ha de proporcionar al trabajador en tanto que involucra un retorno a la entidad, evaluándose en materia de productividad, calidad, retención de recursos humanos, entre otros. El segundo, sin embargo, enfatiza que la organización y los empleados que se benefician de los beneficios deben dividir el costo de proporcionar beneficios sociales (Torres et al., 2019).

A pesar de los beneficios que puede suponer para la empresa, su cumplimiento no precisamente es una práctica generalizada en el mundo y es que, alrededor del 30.6% de la población en edad de laboral está cubierta de manera legal por sistemas integrales de seguridad social. Por otro lado, al delimitar una comparativa del panorama laboral entre las regiones del mundo, en ese aspecto, se visualiza que en Europa y Asia Central existen las tasas más elevadas de cobertura, registrándose que el 52.7% de los ciudadanos tiene al menos un beneficio. Luego, se observa la región de América con un 42.1% de beneficiarios; mientras que, en África, se identifica una brecha en contrasta con las regiones restantes ya que la cobertura alcanza el 7.3 %. Por consiguiente, es necesario elaborar sistemas universales de protección social que incorporen seguro social, asistencia social y demás que estén arraigados a estrategias nacionales y legislación vigente (International Labour Office [ILO], 2021).

Los beneficios sociales, por otra parte, podrían motivar el compromiso laboral en el personal dado que constituirían facilidades para la satisfacción de sus necesidades, siendo necesario comprender el escenario. El compromiso de los trabajadores se conceptúa como una actitud individual orientada al ajuste conductual a las necesidades, prioridades y metas organizacionales. Por lo tanto, encierra la participación de tres componentes fundamentales: a) identificación con las metas organizacionales, b) sentimientos de colaboración en actividades laborales, y c) sentimientos de lealtad hacia la entidad. Por ende, cuando un empleado se encuentra comprometido con su empleado, actúa mostrando dedicación, interés y proactividad en la inclusión de faenas organizacionales, invirtiendo su tiempo en optimizar el estatus de la entidad, sumando un aporte sustancial en la competitividad de la empresa (Sumarsi, 2022; Jung et al., 2021).

Al parecer, el que los empleados estén comprometidos con su trabajo no es la regla dado que el 21% de los trabajadores experimentaría un compromiso laboral significativo; lo cual adquiere coherencia al advertir que el 44% de los empleados siente estrés a diario. En cuanto a la detección de diferencias entre regiones, se aprecia que los países que encabezarían la lista son Estados Unidos y Canadá, teniéndose que el 33% de los trabajadores se halla comprometido con su trabajo, aunque, paradójicamente, se localizan en la segunda posición en torno a los países con los empleados más estresados (50%), solo después de la región del este asiático. Sobre la región de Latinoamérica y El Caribe, la cifra alcanza el 23%; mientras que en Europa se reconoce que el 14% de los empleados está comprometido laboralmente, ocupando el último lugar (Gallup, 2022). Por otra parte, es variable de acuerdo a la región de referencia, siendo más alto en América del Norte con México y en América del Sur con Chile y Perú; mientras que, por el contrario, más reducido en el Pacífico con Australia, en Europa con Eslovaquia, Rusia, Serbia y Ucrania; así como también en Asia con Japón, Hong Kong y Taiwán (Effectory International, 2021).

Aunado a lo anterior, debe añadirse que el compromiso de los trabajadores organizacional, al implicar el nivel de involucramiento del personal con la empresa; connota una percepción favorable que deriva en la decisión de mantenerse laborando allí en tanto que los empleados experimentan seguridad y reciben beneficios satisfactorios como resultado de la relación laboral, permitiéndole incrementar su calidad de vida puesto que contribuye con la cobertura de sus necesidades, abarcando desde las básicas hasta aquellas referidas a la autorrealización. No obstante, una de las limitaciones notables para lograr un escenario tal respecta a la modalidad de las actividades laborales, la presión, los turnos rotativos y los tipos de clientes que regularmente atiende el personal; pudiendo generarles estrés y estar inclinados a tentar otras ofertas de trabajo que, en un momento dado, terminaría con el cese del vínculo laboral (Marquéz et al., 2020).

Focalizándose en la coyuntura nacional, se ha mencionado que deben reformularse los sistemas de beneficios laborales en aras de mejorar las condiciones en que laboran los peruanos puesto que las organizaciones, a propósito de disminuir costos, procurarían la contracción de su presupuesto en materia de beneficios sociales. No obstante, se insta a la negociación con los empleadores para la implementación de políticas donde sean valoradas las ventajas que conllevan los abonos adicionales para los trabajadores en tanto que coadyuva a su estabilidad; subrayándose, además, el uso de beneficios intangibles como la flexibilidad que permita una jornada laboral más acorde con el estilo de vida de los empleados, evitando que provoque una interferencia en el desenvolvimiento en otras áreas vitales fuera del trabajo (Lozano, 2021).

Ante el contexto descrito, puede ser razonable estimar que el compromiso laboral en Perú no sea tan alto como se desearía; no obstante, como se expone en el informe internacional sobre Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados 2016, el país supera el promedio de compromiso laboral con un 74%, señalándose como factores más destacados como el liderazgo gerencial, oportunidades de capacitación, el salario y el reconocimiento recibido. Pese a ello, ha de añadirse que, aunque los trabajadores estén

comprometidos, el escenario no es sinónimo de que el personal se encuentre satisfecho (Ríos, 2022).

Asimismo, indicar que se ha enfatizado en la necesidad de averiguar los comportamientos asociados al compromiso de los trabajadores, pudiendo funcionar como indicadores la rentabilidad, la productividad, la rotación, la calificación del cliente, el absentismo, la tasa de accidentes; así como también la cantidad o calidad de errores cometidos; aportando a la evaluación correspondiente. En ese sentido, definir las conductas de compromiso laboral facilitaría una intervención efectiva al implementar un sistema de beneficios. Además, se ha expuesto que los empleados altamente comprometidos adoptan valores en aras de consumir un ajuste efectivo a los lineamientos organizacionales y son la profesionalidad, el trabajo en equipo, la experiencia, el conocimiento y el cumplimiento de objetivos. En esa línea, cabe afirmar que el compromiso laboral conviene al posicionamiento competitivo de la entidad empresarial, subrayándose su importancia en la cultura organizacional (El Peruano, 2017).

En ese ámbito, se respaldaría el aserto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) que recomienda, a corto plazo, contemplar la entrega de bonificaciones o periodos compensatorios que aumentarían su motivación y su compromiso; catalogándose como una de las estrategias de la gestión del talento humano y que las organizaciones deben considerar como una inversión razonable ya que auspiciaría una fidelización más sostenible de sus empleados con la empresa al percibir que se preocupa por su bienestar y alcanza satisfactoriamente sus expectativas.

Ahora bien, desde una óptica local, concretamente relativa a la entidad privada del sector administrativo, ubicada en Lima, se concibe como una problemática principal la inclinación por la informalidad porque conlleva una contracción de los gastos dispuestos para la cobertura de los beneficios sociales a los colaboradores, correspondientes a las

exigencias provistas por el marco legislativo actual o que también puedan ser ofrecidos voluntariamente por la entidad empresarial.

Así, los empleados no logran sentir orgullo por pertenecer a la empresa debido a que no experimentan estabilidad laboral y la relación laboral no les acarrea mayores ventajas. Sin embargo, no optan por culminar el vínculo laboral dado que no poseen otras ofertas de trabajo a las cuales aplicar exitosamente. Por tanto, puede que ellos estén revisando portales virtuales y/o consultando con conocidos sobre alternativas laborales más estas no se adaptan a sus necesidades actuales; lo cual sugeriría que su permanencia se caracteriza por ejemplificar el compromiso de continuidad a partir de un análisis costo-beneficio.

Tomando en cuenta la realidad problemática detallada, se presentarían como condiciones que promueven el escaso compromiso laboral, fundamentalmente el afectivo, a que la empresa no estimula la participación de los colaboradores y tampoco les brindan oportunidades de capacitación ya que la directiva no mantiene una comunicación más próxima a fin de conocer con mayor precisión, sus necesidades y expectativas. De este modo, los trabajadores pueden percibirse estancados ocupacionalmente y su presencia en su centro de labores no les resulta estimulante.

Por consiguiente, los trabajadores no sentirían que son miembros de la organización al no ser incluidos; agregando el hecho de que no obtienen retribuciones adicionales como bonos y flexibilidad laboral que incrementen su solvencia y puedan equilibrar exitosamente las demandas laborales con sus metas en el área familiar, académica y/o social; deviniendo en una sensación de frustración y una reducida motivación para demostrar proactividad puesto que no les interesa el avance de la empresa dado que no les brindaría algún efecto estimulante laboralmente.

Desprendiéndose de los párrafos sucesivos, se adjetivará pertinente la selección del contexto problemático acerca de los beneficios sociales y el compromiso laboral

puesto que, de no llevarse a cabo un diagnóstico de la situación, no se detectarán oportunamente las falencias en la gestión del talento humano de la organización, limitándose la efectividad de una posible intervención y, por ende, devendría en un declive en el desenvolvimiento del personal, según los objetivos empresariales, constituyendo una amenaza que afecte su productividad y competitividad.

2.1.2. Antecedentes Teóricos

En cuanto a los beneficios sociales, la promulgación de la Ley de accidentes laborales de 1911, que garantiza la seguridad y salud de los trabajadores, asimismo, el derecho a trabajar ocho horas diarias fue reconocido en 1913 y reafirmado en 1919. Por su parte, en la Constitución de 1920 se estableció los derechos de los trabajadores a la seguridad, la salud, las horas de trabajo y el salario. La constitución de 1993 restringió los derechos constitucionales de los trabajadores. Además de las leyes laborales aplicables como la TUOLRCT y las leyes de asignación familiar y gratificaciones, la Ley de Prestaciones Alimentarias de 2003 también es importante. En síntesis, la historia del derecho laboral peruano ha estado marcada por una serie de hitos y marcos legales que han ido evolucionando a lo largo del tiempo para proteger los derechos de los trabajadores y la adaptación a los requerimientos del mercado laboral.

En 1943, Allport lo definió como el nivel de participación e implicancia de los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades, el estatus, la autoestima, la autonomía y la imagen de sí mismos de los trabajadores, mientras que en 1965, Lodahl y Kejner la definieron como el nivel en que el desempeño de los empleados afecta la autoestima y la evaluaron como un concepto relacionado con la motivación intrínseca. En 1991 Meyer y Allen lo conceptualizaron como un estado psicológico. En suma, el compromiso se ha abordado desde una variedad de perspectivas teóricas, lo que ha resultado en la aparición de modelos multidimensionales que ayudan a las organizaciones a estimular la eficacia y la productividad de los colaboradores.

2.1.3. Definición del Problema

Los problemas de investigación que se consideran como unas interrogantes que serán resueltas mediante el desarrollo del presente estudio, brindándose respuestas que sean útiles para comprender la problemática. En esa línea, las preguntas se dividirán en el problema principal y en los problemas específicos, que serán detallados a continuación:

Problema principal

¿Cuál es la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la percepción de los beneficios sociales de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?

¿Cuál es el nivel de compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre los beneficios recreativos y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?

¿Cuál es la relación entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?

2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1. Finalidad

La presente investigación tendrá como propósito determinar la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro

administrativo de Lima, 2022; pudiendo contribuir los objetivos específicos con su concreción respectiva.

2.2.2. Objetivo general y específicos

En el estudio, se tomarán en cuenta objetivos de acuerdo con la problemática abordada, teniéndose tanto el objetivo general como los objetivos específicos que serían descritos en los párrafos sucesivos:

Objetivo general

Determinar la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Objetivos específicos

Identificar la percepción de los beneficios sociales de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Describir el nivel de compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Establecer la relación entre los beneficios recreativos y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Establecer la relación entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Establecer la relación entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

2.2.3. Delimitación del estudio.

El presente estudio presentará una delimitación a nivel espacial, temporal y social, siendo detallados los aspectos comprendidos, según sea el caso, a continuación, en los siguientes párrafos:

a) Delimitación espacial

La investigación se efectuará en los ambientes de una entidad privada del rubro administrativo, ubicada en Lima, Perú.

b) Delimitación temporal

El período que se tomará en cuenta a propósito del desarrollo del presente estudio corresponderá al año 2022.

c) Delimitación social

Se abordará a los trabajadores administrativos que se encuentren laborando en la entidad privada limeña.

2.2.4. Justificación e importancia del estudio.

Justificación

La investigación se justificó de forma teórica en que, dadas las escasas investigaciones que consideren como objetivo establecer la asociación entre los beneficios sociales y el compromiso laboral, el estudio aportó resultados que llenaron un vacío en la literatura científica; pudiendo mejorar el entendimiento del fenómeno abordado. Además, constituyó un precedente para la elaboración y ejecución de posteriores estudios que se ajusten a dicha línea de investigación.

Por otra parte, se justificó de manera práctica en que, al proporcionarse un diagnóstico de la problemática actual en torno a las variables mencionadas, se logró una concientización y conllevar al diseño de una intervención que se oriente al reconocimiento de los beneficios sociales y el incremento del compromiso en los trabajadores administrativos, pudiendo beneficiar el desempeño y productividad de la empresa, verificándose la eficacia de la intervención en tanto que favorezca a los miembros de la entidad privada.

Por último, se tuvo como justificación metodológica la construcción de un cuestionario con el que se evaluó el cumplimiento de los beneficios sociales; corroborándose con los criterios de validez de contenido mediante el juicio de expertos y la confiabilidad por consistencia interna, contemplando el coeficiente alfa de Cronbach para la valoración correspondiente.

Importancia

El estudio fue declarado como relevante puesto que ofreció resultados que viabilizaron el conocimiento y entendimiento de las deficiencias detectadas sobre el cumplimiento de los beneficios sociales por parte de la entidad privada y en materia del compromiso laboral percibido. En esa línea, se facilitó la identificación de oportunidades de mejora a fin de plantear alternativas de solución direccionadas a optimizar la situación laboral de los empleados y, por ende, la productividad de la empresa.

2.3. Hipótesis y Variables

2.3.1. Supuestos teóricos

Los supuestos teóricos conciernen a unos lineamientos o directrices que funcionan como argumentos extraídos de la literatura científica que guían y direccionan el desarrollo de la investigación, siendo útiles al momento de definir conceptual y operacionalmente las variables, considerándose como tales a los beneficios sociales y el compromiso del trabajador.

Ahora bien, comenzando por los beneficios sociales, se conceptúan como recursos estratégicos que son otorgados por el empleador que, de modo parcial o total, brindar cobertura total o parcial de ciertas necesidades del personal en formato de pagos adicionales a los salarios percibidos; pudiendo, además, estar afectos a la normativa legal vigente o tratarse de unos beneficios voluntarios como bonificaciones, alimentación, transporte, préstamos, etc. Estos beneficios, por otro lado, se pueden concebir como una

inversión por la empresa puesto que también operan como incentivos que estimulen la motivación y desempeño laborales (Torres et al., 2019).

A juzgar por lo expuesto previamente, los beneficios sociales se estimarían como apoyos, generalmente de carácter económico, que son abonados por el empleador y que se califiquen como facilidades para el trabajador a fin de solventar sus gastos, de modo que su permanencia en la empresa sea auspiciada mediante el respeto, por parte de la empresa, de las normas provistas por la legislación laboral actual y/o por las políticas empresariales, de tal manera que, en este último caso, los beneficios otorgados sean voluntarios y determinados de conformidad con el presupuesto, principios y metas institucionales que hayan sido demarcadas.

Aunado a lo anterior, se emplearán como aspectos necesarios para la evaluación a los beneficios recreativos, beneficios complementarios y beneficios asistenciales, pudiendo inferirse la variedad de la naturaleza de los beneficios sociales que sean posteriormente obtenidos por los trabajadores, pudiendo comportar una evaluación más diversa y precisa de la variable puesto que se incluye una categorización que se visualiza en la operacionalización diseñada (Torres et al., 2019).

Por otra parte, el compromiso de los trabajadores es la segunda variable observacional y se ha concebido como una predisposición personal de comportamiento que se dirige a la adecuación efectiva a las necesidades, prioridades y metas planteadas por la organización, pudiendo abarcar la identificación con los objetivos empresariales, la inclinación a participar en las actividades laborales y los sentimientos de lealtad hacia la entidad empresarial a fin de decidir su permanencia en el centro de labores (Sumarsi, 2022; Jung et al., 2021).

Por tanto, un empleado comprometido con la empresa puede distinguirse por evidenciar comportamientos que sugieren una prestancia al cumplimiento de las políticas y metas organizacionales puesto que se siente identificado con los valores que defiende la

empresa, llegando a compartirlos y estimarlos como propios. Por ello, representaría una pieza fundamental en el desarrollo de la organización ya que su desempeño es acorde a su misión y visión.

Complementario a lo precedente, en favor de la examinación del compromiso laboral, se estimará el abordaje de ciertos aspectos que atañen a la propuesta teórica de Meyer & Allen y que componen el compromiso laboral y son sus tipos: el compromiso afectivo, que alude a la relación emocional que se afianza entre el empleador y el colaborador; el compromiso normativo, que, por otra parte, sugiere la obligación moral de mantenerse en la empresa por lealtad, asociándose con los principios que integran el código moral del trabajador. Por último, el compromiso por continuidad que implica tomar en cuenta la proporción entre los costos y los beneficios que conllevaría el retiro de la empresa a fin de tomar una decisión (Estrada & Gallegos, 2021).

De esta forma, es posible percibir que cuando la empresa confiere beneficios sociales a sus trabajadores, su compromiso con la organización podría ser promovido; permitiendo una mayor consonancia del desempeño del empleado con las reglas y valores que moldean el funcionamiento de la organización; de tal forma que el trabajo de los empleados sea sinérgico y complementario.

2.3.2. Hipótesis Principal y Especificaciones

La ejecución de la presente investigación comportará, además de los problemas y los objetivos formulados, la inclusión de hipótesis, que aluden a una serie de enunciados tentativos que serán contrastados posteriormente con los hallazgos que se obtengan, facilitando la discusión en tanto que ocurra una concordancia o una contradicción entre lo visto en las hipótesis y los resultados. A continuación, se expondrán la hipótesis principal y las hipótesis específicas:

Hipótesis principal

Existe una relación directa y significativa entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Hipótesis específicas

Los beneficios sociales de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, son percibidos como inadecuados.

El nivel de compromiso de los trabajadores en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, es regular.

Existe una relación directa y significativa entre los beneficios recreativos y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Existe una relación directa y significativa entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Existe una relación directa y significativa entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

2.3.3. Variables e Indicadores

Clasificación de Variables

a. Beneficios sociales

Los beneficios sociales representan la primera variable observacional cuya operacionalización está compuesta por tres dimensiones y son los beneficios

recreativos, los beneficios complementarios y los beneficios asistenciales, conteniendo cada una de ellas, sus respectivos indicadores.

b. Compromiso de los trabajadores

El compromiso de los trabajadores se refiere a la segunda variable observacional, que se caracteriza por una operacionalización estuvo integrada por el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo; abarcando cada una de ellas, una cierta cantidad de indicadores.

Tabla 1

Operacionalización de la primera variable observacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Beneficios sociales	Beneficios recreativos	Descanso obligatorio
		Vacaciones remuneradas
		Descanso en feriados
	Beneficios complementarios	Flexibilidad de horarios
		Bono de alimentación
		Servicio de guardería
		Bono de natalidad
		Asignación escolar
	Beneficios asistenciales	Seguridad social
		Seguro de vida
		Seguro de gastos médicos
Apoyo en caso de enfermedad grave		

Tabla 2*Operacionalización de la variable observacional 2*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Compromiso de los trabajadores	Afectivo	Apego emocional
		Identificación con la organización
	Continuidad	Percepción de alternativas laborales
		Sacrificio personal
	Normativo	Conducta de lealtad
		Conducta responsable

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1. Población y muestra

Población

La población se conceptualiza como el conjunto de elementos, pudiendo estar conformado por objetos, personas o datos; que comparten atributos comunes que se califican de interés para el investigador en tanto que posibilitará la correspondiente resolución de las interrogantes propuestas en el estudio (Ñaupas et al., 2018).

En concordancia con lo expuesto anteriormente, la población estuvo conformada por un total de 61 trabajadores que actualmente laboran en una entidad privada del rubro administrativo, durante el año 2022.

Criterios de selección

Por otro lado, como criterios de selección para la elección oportuna de los participantes, se agruparán en criterios de inclusión y criterios de exclusión, siendo detallados a continuación:

Criterios de inclusión

Trabajadores de ambos sexos que laboren en la entidad privada de rubro administrativo en el año 2022.

Empleados administrativos que firmen el consentimiento informado, afirmando su participación voluntaria en la investigación.

Trabajadores administrativos que posean de un año a más laborando en la entidad privada.

Criterios de exclusión

Empleados que revoquen su participación en la investigación.

Trabajadores que no respondan, de acuerdo a las instrucciones, los cuestionarios brindados.

Empleados que experimenten malestares físicos y/o psicológicos que puedan afectar su capacidad de respuesta y vulnerar la consiguiente legitimidad de sus respuestas a los enunciados de los cuestionarios.

Trabajadores que presenten conflictos de interés.

Muestra

La muestra se conceptualiza como un segmento de elementos que ha sido extraído de una población determinada y cuyo tamaño se define a partir de un muestreo, que puede ser probabilístico o no probabilístico. Asimismo, dependiendo de los procesos implicados, se juzgará más o menos representativa, habilitando la generalización de los hallazgos conseguidos (H. Sánchez et al., 2018).

Muestreo

En ese sentido, la muestra fue obtenida mediante un muestreo no probabilístico de tipo censal puesto que se establecieron criterios de selección escogidos por el investigador, no valiéndose de alguna fórmula matemática. Además, fue de tipo censal ya que se incluyeron todos los sujetos de la población, es decir, se tomaron en cuenta a los 61 trabajadores administrativos.

3.2. Enfoque y Diseño(s) a utilizar en el estudio

3.2.1. Tipo

La investigación fue categorizada como básica, que se distingue por la generación de conocimiento destinado a ampliar y profundizar la comprensión de los fenómenos en evaluación y que sirve como un punto de partida para el desarrollo de estudios aplicados (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [Concytec], 2020).

Por consiguiente, el estudio se focalizó en generar conocimientos relativos a los beneficios sociales y su relación con el compromiso de los empleados que laboran en una entidad privada en el rubro administrativo, durante el año 2022; facilitando el entendimiento de la problemática.

3.2.2. Enfoque

El estudio fue diseñado utilizando un enfoque cuantitativo, que se basa en estudios que utilizan datos numéricos; como resultado, recopila y analiza datos para

abordar preguntas de investigación y probar hipótesis, y con frecuencia utiliza estadísticas para identificar patrones precisos de comportamiento de la población (Sánchez et al., 2018, p.59).

3.2.3. Nivel

El estudio se situó en un nivel relacional, que se caracteriza por establecer y describir el vínculo entre variables que pueden ser de dos o más, no pudiendo ser interpretada como una de rigor causal puesto que una variable no funciona como la causa de otra, de la cual sería su efecto. De este modo, se podría definir como una limitación de corte interpretativo cuando se analicen los resultados (Ramos, 2020).

En concordancia con lo previo, la investigación buscó establecer la relación entre los beneficios sociales otorgados por la empresa y el compromiso percibido por sus trabajadores que pertenecen a una entidad privada del rubro administrativo, durante el año 2022.

3.2.4. Método y diseño

Método

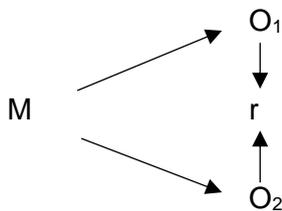
El método que fue utilizado es el hipotético-deductivo ya que se encaminó al desarrollo de inferencias partiendo de premisas generales a unas más particulares. Asimismo, se buscó la contrastación de enunciados hipotéticos, comúnmente basados en la literatura científica, a partir de la verificación de la coincidencia entre los resultados derivados de la investigación y las hipótesis planteadas (Sánchez, 2019).

En ese sentido, la investigación operó contemplando el método hipotético-deductivo al haberse formulado una serie de enunciados hipotéticos que serán objeto de un proceso de contratación cuando se consigan los resultados a partir del tratamiento estadístico tanto descriptivo como inferencial, tal como se ha planeado con antelación.

Diseño

La investigación operó de conformidad con un diseño no experimental, orientándose a la observación, recojo y análisis de la información, evitándose una interferencia en la ocurrencia de los fenómenos, de tal forma que no se admite la manipulación de las variables. Asimismo, se tuvo un corte transversal puesto que los datos fueron recolectados en una ocasión determinada (Arias & Covinos, 2021).

Por ende, el estudio no apuntó a la manipulación predeterminada de las variables de investigación; es decir, los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores; concentrándose en el análisis metódico de los datos que fueron recogidos en una única oportunidad, no alterando la ocurrencia de los fenómenos.



Donde:

M = Muestra.

r = Relación.

O₁ = Beneficios sociales.

O₂ = Compromiso.

3.3. Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos

Técnica

La técnica empleada fue la encuesta, que consiste en llevar a cabo un contacto más próximo con la unidad de estudio planteándole cuestiones relativas a las variables abordadas. La técnica es típicamente utilizada debido a su sencillez y versátil aplicación que puede ser presencial o virtual (Arispe et al., 2020).

Instrumento

El instrumento seleccionado fue el cuestionario, que se trata de una herramienta compuesta por un conjunto de interrogantes o enunciados en formato escrito acerca de la variable a evaluar; los cuales deben ser respondidos por los individuos que participen en el estudio según la modalidad disponible de respuesta (Carhuancho et al., 2019).

De este modo, los dos cuestionarios que se usaron son descritos en los párrafos sucesivos:

Cuestionario de beneficios sociales de elaboración propia.

Estuvo integrado por 18 ítems agrupados en tres dimensiones y son los beneficios recreativos (4), los beneficios complementarios (6) y los beneficios asistenciales (4); basado en una escala tipo Likert de cinco puntos con las siguientes calificaciones: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. Estos puntajes se pueden sumar para caer en una de tres categorías: bajo, promedio o alto.

Respecto a sus propiedades, se evaluó la validez de contenido por intermedio de un juicio de expertos en el tema, obteniendo una aprobación para su aplicabilidad. En cuanto a su confiabilidad, mediante el método de consistencia interna, se detectó que el coeficiente de alfa de Cronbach fue de .975, de tal manera que su fiabilidad se catalogó de nivel alta.

Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen (1993), adaptado en Perú por Neyra et al. (2020)

Estuvo conformado por 18 reactivos distribuidos en tres dimensiones y son el compromiso afectivo (8), el compromiso de continuidad (5) y el compromiso normativo (5), pudiendo ser puntuados de acuerdo con una escala tipo Likert que fluctúa desde 1=Totalmente en desacuerdo hasta 7= Totalmente de acuerdo.

A partir de los resultados de la validez de constructo, se realizó el análisis factorial donde se identificaron tres factores que concordaron con las dimensiones establecidas, aunque se reorganizaron algunos ítems, reubicándolos en otras dimensiones. En cuanto a su confiabilidad, mediante el método de consistencia interna, se detectó que el coeficiente de alfa de Cronbach fue de .975, de tal manera que su fiabilidad se catalogó de nivel alta. Asimismo, se evaluó la validez de contenido por intermedio de un juicio de expertos en el tema, obteniendo una aprobación para su aplicabilidad.

3.4. Ética de la Investigación

Los investigadores deben aplicar y adherirse a principios éticos como la beneficencia y la no maleficencia, la justicia y la autonomía a lo largo de su investigación. Los dos primeros principios éticos se refieren al comportamiento para el bienestar de los colaboradores, es decir, significa ayudar a otros a participar en actividades que prevengan o reduzcan el riesgo para los participantes, o ambas cosas. Por su parte, la justicia se refiere a la distribución justa de beneficios y responsabilidades y significa que todas las personas cuentan con el derechos de obtener beneficios a partir de los resultados de la investigación en la que participan. Además, se deben realizar investigaciones sobre la población de estudio, y se deben utilizar poblaciones vulnerables solo si los resultados les son favorables. Por último, la autonomía incluye respetarlos como constituyentes con autodeterminación y empoderarlos para que tomen decisiones informadas sobre su participación en la investigación. En cuanto al tratamiento de la reserva de datos, los investigadores deben asegurar que la información se utilice únicamente con fines de investigación y no se transmitan a terceros sin el consentimiento del participante y que se almacenen de forma segura y se eliminen una vez que se haya cumplido el propósito de la investigación (Moscoso & Díaz, 2018, p.53).

3.5. Procesamiento de Datos

Luego de la administración de los instrumentos, los datos obtenidos fueron transferidos a una hoja de cálculo del programa de Microsoft Excel a propósito del

tratamiento estadístico-descriptivo, procediendo con la tabulación respectiva de los resultados y, de ser necesario, tomándose en cuenta gráficos a fin de facilitar la presentación e interpretación de los resultados que atañen a tal abordaje.

Posteriormente, se prosiguió con trasladar los datos a fin de su codificación en el programa SPSS versión 27 con la finalidad de efectuar un procesamiento estadístico-inferencial, principiando por el uso de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov (K-S) debido a que el tamaño muestral superó los 50 sujetos y, dependiendo del resultado que indique el ajuste de normalidad, se seleccionó la prueba correlacional adecuada: r de Pearson (paramétrica), conllevando a la contrastación de las hipótesis formuladas.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

4.1 Presentación de Resultados

Datos sociodemográficos

Tabla 3

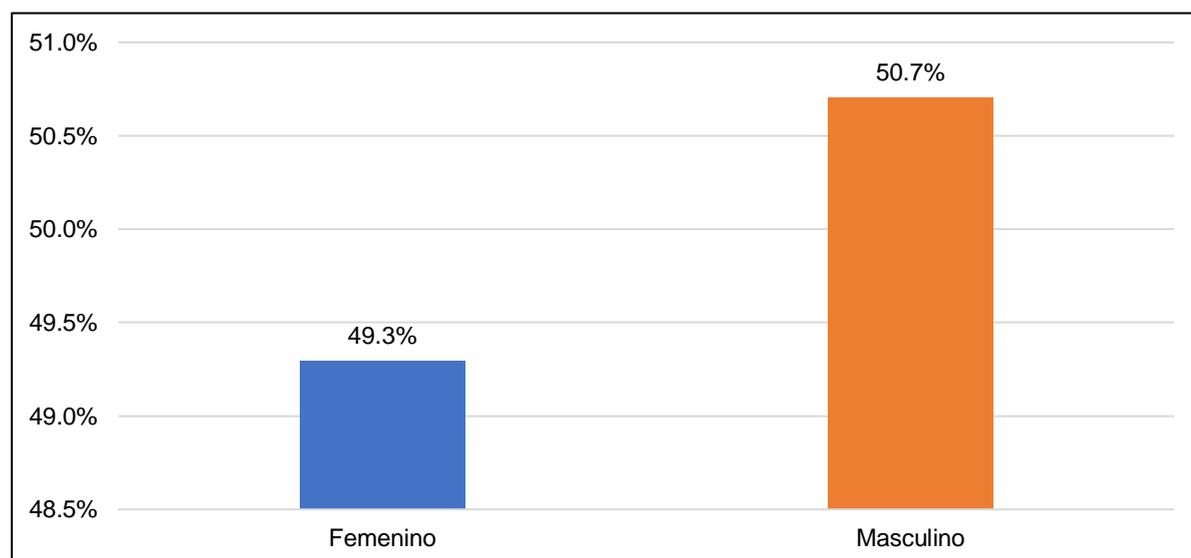
Sexo de los encuestados

	Frecuencia	%
Femenino	35	49.3%
Masculino	36	50.7%
Total	71	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Sexo de los encuestados

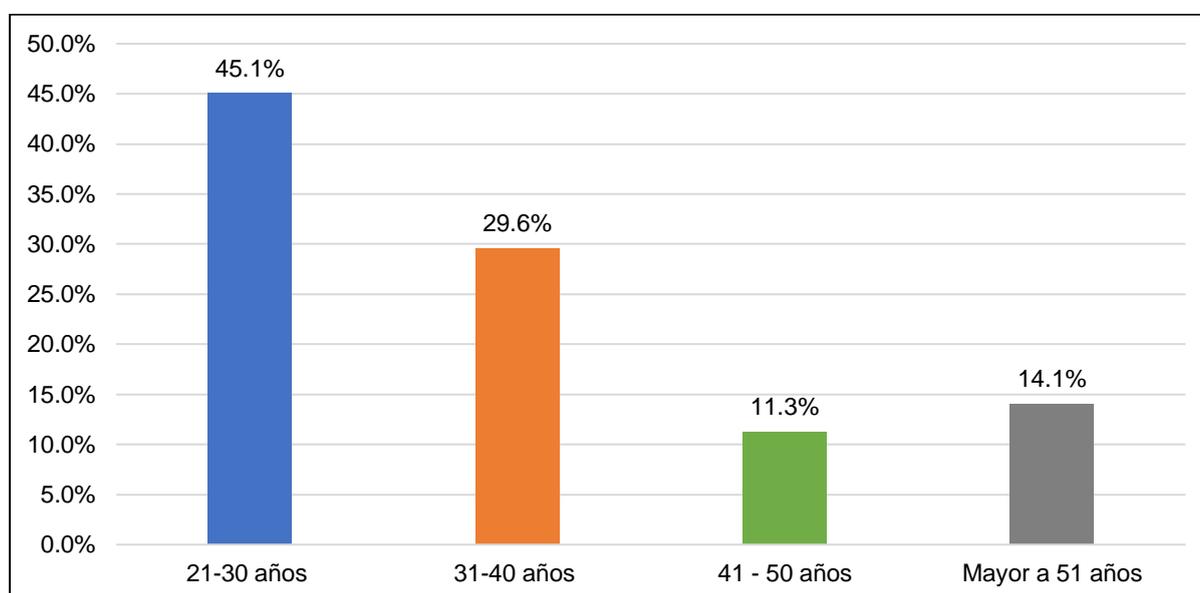


Nota. Elaboración propia.

En la tabla 3 y figura 1, se puede observar la distribución del sexo de los trabajadores. El mayor porcentaje, equivalente al 50.7%, corresponde a aquellas a empleados del sexo masculino, mientras que el grupo restante, equivalente al 49.3%, es del sexo femenino.

Tabla 4*Edad de los encuestados*

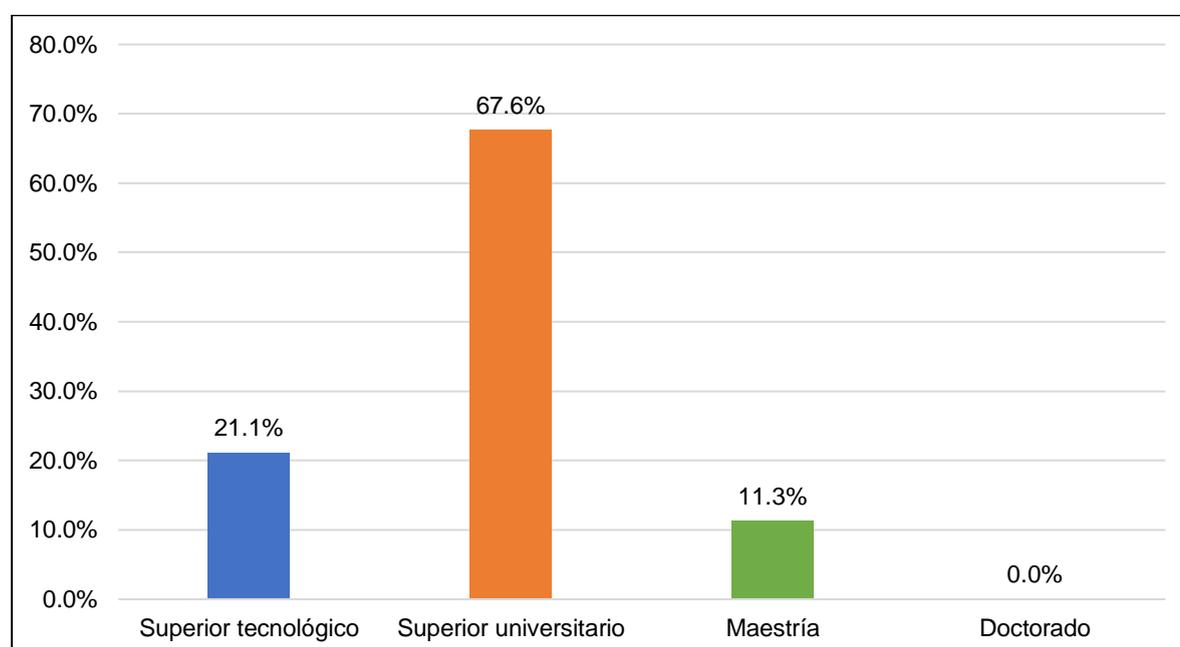
	Frecuencia	%
21-30 años	32	45.1%
31-40 años	21	29.6%
41 - 50 años	8	11.3%
Mayor a 51 años	10	14.1%
Total	71	100.0%

Nota. Elaboración propia.**Figura 2***Edad de los encuestados**Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 2, se puede observar la distribución de la edad de los trabajadores en cuatro grupos. El mayor porcentaje, equivalente al 45.1%, corresponde a aquellos empleados entre 21 y 30 años. El segundo grupo más numeroso, con un 29.6%, está compuesto por empleados entre 31 y 40 años. Por otro lado, un 14.1% de los empleados son mayores a 51 años, mientras que el grupo restante, equivalente al 11.3%, se encuentra entre 41 y 50 años.

Tabla 5*Grado de instrucción*

	Frecuencia	%
Superior tecnológico	15	21.1%
Superior universitario	48	67.6%
Maestría	8	11.3%
Doctorado	0	0.0%
Total	71	100.0%

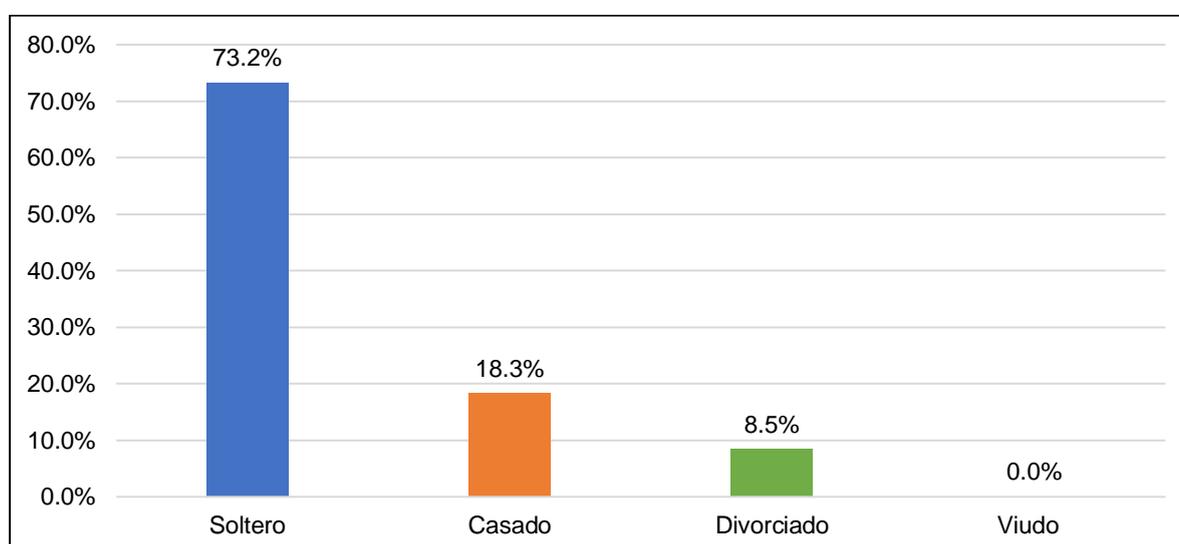
Nota. Elaboración propia.**Figura 3***Grado de instrucción**Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 3, se puede observar la distribución del grado de instrucción de los trabajadores en cuatro grupos. El mayor porcentaje, equivalente al 67.6%, corresponde a aquellos empleados con superior universitario. El segundo grupo más numeroso, con un 21.1%, está compuesto por empleados con superior tecnológico. Por otro lado, un 11.3% de los empleados tienen maestría, mientras que no se tiene empleados con doctorado.

Tabla 6*Estado Civil*

	Frecuencia	%
Soltero	52	73.2%
Casado	13	18.3%
Divorciado	6	8.5%
Viudo	0	0.0%
Total	71	100.0%

Nota. Elaboración propia.

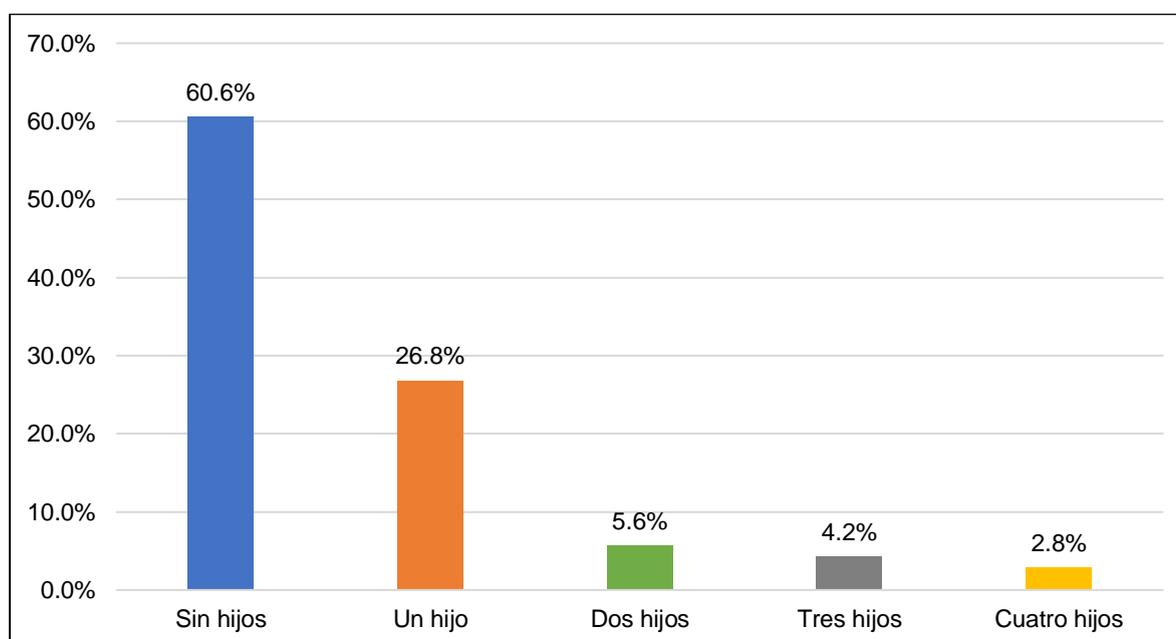
Figura 4*Estado civil*

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 6 y figura 4, se puede observar la distribución del estado civil de los trabajadores en cuatro grupos. El mayor porcentaje, equivalente al 73.2%, corresponde a aquellos empleados solteros. El segundo grupo más numeroso, con un 18.3%, está compuesto por empleados casados. Por otro lado, un 8.5% de los empleados son divorciados, mientras que no se cuenta con empleados viudos.

Tabla 7*Número de hijos*

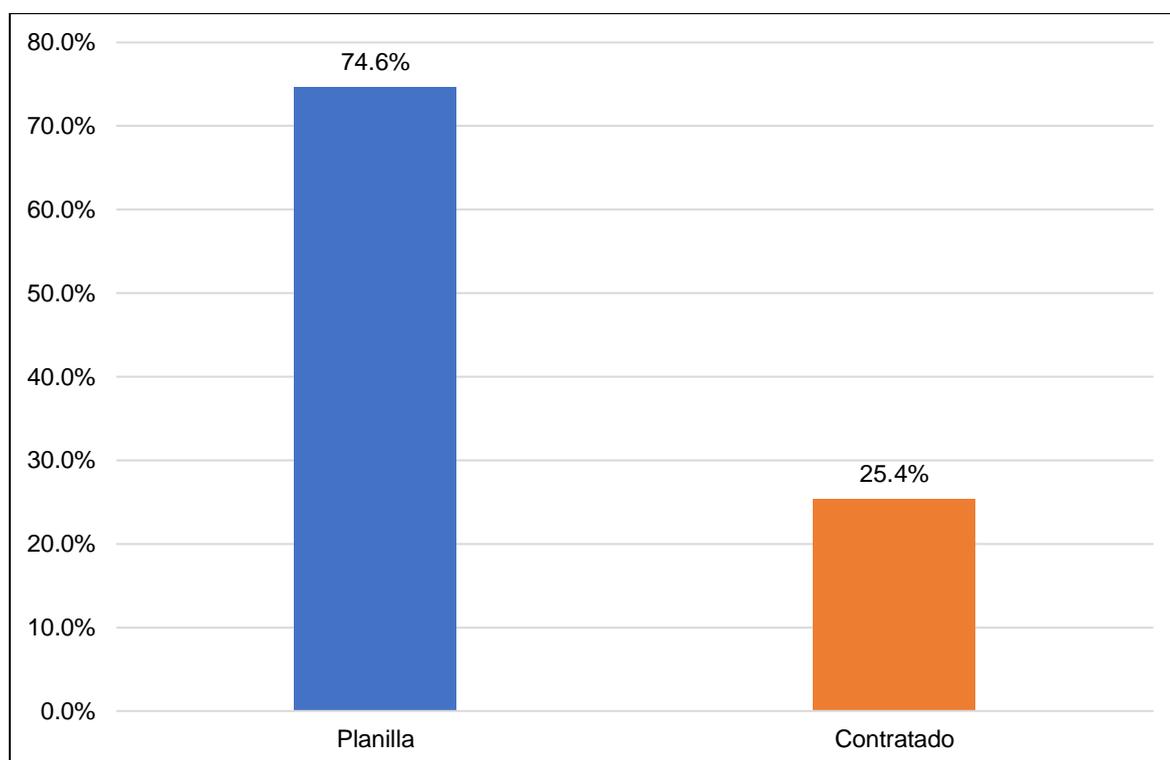
	Frecuencia	%
Sin hijos	43	60.6%
Un hijo	19	26.8%
Dos hijos	4	5.6%
Tres hijos	3	4.2%
Cuatro hijos	2	2.8%
Total	71	100.0%

Nota. Elaboración propia.**Figura 5***Número de hijos**Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 7 y figura 5, se puede observar la distribución del número de hijos de los trabajadores en cinco grupos. El mayor porcentaje, equivalente al 60.6%, corresponde a aquellos empleados sin hijos. El segundo grupo más numeroso, con un 26.8%, está compuesto por empleados que tienen un hijo. Por otro lado, un 5.6% de los empleados tienen dos hijos, mientras que los grupos restantes, equivalen a 4.2% y 2.8% que son aquellos empleados con tres y cuatro hijos, respectivamente.

Tabla 8*Situación contractual*

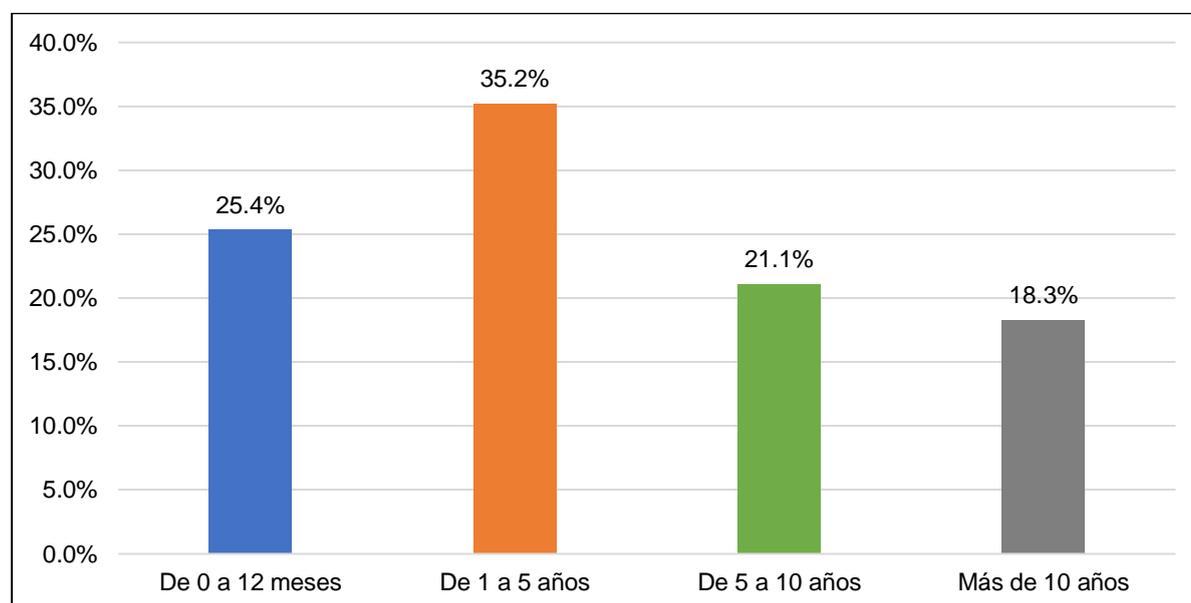
	Frecuencia	%
Planilla	53	74.6%
Contratado	18	25.4%
Total	71	100.0%

Nota. Elaboración propia.**Figura 6***Situación contractual**Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 8 y figura 6, se puede observar la distribución de la situación contractual. El porcentaje mayor, equivalente al 74.6%, corresponde a aquellos empleados que se encuentran en planilla, mientras que el grupo restante, equivalente al 25.4%, se encuentra por contrato de servicios.

Tabla 9*Tiempo de servicio*

	Frecuencia	%
De 0 a 12 meses	18	25.4%
De 1 a 5 años	25	35.2%
De 5 a 10 años	15	21.1%
Más de 10 años	13	18.3%
Total	71	100.0%

Nota. Elaboración propia.**Figura 7***Tiempo de servicio**Nota.* Elaboración propia.

En la tabla 9 y figura 7, se puede observar la distribución del tiempo de servicio de los trabajadores en cuatro grupos. El mayor porcentaje, equivalente al 35.2%, corresponde a aquellos empleados entre 1 a 5 años de servicio. El segundo grupo más numeroso, con un 25.4%, está compuesto por empleados de 0 a 12 meses de actividades. Por otro lado, un 21.1% de los empleados tienen de 5 a 10 años, mientras que el grupo restante, equivalente al 18.3%, cuenta con más de 10 de servicios.

Objetivo específico 1: Describir el nivel del uso de los beneficios sociales en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Variable: Beneficios Sociales

Tabla 10

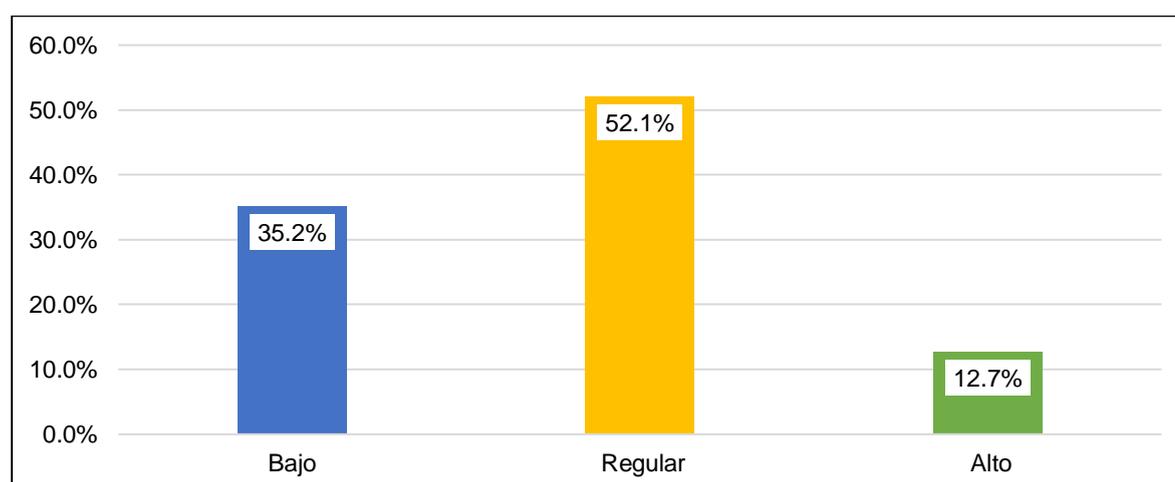
Beneficios Sociales

	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	18	42	25	35.2%
Regular	43	67	37	52.1%
Alto	68	90	9	12.7%
Total			71	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Beneficios Sociales



Nota. Elaboración propia.

A partir de la tabla 10 y figura 8, se evidencia que alrededor del 52,1% de los empleados de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, señalaron que los beneficios sociales se posicionan en un nivel regular, ya que a pesar de conversar previamente con el empleador, no es posible modificar el horario laboral cuando se requiera por diversos motivos, asimismo, la empresa no le brinda bonos por cumpleaños, ni por cumplir con las metas establecidas y el respeto por los feriados declarados suelen ser escasos. Por otro lado, el 35.2% de los empleados consideran que están en un bajo nivel, mientras que solo el 12.7% indicaron que no suelen ser de nivel alto.

Dimensión: Beneficios recreativos

Tabla 11

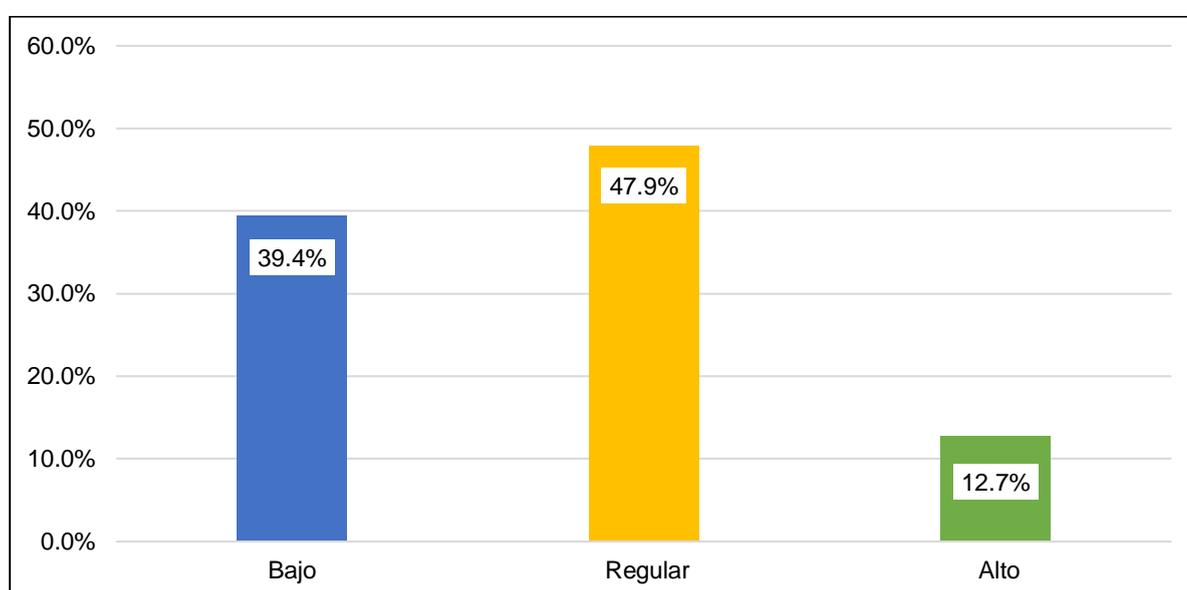
Beneficios recreativos

	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	4	9	28	39.4%
Regular	10	15	34	47.9%
Alto	16	20	9	12.7%
Total			71	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Beneficios recreativos



Nota. Elaboración propia.

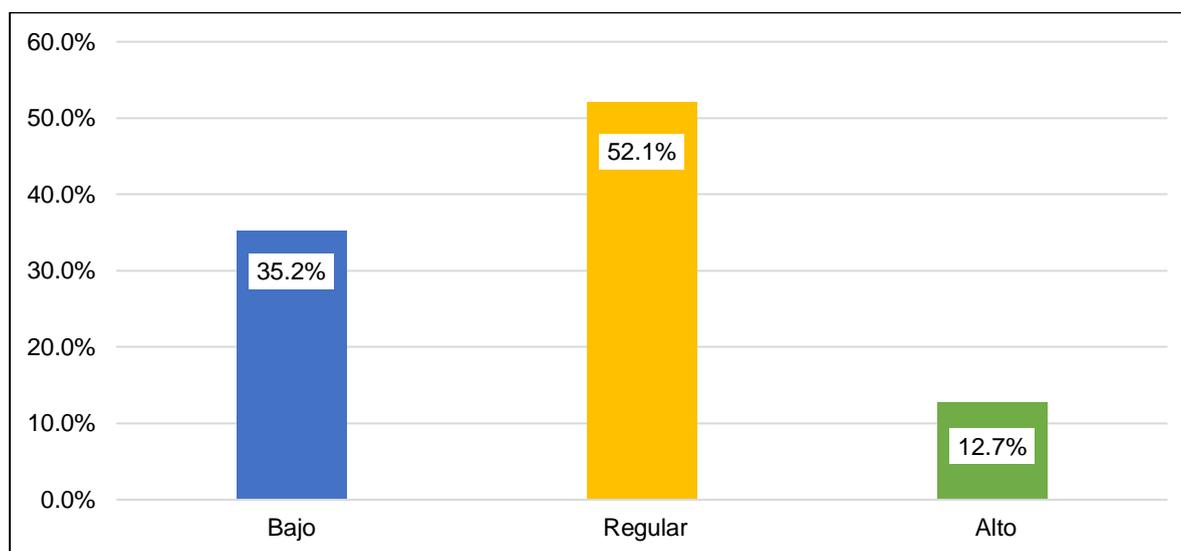
Conforme se evidencia en la tabla 11 y figura 9, se obtuvo que alrededor del 47,9% de los empleados de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, señalaron que los beneficios recreativos se encuentran en un nivel regular, ya que no necesariamente reciben un día de descanso a la semana en el trabajo, el cual, por lo general, debería ser el domingo, asimismo, en caso de laborar en días feriados, la empresa no se suele pagar según lo que señalado por la ley. Por otro lado, el 39.4% de los empleados consideran que están en un bajo nivel, mientras que solo el 12.7% de ellos indicaron que es de nivel alto.

Dimensión: Beneficios complementarios

Tabla 12*Beneficios complementarios*

	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	10	23	25	35.2%
Regular	24	37	37	52.1%
Alto	38	50	9	12.7%
Total			71	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 10*Beneficios complementarios*

Nota. Elaboración propia.

En concordancia con la tabla 12 y figura 10, se obtiene que alrededor del 52,1% de los empleados de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, evidenciaron que los beneficios complementarios se encuentran en un nivel regular, dado que la empresa no suele otorgar algún bono de alimentación, asimismo, no suele ofrecer cupones de “día libre” que se puede usar previa comunicación con el jefe, así como, cupones de descuentos en diversos servicios. Por otro lado, el 35.2% de los empleados consideran que están en un bajo nivel, mientras que solo el 12.7% de ellos indicaron que son de nivel alto.

Dimensión: Beneficios asistenciales

Tabla 13

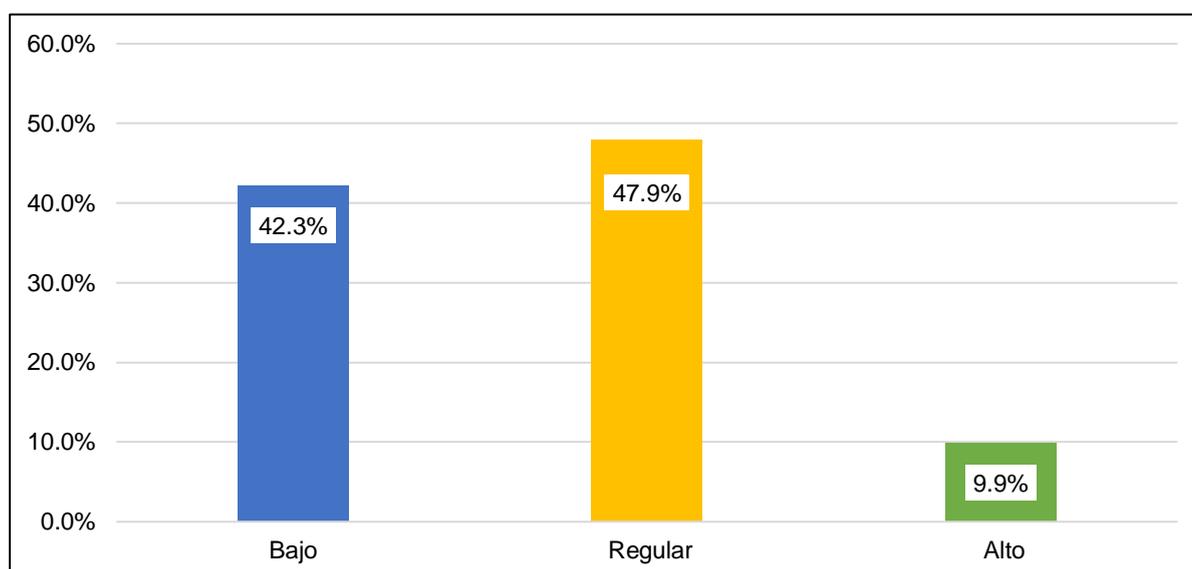
Beneficios asistenciales

	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	4	9	30	42.3%
Regular	10	15	34	47.9%
Alto	16	20	7	9.9%
Total			71	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 11

Beneficios asistenciales



Nota. Elaboración propia.

En concordancia con la tabla 13 y figura 11, se obtiene que alrededor del 47,9% de los empleados de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, señalaron que los beneficios asistenciales se encuentran en un nivel regular, dado que en los contratos con la empresa implica contar con un seguro de vida, sin embargo, consideran que, ante algún accidente laboral o una enfermedad ocupacional, no se suele ofrecer facilidades para la recuperación o rehabilitación. Por otro lado, el 42.3% de los empleados consideran que están en un bajo nivel, mientras que solo el 9.9% de ellos indicaron que son de nivel alto.

Objetivo específico 2: Describir el nivel de compromiso de los trabajadores en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Variable Compromiso laboral

Tabla 14

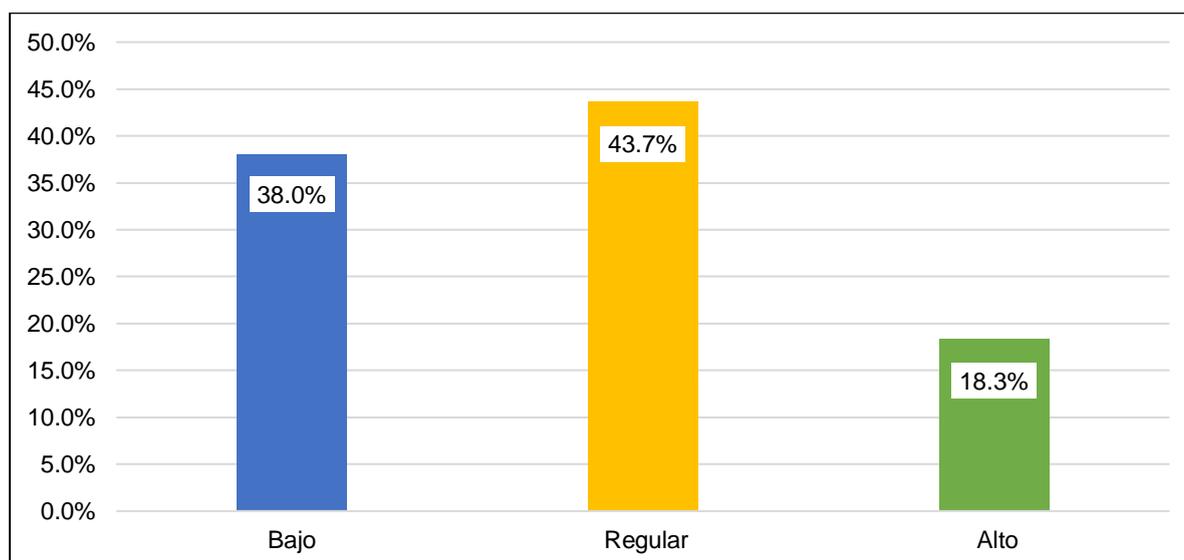
Compromiso laboral

	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	18	41	27	38.0%
Regular	42	65	31	43.7%
Alto	66	90	13	18.3%
Total			71	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 12

Compromiso laboral



Nota. Elaboración propia.

A partir de la tabla 14 y figura 12, se evidencia que alrededor del 43,7% de los empleados de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, señalaron que el compromiso laboral se posiciona en un nivel regular, ya que no necesariamente cuentan con una sensación fuerte de pertenencia con la institución, asimismo, no se sienten como integrante de una familia y también no creen deberles mucho, por último, no colocan mucho de personal importancia para la institución. Por otro lado, el 38.0% de los empleados perciben que están en un bajo nivel, mientras que solo el 18.3% indicaron que no suelen ser de nivel alto.

Dimensión compromiso afectivo

Tabla 15

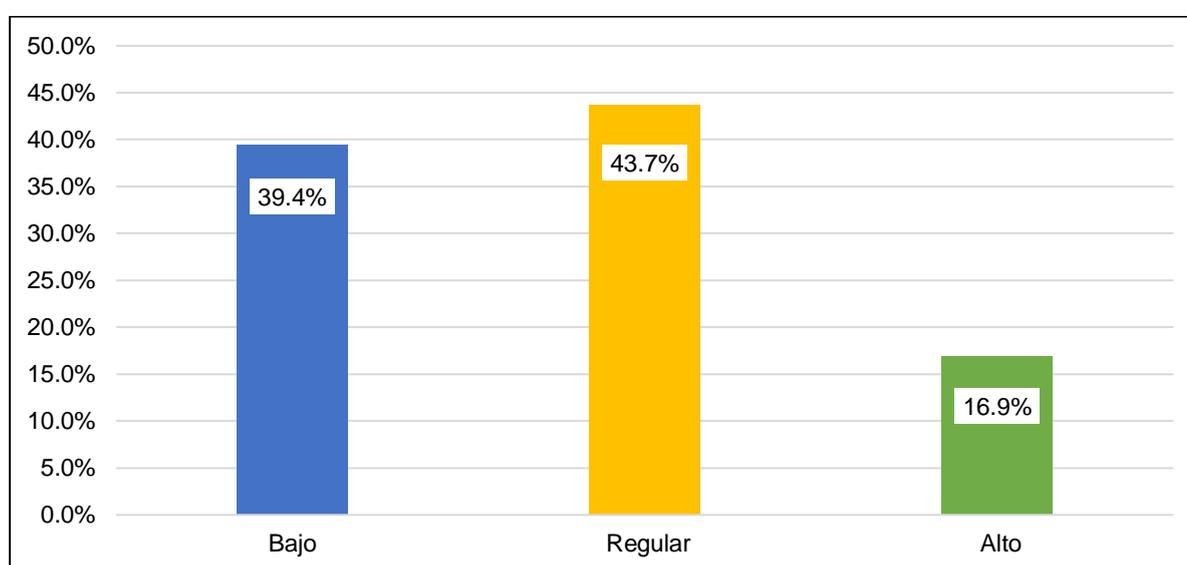
Compromiso afectivo

	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	8	18	28	39.4%
Regular	19	30	31	43.7%
Alto	31	40	12	16.9%
Total			71	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 13

Compromiso afectivo



Nota. Elaboración propia.

En concordancia con la tabla 15 y figura 13, se obtiene que alrededor del 43,7% de los empleados de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, evidenciaron que el compromiso afectivo se encuentra en un nivel regular, dado que esta institución no suele tener un gran significado personal para ellos, asimismo, no consideran que las opciones para encontrar un trabajo comparable son limitadas, por lo que suelen contemplar la posibilidad de abandonar esta institución por otra. Por otro lado, el 39,4% de los empleados perciben que están en un bajo nivel, mientras que solo el 16,9% de ellos indicaron que son de nivel alto.

Dimensión compromiso de continuidad

Tabla 16

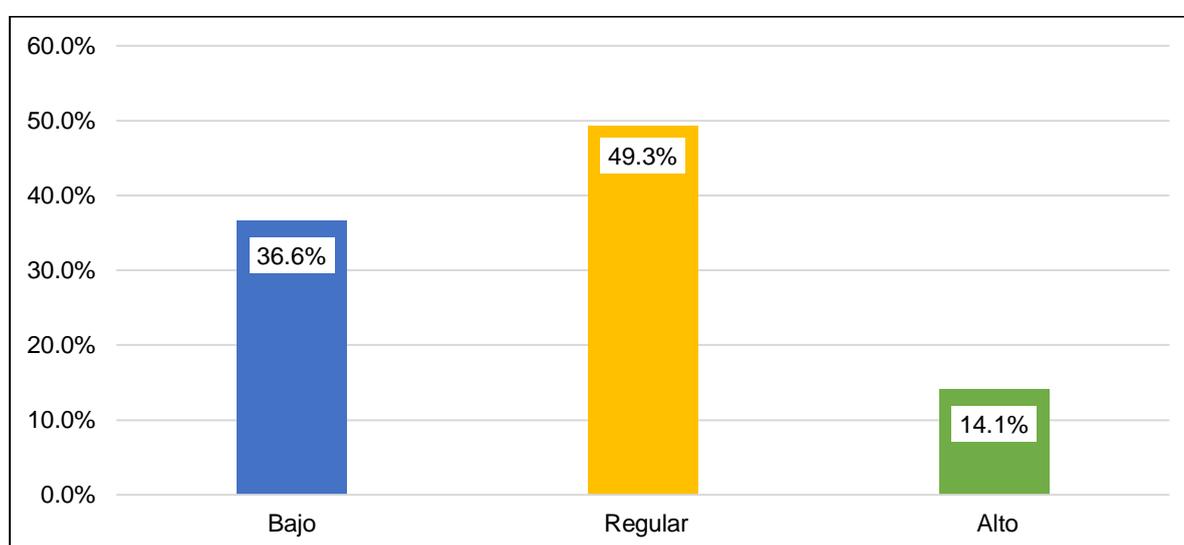
Compromiso de continuidad

	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	5	11	26	36.6%
Regular	12	19	35	49.3%
Alto	20	25	10	14.1%
Total			71	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 14

Compromiso de continuidad



Nota. Elaboración propia.

En concordancia con la tabla 16 y figura 14, se obtiene que alrededor del 43,7% de los empleados de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, evidenciaron que el compromiso de continuidad se encuentra en un nivel regular, debido a que no cuentan con obligaciones morales de seguir trabajando en esa institución, asimismo, piensan que sería sencillo para ellos conseguir una posición similar a la que tienen actualmente. Por otro lado, el 39.4% de los empleados perciben que están en un bajo nivel, mientras que solo el 16.9% de ellos indicaron que son de nivel alto.

Dimensión compromiso normativo

Tabla 17

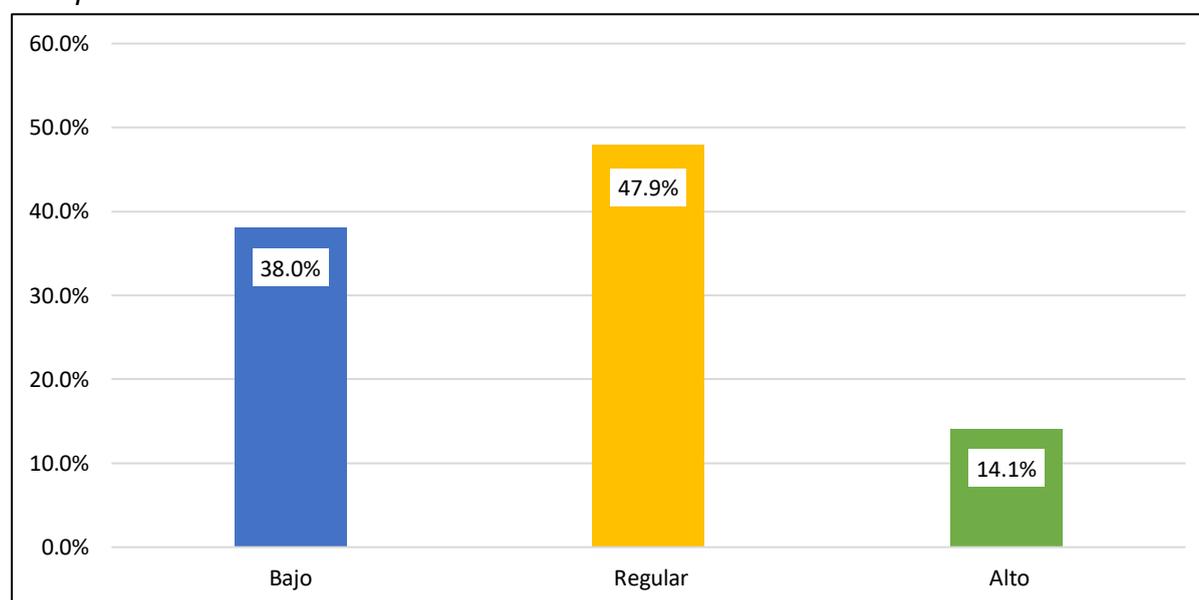
Compromiso normativo

	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	5	11	27	38.0%
Regular	12	19	34	47.9%
Alto	20	25	10	14.1%
Total			71	100%

Nota. Elaboración propia.

Figura 15

Compromiso normativo



Nota. Elaboración propia.

En concordancia con la tabla 17 y figura 15, se obtiene que alrededor del 47,9% de los empleados de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, evidenciaron que el compromiso normativo se encuentra en un nivel regular, pues no consideran sentirse culpables si dejarán de trabajar en la institución, asimismo, no perciben que la empresa merezca su lealtad. Por otro lado, el 38.0% de los empleados perciben que están en un bajo nivel, mientras que solo el 14.1% de ellos indicaron que son de nivel alto.

4.2 Contrastación de Hipótesis

Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos debido a que había más de 50 unidades en la muestra. Esta prueba estadística le posibilita saber la distribución normal de los datos, en ese sentido, si los datos son normales, se emplea pruebas paramétricas como el coeficiente correlacional de Pearson. Por su parte, si algunos elementos no cuentan con la respectiva normalidad, se usa la prueba no paramétrica como la prueba Rho de Spearman. El contraste de hipótesis con esta prueba es el siguiente:

Ho: Los datos de la muestra presentan distribución normal

Hi: Los datos de la muestra presentan distribución normal

Criterio de decisión: Si $p\text{-valor} < 0.05$, se acepta la Hi.

Tabla 18
Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	p-valor	Normalidad
Beneficios Sociales	.071	,200*	Sí
Compromiso Laboral	.070	,200*	Sí
Beneficios Recreativos	.085	,200*	Sí
Beneficios Complementarios	.086	,200*	Sí
Beneficios Asistenciales	.071	,200*	Sí

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors.

Partiendo de los resultados de la tabla 18, se evidencia que la variable beneficios sociales juntos con sus dimensiones beneficios recreativos, beneficios complementarios y beneficios asistenciales presentan normalidad de datos, de igual manera, la variable compromiso laboral, por ende, se optó por emplear la prueba paramétrica de Pearson.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre los beneficios recreativos y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre los beneficios recreativos y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre los beneficios recreativos y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Tabla 19

Correlación entre beneficios recreativos y compromiso laboral

		Compromiso laboral	
		Coeficiente	,606**
Pearson	Beneficios recreativos	p-valor	.000
		N	71

Nota. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 19, se pudo aplicar la prueba de correlación de Pearson para establecer la relación entre los beneficios recreativos y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022. Los resultados indican que hay un vínculo entre ambas, ya que el p-valor fue inferior a 0.05 y su valor de correlación obtuvo un 0.606, lo que significa que regulares beneficios recreativos, regular será el compromiso laboral, por lo tanto, se admite la hipótesis de investigación planteada.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Tabla 20

Correlación entre beneficios complementarios y compromiso laboral

		Compromiso laboral	
Pearson	Beneficios complementarios	Coefficiente	,662**
		p-valor	.000
		N	71

Nota. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 20, se pudo aplicar la prueba de correlación de Pearson para establecer la relación entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022. Los resultados indican que hay un vínculo entre ambas, ya que el p-valor fue inferior a 0.05 y su valor de correlación obtuvo un 0.662, lo que significa que a regulares beneficios complementarios, regular será el compromiso laboral, por lo tanto, se admite la hipótesis de investigación planteada.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Tabla 21

Correlación entre beneficios asistenciales y compromiso laboral

		Compromiso laboral	
Pearson	Beneficios asistenciales	Coefficiente	,605**
		p-valor	.000
		N	71

Nota. Elaboración propia.

Según se observa en la Tabla 21, se pudo aplicar la prueba de correlación de Pearson para establecer la relación entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022. Los

resultados indican que hay un vínculo entre ambas, ya que el p-valor fue inferior a 0.05 y su valor de correlación obtuvo un 0.605, lo que significa que a regulares beneficios asistenciales, regular será el compromiso laboral, por lo tanto, se admite la hipótesis de investigación planteada.

Objetivo general: Determinar la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Ho: No existe relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.

Tabla 22

Correlación entre beneficios sociales y compromiso laboral

		Compromiso laboral	
Pearson	Beneficios sociales	Coeficiente	,651**
		p-valor	.000
		N	71

Nota. Elaboración propia.

De acuerdo a lo que se presenta en la Tabla 22, se pudo aplicar la prueba de correlación de Pearson para establecer la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022. Los resultados indican que hay un vínculo entre ambas, ya que el p-valor fue inferior a 0.05 y su valor de correlación obtuvo un 0.651, lo que significa que a regulares beneficios sociales, regular será el compromiso laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación planteada.

4.3 Discusión de Resultados

En cuanto al primer objetivo, dónde se analiza la percepción de los beneficios sociales en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, se demuestra que el motivo por el cual más del 50% de los empleados considera que se posiciona en un nivel regular se puede explicar debido a que ciertos indicadores de la variable tienen que ser optimizadas como la flexibilidad de horarios, los bonos de alimentación, el descanso en feriados, el seguro de gastos médicos, así como, el poyo en caso de enfermedad grave.

Estos hallazgos se contrastaron con el estudio de García & Tapias (2021), quienes se plantearon como objetivo reconocer las expectativas del personal administrativo, pues hallaron que el 70% de los encuestados considera que los beneficios sociales que se les brindan son buenos, en cuanto a los beneficios asistenciales, solo el 49% del personal tiene una expectativa alta al respecto. Por otro lado, los beneficios complementarios generan una alta expectativa en más de la mitad de los encuestados, siendo el beneficio de flexibilidad horaria el más valorado, en cuanto a los beneficios recreativos, menos de la mitad de los colaboradores esperan mucho de ellos. Ello evidencia que en la empresa estudiada se cumple adecuadamente con el empleo de beneficios sociales, esto puede deberse a que se realizó en un contexto de emergencia como el covid-19.

Por su parte, teóricamente se asemeja a lo señalado por Torres et al. (2019) pues la contratación de un empleado significa que el empleador debe cumplir con ciertas obligaciones o incentivos, los cuales pueden generar costos para la empresa, siendo la provisión de beneficios sociales uno de los más relevantes, otorgando de esta manera una serie de regalías en forma de salarios adicionales como aguinaldos, alimentación, transporte, préstamos, pensiones, entre otros.

En cuanto al segundo objetivo, dónde se analiza el nivel de compromiso de los trabajadores en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, se demuestra que el motivo por el cual más del 40% de los empleados considera que se posiciona en un nivel

regular se puede explicar debido a que ciertos indicadores de la variable tienen que ser optimizadas como el apego emocional e identificación con la organización, así como, la percepción de alternativas laborales y la conducta de lealtad.

Estos resultados encuentran semejanza con los de la investigación de Paredes et al. (2021), quién se propuso conocer el nivel de compromiso en empleados bancarios con la organización, hallando que el compromiso laboral se ubicó mayoritariamente de nivel medio, correspondiendo al 51%, es así que, se presentó un nivel alto de compromiso afectivo en un 46,7%, asimismo, que el compromiso normativo y de continuidad se mantuvieron en un nivel medio del 56,7%. Asimismo, en la investigación de Soria et al.(2021), evidenció que el compromiso laboral del 79% de los empleados se situó en un nivel medio; siendo el compromiso de las mujeres es ligeramente superior que de los hombres, con un 79,2% en comparación con el promedio de los hombres de 76,4%. Por ende, empíricamente se evidencia que el compromiso laboral no suele ser empleado adecuadamente por estas instituciones.

Por su parte, teóricamente se asemeja a lo mencionado por Rubio & García (2019) pues el compromiso laboral se encuentra encaminada al logro de los objetivos planteados por la entidad u empresa, por lo que los empleados que muestran un compromiso alto tienen una conexión y apego a sus actividades laborales, de esta manera, lo ven como un desafío estimulante y no como estresantes o agotadores.

Para el tercer objetivo específico, que determinó la relación entre los beneficios recreativos y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, se encontró que ambas se encuentran significativamente relacionadas con un valor de 0.606, asimismo, en concordancia con el coeficiente correlacional de Pearson es positiva moderada. Ello demuestra que debido a las limitaciones y barreras que la empresa impone para el uso adecuado de los beneficios recreativos, el compromiso de los empleados se ve afectado de forma moderada.

Este hallazgo se asemeja con el estudio de Dinh et al., (2020) quienes hallaron el soporte organizacional percibido por los empleados ejercen un impacto significativo y positivo en el compromiso afectivo de estos ($\beta = 0,617$, $p < 0,01$), ello sugiere que los trabajadores esperan que sus empresas los apoyen en sus actividades, incluyendo condiciones de trabajo adecuadas, resolución de problemas, evaluación del desempeño y beneficios. Además, fue descubierto en el estudio por Arasanmi & Krishna (2019), que el apoyo organizacional percibido actuó como mediador en la relación entre el apoyo organizacional y la retención de empleados. También tuvo un impacto significativo en el compromiso de la organización.

Por otro lado, teóricamente se relaciona con Torres et al. (2019), quién señala que los beneficios recreativos son considerados como un factor determinante en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía y en la retención del talento, por ende, los beneficios del descanso y la salud son aún más importantes hoy en día, ya que es cada vez mayor la necesidad de conciliar la vida personal y laboral de los empleados. Por ello, basándose en la evidencia, es posible afirmar con cierta seguridad que esta dimensión está correlacionada con la variable estudiada.

Para el cuarto objetivo específico, que determinó la relación entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, se encontró que ambas se encuentran significativamente vinculadas con un valor de 0.662, asimismo, en concordancia con el coeficiente correlacional de Pearson es positiva moderada. Ello evidencia que el uso regular de los beneficios complementarios debido a las complicaciones de la empresa para proveer adecuadamente pagos adicionales para la alimentación, ayuda económica para los gastos escolares, horarios flexibles, entre otros, provoca un nivel medio del compromiso laboral.

Este resultados se asemeja con el de Vuong et al. (2020), quién identificó los factores más influyentes que afectan el compromiso organizacional, encontrando el

ingreso ($\beta = .584$), las recompensas y el bienestar ($\beta = .347$) en un 72.9% ($R^2 = .729$, $p < .05$), de esta manera, se llega a la conclusión de que tanto los ingresos como las recompensas y el bienestar otorgados a los empleados inciden en el compromiso laboral. De igual manera, en el estudio de Salvador (2019), los factores que influyen en el compromiso laboral son el salario, el estilo de supervisión, la comunicación y la estabilidad contractual, en conclusión, el compromiso con la organización se ve influenciado por las condiciones laborales como la estabilidad contractual, el salario y las relaciones interpersonales en el contexto laboral.

En el aspecto teórico, se asemeja a lo señalado por Petras (2018), sobre que la implementación de estos beneficios ayuda a aumentar la satisfacción de los colaboradores y la confianza en la empresa porque sienten que su trabajo es valorado y reconocido, y obtienen un ambiente de trabajo más solidario que conduce a su crecimiento y bienestar. Por ende, en base a lo mencionado, se puede afirmar con cierta seguridad que esta dimensión está correlacionada con la variable que está siendo estudiada.

Para el quinto objetivo específico, que determinó la relación entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, se encontró que ambas se encuentran significativamente vinculadas con un valor de 0.605, asimismo, en concordancia con el coeficiente correlacional de Pearson es positiva moderada. Este resultado comprueba que las deficiencias que presenta la empresa para otorgar eficientemente los seguros de protección social a sus trabajadores, provocan que estos alcancen solo un compromiso laboral de nivel regular.

Este hallazgo es similar al encontrado por Hung (2022), pues encontró que la inseguridad laboral repercutió de negativamente en el compromiso laboral; mientras que lo hizo positivamente en el agotamiento emocional, concluyendo que las políticas de

recompensas y cuidados empleadas por las empresas son factores importantes que afectan el compromiso laboral. Además, Herrera & Roman (2019), descubrió que ciertos factores, como la inseguridad laboral o la insatisfacción salarial, tienen un impacto de manera significativa en el compromiso con la organización. En resumen, las condiciones de motivación extrínseca en el lugar de trabajo pueden tener un impacto significativo en su nivel.

Por otro lado, teóricamente Romero & Quispe (2020) recalcan que los beneficios asistenciales mejoran los resultados laborales y la productividad, ya que les da una percepción de estabilidad y seguridad en todo caso, siendo una herramienta para que las empresas atraigan y retengan talento, ya que los empleados pueden sentirse más valorados y leales a la organización cuando reciben dicha protección y cuidado. Por ende, se puede afirmar con cierta seguridad que esta dimensión está correlacionada con la variable que está siendo estudiada.

Para el objetivo general, que determinó la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, se encontró que ambas se encuentran significativamente vinculadas con un valor de 0.651, asimismo, en concordancia con el coeficiente correlacional de Pearson es positiva moderada, por ende, se ha demostrado que las dificultades que surgen con respecto a los beneficios sociales debido a una dotación inadecuada por parte de la entidad privada, conducen a un nivel regular de compromiso de los trabajadores. Esto indica que, al ofrecer mejores beneficios sociales, el compromiso con la organización puede mejorar ligeramente.

Este hallazgo es similar al encontrado en el estudio de Aranibar et al. (2022), pues los hallazgos expusieron que los beneficios sociales repercuten de manera directa y significativa en el compromiso laboral; así como también en la socialización organizacional; mientras que la falta de bonos e incentivos afecta negativa y significativamente en la socialización organizacional, concluyendo que los beneficios

sociales ejercen un efecto significativo y positivamente en el compromiso del trabajador. Además, se asocia parcialmente con la investigación de Orozco (2019), quién halló que los beneficios laborales y los beneficios salariales entregados ($p < .05$) influyen en la satisfacción laboral del personal administrativo; por lo que los beneficios percibidos por sus empleadores obtuvo trabajadores administrativos más satisfechos con las actividades laborales que realiza afianzando así su compromiso con la organización.

Además, es posible evidenciar una cierta similitud con la investigación de Rojas (2021) dado que la evasión de los beneficios sociales se asoció significativa e inversamente con la satisfacción laboral ($Rho = -.785$, $p = .000$); así como también con el clima organizacional ($Rho = -.740$, $p = .000$) y con el desempeño laboral ($Rho = -.813$, $p = .000$), concluyendo que la satisfacción laboral de los trabajadores disminuye cuando aumenta el incumplimiento de los beneficios sociales por parte de las empresas. Por ende, este resultado se asocia teóricamente con Iturralde & Duque, (2021), pues menciona que la falta de cumplimiento de los beneficios sociales puede dar lugar a una situación de trabajo precario y distanciamiento del cumplimiento total del trabajo decente generando una incertidumbre laboral y una sensación de inferioridad social en el empleado. Asimismo, Cuenca y López (2020), señala que cuando una empresa gestiona de manera adecuada el compromiso organizacional, los empleados establecen relaciones entre sí con el fin de lograr objetivos colectivos, lo que fomenta un fuerte sentido de pertenencia a la empresa al interiorizar sus valores y metas. La investigación sobre ambas variables sugiere con certeza la existencia de una relación entre ellas.

Conclusión y Recomendaciones

5.1 Conclusión

En primer lugar, se pudo confirmar que el nivel del uso de los beneficios sociales en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, es regular, conforme al 52,1% de los encuestados debido a que no pueden modificar su horario laboral, además de no recibir bonificaciones por cumpleaños o por cumplir con lo establecido a nivel de metas y también se mencionó que la empresa muestra poco respeto por los feriados declarados. De esta forma, se aceptó la hipótesis planteada.

En segundo lugar, se confirmó que el nivel de compromiso de los trabajadores en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, es regular, de acuerdo con el 43,7% de los encuestados, ya que no sienten un fuerte sentido de pertenencia a la organización, no sienten que pertenecen a una familia, y la organización tiene poca importancia personal para ellos. Como resultado, la hipótesis del estudio fue aceptada.

En tercer lugar, se confirmó que los beneficios recreativos se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, pues se halló un p-valor inferior a 0.05 y un coeficiente correlacional Pearson de 0,606, indicando una relación positiva moderada, ello significa que, si los beneficios recreativos son regulares, el compromiso laboral también lo será. En consecuencia, se confirma la hipótesis de investigación propuesta.

En cuarto lugar, se confirmó que los beneficios complementarios se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, pues se obtuvo un p-valor inferior a 0.05 y un coeficiente correlacional Pearson de 0,0662, indicando una relación positiva moderada entre ambas, lo que evidencia que, si los beneficios complementarios son regulares, el compromiso laboral también lo será. En consecuencia, la hipótesis de investigación propuesta es aceptada.

En quinto lugar, se confirmó que los beneficios asistenciales se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, pues se encontró un p-valor inferior a 0.05 y un coeficiente correlacional de Pearson de 0.605, indicando una relación positiva moderada entre ambas, ello significa si los beneficios asistenciales son regulares, el compromiso laboral también lo será. Se confirma, por tanto, la hipótesis de investigación propuesta es aceptada.

Por último, se confirmó que los beneficios sociales se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, pues se obtuvo un p-valor inferior a 0.05 y un coeficiente correlacional de Pearson de 0,651, señalando una relación positiva moderada entre ambas, ello evidencia que mientras los beneficios sociales sean regulares, el nivel de compromiso laboral también lo será. De esta forma, se valida la hipótesis de investigación establecida.

5.2 Recomendaciones

Se sugiera a los directivos de la entidad privada del rubro administrativo mejorar los beneficios sociales en su conjunto que actualmente se brindan a los empleados, tales como aumento del número de días vacacionales, seguro médico, seguro de vida, programas de bienestar, etc., por intermedio del diseño de un plan de acción y la asignación de un presupuesto para realizar las modificaciones necesarias a fin de aumentar la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Se recomienda, a la entidad privada, crear a largo plazo un ambiente de trabajo saludable y colaborativo donde los empleados se sientan respetados y valorados, ello se puede lograr por intermedio del coaching y la formación en habilidades interpersonales, liderazgo y trabajo en equipo, resolución de conflictos, entre otros, con el fin de que los

empleados se encuentren más comprometidos y motivados en el trabajo, aumentando así la productividad y el rendimiento de la organización.

Se sugiere al personal competente asignar adecuadamente un presupuesto suficiente para los beneficios recreativos de los empleados, asimismo, considerar formar alianzas con diversas empresas de la industria a fin de obtener descuentos, de igual manera, resulta importante, informar de manera efectiva los beneficios con los que cuentan los empleados, enfatizando las ventajas para su salud física y mental, ello ayudaría a incrementar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa privada que operan en el sector administrativo.

Se sugiere a los directivos competentes de la entidad, ampliar los tipos de beneficios complementarios proporcionándoles una variedad de estos a los empleados, asimismo, evaluar los actuales, determinando si son efectivos y si realmente satisfacen las necesidades o si son empleados por los trabajadores, de esta manera, al extender la gama de beneficios ofrecidos se podrá demostrar que la empresa tiene una preocupación por el bienestar de los empleados creando así un vínculo entre ambos.

Se plantea al personal competente facilitar el acceso de los beneficios asistenciales a los colaboradores de la entidad privada, a fin de que puedan emplearlos adecuadamente, en esa línea, sería recomendable ofrecer programas o sesiones de asesoramiento a cada uno de ellos, siendo útil otorgar capacitación en el establecimiento o de manera virtual para que se puedan participar fácilmente, en ese sentido, la empresa se puede volver más competitiva en el mercado dado que se podrá retener empleados calificados y comprometidos.

Finalmente, se recomienda establecer una comunicación efectiva con los empleados por intermedio de canales adecuados para entender sus necesidades y deseos sobre los beneficios sociales y laborales que ayuden a sentirse más comprometidos con la organización, de esta manera, los servicios que son ofrecidos se pueden adaptar a los

requerimientos especificados por estos, así como, encuestar periódicamente a fin de analizar el compromiso de los empleados y medir la eficacia de las medidas adoptadas.

REFERENCIAS

- Aban, C., Perez, V., Ricarte, K., & Chiu, J. (2019). The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support of Telecommuters in The National Capital Region. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(S4).
https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_8-s4_12_k19-080_162-197.pdf
- Acquah, A., Nsiah, T., Akushia, E., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories of motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review-Peer Reviewed Journal*, 9(5), 25–29. <https://doi.org/10.36713/epra6848>
- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112–119.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Aja, J., & Sarrión, J. (2021). El nuevo humano flexible: la precariedad como factor de transformación de las normas y del control laborales. *Isegoría*, 64.
<https://doi.org/10.3989/isegoria.2021.64.10>
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13–23. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Amar, H., Ahmed, R., & Jawad, H. (2019). Exploración de la influencia del empoderamiento psicológico en el compromiso laboral entre los empleados que trabajan en organizaciones basadas en el conocimiento: un análisis intermedio del silencio del

- empleado. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 55.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v27i1.1572>
- Aranibar, M., Baez, Y., Limon, J., Ramírez, M., García, B., Ortega, M., & Hernández, J. (2022). The Impact of Social Benefits on Work Commitment and Organizational Socialization in the Manufacturing Industry. *Sustainability*, 14(17).
<https://doi.org/10.3390/su141710807>
- Arasanmi, C., & Krishna, A. (2019). Employer branding: perceived organisational support and employee retention – the mediating role of organisational commitment. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 174–183. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2018-0086>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/AriasCovinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.
https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA.pdf
- Ávila, L., & Sánchez, L. (2021). Un llamado a dignificar la labor del personal de salud. *Rev Colomb Enferm.*, 20(1).
<https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/3498>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1(1), 201–226.

<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>

- Bizri, R., Wahbi, M., & Al Jardali, H. (2021). The impact of CSR best practices on job performance: the mediating roles of affective commitment and work engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 129–148. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2020-0015>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Böttcher, E., & Monteiro, J. (2021). Engajamento no trabalho em gestores: influência de recursos pessoais e do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(1), 53–62. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.1.19678>
- Bouraoui, K., Bensemmane, S., & Ohana, M. (2021). Corporate Social Responsibility and Employees' Affective Commitment: A Moderated Mediation Study. *Sustainability*, 12. <https://doi.org/10.3390/su12145833>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UÍDE. [https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodología para la investigación holística.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodología%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf)
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L., & Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304–324. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
- Castillo, C. (2019). *Actualidad Laboral: Artículos e Investigaciones Independientes*. Blog.Pucp. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/cafeconomicayotrosvicios/2019/10/22/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-en-el-peru-de-la-epoca-republicana/>

- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282/4481>
- Cernas, D., Mercado, P., & Davis, M. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 1–9. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Chowdhury, R., & Chaudhuri, B. (2020). Employee Profile as a Determinant for Commitment and Motivation in Corporate - An Exploratory Study. *ASBM Journal of Management*, 13(2), 23–33.
<https://www.proquest.com/openview/8bc1e89b8bbe10fe083d22f2ddf1e95f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51770>
- Claure, M., & Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UC BSP*, 2(1), 77–83.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec, 2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*.
http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf
- Cordova, E., & Rodríguez, M. (2021). *Los derechos laborales en el Perú durante la*

emergencia sanitaria COVID-19. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
<https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2021.63>

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

Cuenca, R., & López, H. (2020). Estudio de la Gestión del Compromiso y Cultura Organizacional de FLACSO. *PODIUM*, 37, 43–56.
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>

Cuzquen, S., & Esparza, R. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. *Revista San Gregorio*, 7(51), 78–95.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i51.2091>

Darmawan, D. Mardikaningsih, R., Sinambela, E., Arifin, S., Putra, A., Hariani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y., & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <http://dx.doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>

Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15).
<https://doi.org/10.3390/su12156086>

Decreto Supremo N° 012-92-TR. (1992). *Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf)

Dinh, H., My Thi, D., Ba Vu, T., & Thuy Thi, P. (2020). Empirical Study of Affective

- Commitment: the Case of Machinery Enterprises in Hochiminh City. *Organizations and Markets in Emerging Economies*, 11(2), 429–455. 10.15388/omee.2020.11.41
- Effactory International. (2021). *Global Employee Engagement Index*.
<https://www.employee-engagement-index.com/>
- El Peruano. (2017). *Compromiso laboral*. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>
- Emre, O., & De Spiegeleare, S. (2019). The role of work–life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1583270>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revistas Electrónicas*, 12(20).
<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista de Programa de Pos Grado En Educación*, 6(1), 1–18. <https://www.semanticscholar.org/paper/Satisfacción-laboral-y-compromiso-organizacional-en-Araoz-Ramos/ac4240a31ef61692e45590ad08799d0c86d472d1>
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro, S., Khattak, A., & Khan, M. (2019). Employees' Perceptions of CSR, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effects of Organizational Justice. *International Journal OEnvironmental Research and Public Health*, 16(10).
<https://doi.org/10.3390/ijerph16101731>
- Fernández, J., & Calderón, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Medica Herediana*, 28(4), 281–282.

<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>

- Flores, E., Azamar, M., & García, M. (2021). Determinación del comportamiento en el trabajo con base en un modelo de motivación y el compromiso laboral. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 22, 39–52. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/22-agosto-2021/motivacion-compromiso-laboral>
- Flores, J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(1), 1–30. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es.
- Franco, M., Espinoza, C., & Pérez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 114–119.
- Fubara, O., & Oluwarotimi, A. (2019). Social integration and employee commitment in nigerian manufacturing FIRMS: A review of literatura. *International Journal of Entrepreneurship and Business Innovation*, 2(1), 1–11. https://abjournals.org/bjmms/wp-content/uploads/sites/3/journal/published_paper/volume-2/issue-1/BJMMS_rgY2oLqE.pdf
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1). <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report The voice of the world's employees*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx?thank-you-report-form=1>

- García, C., Celis, E., & Contreras, O. (2020). Identificación profesional y comportamiento organizacional de los profesionales de la comunicación. *Suma de Negocios*, 11(25), 139–148. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2020.v11.n25.a5>
- García, L., & Tapias, D. (2021). *Expectativas de los empleados respecto de los beneficios laborales en tiempos de Covid 19: El caso del área administrativa de una empresa de aseo privada de la ciudad de Medellín* [Trabajo de maestría, Universidad EAFIT]. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30118/LillyAndrea_GarciaTorres_DanielMauricio_TapiasMachado_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ge, J., He, J., Liu, Y., Zhang, J., Pan, J., Zhang, X., & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 21(195), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10233-w>
- Gob.pe. (2020). *Subsidio por maternidad – EsSalud*. Gob.Pe. <http://www.essalud.gob.pe/maternidad/#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20se%20otorga%20y%20paga,m%C3%BAltiple%20o%20ni%C3%B1o%20con%20discapacidad.>
- Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Maino, A., & Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 11(2). <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Guerrero, M., & Silva, D. (2017). La lealtad de los clientes y su relación con la lealtad de los colaboradores. *INNOVA Research Journal*, 2(9), 121–125. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n9.2017.47>
- Hermosa, A. (2018). Labor characteristics and commitment to work: Exploring occupational well-being. *Estudios De Administracion*, 25(1), 20–31. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55391>

- Herrera, J., & Roman, A. (2019). Compromiso organizacional en entornos laborales con factores motivacionales extrínsecos. *Revista ESPACIOS*, 40(28), 27–34.
<https://1.revistaespacios.com/a19v40n28/a19v40n28p27.pdf>
- Herrera, P., Sánchez, Y., & Sánchez, M. (2018). El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca. *Revista de El Colegio de San Luis*, 8(16), 145–169.
<https://doi.org/10.21696/rcsl9162018777>
- Huaco, A., & Lazo, S. (2018). *Influencia del tipo de contratación laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la SEAL S.A. – Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo].
<http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15612>
- Hung, T. (2022). The role of job insecurity in emotional exhaustion and work engagement during the COVID-19 pandemic: the moderating effect of organizational reward and care policies. *International Journal of Social Psychology*, 37(1), 1–32.
10.1080/02134748.2021.1992887
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693–3700.
10.5267/j.msl.2020.6.024
- Ikram, M., Sroufe, R., Mohsin, M., Solangi, Y., Shah, S., & Shahzad, F. (2020). Does CSR influence firm performance? A longitudinal study of SME sectors of Pakistan. *Journal of Global Responsibility*, 11(1), 27–53. <https://doi.org/10.1108/JGR-12-2018-0088>
- International Labour Office. (ILO, 2021). *World Social Protection Report 2020–22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---

soc_sec/documents/publication/wcms_817572.pdf

Iturralde, C., & Duque, L. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: Variables de análisis desde el enfoque marxista. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 14, 146–162.
<https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>

Jaiswal, R., Raychaudhuri, P., & Akhtar, B. (2020). The Evolution & Development of the Concept of Organizational Commitment: A Critical and Comprehensive Review of Literature. *Perspectives on Business Management & Economics*, 1(1), 152–165.
<https://pbme.in/papers/21.pdf>

Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1–12.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>

Jung, H., Song, M., & Yoon, H. (2021). The Effects of Workplace Loneliness on Work Engagement and Organizational Commitment: Moderating Roles of Leader-Member Exchange and Coworker Exchange. *Sustainability*, 13, 2.
<https://doi.org/10.3390/su13020948>

Lasierra, J. (2019). Regulación/desregulación laboral: Una reflexión teórica. *Cuadernos de Economía*, 38(77), 609–630. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v38n77.71984>

Ley N° 29783. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>

Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>

López, A. (2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la

- provincia de Leoncio Prado, 2018. *Balance's*, 6(7), 12 – 17.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/145/128>
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 656-668.
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36273>
- Lozano, V. (2021). Empresas asumen nuevas responsabilidades con sus trabajadores. El reto de los beneficios laborales. *Diario Oficial El Peruano*.
<https://elperuano.pe/noticia/130433-el-reto-de-los-beneficios-laborales>
- Lupano, M., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 1, 171–188.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6576221>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Marić, S., Berber, N., Slavić, A., & Aleksić, M. (2021). The Mediating Role of Employee Commitment in the Relationship Between Corporate Social Responsibility and Firm Performance in Serbia. *SAGE Open*, 11(3).
<https://doi.org/10.1177/21582440211037668>
- Marquéz, Y., Espinoza, J., & García, I. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del sector salud. *Investigación Científica*, 14(2), 288–291.
<https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/991/907>
- Marrero, M., & Aguilera, M. (2018). Estrés psicosocial laboral según modelo desbalance esfuerzo-recompensa en gestantes cubanas. *Salud & Sociedad*, 9(2), 172–178.

<https://doi.org/10.22199/S07187475.2018.0002.00004>

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (n.d.). *Descanso semanal obligatorio*. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/5_Diptico_Descanso_Obligatorio.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Manual de preguntas frecuentes laborales*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2378851/Manual de Preguntas Frecuentes.pdf>

Miranda, E., Hurtado, D., Fernández, E., Hurtado, D., & Flores, J. (2020). Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 375–388. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.83

Moscoso, L., & Díaz, L. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista latinoamericana de bioética*, 18(1), 51-67. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022018000100051

Moussié, R. (2021). Childcare services in cities: challenges and emerging solutions for women informal workers and their children. *Environment and Urbanization*, 33(1), 117–130. <https://doi.org/10.1177/0956247820987096>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ta edición). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la%0Ainv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

- Nava, M., Ramos, P., & García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29).
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11–21.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Nwankwo, S., Ivoma, J., & Abel, F. (2019). Effects of employee commitment on organizational performance (A study of innoson technical and industrial company LTD). *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies (JMSSPCS)*, 2(3), 27–37.
- Olivari, G. (2017). *Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa se servicios de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2771>
- Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento. (OTASS, 2020). *COVID -19- Movilidad y alimentación como condiciones de trabajo*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/704364/Alerta_Legal_9.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2020). *Documento de políticas: El mundo del trabajo y la COVID-19*. https://peru.un.org/sites/default/files/2020-08/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_spanish.pdf
- Orozco, K. (2019). *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú].
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/KaroOrozco_Tesis_TituloProfesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V., & Gonzales, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29–35. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Petras, J. (2018). Padres-hijos dos generaciones de trabajadores españoles. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6467355>
- Pinela, N., & Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3). <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Purwanto, A., Hidayat, D., & Asbari, M. (2021). Work-Family Conflict Disaster: From Organizational Commitment to Job Satisfaction. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 86–92. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i1.13>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–5. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Revuelto, L., Canet, M., & Balbastre, F. (2021). High-Commitment Work Practices and the Social Responsibility Issue: Interaction and Benefits. *Sustainability*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/su13020459>
- Reyes, J. (2022). *Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022* [Universidad Privada de Pucallpa].

http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/363/1/tesis_joisy.pdf

Ricapa, J. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019* [Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf

Ríos, M. (2022). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Gestión.Pe. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>

Rojas, E. (2021). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral en el sector comercial de Arequipa, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo].

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17193/1/ROJAS_GALDOS_EDH_BEN.pdf

Romero, M., & Quispe, G. (2020). Perspectiva de la pobreza y los programas asistenciales en el Ecuador. *Revista Inclusiones*, 8(Esp), 106–127.

<https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/249>

Rubio, L., & García, O. (2019). Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8, 35–48.

<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/981/1481>

Safadi, N., Easton, S., & Hasson, R. (2021). Factors Related to Organisational Commitment amongst Social Workers in the Occupied Palestinian Territories. *The British Journal of Social Work*, 51(7), 2341–2360. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa107>

Salazar, J. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Signos: Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(2), 41–53.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560459866002>

- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, 157–173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Santamaria, Á., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Revista ESPACIOS*, 41(38), 146–161.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n38/a20v41n38p15.pdf>
- Saputra, F., & Rizky, M. (2021). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (Human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1324>
- Silva, R., Dias, Á., Pereira, L., Da Costa, R., & Gonçalves, R. (2022). (2022). Exploring the Direct and Indirect Influence of Perceived Organizational Support on Affective Organizational Commitment. *Signos: Investigación En Sistemas de Gestión*, 11(9).
<https://doi.org/10.3390/socsci11090406>
- Soria, K., Zuniga, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información Tecnológica*, 32(3), 113–120.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>
- Sumarsi, A. (2022). The Effect of Competence and Quality of Work Life on Organizational

- Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment Mediation. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(06).
<https://ssrn.com/abstract=4001395>
- Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. (s.f.). *Tipos de seguros*. SBS.
<https://www.sbs.gob.pe/usuarios/seguros/otros-seguros/seguro-de-vida>
- Tomé, E. (2021). Types of Labour Contract and its Importance on Commitment and Engagement – a Case Study from Portugal. *Journal of Knowledge Management Application and Practice*, 3(1), 21–32. <http://dx.doi.org/10.18576/>
- Torres, D., Arce, L., & Iburguen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9–24.
<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Torres, D., Melo, J., & Gallardo, N. (2019). El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia. *Revista Científica VínculaTégica*, 5(2), 1252–1266.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf
- Torres, W. (2020). *Satisfacción laboral entre trabajadores administrativos y operarios de una empresa privada de servicios generales* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma].
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3516/PSIC-MachucaCondorWalter.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallejo, F., Rubio, O., López, J., & Véliz, O. (2020). Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 05(09), 707–721.
10.23857/pc.v5i9.1722

Vivas, E. (2017). *Análisis del régimen laboral agrario: ¿Ha sido realmente eficaz?* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9136/VIVAS_PONCE_ANALISIS_DEL_REGIMEN_LABORAL_AGRARIO_HA_SIDO_REALMENTE_EFICAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vuong, B., Tung, D., Hoa, N., Chau, N., & Tushar, H. (2020). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Job Performance: Vietnam Small and Medium-Sized Enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 277 – 286. <https://ssrn.com/abstract=3672875>

Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees.

International Journal of Hospitality Management, 76, 1–8.

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>

Zavala, R., & Córdova, L. (2018). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román. *Revista Valor Agregado*, 5(1), 76–88.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1283

ANEXOS**a) INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.****Cuestionario de beneficios sociales de elaboración propia**

Estimado participante, la presente encuesta es anónima y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de la investigación; por lo que se solicita su colaboración.

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: _____

Grado de instrucción:

Superior tecnológico ()

Superior universitario ()

Maestría ()

Doctorado ()

Estado civil:

Soltero ()

Casado ()

Divorciado ()

Viudo ()

Número de hijos: _____

Situación contractual

Planilla ()

Contratado ()

Tiempo de servicio: _____

Instrucciones:

Marque con un aspa "X" la respuesta que más coincida con su percepción respecto a lo que usted reconozca sobre los beneficios sociales en la entidad privada. Considere que debe seleccionar una de las cinco opciones al responder; las cuales se presentan a continuación:

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Escala	1	2	3	4	5

Beneficios sociales						
Nº	Beneficios recreativos	1	2	3	4	5
1	Recibo un día de descanso a la semana en el trabajo, el cual, por lo general, es el domingo.					
2	La empresa cumple con brindar vacaciones pagadas de acuerdo a lo que indica la ley.					
3	La empresa respeta los feriados que son declarados.					
4	En caso de laborar en días feriados, la empresa paga según lo que señala la ley.					
Beneficios complementarios		1	2	3	4	5
5	Previa conversación con mi empleador, podemos modificar mi horario laboral cuando lo requiera por motivos de diversa índole como personales, administrativos, de salud, etc.					
6	Gracias a la empresa, puedo equilibrar mis compromisos familiares, académicos, entre otros, con el trabajo.					
7	La empresa me entrega bono(s) de alimentación.					
8	Trabajar en esta empresa me permite hacer uso de un servicio de guardería para el cuidado de mis hijos.					
9	La empresa me ofrece una bonificación por natalidad para cubrir monetariamente el periodo de ausencia tras el nacimiento de mi(s) hijo (os).					
10	La empresa brinda una asignación escolar para concretar el pago de la educación de mis hijos.					
11	La empresa me brinda bonos por cumpleaños.					
12	La empresa me brinda bonos por cumplir con las metas establecidas					
13	La empresa me ofrece cupones de "día libre" que puedo usar previa comunicación con mi jefe directo.					
14	La empresa me entrega cupones de descuentos en servicios como restaurantes, cafeterías, librerías, etc.					
Beneficios asistenciales		1	2	3	4	5
15	Trabajar en la empresa incluye que tenga un seguro social de salud.					
16	Mi contrato con la empresa implica que tenga un seguro de vida.					

17	Por la empresa, cuento con un seguro para recibir asistencia médica cuando la necesite.					
18	Ante algún accidente laboral o una enfermedad ocupacional, la empresa me ofrece facilidades para mi recuperación y rehabilitación, de modo que me pueda retornar a mis labores pronto.					

¡Gracias por su participación!

Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer & Allen (1993),

adaptado por Neyra et al. (2020)

Estimado participante, la presente encuesta es anónima y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de la investigación; por lo que se solicita su colaboración.

Instrucciones:

Marque con un aspa "X" la respuesta que más coincida con su percepción respecto a lo que usted reconozca sobre el compromiso organizacional en la entidad privada. Considere que debe seleccionar una de las siete alternativas al responder. Estas se presentan a continuación:

Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Escala	1	2	3	4	5

Compromiso organizacional						
Nº	Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.					
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
Compromiso de continuidad		1	2	3	4	5
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi					

	institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
Compromiso normativo		1	2	3	4	5
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	Esta institución se merece mi lealtad.					
18	Siento que le debo mucho a esta institución.					

¡Gracias por su participación!

b) MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

“Beneficios sociales y compromiso laboral de trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la percepción de los beneficios sociales de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel de compromiso de los trabajadores en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre los beneficios recreativos y el compromiso de los trabajadores de una</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre los beneficios sociales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Identificar la percepción de los beneficios sociales de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p> <p>OE2: Describir el nivel de compromiso de los trabajadores en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p> <p>OE3: Establecer la relación entre los beneficios recreativos y el compromiso de los</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Los beneficios sociales se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: Los beneficios sociales de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, son percibidos como inadecuados.</p> <p>HE2: El nivel de compromiso de los trabajadores en una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022, es regular.</p> <p>HE3: Los beneficios recreativos se relacionan significativamente con el</p>	Beneficios sociales	<p>Beneficios recreativos</p> <p>Beneficios complementarios</p> <p>Beneficios asistenciales</p>	<p>Descanso obligatorio</p> <p>Vacaciones remuneradas</p> <p>Descanso en feriados</p> <p>Flexibilidad de horarios</p> <p>Bono de alimentación</p> <p>Servicio de guardería</p> <p>Bono de natalidad</p> <p>Asignación escolar</p> <p>Seguridad social</p> <p>Seguro de vida</p> <p>Seguro de gastos médicos</p> <p>Apoyo en caso de enfermedad grave</p>	<p>Tipo: Básico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Población: 71 trabajadores</p> <p>Muestra: 71 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método estadístico: Análisis inferencial y descriptivo</p>

<p>entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022?</p>	<p>trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p> <p>OE4: Establecer la relación entre los beneficios complementarios y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p> <p>OE5: Establecer la relación entre los beneficios asistenciales y el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p>	<p>compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p> <p>HE4: Los beneficios complementarios se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p> <p>HE5: Los beneficios asistenciales se relacionan significativamente con el compromiso de los trabajadores de una entidad privada del rubro administrativo de Lima, 2022.</p>	Compromiso	Afectivo	Apego emocional Identificación con la organización	
				Continuidad	Percepción de alternativas laborales	
					Sacrificio personal	
				Normativo	Conducta de lealtad	
					Conducta responsable	

C) VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE "BENEFICIOS SOCIALES Y COMPROMISO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PRIVADA DEL RUBRO ADMINISTRATIVO DE LIMA, 2022"

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Fecha: 20 de noviembre de 2022

Validado por: Fredy Isla Córdova (Jefe de Recursos Humanos)

Grado académico: Contador Licenciado

Firma:  _____

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE "BENEFICIOS SOCIALES Y COMPROMISO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PRIVADA DEL RUBRO ADMINISTRATIVO DE LIMA, 2022"

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Fecha: 20 de noviembre de 2022

Validado por: Angelo Huapaya Flores (Docente de Investigación de la UIGV)

Grado académico: Magister

Firma: _____



HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE "BENEFICIOS SOCIALES Y COMPROMISO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PRIVADA DEL RUBRO ADMINISTRATIVO DE LIMA, 2022"

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100 (%)**
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Fecha: 20 de noviembre de 2022

Validado por: Sussy Julia Suarez Lazo (Especialista en Nóminas)

Grado académico: Contador Licenciado

Firma: _____



D) BASE DE DATOS

Sociodemográficos

	Sexo	Edad	Grado de instrucción	Estado civil	Número de hijos	Situación contractual	Tiempo de servicio
Trabajador 1	Femenino	28	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 2	Masculino	27	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 3	Femenino	53	Superior tecnológico	Divorciado	1	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 4	Femenino	29	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 5	Femenino	28	Superior universitario	Soltero	0	Contrato de servicios	De 0 a 12 meses
Trabajador 6	Masculino	52	Superior universitario	Divorciado	3	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 7	Femenino	59	Superior universitario	Casado	1	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 8	Masculino	42	Superior tecnológico	Casado	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 9	Femenino	55	Superior tecnológico	Divorciado	1	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 10	Femenino	27	Superior universitario	Soltero	0	Contrato de servicios	De 1 a 5 años
Trabajador 11	Masculino	37	Superior universitario	Soltero	1	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 12	Masculino	30	Superior tecnológico	Soltero	0	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 13	Femenino	31	Superior universitario	Soltero	1	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 14	Femenino	32	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 15	Femenino	26	Superior universitario	Soltero	0	Contrato de servicios	De 0 a 12 meses
Trabajador 16	Femenino	31	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 17	Masculino	48	Maestría	Soltero	0	Contrato de servicios	De 0 a 12 meses
Trabajador 18	Femenino	53	Superior tecnológico	Casado	1	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 19	Femenino	43	Superior tecnológico	Divorciado	3	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 20	Femenino	25	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 21	Femenino	21	Superior tecnológico	Soltero	0	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 22	Femenino	23	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 23	Masculino	38	Superior universitario	Soltero	1	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 24	Femenino	62	Superior tecnológico	Divorciado	3	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 25	Masculino	33	Maestría	Soltero	0	Contrato de servicios	De 1 a 5 años

Trabajador 26	Femenino	32	Superior universitario	Soltero	1	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 27	Masculino	25	Superior universitario	Soltero	1	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 28	Masculino	55	Superior universitario	Casado	2	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 29	Masculino	27	Superior universitario	Soltero	0	Contrato de servicios	De 0 a 12 meses
Trabajador 30	Femenino	27	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 31	Masculino	65	Superior universitario	Divorciado	4	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 32	Femenino	27	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 33	Femenino	22	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 34	Masculino	40	Superior universitario	Soltero	1	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 35	Masculino	29	Superior tecnológico	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 36	Femenino	30	Superior universitario	Soltero	0	Contrato de servicios	De 1 a 5 años
Trabajador 37	Femenino	61	Superior tecnológico	Casado	0	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 38	Masculino	28	Superior tecnológico	Soltero	0	Contrato de servicios	De 0 a 12 meses
Trabajador 39	Femenino	33	Superior universitario	Casado	1	Contrato de servicios	De 1 a 5 años
Trabajador 40	Masculino	33	Maestría	Soltero	0	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 41	Masculino	35	Superior universitario	Soltero	1	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 42	Femenino	28	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 43	Masculino	38	Superior universitario	Soltero	0	Contrato de servicios	De 1 a 5 años
Trabajador 44	Femenino	27	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 45	Femenino	28	Superior universitario	Soltero	0	Contrato de servicios	De 0 a 12 meses
Trabajador 46	Masculino	47	Maestría	Soltero	1	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 47	Femenino	26	Superior universitario	Soltero	0	Contrato de servicios	De 0 a 12 meses
Trabajador 48	Masculino	28	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 49	Masculino	42	Maestría	Casado	1	Contrato de servicios	De 5 a 10 años
Trabajador 50	Femenino	34	Superior tecnológico	Casado	1	Contrato de servicios	De 5 a 10 años
Trabajador 51	Masculino	28	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 52	Femenino	42	Superior universitario	Casado	0	Contrato de servicios	De 1 a 5 años
Trabajador 53	Masculino	26	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 54	Femenino	37	Maestría	Soltero	2	Contrato de servicios	De 1 a 5 años

Trabajador 55	Masculino	44	Superior universitario	Casado	2	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 56	Femenino	32	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 57	Femenino	33	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 58	Masculino	51	Superior tecnológico	Soltero	1	Planilla	Más de 10 años
Trabajador 59	Femenino	34	Superior universitario	Soltero	0	Contrato de servicios	De 1 a 5 años
Trabajador 60	Masculino	28	Superior universitario	Soltero	1	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 61	Masculino	49	Superior tecnológico	Casado	4	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 62	Masculino	31	Maestría	Soltero	0	Contrato de servicios	De 0 a 12 meses
Trabajador 63	Femenino	30	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 64	Masculino	32	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 65	Masculino	34	Maestría	Soltero	2	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 66	Masculino	26	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 67	Masculino	27	Superior universitario	Casado	1	Planilla	De 5 a 10 años
Trabajador 68	Masculino	29	Superior universitario	Casado	1	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 69	Masculino	35	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años
Trabajador 70	Masculino	30	Superior tecnológico	Soltero	0	Planilla	De 0 a 12 meses
Trabajador 71	Masculino	28	Superior universitario	Soltero	0	Planilla	De 1 a 5 años

Trabajador 26	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	3	5	5
Trabajador 27	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	5	5
Trabajador 28	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
Trabajador 29	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3
Trabajador 30	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Trabajador 31	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3
Trabajador 32	4	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3
Trabajador 33	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 34	4	4	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Trabajador 35	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 36	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
Trabajador 37	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
Trabajador 38	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2
Trabajador 39	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
Trabajador 40	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3
Trabajador 41	4	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
Trabajador 42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 43	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2
Trabajador 44	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
Trabajador 45	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
Trabajador 46	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3
Trabajador 47	3	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3
Trabajador 48	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4
Trabajador 49	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2
Trabajador 50	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2
Trabajador 51	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
Trabajador 52	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Trabajador 53	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
Trabajador 54	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4

Trabajador 55	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
Trabajador 56	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2
Trabajador 57	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2
Trabajador 58	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4
Trabajador 59	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	2	2
Trabajador 60	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3
Trabajador 61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 62	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
Trabajador 63	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
Trabajador 64	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1
Trabajador 65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 66	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
Trabajador 67	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
Trabajador 68	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
Trabajador 69	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2
Trabajador 70	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3
Trabajador 71	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2

Variable Compromiso laboral

	Afectivo								Continuidad					Normativo				
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18
Trabajador 1	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
Trabajador 2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
Trabajador 3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5
Trabajador 4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
Trabajador 5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
Trabajador 6	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
Trabajador 7	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 8	4	3	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 9	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4
Trabajador 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 11	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4
Trabajador 12	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	3
Trabajador 13	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3
Trabajador 14	5	3	5	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	3	5	5
Trabajador 15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
Trabajador 16	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Trabajador 17	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2
Trabajador 18	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1
Trabajador 19	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4
Trabajador 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 21	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4
Trabajador 22	2	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2
Trabajador 23	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3
Trabajador 24	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3
Trabajador 25	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2

Trabajador 26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 27	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4
Trabajador 28	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2
Trabajador 29	2	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3
Trabajador 30	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Trabajador 31	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
Trabajador 32	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2
Trabajador 33	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2
Trabajador 34	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
Trabajador 35	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3
Trabajador 36	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
Trabajador 37	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Trabajador 38	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2
Trabajador 39	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
Trabajador 40	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
Trabajador 41	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
Trabajador 42	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trabajador 43	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
Trabajador 44	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3
Trabajador 45	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2
Trabajador 46	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
Trabajador 47	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4
Trabajador 48	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2
Trabajador 49	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
Trabajador 50	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3
Trabajador 51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 52	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2
Trabajador 53	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4
Trabajador 54	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	2	3

Trabajador 55	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
Trabajador 56	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
Trabajador 57	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3
Trabajador 58	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3
Trabajador 59	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2
Trabajador 60	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2
Trabajador 61	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
Trabajador 62	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
Trabajador 63	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
Trabajador 64	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1
Trabajador 65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Trabajador 66	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Trabajador 67	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
Trabajador 68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 70	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
Trabajador 71	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1