



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso laboral y Dirección por valores en la  
empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACÁDEMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios

**AUTOR**

Br. Juan José Sandoval Rodríguez

**ASESORA**

Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Responsabilidad social

**PERÚ – 2018**

**Página del Jurado**



.....  
**Dr. Sebastian Sanchez Diaz**

**Presidente**



.....  
**Mg. Miguel Angel Perez Perez**

**Secretario**



.....  
**Dr, Marivel Carbajal Bautista**

**Vocal**

### **Dedicatoria**

En homenaje a la persona que jamás dejó de creer en mí, por su apoyo constante: mi vieja. Por su amor incondicional y su esfuerzo por inculcar y enseñarme cada día más sobre la perseverancia y lucha para alcanzar mis metas

## **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía, motor y fortaleza. A mi asesor de tesis, por su apoyo, por permitir lograr esta nueva meta. A mis compañeros de estudio con quienes compartí grandes momentos. Gracias por confiar en mí

## Declaración Jurada

Yo, Br. Juan José Sandoval Rodríguez, estudiante de la Escuela de Posgrado, MBA Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “Compromiso laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB SAC – Surco, 2017, presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.
- 

San Juan de Lurigancho, 07 de abril de 2018.



---

Br. Juan José Sandoval Rodríguez

DNI: 41516579

## Presentación

Estimados señores del Jurado evaluador:

Según el Reglamento de Elaboración y Sustentación de tesis del área de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en MBA Administración de Negocios, presentando el trabajo titulado: Compromiso laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017

Esta tesis nos muestra lo encontrado durante lo investigado, cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017, con un muestreo de 60 colaboradores, validando el instrumento (cuestionario) por un juicio de expertos.

La investigación tiene ocho capítulos: El primer capítulo, introducción mostrándonos cuál es el problema de la investigación, presentando las justificaciones respectivas de la tesis, los antecedentes de índole internacional y nacional, los objetivos e hipótesis, todo lo que ampara sobre el marco teórico, en el capítulo dos se observa lo relacionado con el campo metodológico, en el tercer capítulo los resultados encontramos la parte estadística tanto en el sentido descriptivo e inferencial con la presencia de cuadros, tablas y figuras, el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los amparos éticos, en el cuarto capítulo ubicamos la discusión de los resultados., en el quinto capítulo tenemos las conclusiones, en el sexto capítulo están las recomendaciones, el séptimo capítulo presentan la referencias bibliográficas finalizando con el octavo capítulo anexos.

Ilustres jurados que esta investigación cumpla con lo planteado.

## Índice

Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Contenidos	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	Xii
Abstract	Xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3 Justificación	42
1.4 Problema	43
1.5 Hipótesis	44
1.6 Objetivos	45
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>46</b>
2.1 Variables	47
2.2 Operacionalización de variables	48
2.3 Metodología	50
2.4 Tipo de estudio	50
2.5 Diseño	52
2.6 Población, muestra y muestreo	52
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8 Validación y confiabilidad	56
2.9 Método de Análisis e interpretación de datos	59
2.10 Aspectos éticos	61
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>63</b>
3.1 Descripción de resultados	64
3.2 Contrastación de hipótesis	69

<b>IV. DISCUSIÓN</b>	73
<b>V. CONCLUSIONES</b>	77
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	79
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	81
<b>VIII. ANEXOS</b>	86
Anexo A: Matriz de consistencia	87
Anexo B: Instrumento: variable 1 Compromiso laboral	89
Instrumento: variable 2 Dirección por valores	
Anexo C: Certificado de validez de los instrumentos de antecedentes base	93
Anexo D: Certificado de validez de los instrumentos del estudio	98
Anexo E: Base de datos de la variable 1 Compromiso laboral	106
Base de datos de la variable 2 Dirección por valores	107
Anexo F: Constancia emitida la por institución que acredita Estudio in situ	108
Anexo G: Constancia de aceptación de Estudio In situ	110
Anexo H: Base de datos de Pruebas Piloto y fiabilidad	111
Anexo I: Artículo Científico	113

### Lista de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de variable: Compromiso laboral	48
Tabla 2:	Operacionalización de variable: Dirección por Valores	49
Tabla 3:	Baremo del cuestionario Compromiso Laboral por dimensiones	55
Tabla 4:	Baremo del cuestionario Dirección por Valores por dimensiones	56
Tabla 5:	Resultado de validez de instrumentos	57
Tabla 6:	Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003)	57
Tabla 7:	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Compromiso laboral	58
Tabla 8:	Estadística de fiabilidad de la variable Compromiso laboral	58
Tabla 9:	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Dirección por Valores	59
Tabla 10:	Estadística de fiabilidad de la variable Dirección por Valores	59
Tabla 11:	Pruebas de Normalidad a las variables de estudio	60
Tabla 12:	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra	61
Tabla 13:	Distribución de colaboradores según nivel de Compromiso Laboral en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017	64
Tabla 14:	Distribución de colaboradores según percepción de Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017	65
Tabla 15:	Nivel de Compromiso Laboral por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco, 2017	66
Tabla 16:	Nivel de Percepción de la Dirección por Valores por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco, 2017	68
Tabla 17:	Significancia y correlación entre el Compromiso Laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017	69
Tabla 18:	Significancia y correlación entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017	70

Tabla 19:	Significancia y correlación entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017	70
Tabla 20:	Significancia y correlación entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017	71

## Lista de figuras

Figura 1	Modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer	27
Figura 2	Esquema de tipo de diseño	52
Figura 3	Distribución de colaboradores según nivel de Compromiso Laboral en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017	64
Figura 4	Distribución de colaboradores según percepción de Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017	65
Figura 5	Nivel de Compromiso Laboral por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco, 2017	67
Figura 6	Nivel de Percepción de la Dirección por Valores por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco, 2017	68

## Resumen

La investigación titulada: “Compromiso laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017”, pretende reconocer la importancia de la Dirección por valores y su incidencia en el nivel de compromiso laboral en la empresa CAMURB S.A.C. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre el compromiso laboral y dirección por valores en los colaboradores de la empresa por medio de uso de los instrumentos que permitieron establecer la medida en que se muestra el grado de relación entre las variables.

Para este trabajo se empleó un estudio de diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional de tipo básica con una población 60 (100%) colaboradores de la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017. Para la presente investigación se ha empleado como instrumento de medición el cuestionario debidamente validados a fin de medir el nivel de Compromiso laboral y evaluar la aplicación de la Dirección por valores. Una vez recabada la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman a fin de determinar la correlación de las variables: compromiso laboral y dirección por valores

Como resultado principal de la investigación se concluye que sí hay relación entre el Compromiso laboral y Dirección por valores, comprobando la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de 0.852 y una significación de 0,000 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación de nivel alta.

**Palabras Clave:** Compromiso laboral, Dirección, Valores

## Abstract

The research entitled: "Labor commitment and Management for securities in the company CAMURB S.A.C. - Surco 2017 ", aims to recognize the importance of management by values and its impact on a level of work commitment in the company CAMURB S.A.C. The general objective of this research was to determine the degree of relationship between labor commitment and management by values in the company's collaborators through the use of the instruments that allowed to establish the extent to which the degree of relationship between the variables.

For this work, a cross-sectional non-experimental design study with a correlation level of basic type with a population of 60 (100%) collaborators of the company CAMURB S.A.C. - Surco 2017. For the present investigation, the questionnaire has been used as a measuring instrument, duly validated in order to measure the level of Labor Commitment and evaluate the application of the Management by values. Once the required information was collected, Spearman's Rho correlation coefficient was applied in order to determine the correlation of the variables: labor commitment and direction by values.

As a main result of the investigation, it is concluded that there is a relationship between Labor Commitment and Management by values, checking the hypothesis formulated for the two variables with a coefficient of 0.852 and a significance of 0.000 which is less than 0.05 and according to Bisquerra has a degree of high level correlation

**Key words:** Labor Commitment, Management, Values

# **I. INTRODUCCIÓN**

La búsqueda constante de mejora de las organizaciones ha puesto hoy en día a los empleados como principal motivo de preocupación entendiendo que el logro de un alto sentido de compromiso de los individuos afecta significativamente en los resultados de la propia organización.

Cada vez, el componente humanista incide con mayor valor sobre el desempeño de una organización. El Boston Consulting Group de siglas BCG y la World Federation o People Management Association de siglas WPFMA, reportaron en la encuesta mundial de 2010 realizada a un total de 109 países, se destacaron cuatro tópicos como los más críticos respecto a los recursos humanos: gestionar el talento, mejorar el desarrollo del liderazgo, realzar el compromiso de los empleados y planificar estratégicamente los recursos humanos (BGC & WFPMA, 2010). Es en este sentido que se enclava la presente investigación en la manera de medir ese intangible en las empresas de manera que se pueda vincular con la planificación estratégica de la gestión humana.

El compromiso laboral es muy importante para conseguir buenos resultados y tener los valores y la cultura alineada dentro de una empresa. Hoy en día se habla mucho del término “*engagement*” en el mundo, que en español significa compromiso. El *engagement* dentro de una empresa está relacionado con el compromiso que tienen los empleados dentro de la empresa y cómo afecta directa o indirectamente en los resultados. El compromiso de los empleados presenta un carácter estable, a diferencia de la satisfacción y motivación del empleado. El compromiso de un empleado, está directamente relacionado para que este se quede en la empresa ante posibles ofertas.

Esto evidencia la necesidad imperiosa de fomentar ambientes favorables para el bienestar de los colaboradores con franca orientación a interpretar sus deseos, dudas y miedos de modo que el logro del compromiso entre lo que una organización busca en sus empleados y lo que el colaborador espera de su empleador se encuentre en equilibrio. Es realmente importante reconocer y comprender que el ser humano es sumamente complejo y con características

evidentemente sociales pues vive en convivencia constante y relacionándose con sus semejantes.

Chiavenato (2009), señala que “las personas pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones, en un centro de trabajo que constituye su habitud” (p.474) por lo que es insuficiente reconocer económica y adecuadamente sino incentivar el compromiso real que supere desempeños y alcance metas y resultados primero personales y luego organizacionales.

### **1.1 Antecedentes:**

La presente investigación ofrece una perspectiva sintetizada de los estudios realizados sobre las variables planteadas en el estudio de la investigación tanto en el contexto Internacional como en el Nacional.

#### **Antecedentes internacionales**

Sobre la variable Compromiso laboral:

Cuesta (2016), realiza el artículo de investigación científica y tecnológica para optar el grado de Doctor titulado “Compromiso y gestión humana en la empresa” presentado en la Universidad Tecnológica de La Habana, La Habana, Cuba cuyo objetivo es medir el sentido de compromiso vinculado al alto desempeño en el ámbito de la gestión humana. Desarrolla un estudio no experimental, descriptivo y transversal del compromiso laboral. Este autor señala que “los instrumentos utilizados fueron la encuesta, la modelación matemática y la correlación estadística y como resultados se obtuvieron modelos matemáticos para procesar la aplicación de instrumentos con sustentación teórica relativa al constructo estudiado, así como su validación para las peculiaridades socio culturales de los empleados de empresas cubanas, junto a su inserción conceptual en el accionar de la Gestión Humana para su planificación y control de gestión estratégica” (p.287). Ese constructo de sentido de compromiso evidencia crecimiento o desarrollo humano, en tanto satisface la necesidad de pertenecer, de incluirse en una comunidad u organización dado que la esencia humana la otorga el conjunto de relaciones sociales que integra la persona y, a la vez, por esa pertenencia o compromiso, la persona trabajadora en reciprocidad busca, con su propio desempeño, cumplir el objetivo fundamental de la organización laboral,

que es alcanzar mayores y mejores rendimientos. Esta última constatación fue sustento de la teoría del compromiso desarrollado por Eisenberger y sus colaboradores en 2002. Esta investigación aporta a la presente de manera que fija los fundamentos para entender y estudiar el compromiso laboral a partir del individuo considerándolo pieza fundamental en el éxito de la gestión humana y su rendimiento como valor principal en el éxito de las organizaciones.

Mehech, Cordero y Gómez (2016), realizaron la tesis de investigación para optar por el grado de magister titulada “Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa” sustentada en la Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile, siendo un estudio no experimental, descriptivo transversal. Mehech, Cordero y Gómez (2016), señala que en la investigación “se recopiló información variada acerca del compromiso organizacional de los empleados para poder así formar un marco teórico fuerte acerca del tópico teniendo fuerte énfasis en la medición del compromiso desde una visión cuantitativa para así poder comparar los resultados. El objetivo era poder dilucidar si el compromiso organizacional era un factor influyente en los resultados de las empresas. Con el fin de medir el compromiso, se realizó una encuesta de compromiso organizacional. La encuesta tuvo 23 preguntas con afirmaciones positivas acerca de las variables y sub-variables, obtenidas del estudio Aon Hewwit, y con un formato similar al ocupado en Utrecht Work Engagement Scale de siglas UWES, pero con algunos cambios aplicados a la situación de las empresas escogidas. Comparando los distintos resultados de las empresas con sus compromisos se desprende del informe que no hay una clara causalidad que se pueda atribuir a que el compromiso organizacional es un factor influyente en los resultados y el éxito de la empresa, aunque la lógica nos dice que sí, no se pudo encontrar evidencia suficiente para poder decir que existe esta causalidad” (p.3). Esta investigación aporta con un mejor manejo del marco teórico que permite una fuerte incidencia de la medición de los valores del compromiso laboral apoyada en una encuesta adecuadamente validada y probada. Lo que extraña son los resultados que niegan la causalidad de una variable sobre la otra, sin embargo, sientan un precedente importante para la formulación de la hipótesis de la presente investigación.

### Sobre la variable Dirección por valores

Rueda y Rodenes (2010), realizaron la investigación para optar el grado de Doctor titulada “Hacia una cultura innovadora en las empresas” presentada en la Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España donde señalan que “la investigación busca identificar los valores, prácticas y comportamientos que son determinantes y que deben asumir las empresas y las personas para el desarrollo de acciones encaminadas a lograr proyectos de innovación. Es un estudio descriptivo, no experimental y de carácter transversal. Las organizaciones deben estar preparadas para enfrentar los nuevos retos planteados por el entorno económico, político y social que evolucionan rápidamente y que influyen en las operaciones diarias y los procesos claves de las empresas. Por lo tanto, las organizaciones deben involucrar las nuevas dimensiones culturales tales como nuevas formas de dirigir empresas, estructuras organizativas más flexibles, valores y creencias orientados al proceso innovador. En este sentido, los miembros de una organización son jugadores de un equipo que debe estar dispuesto a asumir nuevos roles y cambios de mentalidad; individuos que necesitan ser estimulados y motivados a seguir jugando a crear, a innovar y a ganar”. (p.2). En esta investigación se asocian los valores y creencias con aspectos de motivación e innovación para afrontar los problemas de las organizaciones. Echa un vistazo a las organizaciones y al individuo con sus características y propone condiciones mínimas de estímulo y motivación para alcanzar resultados innovadores basados en valores.

Acevedo y Zapata (2014), realizaron la tesis de investigación para optar el grado de magister titulado “Impacto del liderazgo de género en los estilos de dirección de las organizaciones” sustentado en la Universidad de Medellín, Medellín, Colombia. Los autores sostienen que el objetivo principal de la investigación fue conocer los rasgos de personalidad predominantes en un grupo de líderes y, de igual manera, describir el impacto de sus estilos de liderazgo de acuerdo al género. Metodológicamente fue una investigación de enfoque cuantitativo, descriptiva, con un diseño no experimental y de carácter transversal que utiliza un muestreo de tipo intencional. Se seleccionaron 20 líderes a quienes se les aplicó unas encuestas estructurada de acuerdo a los objetivos de la

investigación. La incorporación de mujeres a posiciones directivas se perfila como una vía útil para aprovechar los recursos humanos disponibles, en situación de igualdad de oportunidades, la diversidad de estilos y la variabilidad individual. Los resultados de la investigación permiten afirmar que la extraversión constituye uno de los rasgos de personalidad distintivos de la muestra investigada y del liderazgo carismático; también se obtuvieron puntajes relevantes en apertura, rasgo distintivo del liderazgo transformacional. La alta efectividad representa la fortaleza más importante de la muestra, conjuntamente con la marcada conducta de entrenar, dirigir y delegar. Las relaciones encontradas entre las variables indican asociación significativa entre hombres y mujeres que lideran las organizaciones”. (p.2). Este estudio aporta reconocimiento de los rasgos de la personalidad del líder y nos sirve pues los valores personales que conllevan a una situación de liderazgo manifiesto son condiciones que impactan en la influencia hacia el entorno, es decir, estos rasgos basados en valores se irradian hacia el equipo y la organización. Además, plantea la interrogante de la situación del liderazgo de género en las organizaciones que si bien, no es objeto principal de la presente investigación, es un tema en boga en la actualidad dentro del espacio empresarial.

Durán (2015), realizó la tesis de investigación para optar el grado de magister titulada “La administración por valores: una metodología humanista de cambio cultural en la empresa” que fue sustentada en la Universidad de Costa Rica, donde el autor sostiene que el objetivo principal del estudio es reflexionar acerca de la importancia de los valores y su impacto en las organizaciones. (p.355). Fue un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo transversal donde se recopiló información teórica para fijar los lineamientos de la metodología. Durán sostiene que “el mundo laboral se encuentra en constante cambio, especialmente en cuanto a la fuerza de trabajo, la organización y la competencia. En el contexto de la globalización y la crisis económica, el reto de las organizaciones es “renovarse o morir”. La gestión de las organizaciones ha debido ajustarse a estas condiciones y a finales de los años 90, se propone una nueva filosofía de gestión: la Dirección por Valores de siglas DpV, término que fue acuñado en 1997 por Salvador García y Simón Dolan, el mismo año en que apareció, la obra “Managing by Values” de sus colegas

norteamericanos Kenneth Blanchard y Michael O'Connor. La Dirección por Valores es un modelo de gestión basado en un enfoque humanista, con una metodología participativa de cambio cultural. (p.355). La investigación presenta las directrices generales del Modelo de Dirección por Valores como modelo de gestión y discute sobre sus oportunidades y limitaciones desde la experiencia de una empresa costarricense. Esta investigación nos permite situarnos correctamente en la teoría y metodología planteada para la variable Dirección por valores fundamentada mediante un consistente marco teórico aportando características y lineamientos importantes a la aplicación del instrumento en la presente investigación.

Castro (2017), realiza la investigación de maestría titulada "Valores organizacionales en institutos universitarios" sustentada en el Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo, Venezuela. Castro (2017) sostiene que "el propósito general de esta investigación fue analizar los valores organizacionales en institutos universitarios del municipio Maracaibo, sustentándose en los postulados de Guédez (2006), García y Dolan (2006), Ramos (2008), Moreno (2009), entre otros. Para lograr este objetivo se desarrolló un estudio de tipo documental, analítico con un diseño bibliográfico. Después del análisis se evidencia que, el éxito de las organizaciones se debe al trabajo conjunto de los miembros de la organización donde se logran las metas personales como organizacionales. Los valores condicionan el comportamiento organizacional, ya que determinan el modo de pensar y actuar de las personas. Compartir estos sentimientos con el resto de la organización permite la integración entre los miembros para orientar esfuerzos hacia el logro trazado, debe existir un ambiente de profesionalismo, compromiso, motivación y apoyo mutuo. En este contexto, la gestión gerencial universitaria ha de construir herramientas valiosas para direccionar la organización hacia la consecución de los objetivos y metas propuestas, impulsadas por el compromiso de todos sus miembros, la confianza, el diálogo, el respeto y el trabajo en equipo, lo que permite propiciar un clima de integración, trabajo colectivo, iniciativa, entusiasmo, colaboración en todos para alcanzar la visión compartida en los institutos universitarios" (p.2). Esta investigación realiza el ejercicio de evidenciar el éxito de una organización mediante el desarrollo y logro de metas personales y

organizacionales basadas en el condicionamiento natural que ejercen los valores personales sobre el comportamiento del individuo, así como orientar la suma de esfuerzos que conlleven al logro de las metas organizacionales.

### **Antecedentes nacionales.**

Para la variable Compromiso laboral

Uchuypoma (2016), realizó la tesis de investigación para optar por el grado de magister titulada “Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – Lima, 2016”. El autor indica que la investigación tuvo como objetivo principal la de determinar cómo se relaciona el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – Lima, 2016. El tipo de investigación es básica de nivel correlacional, tipo de diseño no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra fue de 242 trabajadores. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Para la validación de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la fiabilidad del instrumento se utilizó la prueba del Alfa de Cronbach teniendo resultados muy altos para ambas variables: 0.956 para la variable clima organizacional y 0.791 para la variable compromiso laboral. Para el análisis descriptivo se utilizaron las tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras. En la presente investigación se arribó a los siguientes resultados descriptivo inferencial, donde se tiene un coeficiente de correlación de 0,426\*\* que indica una positiva y moderada correlación y la significativa dado que  $p: 0,000 < \alpha: 0,05$ , permite afirmarse existe moderada correlación positiva entre ambas variables, clima organizacional y compromiso laboral por tanto se infiere que el clima organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos – Lima, 2016. (p.11). Esta investigación aporta a la presente tesis con una aplicación correcta y eficaz del instrumento de medición para la variable compromiso laboral pues aplica un cuestionario sencillo y coherente que permite vislumbrar la relación existente en la problemática estudiada. Se le considera como el antecedente nacional e instrumento de medición base y dimensiones para la variable mencionada en la presente investigación.

Meneses (2016), realizó la tesis para optar el grado de magister titulada “Gestión educativa y el compromiso laboral de los docentes de la Red de colegios diocesanos 2015” que fue sustentada en la Universidad Cesar Vallejo. Meneses señalaba que el estudio tiene como propósito principal determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el compromiso laboral de los docentes de la Red de Colegios Diocesanos. Dicho estudio empleó la metodología descriptiva, de diseño no experimental y de carácter transversal. La población estuvo conformada por los docentes de la Red de Colegios Diocesanos. Se utilizó el muestreo no probabilístico. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez del contenido mediante la Técnica de la opinión de expertos; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la fiabilidad se utilizó la prueba del Alfa de Cronbach. La encuesta permitió determinar la relación que existe entre ambas variables. Las conclusiones indican que la gestión educativa se relaciona positivamente con el compromiso laboral de los docentes de la Red de Colegios Diocesanos (p.11). Esta investigación aporta sentando evidencia que una adecuada gestión incide positivamente en el compromiso laboral en el ámbito de la educación, sin embargo, sirve pues la correlación entre las variables de la presente tesis se enmarca en un ejercicio de investigación similar donde la preponderancia de los valores sobre el compromiso queda latente como hipótesis principal para nuestra investigación

Herrera (2017), realiza la tesis de investigación para optar por el grado de magister titulada “Motivación organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT – Lima, 2015 sustentada en la Universidad Cesar Vallejo. Herrera (2017) señalaba que el estudio “tuvo como finalidad la de poner en manifiesto la relevancia e importancia del ser humano como parte fundamental en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones y se planteó como objetivo general el de determinar la relación que existe entre la motivación organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT. La investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de carácter transversal. La muestra es no probabilística cuya población total

asciende a 85 colaboradores de la secretaría institucional de la SUNAT. A estos colaboradores se les aplicó un instrumento con escala psicométrica de Likert, tanto para la variable motivación organizacional como la variable compromiso laboral. Se utilizó el coeficiente estadístico Rho de Spearman, encontrándose que si existe la relación entre las variables citadas. Los resultados que se obtuvieron son datos relevantes y sirven como base a futuras investigaciones en este campo, debido a que tiene como elemento de estudio principal a la persona y su desenvolvimiento en las organizaciones”. (p.11). Esta investigación también sienta precedente sobre las condiciones que inciden sobre el compromiso laboral colocando al individuo en una situación de relevancia y debida importancia que, junto a su desarrollo personal, puede aportar significativamente al desarrollo y logro de las metas trazadas en la organización a la que pertenece.

Para la variable Dirección por valores

Martínez (2015), realizó la tesis de investigación para optar el grado de magister titulada “Dirección por valores y responsabilidad social empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario, Agencia Huamachuco, año 2015 en la Universidad Nacional de Trujillo. Martínez sostiene que el principal objetivo es fundamentar de qué manera la Dirección por Valores influye en la responsabilidad social en la entidad de estudio. Para el recojo de datos se han tenido en cuenta dos poblaciones: 29 trabajadores y 8348 socios de la cooperativa, de ellos se han obtenido muestras de 29 trabajadores y 94 socios de la cooperativa. Se ha revisado documentación oficial de la entidad y se han aplicado encuestas a las muestras indicadas. Con los resultados obtenidos, y siguiendo el método científico se ha realizado el análisis y discusión correspondiente, llegando a demostrar la validez de la hipótesis que establece que la dirección por valores influye de manera positiva en la responsabilidad social. Finalmente, la principal conclusión establece que la influencia positiva se da entre los factores de dirección por valores vinculados a los principios y valores cooperativos y los factores de responsabilidad social empresarial vinculados a políticas y prácticas en el campo laboral, social y ambiental. La principal recomendación plantea institucionalizar la dirección por valores como un modelo de gestión que permitirá diseñar y aplicar estrategias competitivas frente a la

fuerte competencia de mercado por parte de otras entidades financieras en la ciudad de Huamachuco” (p.8). Esta investigación aporta aplicando instrumentos de medición en un contexto parecido a la presente sobre la variable Dirección por valores. Deja como recomendación la concepción y elaboración de un modelo de gestión que incluya los valores como eje rector de las iniciativas estratégicas.

Vallejos (2016), realizó la tesis para optar el grado de magister titulada “Dirección por valores y construcción de cultura organizacional en el Instituto Araoz Pinto, San Miguel, 2016” presentada y sustentada en la Universidad Cesar Vallejo donde el propósito principal del trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la dirección por valores y la construcción de cultura organizacional en el Instituto Araoz Pinto. La investigación es de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional, con una población de 64 trabajadores docentes nombrados, de los cuales se tomó una muestra censal de 64 docentes nombrados, componiendo una muestra no probabilística. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios, debidamente validados por juicio de experto. Los resultados demuestran que existe una relación significativa entre la dirección por valores y la construcción de cultura organizacional en el Instituto Araoz Pinto, según el coeficiente Rho de Spearman de 0.888 lo cual indica una relación positiva muy alta frente al grado  $p < 0,05$  grado de significación estadística (p.12). Esta investigación aporta con las dimensiones y el instrumento de medición para la variable Dirección por valores en un contexto muy similar en cuanto a población, muestra y organización de la empresa sobre la que se aplica el estudio. La encuesta empleada permite, mediante un cuestionario directo y claro, determinar los objetivos del estudio de manera que la presente investigación, en su etapa de desarrollo, tenga la validez que le brinda el empleo del instrumento de esta tesis. Es el antecedente base para la variable Dirección por valores tomándose el instrumento de medición a la presente investigación.

## 1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

### 1.2.1 Bases teóricas de la variable 1: Compromiso laboral

Se pueden encontrar diversas definiciones sobre el compromiso laboral dentro de una organización, incluso llegando a entenderse como compromiso organizacional.

Porter (1974 citado por Mehech, Cordero, Gómez 2016), definieron el compromiso organizacional como una fuerte creencia y aceptación del empleado con las metas organizacionales, deseos por alcanzarlas y esforzarse para mantenerse dentro de la organización. El realiza una diferencia entre el compromiso y la motivación, ya que un empleado comprometido puede tener otras motivaciones independientes al trabajo que realiza (p.8). Esto significa que la teoría sobre el compromiso laboral inicia desde el ámbito organizacional entendiéndose que la creencia del individuo hace que se encamine hacia la consecución de las metas de la organización. Esta teoría incluye las metas personales de los individuos transformándolas en metas de la organización.

Beer, Spector, Lawrence, Mills, & Walton, (1985 citado por Cuesta, 2010), definieron el “alto compromiso” dentro de un Modelo de Gestión de los Recursos Humanos como que los empleados estarán motivados para oír, comprender y responder a las comunicaciones de la gerencia respecto a los cambios en las demandas del entorno con sus implicaciones correspondientes en salarios, prácticas de trabajo y requerimientos de competencia. La confianza mutua contribuye a que el mensaje de la gerencia tenga mayor credibilidad para los empleados y a permitir que la gerencia responda ante los legítimos intereses de los empleados como grupo de interés (p.39). Se aprecia que la definición de alto grado de compromiso tiene alcances en la alta gerencia de las organizaciones determinando características de valoración como la credibilidad que posiciona al colaborador como el principal grupo de interés en la organización.

Meyer y Allen (1991 citado por Del Rosario, 2017) definieron que el compromiso organizacional como un estado psicológico que puede reflejar un deseo, una necesidad y/o una obligación de permanecer como miembro de la organización, de modo que, una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo que puede mantener (o no) un vínculo en términos de costo – beneficio, y sentir (o no) la obligación de ser leal a su organización, por lo que estas tres formas de compromiso pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad (p.32). Con esta teoría se empieza a hablar del compromiso laboral como vinculación emocional y afectiva del individuo con su organización destacando aspectos de lealtad y la perduración de los vínculos en el tiempo. Destacar también que se entiende como un estado psicológico del ser humano trascendiendo a la organización y aterrizando la idea hacia el ser humano como principal miembro de la organización.

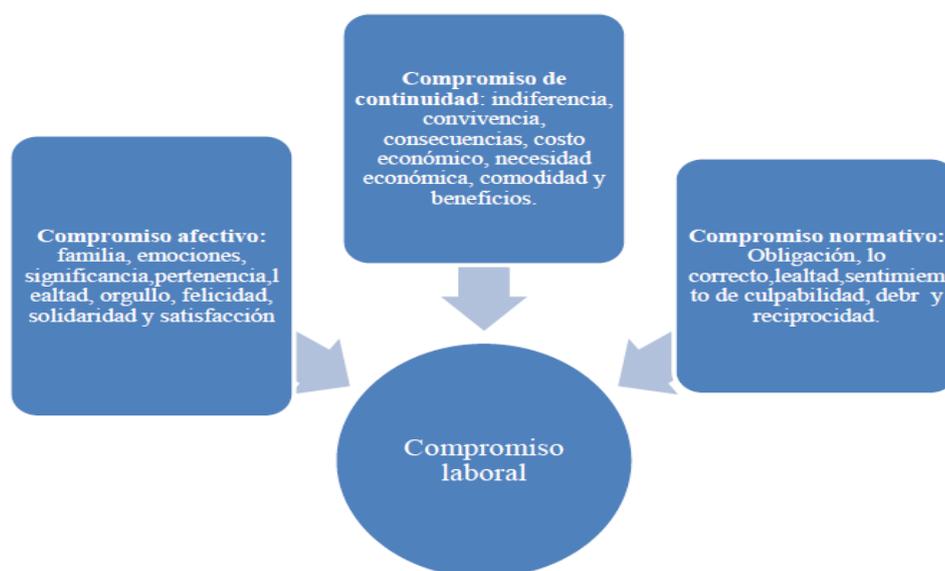
También se tiene a Jericó (2001 citado por Mehech, Cordero, Gómez 2016), definió el compromiso de un empleado como la motivación de permanecer y aportar en una organización. Además, hace hincapié en diferenciar la satisfacción de compromiso ya que un colaborador satisfecho no necesariamente está comprometido (p.8). Con estas teorías se va dejando de lado la posición pasiva de la simple identificación con la organización hacia una posición activa que determina y aporta en los logros de la organización. Se aprecia como las metas organizacionales se convierten de personales a colectivas enrumadas en los objetivos del equipo.

Por su parte, Domínguez (2013 citado por Uchuypoma, 2017), refirió que en el compromiso organizacional se puede analizar la lealtad y afinidad de los trabajadores, es por esto que, si se consigue que ellos estén identificados e implicados en la organización a la que pertenecen o laboran, tendrán mayores probabilidades de que permanezcan en la misma, posibilitando el desarrollo de habilidades y capacidades colectivas, formando equipos de trabajo unidos y consistentes que en definitiva conducirán a que la organización logre sus metas y objetivos de manera eficiente (p.61). Esto

podría comprenderse como que un grado alto de compromiso en el trabajo se traduce como la identificación personal con el trabajo encomendado, mientras que un alto grado de compromiso organizacional estaría entendido como la identificación del individuo con la organización a la que pertenece.

### **Enfoque multidimensional del compromiso laboral.**

Del Rosario (2017) sostuvo que con este enfoque se logra establecer que el compromiso laboral esta relacional con el apego afectivo hacia la organización, con los costos percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Estos tres componentes dan lugar a las tres perspectivas del compromiso organizacional: el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo (p.32). Con esto, la teoría va fijando las dimensiones de la variable 1 de la presente investigación, colocando los tipos de compromisos afectivos, de continuidad y normativos como componentes fundamentales que se vuelven perspectivas para entender este apego afectivo hacia una organización.



**Figura 1. Modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer**

Fuente: Elaboración propia 2018. Adaptado de "Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima. 2016" por Uchuypoma, 2017, Perú

**Factores determinantes del compromiso organizacional.**

Según Álvarez (2008 citado por Del Rosario, 2017) sostuvo que los determinantes del compromiso organizacional están clasificados en tres grupos fundamentales: el primero relacionado a las características personales del individuo, en el segundo a las características del puesto y condiciones laborales y el tercero las experiencias y apreciaciones de su ámbito laboral (p.33).

Características personales. Según Álvarez (2008 citado por Del Rosario, 2017) sostuvo que la edad esta correlacionada significativamente con el componente afectivo, ya que con el pasar de los años, los individuos ven reducidas sus posibilidades de empleo y se incrementa el costo de dejar la organización. Así mismo, plantea que los empleados de más edad tienden a comprometerse más afectivamente con la institución, por lo tanto, desarrollan mejores niveles de compromiso.

Características del puesto y condiciones laborales. Según Álvarez (2008 citado por Del Rosario, 2017) sostuvo que el número de horas que el trabajador pasa en la organización acrecienta su socialización y nivel de compromiso. Así el compromiso organizacional será más alto a medida que los trabajadores tengan mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada. Así, los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos, debido fundamentalmente a que poseen más recompensas y desempeñan actividades que son más enriquecedoras a nivel profesional y personal.

Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral. Según Álvarez (2008 citado por Del Rosario, 2017) sostuvo que el compromiso será mayor en cuanto el salario cubra sus expectativas personales, así mismo, las posibilidades de promoción o ascenso también influyen significativamente en el nivel de compromiso y, por último, la apreciación acerca de cómo son las relaciones, es decir, las interrelaciones influyen en el nivel de compromiso de los miembros en una organización.

**Importancia del compromiso laboral.**

Al respecto Arias (2001 citado por Del Rosario, 2017) señaló que los trabajadores que quieran a su organización, harán bien su trabajo; que el empleado asuma el compromiso con la organización permite que se cumplan las metas del empleado y de la institución, esto requiere de múltiples esfuerzos, donde la gestión adecuada de los recursos cumple un rol muy importante, pues cuando para el empleado perciba que existan otras alternativas y oportunidades de empleo su motivación irá disminuyendo (p.35). Con esto adquiere mucha importancia que los objetivos individuales de los colaboradores se lleguen a concretar en beneficio de los retos y metas organizacionales.

Por otro lado, Betanzos y Paz (2007 citado por Del Rosario, 2017) señalaron que el compromiso laboral permite estabilidad laboral por el impacto que puede tener en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, cubriendo así las necesidades psicológicas y que además impacta directamente en las actitudes y conductas de los empleados, lo que mejora significativamente la productividad y prestación de los servicios de las organizaciones (p.35). Es decir, la capacidad de respuesta en la oferta de beneficios de las organizaciones hacia sus colaboradores denota la importancia indicada pues se crea un clima adecuado para la confianza primero y luego para el compromiso personal con las metas y objetivos organizacionales.

**✓ Dimensiones de la variable 1:**

Según el modelo de Allen y Meyer (1991 citado por Mehech, Cordero y Gómez 2016) señalaron que el compromiso organizacional tiene tres componentes: el afectivo, el que se refiere a un apego emocional del empleado hacia la empresa, que se sienta orgulloso de ser parte de la organización; el de permanencia que es el compromiso del empleado que hace referencia a lo material; el continuo en la organización porque espera ser premiado y reconocido por su trabajo, terminando con el último componente que es el compromiso normativo, el que se refiere a un sentimiento que tiene el empleado de permanecer en la organización por todos los beneficios que ha obtenido a lo largo de su trabajo.

**Dimensión 1. Compromiso afectivo**

Uchuypoma (2017) refirió que el compromiso afectivo es la conformidad o aceptación emocional del trabajador hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente (p.32). Es decir, la necesidad afectiva resuelta o satisfecha por la organización genera compromisos de índole afectivo.

Esta dimensión posee dos indicadores:

Indicador 1; Lazos emocionales

Indicador 2; Percepción de satisfacción de necesidades

**Dimensión 2. Compromiso de continuidad**

Uchuypoma (2017) planteó que el compromiso de continuidad como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la personal ha logrado por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo. En este sentido, en sociedades con altos índices de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuidad (p.32). Referida a que la permanencia en la organización demanda generar alternativas atractivas de estancia pues este tipo de compromiso es resultado de la inversión de tiempo y esfuerzo del colaborador que debe ser adecuadamente retribuida de modo que se pueda retener el talento para la organización.

Esta dimensión posee dos indicadores:

Indicador 3; Orgullo de pertenencia a la empresa

Indicador 4; Necesidad de trabajo en la empresa

**Dimensión. Compromiso Normativo**

Uchuypoma (2017) se explicó como el deber moral o gratitud (lealtad) que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa, como consecuencia de los beneficios obtenidos (p.32). Es decir, el compromiso fundamentado en la reciprocidad de la empresa y el colaborador que genera lealtad.

Sus indicadores son:

Indicador 5; Opciones laborales

Indicador 6; Evaluación de pertenencia  
Indicador 7; Reciprocidad con la empresa  
Indicador 8; Cumplimiento de obligaciones.

✓ **Bases teóricas de la variable 2: Dirección por valores**

Blanchard y O'Connor (1997 citado por Vallejos 2017) utilizó de una manera sencilla, no académica y por primera vez, la idea de orientar la gerencia alineando los objetivos de la organización, con sus valores centrales. Basando la toma de decisiones sobre su misión, no solo pensando en las utilidades. Los autores reconocen que convertir en competitiva una empresa, requiere drásticos cambios. Las empresas que realmente gestionan bajo sus valores, tienen un solo jefe: sus valores centrales. El libro destaca cuatro pilares centrales para el desarrollo de la gerencia por valores: El primer pilar o columna son los clientes. La calidad del servicio de atención distingue a las empresas. El objetivo es que los clientes no solo se queden satisfechos, sino que se jacten del servicio recibido. Es en ese sentido que los clientes se convierten en parte del equipo de marketing y ventas. La segunda columna o pilar son los empleados. La calidad de vida que se proporcione determina un ambiente motivador. Todo el equipo de trabajo observa que trabajar hacia los objetivos de la organización es también de su mejor interés. El personal, que se siente parte valiosa de una organización, se compromete con los objetivos de la empresa, por el contrario, aquellos que se sienten prescindibles, responden de manera improductiva. La tercera columna o pilar son los propietarios o socios de la empresa. Los autores consideran que las empresas que pertenecen al registro de los Fortune 500 lo son debido a su integridad en la generación de utilidades y por la asignación de recursos de los propietarios y gerentes. El último pilar o columna son los stakeholders, o toda aquella persona que tiene una relación con la empresa, como los proveedores, distribuidores, acreedores, afiliados, e incluso competidores respetados. Sobre estos pilares yace la base de la gerencia por valores. Permite desarrollar un proceso para asegurar que los valores de la organización perduren y estén vigentes. Tomar decisiones difíciles es parte de la gerencia fundamentada en valores, es decir, el éxito verdadero y

auténtico no proviene de la proclamación de los valores, sino de ponerlos en práctica diariamente. Este proceso requiere tiempo y constancia. De acuerdo a los autores, el proceso de Dirección por Valores requiere de dos a tres años para ponerlo en acción y conseguir resultados. Se requiere de tiempo para conseguir un cambio duradero en el comportamiento de las personas. Para ello los autores plantean que el proceso para poner en marcha Dirección por valores consiste en tres fases: La primera clarificar, la segunda comunicar y la tercera alinear. Partiendo de aclarar la misión, visión y valores de la organización; para luego comunicarlos y comenzar con alinear las diarias actividades tomando en cuenta la misión y valores de la empresa. Gerenciar por valores está relacionado con identificar vacíos entre lo que se dice y lo que realmente se realiza. (p.31). Fundamental para comprender a los autores es que los valores centrales de la organización son orientados y alineados por la gerencia hacia el logro de las metas.

García (2004 citado por Durán 2015), señaló que la dirección por valores es una nueva orientación a la excelencia basada en la transformación de la cultura organizacional, combinando los intereses de toda la comunidad con los intereses de los accionistas. Con esta nueva orientación se propone una metodología participativa de cambio cultural con enfoque al aspecto humanista, que busca la transformación de la cultura en empresas convencionales basadas en valores económicos de control, hacia una nueva forma de pensar que incorpore valores de desarrollo, éticos y emocionales. Ayuda a construir valores finales (visión – misión) e instrumentales a partir de procesos de formación y desarrollo, además del cambio de creencias y valores sobre todo por parte de los directivos de manera que el capital humano se incorpore de manera integral, tanto desde lo racional como lo emocional (p.07). Una adecuada y correcta definición pues abarca todo el ámbito y contexto que requiere el presente estudio para su desarrollo.

Yarce (2000 citado por Vallejos 2017) sostuvo que frente al reto de los constantes cambios y evolución del mercado, los valores logran aportar

respuesta, a través de su real integración en cada uno de los integrantes de la organización; de tal manera que la mentalidad y cultura cambien. Es desde estos valores que se forma la identificación y compromiso, obteniéndose una verdadera cultura organizacional. El autor distingue claramente que se debe de partir de una conceptualización clara, diferenciando principios, de valores y virtudes. A pesar de que es dificultoso establecer una división extrema. Los valores etimológicamente provienen del latín “valere” término relacionado con idoneidad, beneficio, fortaleza. Es el ideal general. Tiene una percepción subjetiva al ser inherente al ser humano, sin embargo, si es posible su medición y establecimiento de indicadores. No es algo aparente, ficticio o establecido por las costumbres, algo que no subsiste en mera meditación o en un ideal teórico. Los valores máspreciados son aquellos que se enlazan con la conducta de las personas, que tienen alcances morales, es decir, valores éticos. El autor, establece la existencia de valores y antivalores, como elementos antagónicos de una realidad, que constituyen el perfil y modo de vida de individuos y colectividades. Subraya la relevancia de los valores éticos, especialmente en el momento de diseñar y generar los valores en las organizaciones, dado que define ética o moral lo que norma la conducta humana. Define que los valores, creencias y principios de una empresa, tienen un rol preponderante en la cultura organizacional. Lo realmente resaltante es que estos valores formen parte de la vida de una corporación, construyéndose de tal manera que se manifiesten diariamente en todas las actividades empresariales, en las relaciones con el cliente, en la calidad de lo que se ofrece, en el entorno laboral, de esa manera lograr una alta productividad.

Los valores no son inamovibles, al ser subjetivos se extienden y es forjado por los individuos hacia su ambiente de trabajo. Si estos valores son incorporados a los integrantes de la empresa, es decir, vivirlos, la expansión hacia el entorno es posible. Sin embargo, el autor establece una condición en su propuesta, los valores como ventaja competitiva, tienen que brindar resultados, que se traduzcan en el crecimiento de la productividad, de la rentabilidad, en las relaciones interpersonales, de la orientación empresarial,

de la eficiencia y eficacia de los equipos de trabajo. Es por ello que la alta gerencia tiene que asumir e incorporar “vivir” los valores, de tal manera que se pueda palpar claramente. El autor explica lo imprescindible que es para una empresa, convertir en hábitos operativos enraizados en el personal, para obtener una clara diferenciación o posición única competitiva. Con esa finalidad se tienen que diseñar estrategias para construir una cultura empresarial basada en valores. Es por ello que acuña el término Gerencia por Valores (GpV) el cual se concentra en gestionar adecuadamente el sistema formal de una empresa (reglas, normas, indicadores) y el sistema no formal o espontáneo (que comprende el sistema humano, base del técnico o formal, más arduo de medir, pero igualmente significativo. Sin mejora continua y apropiada gestión de lo humano no puede haber buenos logros de lo técnico.

### **Definición del término Dirección por valores**

Para García et al (1999) “los valores son aprendizajes estratégicos, de que una forma de actuar es mejor que su opuesta para conseguir nuestros fines” (p.80). García et al (1999) sostuvo que la dirección por valores es una oportunidad para superar el marco utilitario habitual y comprometer moralmente en libertad, para dar sentido al esfuerzo y para generar bienestar ético y emocional.

Por su parte, Blanchard y O'Connor (1997, p.32 citado por Vallejos 2017) refieren que Managing by Values es un sistema que muestra que el incremento de la satisfacción del trabajador, tiene como consecuencia el incremento de las ganancias. Cuando se maneja por miedo en vez de consenso, los problemas son inevitables. Esto requiere un cambio dramático con la finalidad de mantener a la empresa competitiva, en donde existe un solo jefe, los valores.

Por su parte García, (2011 citado por Martínez 2015) sostuvo que la dirección por valores se puede entender y definir de diferentes maneras, todas ellas equivalentes y complementarias entre sí:

- Entendemos por Dirección por Valores, la legitimación, diseño, puesta en marcha y evaluación de un proyecto participativo de formulación de visión, de misión y de valores instrumentales para alcanzar la visión y cumplir la misión, con un equilibrio de valores, tanto de tipo económico – pragmático como ético y emocional.
- Es un proyecto humanista (la persona como centro) para hacer explícitos los valores finales e instrumentales que ha de compartir el conjunto de la organización, con el fin de generar cohesión, entusiasmo y pleno sentido para la acción de alto rendimiento empresarial y la generación de ventaja competitiva estratégica.
- Es una fuente de ventaja competitiva de la empresa, consistente en hacer muy bien las cosas con las personas desde el punto de vista de un equilibrio de valores económicos, éticos y emocionales; entendiendo por personas a los propietarios, los empleados, los clientes, los proveedores, los aliados y los ciudadanos en general.
- Es una nueva manera de entender la dirección de empresas basada en un buen equilibrio entre tres clases de valores, para alcanzar su visión y cumplir su misión.
  - Los valores económico – pragmáticos o de control, por lo general predominantes y nunca suficientemente desarrollados (por ejemplo, la eficiencia o la calidad).
  - Los valores emocionales, de desarrollo, éticos, creativos o generativos (por ejemplo, la imaginación o la calidez), abusiva y erróneamente negados o menospreciados en muchas ocasiones desde la perspectiva pragmática eficientista.
  - Los valores éticos (por ejemplo, la generosidad, el respeto o la honestidad), integrándolos con toda normalidad en los valores económicos y emocionales, sin encerrarlos en códigos ni considerarlos una categoría ajena al núcleo del negocio productivo. Incluso llegando a considerarlos como el eje central en torno al cual deben girar tanto las conductas de control como de desarrollo.

- La dirección por valores es un modelo de dirección de empresas mas avanzado que la dirección por objetivos propuesta en los años 60, y que la dirección por instrucciones que data de inicios del siglo pasado para moverse de forma eficaz, ética y emocionalmente positiva en los actuales contextos de alta competitividad que exigen altos grados de rendimiento, confianza, compromiso y creatividad por parte de las empresas.
- La utilidad de la dirección por valores como herramienta estratégica puede plantearse en muchos niveles, pero básicamente posee una triple finalidad practica:
  - Simplificar. Absorber la complejidad organizativa derivada de las crecientes necesidades de adaptación a cambios en todos los ámbitos de la empresa. En este sentido, los valores simplifican mas la toma de decisiones que los objetivos o las instrucciones.
  - Orientar. Encausar la visión estratégica de hacia donde ha de ir la empresa en el futuro. Es una herramienta para rediseñar culturas y encausar cambios hacia la visión y la misión de futuro.
  - Comprometer. La dirección por valores aumenta el compromiso en libertad por el trabajo bien hecho, ya que integra y actualiza los planteamientos ya clásicos del denominado Desarrollo Organizacional (DO) combinados con la dirección estratégica, la política de personas y la responsabilidad social de la empresa (RSE)
- La dirección por valores es una herramienta de liderazgo y gestión para hacer efectiva lo que se denomina responsabilidad social de la empresa (p.22, 23,24).

De acuerdo a García (2011 citado por Vallejos 2017) sostiene que con la finalidad de edificar el alma de una organización se requiere de liderazgo y gestión, y la dirección por valores es una valiosa herramienta que permite esto. Es una forma de comprender como dirigir una

organización, basándose en un balance adecuado ente los valores éticos, de desarrollo y de control (p.42).

Para García (2012) “La dirección por valores es una propuesta novedosa centrada en el ser humano, un método que de manera integrada es beneficioso para dirigir organizaciones” (p.4).

Mientras que Durán 2015 refiere que la dirección por valores busca entender la empresa y la vida en base a la confianza y trata de armonizar los valores económicos con los valores éticos y los valores emocionales propiciando coherencia entre los valores personales y los valores de la compañía. Esta condición, en tanto busca el equilibrio, facilita condiciones optimas tanto para el trabajador como para la empresa, incidiendo en el ambiente laboral y la calidad de vida en el trabajo lo que se refleja en la generación de ganancias para todos los grupos interesados, mas allá de lo económico. La pretensión esencial de la dirección por valores es:

- El equilibrio entre la salud económica, emocional y ética de la empresa, con vista a disfrutar de una mayor felicidad interna, una mayor ventaja competitiva en el mercado y una mayor contribución a un mundo mejor.
- Construir participativamente una idea ilusionante y ética de hacia dónde vamos (visión) y con cuáles normas (ética).
- Humanizar la empresa, considerar a las personas como fines a potenciar y no como simples “recursos humanos a perfeccionar”.
- Potenciar la legitimación, cohesión y credibilidad de la organización y de su equipo directivo ante sí mismo, sus colaboradores y la sociedad.

Por esto se constituye en una herramienta de liderazgo estratégico para crear el alma de nuevas empresas o para revitalizar, ubicando la dimensión de la persona dentro del pensamiento directivo en la práctica diaria y no solo en la “teoría expuesta”. Podríamos decir que es un marco global desde donde rediseñar una cultura organizacional que

genere adhesión, compromiso y entusiasmo, puesto que es desde la conexión emocional a través de valores, como la confianza o la creatividad, donde el rendimiento profesional alcanza su máxima calidad (p.360).

Durán (2015) sostuvo que la Dirección por Valores se sustenta en 4 aspectos fundamentales:

1. La organización como sistema (Rosell y Mas, 2003). En el sentido estricto de la palabra, el sistema es un conjunto de elementos relacionados entre sí que constituyen una determinada formación integral, no implícita en los componentes que la forman. Significa que el modo de abordar los objetos y fenómenos no puede ser aislado, sino que tienen que verse como parte de un todo. No es la suma de elementos, sino un conjunto de elementos que se encuentran en interacción, de forma integral, que produce nuevas cualidades con características diferentes, cuyo resultado es superior al de los componentes que lo forman y provocan un salto de calidad. De esta forma la empresa, el contexto y los trabajadores están interrelacionados y se influyen mutuamente, pues son subsistemas de un sistema mayor en constante interacción. La organización como sistema (p.362).
2. La persona como fin. Remite a un estado de conciencia de que la persona ha de ser el fin a potenciar de toda actividad empresarial plenamente legitimada, siendo el beneficio económico un medio de desarrollo y la consecuencia de hacer bien las cosas con las personas, ya sean empleados, clientes, proveedores o ciudadanos en general. Esto implica el incorporar la dimensión "persona" dentro del pensamiento directivo, no únicamente de manera formal sino en la practica diaria, humanizando la empresa: considerar a las personas como fines a potencia (p.362).
3. El aprendizaje, el mejoramiento continuo y el cambio organizacional. La capacidad de adaptación y anticipación se han convertido en un elemento competitivo para las empresas, impulsados por las TICs.

Por esto la capacidad de aprendizaje individual y organizacional, la utilización de lo que se sabe y la capacidad de aprender cosas nuevas son claves de éxito organizacional. Esto permite el mejoramiento continuo y la generación y aceptación del cambio hacia organizaciones inteligentes, adaptables y, por tanto, competentes. La dirección por valores permite entender el proceso de cambio como una oportunidad de desarrollo organizacional, personal y profesional en un entorno cada vez más cambiante, competitivo y exigente. Surge de la pregunta: ¿qué es lo que hay que cambiar? Y puede orientarse en diferentes niveles: cambio de estrategia, cambio operativo y/o cambio individual. Cada uno presenta diferentes niveles de complejidad (p.363).

4. El modelo triaxial de valores como modelo. Cuando se habla de valores de empresa, tanto a nivel popular como incluso académico se acostumbra restringir el término a los valores éticos o morales, tales como la sinceridad, la honestidad, la justicia, la dignidad o el respeto. Por supuesto, estos valores éticos son esenciales para la supervivencia y evolución de la especie humana y corresponden a la dimensión social y medioambiental del discurso actual de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. Sin embargo, la propuesta de dirección por valores no se limita a ellos: se propone un modelo de equilibrio humanista de valores, un modelo taxonómico de tres ejes (triaxial) para tratar de ubicar de forma simple, integradora y significativa los diferentes valores: el eje económico, el eje emocional y el eje ético. Los valores éticos se constituyen en el eje central, alrededor del cual deben girar los ejes pragmáticos – económicos y emocionales. Tiene como núcleo la confianza y el desarrollo personal y conduce a un mayor desarrollo social. El equilibrio es medular en la propuesta: los autores señalan que, en la experiencia organizacional, la tendencia es hacia valores económicos; en el contexto mundial y a partir de las crisis de los últimos años en donde los valores éticos se vieron directamente apelados, se consideran como otro eje (aunque de menor

importancia que el anterior); y la ausencia de valores emocionales es evidente (p.363).

### **Importancia de la dirección por valores**

Según Vallejos (2017), sostuvo que uno de los elementos claves de la dirección por valores, es su versatilidad dado que cuando recién empieza una empresa, es atributo principal que permite constituir las bases de crecimiento y dirección. Y cuando la empresa decae en su curva de crecimiento es atributo reconstituyente para retomar la gestión de la organización. Pone al ser humano al centro, esto es importante porque permite explicitar los valores que se comparten en la organización, esto permite la cohesión, genera entusiasmo y acción dirigida con alta efectividad, por lo que es fuente generadora de ventaja competitiva. Incrementa la motivación, alienta el compromiso, y torna más creativas a las personas, esto a la larga redundará en un mejor servicio al cliente.

### **Dimensión 1; Valores éticos**

Dolan, García y Navarro (1999 citado por Vallejos, 2017) sostuvieron que los valores éticos, como la solidaridad, sinceridad, honestidad, el respeto tanto al semejante, como al entorno que nos rodea constituyen un subgrupo de valores, el más relevante como elemento de supervivencia del ser humano (p.42).

Yarce (2000 citado por Vallejos, 2017) sostuvo que los Valores éticos o morales se refieren a la normación de la conducta, con el propósito de conseguir la vida correcta a los bienes y fines del ser humano. Realidades que estructuran la personalidad y la forma de vivir individuales y colectivas. Moral proviene del latín mores, costumbre y ética proviene del griego ethos, traducido como acción. De ahí la relevancia definirlos, partiendo de los que significan fortaleza para revelar la misión o la fuerza para conseguir la visión (p.43).

García (2011 citado por Vallejos, 2017) hizo mención a valores éticos como la integración normal en los valores económicos y de desarrollo la honestidad, generosidad, respeto, sin parametrarlos en códigos, ni ubicarlos como una categoría ajena a la esencia del negocio productivo, considerándolo el núcleo sobre el cuál orbitan las conductas de control y emocionales (p.43).

La dimensión tiene los siguientes indicadores:

Indicador 1; Participación del personal de la empresa

Indicador 2; Revisión de los valores centrales

Indicador 3; Difusión de los valores centrales

### **Dimensión 2; Valores de control**

Dolan, García y Navarro (1999 citado por Vallejos, 2017) definieron que son valores prosaicos, de utilidad para supervivencia y productividad, en especial de manera cuantitativa. Son considerados verticales, controlan el sistema y a las personas como recursos, son racionales. Planificación, Orden, análisis, compromiso, eficiencia, responsabilidad son algunos de los valores de control que son catalizadores de la acción (p.43).

García (2011 citado por Vallejos, 2017) definió que los valores de control son fundamentales para una correcta ejecución de ideas innovadoras, para conservar el status quo, para administrar la riqueza originada por los valores de desarrollo (p.43).

Álvarez (2009 citado por Vallejos, 2017) consideró que la rentabilidad, la eficiencia y la efectividad son valores económicos, estos conceptos calzan con la definición proporcionada por Dolan, García y Navarro (1999) y corresponden a los valores de control (p.43).

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores:

Indicador 4; Existencia de códigos

Indicador 5; Educación en valores

Indicador 6; Relaciones internas basadas en valores

### **Dimensión 3; Valores de desarrollo**

Dolan, García y Navarro (1999 citado por Vallejos, 2017) definieron como los valores enfocados a generar son también llamados poéticos, dado que la palabra poesía proviene del griego poiesis, cuyo significado es brotar, generar; son esenciales para dar significado a la vida y para generar nuevas posibilidades vitales. En esencia, la generación de empresas, beneficios y rentabilidad, dependen más de los valores de desarrollo que de los valores de control. Son más horizontales y sirven como catalizadores de acción (p.43).

Blanchard y O'Connor (1999 citado por Vallejos, 2017) expusieron que a menudo administrar por valores conlleva a tomar decisión sobre temas álgidos, eligiendo lo correcto en lugar de enfocarse solo en los beneficios a corto plazo, las cuales probablemente no sean éticas (p.44).

Los indicadores de la dimensión son:

Indicador 7; Decisiones jerarquizadas

Indicador 8; Asertividad

Indicador 9; Rumores

Indicador 10; Motivación

Indicador 11; Confianza

Indicador 12; Compromiso

## **1.3 Justificación**

### **1.3.1 Justificación Teórica**

La presente investigación permite reforzar y probar los argumentos teóricos que relacionan a las variables Dirección por valores (DvP) y compromiso laboral dentro de un contexto distinto planteado por el caso estudiado.

### **1.3.2 Justificación Práctica**

Los resultados de esta investigación sientan un precedente de aplicación en una empresa del rubro construcción considerada MYPE que permitirá a

próximos estudios elaborar un plan de gestión por valores dado que se orientan al individuo y su desarrollo personal como base del éxito en una organización.

### **1.3.3 Justificación Metodológica**

La presente investigación toma instrumentos de investigaciones de posgrado anteriores para emplearlos en el estudio realizado debido a que poseen validez académica y científica respaldada por juicio de expertos y con la debida confiabilidad realizada a través del Alfa de Cronbach. Se contextualizan los instrumentos a partir de orientar el compromiso laboral y la dirección por valores hacia el caso elegido.

### **1.3.4 Justificación Social**

La presente investigación trasciende los resultados económicos y financieros de una empresa del rubro construcción y toma los aspectos humanistas del individuo y los redirecciona hacia el logro del éxito mediante la consecución del compromiso laboral basado en los valores del ser humano.

## **1.4 Problema**

### **1.4.1 Formulación del Problema:**

Ante esta situación, el presente trabajo de investigación analiza una MYPE del rubro construcción con 9 años de ejercicio y con facturaciones anuales acumuladas aproximadas de un millón de soles y toma como objeto de estudio a la empresa Campos Urbina Contratistas y Consultores Sociedad Anónima Cerrada (CAMURB S.A.C.) a razón de comprender el compromiso laboral de sus colaboradores y la relación con los valores implantados por la alta administración de la empresa en la gestión de los recursos humanos.

#### **1.4.2 Problema General**

¿Qué relación existe entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C.-Surco 2017?

#### **1.4.3 Problemas específicos**

##### **1Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C.-Surco 2017?

##### **Problema específico 2**

¿Qué relación que existe entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C.-Surco 2017?

##### **Problema específico 3**

¿Qué relación que existe entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C.-Surco 2017?

#### **1.5 Hipótesis:**

##### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB SAC – Surco 2017

##### **1.5.2 Hipótesis específicas**

###### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB SAC – Surco 2017

**Hipótesis específica 2**

Existe una relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB SAC – Surco 2017

**Hipótesis específica 3**

Existe una relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB SAC – Surco 2017

**1.6 Objetivos****1.6.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C.-Surco 2017

**1.6.2 Objetivos específicos:****Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C.-Surco 2017.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C.-Surco 2017.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C.-Surco 2017

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## 2.1. Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirmaron que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.93). La variable define una característica que identifica a una realidad y que además se puede medir, controlar y estudiar mediante un proceso de investigación.

### **Definición conceptual de la variable 1: Compromiso laboral**

Jericó (2001 citado por Mehech, Cordero, Gómez 2016), “definen el compromiso de un empleado como la motivación de permanecer y aportar en una organización” (p.8).

Domínguez (2013 citado por Uchuypoma, 2017), refiere que en el compromiso organizacional se puede analizar la lealtad y afinidad de los trabajadores y, si se consigue que ellos estén bien identificados e implicados en la organización a la que pertenecen o laboran, tendrán mayores probabilidades de que permanezcan en la organización posibilitando el desarrollo de las habilidades y capacidades colectivas de modo que se formen equipos de trabajo unidos y consistentes (p.61).

### **Definición conceptual de la variable 2: Dirección por valores**

Blanchard y O'Connor (1997 citado por Vallejos 2017) *Managing by Values* es un sistema que muestra que el incremento de la satisfacción del trabajador, tiene como consecuencia el incremento de las ganancias. Cuando se maneja por miedo en vez de consenso, los problemas son inevitables. Esto requiere un cambio dramático con la finalidad de mantener a la empresa competitiva, en donde existe un solo jefe, los valores (p.35).

Para García et al (1999) La dirección por valores es una oportunidad para superar el marco utilitario habitual y comprometer moralmente en libertad para dar sentido al esfuerzo y para generar bienestar ético y emocional (p.81).

P García (2012) “La dirección por valores es una propuesta novedosa centrada en el ser humano, un método que de manera integrada es beneficioso para dirigir organizaciones” (p.4).

## 2.2. Operacionalización de las variables:

Hernández, et al (2010) refiriéndose a la Operacionalización de las variables, afirmaron que es: “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p. 77).

*Tabla 1.*

*Operacionalización de variable: Compromiso laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles</b>	<b>Rango</b>
Compromiso afectivo	-Lazos emocionales	1 - 3	LIKERT		
	-Percepción de satisfacción de necesidades	4 - 6	Nunca 1	Alto	(79 – 105)
Compromiso de continuidad	-Orgullo de pertenencia a la empresa	7 – 8	Casi nunca 2	Moderado	(50 – 78)
	-Necesidad de trabajo en la empresa	9 - 10	A veces 3		
Compromiso Normativo		11 - 14	Casi siempre 4	Bajo	(21 – 49)
		15 – 16			
	-Opciones laborales.	17 – 19	Siempre 5		
	-Evaluación de pertenencia.	20 – 21			
	-Reciprocidad con la empresa				
	-Cumplimiento de obligaciones				

Nota: Adaptado por Juan José Sandoval Rodríguez (2018)

Tabla 2.

Operacionalización de variable: Dirección por valores

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles	Rango
Valores éticos	-Participación del personal de la empresa	1 -3	LIKERT		
	-Revisión de los valores centrales	3 -4	Nunca 1	Alto	(72 – 100)
	-Difusión de los valores centrales	5 -6	Casi nunca 2		
Valores de control	-Existencia de códigos	7	A veces 3	Moderado	(58 – 71)
	-Educación en valores	8	9 – 10	Casi siempre 4	Bajo (20 – 57)
Valores de desarrollo	-Relaciones internas basadas en valores.	11 – 12	Siempre 5		
	-Decisiones jerarquizadas	13 – 14			
	-Asertividad	15			
	-Rumores	16			
	-Motivación	17 – 18			
	-Confianza	19 - 20			
	-Compromiso				

Nota: Adaptado por Juan José Sandoval Rodríguez (2018)

## 2.3. Metodología:

### 2.3.1 Método hipotético deductivo

Hernández, et al (2009), afirmaron que: “De acuerdo con el método hipotético deductivo, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones inductivistas. Así las cosas, la ley universal puede corresponder a una proposición como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” o en forma estocástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad P.” (p.4).

Podemos mencionar que el método hipotético-deductivo es un proceso interactivo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos.

## 2.4 Tipo de estudio

### 2.4.1 Según su finalidad

**Es una investigación aplicada** y tal como lo reseña el autor de “How to think straight about psychology y científico cognitivo Keith Stanovich (2007) sostiene que “el objetivo de una investigación aplicada es predecir un comportamiento específico en una configuración muy específica” (p.106)

### 2.4.2 Según su carácter

**Es correlacional descriptiva** porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos variables en un contexto determinado. Para Dankhe (1986) el objetivo principal para lo que se deberá utilizar de los estudios correlacionales son saber como se puede conllevar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables.

Así mismo, Hernández et. al. (2010) sostuvieron que “este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno” (p.201).

#### **2.4.3 Según su naturaleza**

**Es cuantitativo** porque se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos. La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007) consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgida de la misma, siendo necesario obtener una muestra ya sea en forma aleatoria o discriminada pero representativa (p.20)

#### **2.4.4 Según su alcance temporal**

Hernández, et. al. (2010) Señalaron que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151).

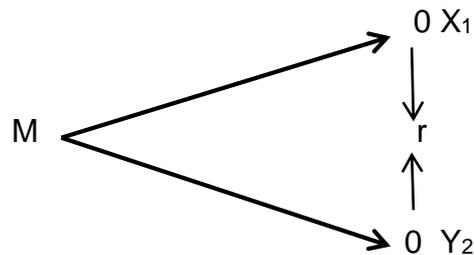
**Este tipo de estudio es transversal** y se ajusta a esta investigación ya que la elaboración se realizará en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia. Como investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

## 2.5 Diseño

### 2.5.1 Diseño no experimental

Hernández, et, al. (2010). Señalaron que son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

Gráficamente se denota:



*Figura 2: Esquema de tipo de diseño*

*Fuente: Tomado de Sánchez y Reyes (2008)*

#### **Dónde:**

- M : Muestra de Estudio
- X : Conocimiento sobre Compromiso Laboral
- Y : Dirección por valores
- O<sub>1</sub> : Coeficiente de relación
- r : Correlación (Rho Spearman)

## 2.6 Población, muestreo y muestra:

### 2.6.1 Población.

Hernández, et tal (2010), dice; “En un enfoque cuantitativo, es necesario delimitar a la población antes de recolectar los datos” (p.303). Para el enfoque cuantitativo, Selltiz (1980) sostiene que “una población es el

enfoque de todos los casos, que concuerdan con una serie de especificaciones”. En el caso de la presente investigación se tiene que la población es el íntegro del personal de la empresa CAMURB SAC, es decir 60 personas entre Gerencia, Staff técnico y Personal obrero.

### **2.6.2 Muestreo.**

Canales, et. al. (2004) señalaron: “Este tipo de muestreo no sigue el proceso aleatorio, por lo que no tiene las características de los otros ni mucho menos puede considerarse que la muestra sea representativa de una población. Se caracteriza porque el investigador selecciona su muestra siguiendo algunos criterios identificables para los fines del estudio que le interesa realizar” (p.155). Por lo que el proyecto de recolección de muestras se hace con la técnica de muestreo no probabilística.

### **2.6.3 Muestra**

Hernández et al (2014), dice; “La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.173). La muestra de esta investigación está constituida por 60 personas colaboradores de la empresa.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

### **2.7.1 Técnicas:**

Hernández et al (2014), señalaron: “Las técnicas son los procedimientos de observación y descripción, utilizados para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas” (p.12).

Sobre la técnica de recolección de datos tipo cuestionario llamada Encuesta, Morone (2012), afirmó que: “Se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa” (p.17).

**Para la recolección de datos, se utiliza la técnica de la encuesta.**

Se realizará las encuestas a todo el personal de la empresa sin distinción mediante dos cuestionarios de 21 y 20 preguntas respectivamente, que será respondido por escrito por los encuestados.

**2.7.2 Instrumento:**

Hernández et al (2014), definieron al instrumento como “La delimitación de procesos, datos observables, dando estructura de las definiciones, forma a una investigación, ordenando un análisis según el tema, conclusiones nuevas de cada elemento esencial” (p.199).

**Instrumento variable 1: Compromiso laboral**

**Ficha técnica:**

Autor: Uchuypoma, H. - UCV

Año: 2017

**Descripción:**

Tipo de Instrumento: Cuestionario

**Objetivo:** Determinar el nivel de compromiso laboral del personal en la empresa CAMURB SAC

**Población:** 60 personas laborando en la empresa CAMURB SAC

**Lugar:** Santiago de Surco, LIMA

**Número de Ítem:** 21

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 10 minutos

**Normas de aplicación:** El sujeto marcará en cada ítem la respuesta que crea del momento.

**Escala de Medición:** Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

**Escala:** Likert

Para medir la variable 1: Compromiso Laboral, se utiliza el cuestionario de 21 ítems y está dividido en tres dimensiones: Compromiso afectivo (6 ítems), Compromiso de Continuidad (4 ítems) y Compromiso Normativo (11 ítems).

*Tabla 3.*

*Baremo del cuestionario Compromiso Laboral por dimensiones*

<b>DIMENSION</b>	Niveles	Rango
<b>Compromiso Afectivo</b>	Alto	( 24 – 35 )
	Medio	( 15 – 23 )
	Bajo	( 6 – 14 )
<b>Compromiso de Continuidad</b>	Alto	( 16 – 20 )
	Medio	( 10 – 15 )
	Bajo	( 4 – 9 )
<b>Compromiso Normativo</b>	Alto	( 39 – 55 )
	Medio	( 27 – 38 )
	Bajo	( 11 – 26 )

Nota: Adaptado por Juan José Sandoval Rodríguez (2018)

## **Instrumento variable 2 Dirección por valores**

### **Ficha técnica:**

Autor: Vallejos, L. - UCV

Año: 2017

### **Descripción**

Tipo de Instrumento: Cuestionario

**Objetivo:** Evaluar la aplicación de la Dirección por valores en el personal de la empresa CAMURB SAC

**Población:** 60 personas laborando en la empresa CAMURB SAC

**Lugar:** Santiago de Surco, LIMA

**Número de Ítem:** 20

**Lugar:** Santiago de Surco, LIMA

**Número de Ítem:** 20

**Aplicación:** Directa

**Tiempo de administración:** 10 minutos

**Escala de Medición:** Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

**Escala:** Likert

Para medir la variable 2: Dirección por Valores, se utiliza el cuestionario de 20 ítems y está dividido en tres dimensiones: Valores Éticos (6 ítems), Valores de Control (4 ítems) y Valores de Desarrollo (10 ítems).

*Tabla 4.*

*Baremo del cuestionario Dirección por Valores por dimensiones*

<b>DIMENSION</b>	Niveles	Rango
<b>Valores Éticos</b>	Alto	( 24 – 35 )
	Medio	( 15 – 23 )
	Bajo	( 6 – 14 )
<b>Valores de Control</b>	Alto	( 16 – 20 )
	Medio	( 10 – 15 )
	Bajo	( 4 – 9 )
<b>Valores de Desarrollo</b>	Alto	( 39 – 50 )
	Medio	( 27 – 38 )
	Bajo	( 10 – 26 )

Nota: Adaptado por Juan José Sandoval Rodríguez (2018)

## 2.8 Validación y confiabilidad del instrumento:

### 2.8.1 Validez

Para Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201). En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido. En el presente

estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

*Tabla 5.*

*Resultado de validez de instrumentos*

<b>Experto:</b>	<b>Opinión</b>
Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista	Aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez de instrumentos

### **2.8.2 Confiabilidad**

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200). Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística piloto de fiabilidad Alfa de Cronbach para la variable Compromiso Laboral y la prueba estadística piloto de fiabilidad Alfa de Cronbach para la variable Dirección por Valores. Se aplicó dicha prueba piloto de 22 y 21 colaboradores respectivamente y luego se procesaron los datos haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

*Tabla 6.*

*Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003)*

VALORES DE ALFA DE CRONBACH	NIVELES
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Como podemos observar, la tabla 6 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio.

*Tabla 7.*

*Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Compromiso laboral*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	22	100,0

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

*Tabla 8.*

*Estadísticas de fiabilidad de la variable Compromiso laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	21

*Fuente:* Elaboración propia (2018)

Como se observa en la tabla 6, la confiabilidad es de 0,860. Se puede afirmar que el instrumento que mide la variable Compromiso Laboral es bueno.

Tabla 9.

Resultados de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Dirección por valores

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	21	100,0

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

Tabla 10.

Estadísticas de fiabilidad de la variable Dirección por valores

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	20

Fuente: Elaboración propia (2018)

Como se observa en la tabla 6, la confiabilidad es de 0,8898. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide la variable Dirección por Valores es bueno.

## 2.9 Método de análisis de datos:

El método de análisis de datos fue estadístico para lo que se usó el programa de software SPSS versión 22 a fin de efectuar la estadística descriptiva de modo que se pueda elaborar las tablas de frecuencias,

porcentajes y figuras. Se realizaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov – Smirnov a las variables para determinar la distribución de las mismas.

*Tabla 11.*

*Pruebas de Normalidad a las variables de estudio*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Compromiso Laboral	,160	60	0,001	,949	60	,013
Dirección por Valores	,104	60	0,166	,957	60	,034

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente:* Elaboración propia (2018)

Comprobamos que el nivel de significación para la variable Compromiso Laboral es 0.001, por lo tanto, la distribución no es normal y, para la variable Dirección por Valores, el nivel de significación es de 0.166 por lo que la distribución es normal.

En distribuciones no paramétricas donde exista COVARIACION (medidas de dos variables en los mismos sujetos o unidades de análisis de estudio) y las variables tengan enfoque cuantitativo, la prueba estadística para realizar inferencias es la **Correlación de Spearman**. Esta correlación corresponde a establecer qué variable es responsable de lograr una relación entre ellas y evalúa el grado de asociación entre ambas variables.

Para la presente investigación se utilizó la prueba de hipótesis con el Rho de Spearman; para determinar si los ítems de la variable Compromiso Laboral y Dirección por Valores guardaron relación. Cabe destacar que la elección del estadígrafo estuvo determinada mayormente por el empleo de estadígrafos de los instrumentos validados en los antecedentes base y utilizados para las variables del estudio.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista. (2014) sostuvieron que: los análisis cuantitativos de datos se llevan a cabo sobre un programa de software de análisis estadístico, donde se podrá ejecutar programas, explorar los datos, evaluar la confiabilidad y validez logradas por el instrumento, analizar pruebas estadísticas de hipótesis (análisis estadístico inferencial) y análisis adicionales para preparar los resultados. (p.272).

*Tabla 12.*

*Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra*

<b>Valores</b>	<b>Interpretación</b>
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,01 a 1	Correlación muy alta

*Nota:* La fuente se obtuvo de Bisquerra (2009)

## **2.10 Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona "autor" de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los

instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumenti  
cual pasan todas las investigaciones para su validación

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Descripción de resultados

En este capítulo se presenta el análisis descriptivo de las variables Compromiso Laboral y Dirección por Valores y sus dimensiones.

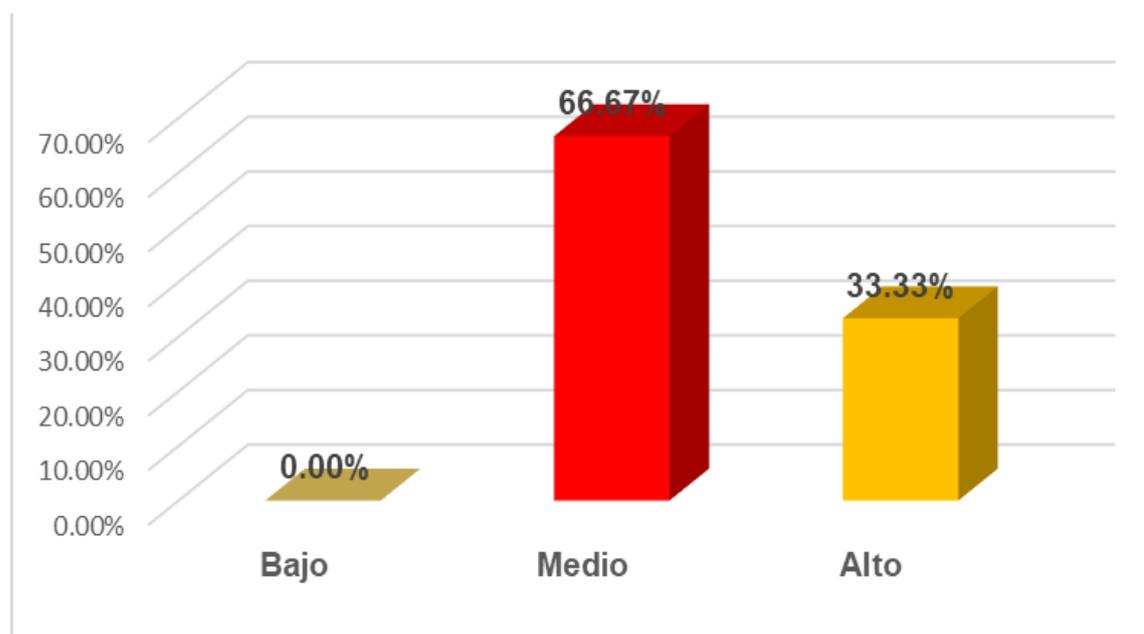
#### Descripción de los resultados de la variable Compromiso Laboral en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017

Tabla 13.

*Distribución de colaboradores según nivel de Compromiso Laboral en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017*

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	0	0.00%
Medio	40	66.67%
Alto	20	33.33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia (2018)



*Figura 3. Distribución de colaboradores según nivel de Compromiso Laboral en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017*

Fuente: Elaboración propia (2018)

## Interpretación

De la tabla 13 figura 5, se observa que el 33.33% (20 colaboradores) tienen el nivel alto de compromiso laboral con la empresa CAMURB S.A.C., mientras que el 66.67% (40 colaboradores) tiene nivel medio de compromiso laboral en la empresa CAMURB S.A.C.

## Descripción de los resultados de la Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017

Tabla 14.

Distribución de colaboradores según percepción de Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	7	11.67%
Medio	28	46.67%
Alto	25	41.67%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia (2018)

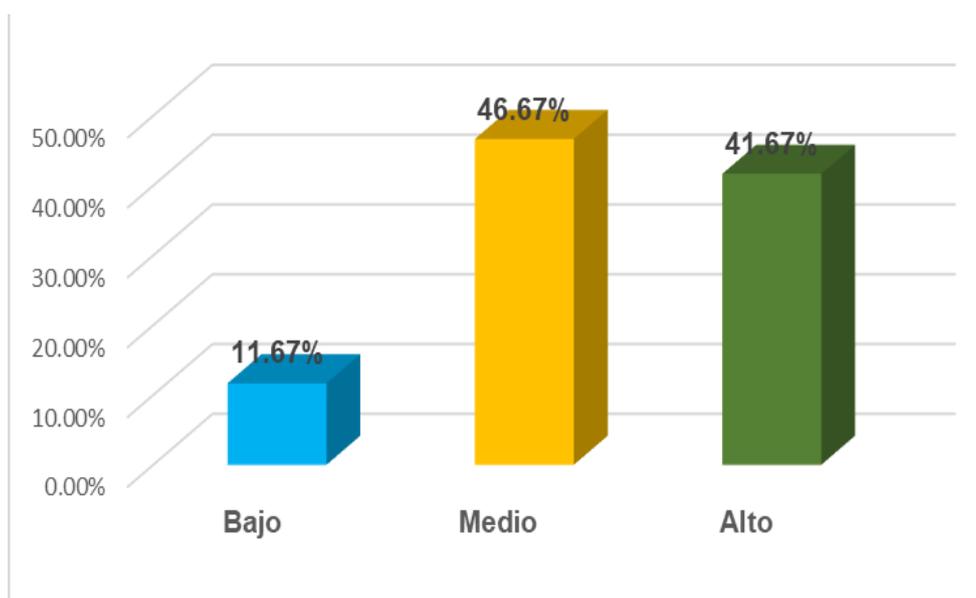


Figura 4. Distribución de colaboradores según percepción de Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017

Fuente: Elaboración propia (2018)

### Interpretación

En la tabla 14 y figura 6, se observa que el 41.67% (25 colaboradores) tienen un nivel alto de percepción de la Dirección por Valores mientras que el 46.67% (28 colaboradores) tienen un nivel medio de percepción y el 11.67% (7 colaboradores) tienen un nivel bajo de percepción de la Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C.

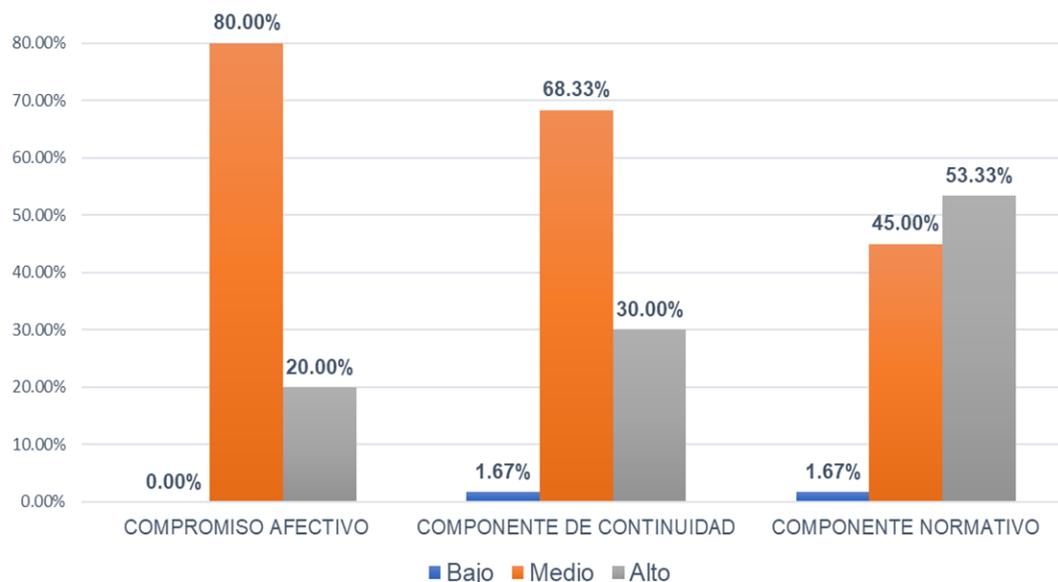
### Nivel de Compromiso Laboral por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017

Tabla 15.

Nivel de Compromiso Laboral por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017

NIVEL	COMPROMISO LABORAL					
	COMPROMISO AFECTIVO		COMPONENTE DE CONTINUIDAD		COMPONENTE NORMATIVO	
	FREC.	PORCENTAJ E	FREC.	PORCENTAJ E	FREC.	PORCENTAJ E
Bajo	0	0.00%	1	1.67%	1	1.67%
Medio	48	80.00%	41	68.33%	27	45.00%
Alto	12	20.00%	18	30.00%	32	53.33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100.00%</b>	<b>60</b>	<b>100.00%</b>	<b>60</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia (2018)



*Figura 5. Nivel de Compromiso Laboral por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017*

*Fuente: Elaboración propia (2018)*

### **Interpretación**

En la tabla 15 y figura 7, se observa que en cuanto a las dimensiones Compromiso Afectivo y Componente de Continuidad contienen valores similares donde los niveles medios de Compromiso Laboral sobresalen significativamente con 80% (48 colaboradores) y 68.33% (41 colaboradores) respectivamente, seguidos por los niveles altos de Compromiso Laboral con 20% (12 colaboradores) y 30% (18 colaboradores) respectivamente. Sólo en el caso de la dimensión Componente Normativo se percibe una variación del resultado donde el nivel alto de Compromiso Laboral llega a un 53.33% (32 colaboradores), mientras que el nivel medio alcanza un 45% (27 colaboradores) y el nivel más bajo de compromiso llega a 1.67% (1 colaborador) igual al nivel bajo en la dimensión Componente de Continuidad (1 colaborador).

## Nivel de Percepción de la Dirección por Valores por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017

Tabla 16.

Nivel de Percepción de la Dirección por Valores por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco, 2017

NIVEL	VALORES ETICOS		VALORES DE CONTROL		VALORES DE DESARROLLO	
	FREC	PORCENTAJE	FREC	PORCENTAJE	FREC.	PORCENTAJE
	.	E	.	E		E
Bajo	1	1.67%	1	1.67%	2	3.34%
Medio	44	73.33%	39	65.00%	41	68.33%
Alto	15	25.00%	20	33.33%	17	28.33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100.00%</b>	<b>60</b>	<b>100.00%</b>	<b>60</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia (2018)

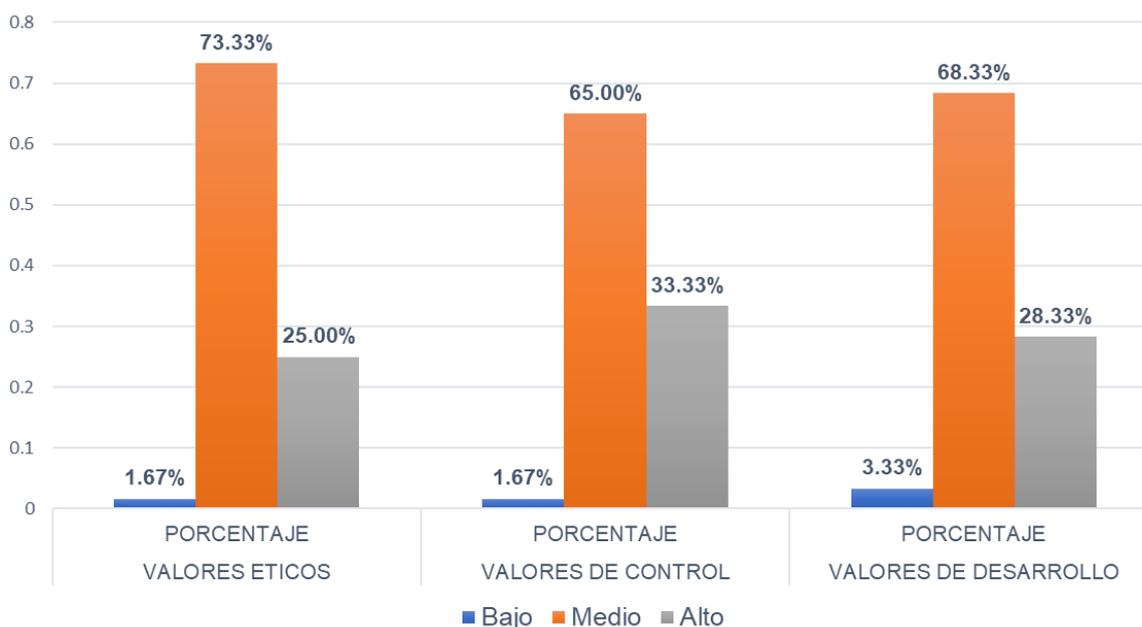


Figura 6 Nivel de Percepción de la Dirección por Valores por dimensiones en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017

Fuente: Elaboración propia (2018)

## Interpretación

En la tabla 16 y figura 8, se observa que los niveles altos de las dimensiones citadas presentan 25% (15 colaboradores) en cuanto a los valores éticos, 33.33% (20 colaboradores) respecto de los valores de control y 28.33% (17 colaboradores) referente a los valores de desarrollo. Los niveles medios presentan los porcentajes más altos con 73.33% (44 colaboradores), 65% (39 colaboradores) y 68.33% (41 colaboradores respectivamente. Respecto de los niveles bajos de percepción se tiene que llegan a 1.67%, 1.67% y 3.34% respectivamente.

## 3.2 Contrastación de hipótesis

### 3.2.1 Hipótesis General

**Ho:** No existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017

**Ha:** Existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017

Tabla 17.

*Significancia y correlación entre el Compromiso Laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017*

		<b>Correlaciones</b>	
		Compromis o Laboral	Dirección por Valores
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60
	Dirección por Valores	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,852** ,000 60
			,852** ,000 60
			1,000 . 60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración propia (2018)*

### Interpretación

De la tabla 17: se observa que el valor de  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$  por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre el Compromiso Laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman =  $0,852$  de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

### 3.2.2 Hipótesis Especifica 1

**Ho:** No existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017

**Ha:** Existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017

Tabla 18.

Significancia y correlación entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017

		Correlaciones		
		Compromiso Laboral	Valores éticos	
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		60	60
	Valores éticos	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		60	60	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel  $0,01$  (bilateral).

Fuente: *Elaboración propia (2018)*

### Interpretación

De la tabla 18: se observa que el valor de  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$  por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación directa y significativa entre el

Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,805 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

### 3.2.3 Hipótesis Especifica 2

**Ho:** No existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017

**Ha:** Existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017

Tabla 19.

*Significancia y correlación entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017*

		<b>Correlaciones</b>		
			Compromis o Laboral	Valores de control
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Valores de control	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración propia (2018)*

### Interpretación

De la tabla 19: se observa que el valor de  $p = 0,000$  es menor que 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C., Surco- 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,835 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

### Hipótesis Específica 3

**Ho:** No existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017

**Ha:** Existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017

*Tabla 20.*

*Significancia y correlación entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017*

		<b>Correlaciones</b>		
			Compromis o Laboral	Valores de desarrollo
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Valores de desarrollo	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente: Elaboración propia (2018)*

### Interpretación

De la tabla 20: se observa que el valor de  $p = 0,000$  es menor que 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C.- Surco 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,853 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

## **IV. DISCUSIÓN**

En el presente trabajo se investigó la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C.; se plantearon los objetivos del estudio que fueron verificados con el trabajo de campo y cuyo propósito fundamental fue conocer la relación existente entre las variables.

En vista de los resultados observamos que el 66.67% de los colaboradores tienen un nivel medio de compromiso laboral y que el 33.33% maneja un nivel alto de compromiso laboral en la empresa con lo que podemos concluir que la mayoría de colaboradores en la empresa CAMURB S.A.C. manifiesta conocimiento y ejercicio del compromiso laboral por la empresa.

Estos hallazgos se asemejan parcialmente a lo obtenido por Uchuypoma (2016) donde consigue valores de significancia en el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0.426 entendiéndose esto como la existencia de moderada correlación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral. Uchuypoma realiza una investigación no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal con una muestra ascendente a 242 trabajadores. La correcta aplicación del instrumento de medición para la variable compromiso laboral aplicando un cuestionario sencillo y coherente permitió visualizar la relación existente en la problemática estudiada de la misma manera que la presente investigación.

Así mismo, Meneses (2016), quien realizó un estudio empleando la metodología descriptiva de diseño no experimental y de corte transversal obtiene resultados similares a la presente investigación pues mediante la utilización de la técnica de la encuesta y su instrumento, el cuestionario, consigue relación positiva y significativa entre ambas variables (Gestión educativa y compromiso laboral).

Por su parte, Herrera (2017), mediante una investigación no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. Desarrolla una muestra no probabilística de 85 colaboradores. Los resultados que se obtuvieron son datos relevantes, y sirven como base a futuras investigaciones consiguiéndose relación positiva de los resultados entre sus variables de estudio (motivación

organizacional y compromiso laboral. Con esto se puede concluir que el resultado positivo de relación obtenido por la presente investigación es correcto pues se asemeja notablemente a sus antecesores.

En el caso de la variable Dirección por Valores se observa que los colaboradores manejan niveles medios y altos de percepción de la Dirección basada en valores con porcentajes de 46.67% y 41.67% respectivamente, con lo que se puede manifestar que efectivamente la percepción de los colaboradores es que se ejerce el manejo directivo de la empresa basado en valores. Es importante indicar que ambas variables presentan una correlación alta en los análisis estadísticos inferenciales con valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,852 lo que nos pone en la condición de poder inferir que una efectiva dirección por valores aplicada en la empresa CAMURB S.A.C. incide directa y significativamente en los niveles de compromiso laboral de sus colaboradores.

Para Martínez (2015) la principal conclusión a la que llegó su estudio fue determinar la influencia positiva de la Dirección por valores sobre la Responsabilidad Social Empresarial vinculando los principios y valores dentro de una entidad financiera cooperativa con las políticas y prácticas en el campo laboral, social y ambiental de modo que se oriente a una institucionalización de la Dirección por valores como un modelo de gestión que permita diseñar y aplicar estrategias de competitividad frente a una fuerte competencia en el mercado financiero del lugar del estudio. Del mismo modo, la presente investigación consigue incidencias significativas de la Dirección por valores sobre el compromiso laboral aplicando instrumentos de medición adaptados al contexto semejante presentado en el antecedente de Martínez. Así mismo comparten el tipo de investigación descriptiva no experimental, de corte transversal y correlacional.

Por su parte, Vallejos (2016), mediante una investigación de tipo no experimental y con diseño descriptivo correlacional, manejando una población de 64 trabajadores y aplicando un instrumento de medición (dos cuestionarios) arriba

a resultados positivos de relación entre las variables Dirección por valores y construcción de cultura organizacional. Los valores de correlación (Rho de Spearman) llegan a 0,888 dejando claramente determinado que existe una relación muy alta, de la misma manera, la presente investigación alcanza valores elevados de relación que sitúan los resultados en correlaciones altas entre las variables.

Así mismo, Herrera (2017) sostiene que el ser humano adquiere relevancia e importancia como parte fundamental del crecimiento de las organizaciones por lo que sienta precedentes mediante la propuesta de ciertas condiciones que requiere el ser humano para realizar sus actividades y desarrollarse a nivel personal de modo que se aumenten los recursos. Fue una investigación descriptiva, correlacional, de corte transversal con resultados en el coeficiente de correlación de Spearman que lo sitúan como una relación alta, del mismo modo, en el presente estudio, los resultados de la estadística inferencial para las hipótesis específicas nos aclaran el panorama de la existencia de relaciones directas y significativas entre las dimensiones estudiadas y la variable Compromiso Laboral dejando claro que el desarrollo de la Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C. incide en un grado medio y alto sobre el compromiso laboral de sus colaboradores. Con esto se abre un abanico de posibilidades para poder afrontar, por ejemplo, una adecuada y valiosa Dirección por Valores, donde el tenor de la gestión esté basado en propiciar el crecimiento personal de los colaboradores de manera que este crecimiento irradie en una mejora y aprecio por la organización a la que pertenecen.

## **V. CONCLUSIONES**

- Primera** Se determinó que existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017 obteniéndose una relación de rho de Spearman = 0.852 señalando que existe una relación con un nivel de correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.000 < 0.01$ , lo cual permite demostrar que la relación es significativa.
- Segunda** Se determinó que existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017 obteniéndose una relación de rho de Spearman = 0.805 señalando que existe una relación con un nivel de correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.000 < 0.05$  logrando demostrar que la relación es significativa.
- Tercera** Se determinó que existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017 obteniéndose una relación de rho de Spearman = 0.835 señalando que existe una relación con un nivel de correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.000 < 0.05$ , lo cual permite demostrar que la relación es significativa.
- Cuarta** Se determinó que existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C. - Surco 2017 obteniéndose una relación de rho de Spearman = 0.853 señalando que existe una relación con un nivel de correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de  $p=0.000 < 0.05$ , lo cual permite demostrar que la relación es significativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A partir del análisis de los resultados de la relación entre las variables Compromiso Laboral y Dirección por Valores se sugiere las siguientes recomendaciones:

- Primera:** Se recomienda redireccionar el interés de la empresa desde lo productivo – financiero hacia una mejora sustancial de los aspectos personales, éticos y espirituales del colaborador de manera que se creen climas positivos y armónicos para la organización
- Segunda:** Se recomienda que el cambio de enfoque de interés de la empresa inicie en las autoridades de manera que el educar con el ejemplo sea la piedra angular de la generación de compromiso. Propiciar el cambio desde adentro de la organización.
- Tercera:** Se recomienda jornadas de educación a los colaboradores en temas de desarrollo personal y coaching de modo que puedan propiciar y conservar climas adecuados para el trabajo en equipo donde el factor de diferenciación esté dado por la aplicación de valores éticos y personales significativos que hagan saludable y sostenible la propuesta de mejora.
- Cuarto:** Se recomienda fomentar la cultura de la duplicación, donde el individuo que va consiguiendo logros en la mejora de sus valores personales duplique estos métodos y técnicas empleados en otros para conseguir que la propuesta de mejora se convierta en cultura de cambio para la organización

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alvarez, A. (2009). *La dirección por valores*. Recuperado de: <http://bit.ly/2wPZ2KZ>
- Blanchard, K. y O'Connor, M. (1997). *Managing by Values*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Berrett-Koehler
- Carrillo, V, Carrillo, F, Poveda, G., Orellana, A. (2017). *Afectación respecto a la creación de una cultura ética en las empresas*. Artículo de investigación recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/10-afectacion-respecto-a-la-creacion.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da edición). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración a la teoría general de la administración*. (7ma edición). México: McGraw Hill.
- Cuesta, A, (2016). *Compromiso y gestión humana en la empresa*. Artículo de investigación recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/6368>
- Del Rosario, D. (2017). *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú*. Lima, 2016 (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- García, S. (2012). *¿Qué es la "dirección por valores"?* Recuperado de: <http://bit.ly/2wPZ2KZ>
- García, S. (2005). *La Dirección por valores (DpV) en la empresa familiar (EF): la gestión eficaz de su patrimonio de capital axiológico*. Recuperado de: <http://bit.ly/2hr3uOF> 94
- García, S. (2011). *Liderazgo y valores - Dirección por valores (DpV)*. Recuperado de: <http://bit.ly/2megHLv>

- García, S., Dolan, S., y Navarro, C., (1999). *La Dirección por valores para animar la empresa en entornos turbulentos*. Madrid, España: Ediciones Deusto
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación (4ta ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, J. (2016). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT-Lima, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Martínez, L. (2015). *Dirección por valores y responsabilidad social empresarial en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario, Agencia Huamachuco, año 2015*. (Tesis de para optar el título de licenciada en Administración). Universidad Nacional de Trujillo.
- Mehech, C., Cordero, A., Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139537>
- Meneses, R. (2016). *Gestión educativa y compromiso laboral de los docentes de la Red de Colegios Diocesanos 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Meyer, J., Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review, (1), 61-89.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization*. Revista de psicología Aplicada, 538-551. Recuperado de <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.htm>
- Nano, Y. (2015). *Nivel de compromiso del personal eventual con empresas usuarias de este servicio*, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

- Navarro, R., García, A., Casiano., (2007). *Clima y compromiso organizacional. (volumen1)*. Recuperado de biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales [www.calameo.com/books/000383179af5baa121afd](http://www.calameo.com/books/000383179af5baa121afd)
- Pérez, P. (2012). *Impacto del compromiso laboral para el desarrollo empresarial del sector hotelero en la provincia de Chincha. Perú*. Recuperado de [www.monografias.com](http://www.monografias.com) › Administración y Finanzas.
- Pérez, R. (2014), *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. (Tesis de grado). Lima. Universidad Católica del Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Administración*. (6ª ed.). México: Prentice Hall.
- Rueda, G., Rodenes, M. (2010). *Hacia una cultura innovadora en las empresas*. programa de Doctorado Integración de las TIC en las organizaciones de la Universidad Politécnica de Valencia, España. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/267213263\\_HACIA\\_UNA\\_CULTURA\\_INNOVADORA\\_EN\\_LAS\\_EMPRESAS](https://www.researchgate.net/publication/267213263_HACIA_UNA_CULTURA_INNOVADORA_EN_LAS_EMPRESAS)
- Sánchez H.; Reyes C. (1998) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Edito. Mantaro, Lima – Perú
- Sánchez, I. (2008). *Los estilos de dirección y liderazgo – Propuesta de un modelo de caracterización y análisis*. Recuperado de: <http://bit.ly/2ym5ESO>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, España: Plaza & Janes Editores, SA
- Segovia, R. (2014). *La cultura organizacional y su relación con la gestión institucional en las instituciones educativas públicas de Canto Rey – San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://bit.ly/2xsNfVe>

- Uchuypoma, H. (2017). *Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima, 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo
- Vallejos, L (2014), *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Miramar – 2014*.(Tesis de grado).universidad Nacional de Trujillo.
- Vallejos, L. (2017). *Dirección por valores y construcción de cultura organizacional en el instituto Araoz Pinto, San Miguel, 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Vargas, Z. (2008). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Recuperado de: <http://bit.ly/inv-apl>
- Yarce, J. (2000). *Los Valores son una ventaja competitiva. Como aprender a practicarlos personalmente. Como construir una organización basada en valores*. Bogotá, Colombia: Ágora Editores

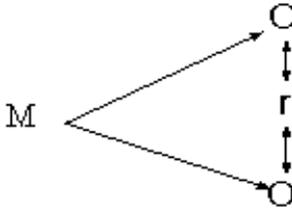
## **VI. ANEXOS**

### Anexo A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: COMPROMISO LABORAL Y DIRECCION POR VALORES EN LA EMPRESA CAMURB S.A.C., SURCO, 2017**

**AUTOR: JUAN JOSE SANDOVAL RODRIGUEZ**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p> <p>¿Qué relación existe entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p> <p>¿Qué relación existe entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p> <p>Determinar la relación entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p> <p>Determinar la relación entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores éticos en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de control en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Compromiso laboral y los valores de desarrollo en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017</p>	<b>Variable 1: COMPROMISO LABORAL</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>1. Compromiso Afectivo</b>	Lazos emocionales Percepción de satisfacción de necesidades	1 – 3 4 - 6	BAJO 21 – 49 MODERADO 50 – 78 ALTO 79 - 105
			<b>2. Componente de continuidad</b>	Orgullo de pertenencia a la empresa Necesidad de trabajo en la empresa	7 – 8 9 - 10	
			<b>3. Componente Normativo</b>	Opciones laborales Evaluación de pertenencia Reciprocidad con la empresa Cumplimiento de obligaciones	11 – 14 15 – 16 17 – 19 20 - 21	
			<b>Variable 2: DIRECCION POR VALORES</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>1. Valores éticos</b>	Participación del personal de la empresa Revisión de los valores centrales Difusión de los valores centrales	1, 2 3, 4 5 - 6	BAJO 20 – 57
			<b>2. Valores de Control</b>	Existencia de códigos Educación en valores Relaciones internas basadas en valores	7 8 9, 10	
			<b>3. Valores de desarrollo</b>	Decisiones jerarquizadas Asertividad Rumores Motivación Confianza Compromiso	11, 12 13, 14 15 16 17, 18 19, 20	MODERADO 58 – 71 ALTO 72 - 100

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: <b>APLICADA</b></p> <p>DISEÑO: <b>DESCRIPTIVA CORRELACIONAL</b></p>  <p>MÉTODO: <b>HIPOTETICO DEDUCTIVO NO EXPERIMENTAL</b></p>	<p>POBLACIÓN: <b>60 colaboradores</b></p> <p>TIPO DE MUESTRA: <b>NO PROBABILISTICA</b></p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: <b>60 colaboradores</b></p>	<p><b>Variable 1: COMPROMISO LABORAL</b></p> <p>Técnicas: <b>Encuesta</b> Instrumentos: <b>Cuestionario</b> Autor: <b>Uchuypoma, H. - UCV</b> Año: <b>2017</b> Adaptación: <b>Juan Sandoval R.</b> Monitoreo: <b>marzo 2018</b> Ámbito de Aplicación: <b>Surco, Lima</b> Forma de Administración: <b>Directa</b></p> <p><b>Variable 2: DIRECCION POR VALORES</b></p> <p>Técnicas: <b>Encuesta</b> Instrumentos: <b>Cuestionario</b> Autor: <b>Vallejos, L. - UCV</b> Año: <b>2017</b> Adaptación: <b>Juan Sandoval R.</b> Monitoreo: <b>marzo 2018</b> Ámbito de Aplicación: <b>Surco, Lima</b> Forma de Administración: <b>Directa</b></p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas de Frecuencias y Figuras realizadas en el programa informático estadístico IBM SPSS Vers. 22</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Se utilizó el Alfa de Cronbach para la validación de instrumentos, luego se realizó la prueba de Normalidad (Kolmogorov – Smirnov) para obtener el tipo de distribuciones mostradas que nos permitieron elegir el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la relación entre variables.</p>

## Anexo B: Instrumento de evaluación

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POSGRADO

#### CUESTIONARIO

Estimado (a) señor (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al compromiso laboral y dirección por valores en la empresa CAMURB SAC, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

#### Instrucciones;

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

Escala valorativa

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

COMPROMISO LABORAL		S	CS	AV	CN	N
1	Tiene confianza en los valores de la empresa CAMURB S.A.C.					
2	Tiene voluntad para dar el mayor esfuerzo de lo normal para la empresa CAMURB S.A.C.					
3	Se siente integrado plenamente en la empresa CAMURB S.A.C.					
4	Está convencido de que la empresa CAMURB S.A.C. satisface sus necesidades					
5	Manifiesta orgullo de pertenecer a esta empresa CAMURB S.A.C.					
6	Considera usted que la empresa CAMURB S.A.C. es importante para su desarrollo personal y profesional					
7	Siente empatía con la empresa CAMURB S.A.C.					
8	Cuenta con diversas opciones en el trabajo					

9	Aceptaría usted cualquier tipo de labores para seguir trabajando en la empresa CAMURB S.A.C.					
10	Podría considerar otra opción de trabajo sino tiene apoyo de la empresa CAMURB S.A.C.					
11	Otras personas dependen de sus ingresos de esta empresa CAMURB S.A.C.					
12	Dejaría la empresa CAMURB S.A.C. a pesar que será duro encontrar otro puesto de igual nivel					
13	Considera que permanecer en esta empresa CAMURB S.A.C. es cuestión de necesidad					
14	Ha analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no en esta empresa CAMURB S.A.C.					
15	Considera que tiene capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo					
16	Considera que existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con esta empresa CAMURB S.A.C.					
17	Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de esta empresa CAMURB S.A.C.					
18	Tendría sentimiento de culpa si dejara la empresa CAMURB S.A.C. en estos momentos					
19	Tiene Usted un compromiso personal con la empresa CAMURB S.A.C.					
20	Usted se considera leal a la empresa CAMURB S.A.C.					
21	Tiene Usted la obligación de permanecer en la empresa CAMURB S.A.C.					

DIRECCION POR VALORES		S	CS	AV	CN	N
1	En la redacción de la Misión, Visión y Valores Centrales, participan distintas jerarquías de la empresa CAMURB S.A.C.					
2	Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.					
3	Los Valores Centrales, Código de Ética o Conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa CAMURB S.A.C.					
4	La Misión, Visión y Valores Centrales de la empresa CAMURB S.A.C. son revisadas anualmente					
5	La empresa CAMURB S.A.C. tiene explicitada su Misión, Visión y Valores Centrales.					
6	La Misión, Visión y Valores Centrales de la empresa CAMURB S.A.C. son difundidos públicamente (sitio web, publicaciones, etc.)					
7	La empresa CAMURB S.A.C. dispone de Códigos de Ética y Conducta formales					
8	La empresa CAMURB S.A.C difunde y educa en valores y en códigos de ética					
9	Se aplican los valores centrales y principios éticos en las relaciones internas de la empresa CAMURB S.A.C.					
10	En las distintas instancias del reclutamiento del personal, se consideran aspectos relacionados con los valores centrales y la ética.					
11	La mayor parte de las decisiones son tomadas por los superiores y se distribuyen con directrices e instrucciones específicas.					

12	Mi jefe se interesa porque el trabajo sea cumplido.					
13	Existe fluidez de la comunicación en la empresa CAMURB S.A.C.					
14	La empresa CAMURB S.A.C. permite la libertad de pensamiento y expresión de sus colaboradores					
15	En la empresa CAMURB S.A.C., los rumores son más creíbles que la comunicación oficial.					
16	La empresa CAMURB S.A.C. procura, estimula y facilita la comunicación interna de sus colaboradores					
17	Formo parte de las decisiones relacionadas con mi puesto de trabajo.					
18	La empresa CAMURB S.A.C. confía en el criterio de sus colaboradores					
19	Los colaboradores se comprometen con la empresa CAMURB S.A.C.					
20	Es posible realizar el trabajo de una manera innovadora para mejorar los resultados					

## Anexo C: Certificados de validez de instrumentos de antecedentes base.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSION 1</b>							
1	¿Tiene confianza en los valores de la entidad?	✓				✓		
2	¿Tiene voluntad para dar el mayor esfuerzo de lo normal para la entidad?	✓		✓		✓		
3	¿Se siente integrado plenamente en la entidad?	✓		✓		✓		
4	¿Está convencido de que la entidad satisface sus necesidades?	✓		✓		✓		
5	¿Manifiesta orgullo de pertenecer a esta entidad?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que la entidad es importante para su desarrollo personal y profesional?	✓		✓		✓		
7	¿Siente apego emocional a esta entidad?	✓		✓		✓		
8	¿Cuenta con diversas opciones en el trabajo?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Aceptaría Ud. cualquier tipo de labores para seguir trabajando en esta entidad?	✓		✓		✓		
10	¿Podría considerar otra opción de trabajo sino tiene apoyo de esta entidad?	✓		✓		✓		
11	¿Otras personas dependen de sus ingresos de esta entidad?	✓		✓		✓		
12	¿Dejaría la entidad a pesar que será duro encontrar otro puesto de igual nivel?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que permanecer en esta entidad es cuestión de necesidad?	✓		✓		✓		
14	¿Ha analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no en esta entidad?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que tiene capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con esta entidad?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17	¿Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de esta entidad?	✓		✓		✓		
18	¿Tendría sentimiento de culpa si dejara la entidad en estos momentos?	✓		✓		✓		
19	¿Tiene una sensación de deuda con esta entidad?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que es leal a esta entidad?	✓		✓		✓		
21	¿Tiene la obligación de permanecer en esta entidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. JUAN RICARDO BARRETO BARRALES    DNI: 07873699

Especialidad del validador: ECONOMÍA, Mg. GUSTAVO REYES CALVARIO, FUNDADA PR. EN EDUCACION

29 de 10 del 2016

  
Firma del Experto-Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DIRECCIÓN POR VALORES**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1. Valores éticos</b>							
1. En la redacción de la Misión, Visión y Valores Centrales, participan distintos niveles de la Institución.	/		/		/		
2. Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.	/		/		/		
3. Los Valores Centrales, Código de Ética o Conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa.	/		/		/		
4. La Misión, Visión y Valores Centrales de la Institución son revisadas cada cinco años.	/		/		/		
5. La Institución tiene explicitada su Misión, Visión y Valores Centrales.	/		/		/		
6. La Misión, Visión y Valores Centrales de la Institución son difundidos públicamente (sitio web, publicaciones, etc.).	/		/		/		
<b>Dimensión 2. Valores de control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7. La Institución dispone de Códigos de Ética o Conducta formales.	/		/		/		
8. Difunde y educa en valores y en códigos de ética regularmente.	/		/		/		

9. Se aplican los valores centrales y principios éticos en las relaciones internas de la empresa (directivos, docentes, personal, etc.)	/								
10. En las distintas instancias del reclutamiento de personal, se consideran aspectos relacionados con los valores centrales y la ética.	/								
11. La mayor parte de las decisiones son tomadas por los superiores y se distribuyen como directrices e instrucciones específicas.	/								
12. Mi jefe se interesa únicamente porque el trabajo sea cumplido.	/								
<b>Dimensión 3. Valores de desarrollo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
13. Existe fluidez de la comunicación en la Institución.	/		/		/		/		
14. En la organización, la gente puede decir lo que piensa sin temor, aunque esté en desacuerdo con los jefes.	/		/		/		/		
15. En la organización, los rumores son siempre más creíbles que la comunicación oficial.	/		/		/		/		
16. Los superiores procuran, estimulan y facilitan que nos comuniquemos con ellos.	/		/		/		/		
17. Se me permite opinar libremente y tomar parte en las decisiones relacionadas con mi puesto de trabajo.	/		/		/		/		
18. En la organización o departamento no se confía en el criterio de las personas.	/		/		/		/		
19. No me siento comprometido con la organización o departamento.	/		/		/		/		
20. Frecuentemente es posible realizar el trabajo de una manera innovadora que mejore los resultados obtenidos.	/		/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:       Aplicable     No aplicable después de corregir     No aplicable    DNI: *43313069*

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *JESUS LOPEZ HERO RICO*  
*Hed. topolo*

.....de.....del 20.....

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

*[Handwritten Signature]*

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo D: Certificados de validez de los instrumentos del estudio.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Ficha de Evaluación que mide el Compromiso Laboral"

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

**Compromiso laboral**

**DIRIGIDO A:**

Personal de la empresa CAMURB S.A.C.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

CARBAJAL BAUTISTA, INOCENTA MARIVEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...02119678.....

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Ficha de Evaluación que mide la Dirección por valores."

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre el Compromiso Laboral y la Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C., Surco, 2017

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Dirección por valores

**DIRIGIDO A:**

Personal de la empresa CAMURB S.A.C.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

CARBAJAL BAUTISTA, INOCENTA MARIVEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctora

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI.....09719678



**TITULO: COMPROMISO LABORAL Y DIRECCION POR VALORES EN LA EMPRESA CAMURB S.A.C., SURCO, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA  
PRESENTADO POR: JUAN JOSE SANDOVAL RODRIGUEZ

**VARIABLE 2; DIRECCION POR VALORES**

Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa CAMURB S.A.C.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
				Telefónico en desorden	En desorden	De acuerdo	Telefónico en acuerdo	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LA DIMENSIÓN
VALORES ETICOS	PARTICIPACION DEL PERSONAL DE LA EMPRESA	1	En la redacción de la Misión, Visión y Valores Centrales, participan distintos jerarquías de la empresa CAMURB S.A.C.					✓	✓	✓	✓
		2	Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.					✓	✓	✓	✓
		3	Los Valores Centrales, Código de Ética o Conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa CAMURB S.A.C.					✓	✓	✓	✓
	REVISION DE LOS VALORES CENTRALES	4	La Misión, Visión y Valores Centrales de la empresa CAMURB S.A.C. son revisadas anualmente					✓	✓	✓	✓
		5	La empresa CAMURB S.A.C. tiene explicitada su Misión, Visión y Valores Centrales.					✓	✓	✓	✓
		6	La Misión, Visión y Valores Centrales de la empresa CAMURB S.A.C. son difundidos públicamente (sitio web, publicaciones, etc.)					✓	✓	✓	✓
VALORES DE CONTROL	EXISTENCIA DE CODIGOS	7	La empresa CAMURB S.A.C. dispone de Códigos de Ética y Conducta formales					✓	✓	✓	✓
		8	La empresa CAMURB S.A.C. difunde y educa en valores y en códigos de ética					✓	✓	✓	✓
	RELACIONES INTERNAS BASADAS EN VALORES	9	Se aplican los valores centrales y principios éticos en las relaciones internas de la empresa CAMURB S.A.C.					✓	✓	✓	✓
		10	En las distintas instancias del reclutamiento del personal, se consideran aspectos relacionados con los valores centrales y la ética.					✓	✓	✓	✓
VALORES DE DESARROLLO	DECISIONES JERARQUIZADAS	11	La mayor parte de las decisiones son tomadas por los superiores y se distribuyen con directrices e instrucciones específicas.					✓	✓	✓	✓
		12	Mi jefe se interesa porque el trabajo sea cumplido.					✓	✓	✓	✓
	ASERTIVIDAD	13	Existe fluidez de la comunicación en la empresa CAMURB S.A.C.					✓	✓	✓	✓
		14	La empresa CAMURB S.A.C. permite la libertad de pensamiento y expresión de sus colaboradores					✓	✓	✓	✓
	RUMORES	15	En la empresa CAMURB S.A.C., los rumores son más creíbles que la comunicación oficial.					✓	✓	✓	✓
		16	La empresa CAMURB S.A.C. procura, estimula y facilita la comunicación interna de sus colaboradores					✓	✓	✓	✓
CONFIANZA	17	Formo parte de las decisiones relacionadas con mi puesto de trabajo.					✓	✓	✓	✓	
	18	La empresa CAMURB S.A.C. confía en el criterio de sus colaboradores					✓	✓	✓	✓	
COMPROMISO	COMPROMISO	19	Los colaboradores se comprometen con la empresa CAMURB S.A.C.					✓	✓	✓	✓
		20	Es posible realizar el trabajo de una manera innovadora para mejorar los resultados					✓	✓	✓	✓

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL  
VARIABLE N°1; COMPROMISO LABORAL

ITEMS	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Tiene confianza en los valores de la empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
2	Tiene voluntad para dar el mayor esfuerzo de lo normal para la empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
3	Se siente integrado plenamente en la empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
4	Está convencido de que la empresa CAMURB S.A.C. satisface sus necesidades	✓		✓		✓		
5	Manifiesta orgullo de pertenecer a esta empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
6	Considera usted que la empresa CAMURB S.A.C. es importante para su desarrollo personal y profesional	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPONENTE DE CONTINUIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Siente empatía con la empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
8	Cuenta con diversas opciones en el trabajo	✓		✓		✓		
9	Aceptaría usted cualquier tipo de labores para seguir trabajando en la empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
10	Podría considerar otra opción de trabajo sino tiene apoyo de la empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPONENTE NORMATIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Otras personas dependen de sus ingresos de esta empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
12	Dejaría la empresa CAMURB S.A.C. a pesar que será duro encontrar otro puesto de igual nivel	✓		✓		✓		
13	Considera que permanecer en esta empresa CAMURB S.A.C. es cuestión de necesidad	✓		✓		✓		

14	Ha analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no en esta empresa CAMURB S.A.C.	✓					✓	
15	Considera que tiene capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo	✓					✓	
16	Considera que existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con esta empresa CAMURB S.A.C.	✓					✓	
17	Ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de esta empresa CAMURB S.A.C.	✓					✓	
18	Tendría sentimiento de culpa si dejara la empresa CAMURB S.A.C. en estos momentos	✓					✓	
19	Tiene Usted un compromiso personal con la empresa CAMURB S.A.C.	✓					✓	
20	Usted se considera leal a la empresa CAMURB S.A.C.	✓					✓	
21	Tiene Usted la obligación de permanecer en la empresa CAMURB S.A.C.	✓					✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [   ]      No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: Casajal Barrant; Sovente Pared.      DNI: 09719678

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de Mayo del 2018

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DIRECCION POR VALORES  
VARIABLE N° 2; DIRECCION POR VALORES

ITEMS	DIMENSIONES	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: VALORES ETICOS</b>							
1	En la redacción de la Misión, Visión y Valores Centrales, participan distintas jerarquías de la empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones se toman mediante plena participación y principalmente por consenso.	✓		✓		✓		
3	Los Valores Centrales, Código de Ética o Conducta es refrendado por todos los trabajadores de la empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
4	La Misión, Visión y Valores Centrales de la empresa CAMURB S.A.C. son revisadas anualmente	✓		✓		✓		
5	La empresa CAMURB S.A.C. tiene explicitada su Misión, Visión y Valores Centrales.	✓		✓		✓		
6	La Misión, Visión y Valores Centrales de la empresa CAMURB S.A.C. son difundidos públicamente (sitio web, publicaciones, etc.)	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: VALORES DE CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La empresa CAMURB S.A.C. dispone de Códigos de Ética y Conducta formales	✓		✓		✓		
8	La empresa CAMURB S.A.C difunde y educa en valores y en códigos de ética	✓		✓		✓		
9	Se aplican los valores centrales y principios éticos en las relaciones internas de la empresa CAMURB S.A.C.	✓		✓		✓		
10	En las distintas instancias del reclutamiento del personal, se consideran aspectos relacionados con los valores centrales y la ética.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: VALORES DE DESARROLLO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	La mayor parte de las decisiones son tomadas por los superiores y se distribuyen	✓		✓		✓		

	con directrices e instrucciones específicas.	✓							
12	Mi jefe se interesa porque el trabajo sea cumplido.	✓			✓				✓
13	Existe fluidez de la comunicación en la empresa CAMURB S.A.C.	✓			✓				✓
14	La empresa CAMURB S.A.C. permite la libertad de pensamiento y expresión de sus colaboradores	✓			✓				✓
15	En la empresa CAMURB S.A.C., los rumores son más creíbles que la comunicación oficial.	✓			✓				✓
16	La empresa CAMURB S.A.C. procura, estimula y facilita la comunicación interna de sus colaboradores	✓			✓				✓
17	Formo parte de las decisiones relacionadas con mi puesto de trabajo.	✓			✓				✓
18	La empresa CAMURB S.A.C. confía en el criterio de sus colaboradores	✓			✓				✓
19	Los colaboradores se comprometen con la empresa CAMURB S.A.C.	✓			✓				✓
20	Es posible realizar el trabajo de una manera innovadora para mejorar los resultados	✓			✓				✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ✓ ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Carballo Bautista Saucedo Paucal DNI: 09719678

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de Marzo del 2018

## Anexo E: Base de datos variable 1: Compromiso Laboral

VARIABLE	COMPROMISO LABORAL																				
DIMENSIONES	COMPROMISO AFECTIVO					COMPONENTE DE CONTINUIDAD					COMPONENTE NORMATIVO										
INDICADORES	Lazos emocionales			Percepción de satisfacción de necesidades		Orgullo de pertenencia a la empresa		Necesidad de trabajo en la empresa			Opciones laborales				Evaluación de pertenencia		Reciprocidad con la empresa			Cumplimiento de obligaciones	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
7	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5
8	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3
9	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
10	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
11	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
12	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
14	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
15	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
16	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
19	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
20	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
21	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
22	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
23	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
24	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
25	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4
26	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
27	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4
28	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4
30	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
31	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3
34	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
35	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
36	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
37	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
38	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
39	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3
41	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2
42	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
43	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
44	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
46	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
48	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
49	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
51	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
52	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
53	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
54	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
55	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
56	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
57	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
58	5	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
59	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4
60	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4

## Anexo E: Base de datos variable 2: Dirección por Valores

VARIABLE	DIRECCION POR VALORES																				
	VALORES ETICOS						VALORES DE CONTROL				VALORES DE DESARROLLO										
	Participación de persona de la empresa	Revisión de los valores centrales	Existencia de códigos	Educación en valores	Relaciones internas basadas en valores	Relaciones internas basadas en valores	Decisiones jerarquizadas	Asignidad	Rumores	Motivación	Confianza	Compromiso									
INDICADORES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5
2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
6	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4
7	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5
8	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
9	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
10	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
11	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
12	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
13	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
14	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3
16	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
17	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
19	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
20	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
21	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
22	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
23	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4
24	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
25	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
26	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
27	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
28	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
29	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	5	5
30	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
31	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
32	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
33	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
34	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
36	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
37	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	2	2
38	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4
39	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
41	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3
42	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
43	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
46	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
47	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
48	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
49	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5
50	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
51	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
53	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4
54	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
55	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
56	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
57	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4
58	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
59	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	1	3	2	3	3	3	3
60	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3

Anexo F: Constancia emitida por la institución que acredite estudio in si



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 13 de marzo 2018

Carta P. 664 – 2018 EPG – UCV LE

Señor(a)

ING. FERNANDO MARTIN CAMPOS URBINA  
CAMPOS URBINA CONTRATISTAS Y CONSULTORES SAC

Atención:

GERENTE GENERAL

**Asunto:** Carta de Presentación alumno JUAN JOSE SANDOVAL RODRIGUEZ

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JUAN JOSE SANDOVAL RODRIGUEZ** identificado(a) con DNI N.° **41516579** y código de matrícula N.° **7000089314**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de Negocios MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COMPROMISO LABORAL Y DIRECCION POR VALORES EN LA EMPRESA CAMURB SAC - SURCO, 2017**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las áreas correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

**LPAB**

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 13 de marzo 2018

Carta P. 663 – 2018 EPG – UCV LE

Señor(a)

**ING. FERNANDO CAMPOS ROSEMBERG**

**CAMPOS URBINA CONTRATISTAS Y CONSULTORES SAC**

Atención:

**SUB GERENTE**

**Asunto:** Carta de Presentación alumno JUAN JOSE SANDOVAL RODRIGUEZ

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JUAN JOSE SANDOVAL RODRIGUEZ** identificado(a) con DNI N.° **41516579** y código de matrícula N.° **7000089314**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de Negocios MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COMPROMISO LABORAL Y DIRECCION POR VALORES EN LA EMPRESA CAMURB SAC - SURCO, 2017**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las áreas correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

**LPAB**

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho. Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## Anexo G: Constancia aceptación de estudio in situ

**“Año del diálogo y la reconciliación nacional”**

LIMA, 16 de marzo 2018

Carta 003 – 2018

Señor

**DR. RAUL DELGADO ARENAS****Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este – UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO****Atención****Asunto:** Aceptación de estudiante investigador JUAN JOSE SANDOVAL RODRIGUEZ

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para notificarle **nuestra respuesta positiva al requerimiento** de acceso a información para el Trabajo de Investigación desarrollado por el estudiante Arquitecto JUAN JOSE SANDOVAL RODRIGUEZ. Tenga usted la plena seguridad de que se le brindarán las facilidades necesarias para el correcto y exitoso desarrollo del trabajo en mención.

Sin otro particular, le reitero mis saludos

FERNANDO CAMPOS ROSEMBERG  
SUB GERENTE

FERNANDO CAMPOS ROSEMBERG  
INGENIERO CIVIL  
Reg. del Colegio de Ingenieros 3857

## Anexo H: Base de datos prueba piloto y fiabilidad

VARIABLE	COMPROMISO LABORAL																				
DIMENSIONES	COMPROMISO AFECTIVO						COMPONENTE DE CONTINUIDAD				COMPONENTE NORMATIVO										
INDICADORES	Lazos emocionales			Percepción de satisfacción de necesidades			Orgullo de pertenencia a la empresa		Necesidad de trabajo en la empresa		Opciones laborales			Evaluación de pertenencia		Reciprocidad con la empresa			Cumplimiento de obligaciones		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
7	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5
8	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3
9	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
10	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
11	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
12	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
14	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
15	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
16	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
19	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
20	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
21	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
22	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4

## Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	22	100,0

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

## Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	21

VARIABLE	DIRECCION POR VALORES																			
DIMENSIONES	VALORES ETICOS						VALORES DE CONTROL				VALORES DE DESARROLLO									
INDICADORES	Participación de personal de la empresa		Revisión de los valores centrale		Difusión de los valores centrale		Existencia de códigos	Educación en valores	Relaciones internas basadas en valores		Decisiones jerarquizadas		Aserividad		Rumores	Motivación	Confianza		Compromiso	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4
2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
6	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5
7	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5
8	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
9	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
10	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
11	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
12	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
13	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4
14	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
16	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
17	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
19	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
20	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
21	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	21	100,0
Excluido	0	,0
Total	21	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	20

## Anexo I: Artículo Científico

1. TITULO. Compromiso Laboral y Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017

2. AUTOR.

Br. Juan José Sandoval Rodríguez

3. RESUMEN.

La investigación titulada: “Compromiso laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017”, pretende reconocer la importancia de la Dirección por valores y su incidencia en el nivel de compromiso laboral en la empresa CAMURB S.A.C. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre el compromiso laboral y dirección por valores en los colaboradores de la empresa por medio de uso de los instrumentos que permitieron establecer la medida en que se muestra el grado de relación entre las variables.

Para este trabajo se empleó un estudio de diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional de tipo básica con una población 60 (100%) colaboradores de la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017. Para la presente investigación se ha empleado como instrumento de medición el cuestionario debidamente validados a fin de medir el nivel de Compromiso laboral y evaluar la aplicación de la Dirección por valores. Una vez recabada la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman a fin de determinar la correlación de las variables: compromiso laboral y dirección por valores Como resultado principal de la investigación se concluye que sí hay relación entre el Compromiso laboral y Dirección por valores, comprobando la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de 0.852 y una significación de 0,000 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación de nivel alta.

4. PALABRAS CLAVE

Compromiso laboral, Dirección, Valores

## 5. ABSTRACT

The research entitled: "Labor commitment and Management for securities in the company CAMURB S.A.C. - Surco 2017 ", aims to recognize the importance of management by values and its impact on a level of work commitment in the company CAMURB S.A.C. The general objective of this research was to determine the degree of relationship between labor commitment and management by values in the company's collaborators through the use of the instruments that allowed to establish the extent to which the degree of relationship between the variables.

For this work, a cross-sectional non-experimental design study with a correlation level of basic type with a population of 60 (100%) collaborators of the company CAMURB S.A.C. - Surco 2017. For the present investigation, the questionnaire has been used as a measuring instrument, duly validated in order to measure the level of Labor Commitment and evaluate the application of the Management by values. Once the required information was collected, Spearman's Rho correlation coefficient was applied in order to determine the correlation of the variables: labor commitment and direction by values.

As a main result of the investigation, it is concluded that there is a relationship between Labor Commitment and Management by values, checking the hypothesis formulated for the two variables with a coefficient of 0.852 and a significance of 0.000 which is less than 0.05 and according to Bisquerra has a degree of high level correlation

## 6. KEYWORDS

Labor Commitment, Management, Values

## 7. INTRODUCCION

La búsqueda constante de mejora de las organizaciones ha puesto hoy en día a los empleados como principal motivo de preocupación entendiendo que el logro de un alto sentido de compromiso de los individuos afecta significativamente en los resultados de la propia organización.

Cada vez, el componente humanista incide con mayor valor sobre el desempeño de una organización. El Boston Consulting Group de siglas

BCG y la World Federation o People Management Association de siglas WPFMA, reportaron en la encuesta mundial de 2010 realizada a un total de 109 países, se destacaron cuatro tópicos como los más críticos respecto a los recursos humanos: gestionar el talento, mejorar el desarrollo del liderazgo, realzar el compromiso de los empleados y planificar estratégicamente los recursos humanos (BGC & WFPMA, 2010). Es en este sentido que se enclava la presente investigación en la manera de medir ese intangible en las empresas de manera que se pueda vincular con la planificación estratégica de la gestión humana.

El compromiso laboral es muy importante para conseguir buenos resultados y tener los valores y la cultura alineada dentro de una empresa. Hoy en día se habla mucho del término “*engagement*” en el mundo, que en español significa compromiso. El *engagement* dentro de una empresa está relacionado con el compromiso que tienen los empleados dentro de la empresa y cómo afecta directa o indirectamente en los resultados. El compromiso de los empleados presenta un carácter estable, a diferencia de la satisfacción y motivación del empleado. El compromiso de un empleado, está directamente relacionado para que este se quede en la empresa ante posibles ofertas. Esto evidencia la necesidad imperiosa de fomentar ambientes favorables para el bienestar de los colaboradores con franca orientación a interpretar sus deseos, dudas y miedos de modo que el logro del compromiso entre lo que una organización busca en sus empleados y lo que el colaborador espera de su empleador se encuentre en equilibrio. Es realmente importante reconocer y comprender que el ser humano es sumamente complejo y con características evidentemente sociales pues vive en convivencia constante y relacionándose con sus semejantes.

## 8. METODOLOGIA

La presente investigación pretende determinar la relación existente entre el Compromiso Laboral y la Dirección por Valores. De acuerdo a los objetivos de este estudio, los resultados permitirán establecer una correlación directa y significativa entre ambas variables estableciendo las relaciones de la

aplicación de valores y su incidencia en el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de una empresa.

El estudio fue no experimental, de diseño correlacional, de carácter transversal y de tipo de muestra no probabilístico. Los instrumentos utilizados para el estudio fueron validados por un jurado experto, para establecer la confiabilidad de los cuestionarios se aplicó la prueba estadística del Alfa de Cronbach para ambas variables a una muestra piloto de 22 colaboradores en el caso de la variable Compromiso Laboral y 21 colaboradores en el caso de la variable Dirección por Valores. Luego se procesaron los datos por el programa estadístico SPSS Versión 22. Se tuvo una muestra de 60 colaboradores.

## 9. RESULTADOS

De los datos obtenidos se observa que el 33.33% (20 colaboradores) tienen el nivel alto de compromiso laboral con la empresa CAMURB S.A.C., mientras que el 66.67% (40 colaboradores) tiene nivel medio de compromiso laboral en la empresa CAMURB S.A.C. Además, se puede observar que el 41.67% (25 colaboradores) tienen un nivel alto de percepción de la Dirección por Valores mientras que el 46.67% (28 colaboradores) tienen un nivel medio de percepción y el 11.67% (7 colaboradores) tienen un nivel bajo de percepción de la Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C.

De la prueba para la hipótesis general se observa que el valor de  $p = 0,000$  es menor que 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación entre el Compromiso Laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,852 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

## 10. DISCUSION

En vista de los resultados observamos que el 66.67% de los colaboradores tienen un nivel medio de compromiso laboral y que el 33.33% maneja un nivel alto de compromiso laboral en la empresa con lo que podemos concluir que la mayoría de colaboradores en la empresa CAMURB S.A.C.

manifiesta conocimiento y ejercicio del compromiso laboral por la empresa. Estos hallazgos se asemejan parcialmente a lo obtenido por Uchuypoma (2016) donde consigue valores de significancia en el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0.426 entendiéndose esto como la existencia de moderada correlación entre las variables clima organizacional y compromiso laboral. La correcta aplicación del instrumento de medición para la variable compromiso laboral aplicando un cuestionario sencillo y coherente permitió visualizar la relación existente en la problemática estudiada de la misma manera que la presente investigación.

En el caso de la variable Dirección por Valores se observa que los colaboradores manejan niveles medios y altos de percepción de la Dirección basada en valores con porcentajes de 46.67% y 41.67% respectivamente, con lo que se puede manifestar que efectivamente la percepción de los colaboradores es que se ejerce el manejo directivo de la empresa basado en valores. Es importante indicar que ambas variables presentan una correlación alta en los análisis estadísticos inferenciales con valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,852 lo que nos pone en la condición de poder inferir que una efectiva dirección por valores aplicada en la empresa CAMURB S.A.C. incide directa y significativamente en los niveles de compromiso laboral de sus colaboradores. Por su parte, Vallejos (2016), mediante una investigación de tipo no experimental y con diseño descriptivo correlacional, manejando una población de 64 trabajadores y aplicando un instrumento de medición (dos cuestionarios) arriba a resultados positivos de relación entre las variables Dirección por valores y construcción de cultura organizacional. Los valores de correlación (Rho de Spearman) llegan a 0,888 dejando claramente determinado que existe una relación muy alta, de la misma manera, la presente investigación alcanza valores elevados de relación que sitúan los resultados en correlaciones altas entre las variables.

## 11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Blanchard, K. y O'connor, M. (1997). *Managing by Values*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Berrett-Koehler

- Cuesta, A. (2016). *Compromiso y gestión humana en la empresa*. Artículo de investigación recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/6368>
- García, S. (2012). *¿Qué es la “dirección por valores”?* Recuperado de: <http://bit.ly/2wPZ2KZ>
- García, S., Dolan, S., y Navarro, C., (1999). *La Dirección por valores para animar la empresa en entornos turbulentos*. Madrid, España: Ediciones Deusto
- Herrera, J. (2016). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT-Lima, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación (4ta ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Mehech, C., Cordero, A., Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139537>
- Meneses, R. (2016). *Gestión educativa y compromiso laboral de los docentes de la Red de Colegios Diocesanos 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Uchuypoma, H. (2017). *Clima organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos-Lima, 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo
- Vallejos, L (2014), *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del centro poblado de Miramar – 2014*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Vallejos, L. (2017). *Dirección por valores y construcción de cultura organizacional en el instituto Araoz Pinto, San Miguel, 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS Y DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, JUAN JOSE SANDOVAL RODRIGUEZ (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría en Administración de Negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 41516579, con el artículo titulado: “Compromiso Laboral y Dirección por Valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco, 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 07 de abril de 2018

.....  
Juan José Sandoval Rodríguez

DNI N°. 41516579



Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio.uchile.cl 1 %
- 2 alicia.concytec.gob.pe 1 %
- 3 repositorio.une.edu.pe 1 %
- 4 repositorio.lamolina.edu.ec 1 %
- 5 dspace.utpl.edu.ec 1 %



Compromiso laboral y Dirección por valores en la empresa CAMURB S.A.C. – Surco 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios

AUTOR

Dr. Juan José Sandoval Rodríguez

ASESORA

Dra. Inocenta Marivel Carbojal Bautista