



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Compensación laboral y compromiso organizacional en un
supermercado de Nuevo Chimbote - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Risco Zavaleta, Jhon Erick (orcid.org/0000-0003-4220-395X)

Victorio Jara, Anthony Andres (orcid.org/0009-0001-3029-9635)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A la memoria de quienes nos guían y protegen desde el cielo. A nuestros grandiosos padres, hermanos y familiares por ser el motor principal para seguir creciendo y cumplir nuestras metas.

Agradecimiento

A Dios, por bendecirnos con una familia maravillosa y por guiar nuestros pasos a través de los años.

Además de ello, al Mgtr. Dios Zarate, Luis Enrique por su ímpetu y orientación para hacer realidad la culminación del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	14
3.2. Variable y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de percepción de variable compensación laboral .</i>	22
Tabla 2. <i>Nivel de percepción de las dimensiones de la variable compensación laboral.</i>	23
Tabla 3. <i>Nivel de percepción de variable compromiso organizacional.</i>	24
Tabla 4. <i>Niveles de percepción de las dimensiones de variable compromiso organizacional.</i>	25
Tabla 5. <i>Contingencia entre compensación laboral y compromiso laboral .</i>	26
Tabla 6. <i>Prueba de Chi cuadrado - Hipótesis general.</i>	27
Tabla 7. <i>Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica 1</i>	28
Tabla 8. <i>Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica 2</i>	29
Tabla 9. <i>Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica 3</i>	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel de percepción de variable compensación laboral .	22
Figura 2. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable compensación laboral.	23
Figura 3. Nivel de percepción de variable compromiso organizacional.	24
Figura 4. Niveles de percepción de las dimensiones de variable compromiso organizacional.	25
Figura 5. Prueba de Chi cuadrado - Hipótesis general.	27
Figura 6. Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica 1	29
Figura 7. Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica 2	30
Figura 8. Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica 3	31

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como propósito principal: Determinar la relación entre compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote 2021. El tipo de investigación fue aplicada , con un diseño no experimental de corte transversal, un enfoque cuantitativo, el nivel fue descriptivo correlacional. Se utilizo una muestra censal de 70 trabajadores de un Supermercado, debido a que la población de estudio es reducida. Como resultados se obtuvo que el nivel de la compensación es fuerte con valor de 52.9%. Por otra parte, se percibe que el nivel de compromiso organizacional es muy alto con un valor de 28.6%. Se concluyo que la compensación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, asimismo de acuerdo a la prueba chi cuadrado con un valor de 69.321, un nivel de significancia de 95% y 9 grados de libertad se determina que existe una correlación positiva entre compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Palabras clave: Compensación, compromiso organizacional, colaboradores.

Abstract

The main purpose of the research work was: To determine the relationship between labor compensation and organizational commitment in a Nuevo Chimbote 2021 Supermarket. The type of research was applied, with a non-experimental crosssectional design, a quantitative approach, the level was descriptive. correlational. A census sample of 70 supermarket workers was used, because the study population is small. As results, it was obtained that the level of compensation is strong with a value of 52.9%. On the other hand, it is perceived that the level of organizational commitment is very high with a value of 28.6%. It was concluded that labor compensation is significantly related to organizational commitment, also according to the chi square test with a value of 69.321, a significance level of 95% and 9 degrees of freedom, it is determined that there is a positive correlation between labor compensation and organizational commitment in a Nuevo Chimbote Supermarket – 2021.

Keywords: Compensation, organizational commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas las organizaciones u empresas tienden a tener la obligación de adaptarse al entorno económico, moderno y revolución tecnológica.

A principios del año 2020 muchas empresas se han visto afectada por la crisis económica y del mercado laboral, siendo provocada por la COVID-19, donde se ha visto perjudicado pequeñas y grandes empresas, amenazando con aumentar aún más la irregularidad e impulsar a muchas familias del sector pobreza, en este caso, el salario mínimo fijado por un gobierno tiende a jugar un rol importante; que pueden eludir los salarios de los colaboradores disminuyan aún más, teniendo como consecuencia la escasez y desigualdad, empeorando la estabilidad y recuperación económica.

Muchas empresas se enfrentan a condiciones en las que el entorno cambia constantemente, lo que les obliga a adaptarse para seguir siendo competitivas. Con la globalización y la ola tecnológica, estas empresas deben descubrir, desarrollar e impulsar diversas tácticas que les permitan no sólo aumentar la competitividad de un bien o prestación de servicio que ofrecen, sino también retener a sus colaboradores.

Asimismo, en el Perú el 87% de las empresas consideran la carencia de compromiso en el trabajo, puesto a que es un problema de cultura organizacional. Muchos de ellos trabajan en enfoque la política establecida por las empresas que sostiene la productividad y beneficios propios (Deloitte, 2015).

Amorós (2017) aduce que el sentirte dedicado a la empresa en la que trabajas, tiene que ver con las oportunidades que te brinda, el trato que recibes y los beneficios económicos que puedes obtener; puesto a que en su mayoría de los trabajadores puntualiza en percibir sus utilidades, y dentro de ella buscan el beneficio de encontrarse en un punto de equilibrio que involucre todos estos aspectos.

De este modo se demuestra la importancia del estudio, conceptuando que la compensación se refleja en el grado de compromiso y eficacia. Sin embargo, existe un alto índice de informalidad en el país, demostrándose el hecho de que algunas empresas no paguen las prestaciones sociales que ordena la ley; esto

provoca un desequilibrio dentro de la organización, que se evidencia en la falta de motivación y sentido de pertenencia del trabajador con su puesto de trabajo. Sin embargo, en la ciudad de Nuevo Chimbote, se encuentran supermercados de los cuales podemos identificar la falta de compromiso de los trabajadores, ya que muchos de ellos son sometidos a extensas jornadas de trabajo; incluyendo las horas extras no remuneradas, y la realización de trabajo no acorde al puesto laboral, y también una política de contratación no mayor a los 6 meses. Mencionado anteriormente, se encuentran factores que implica el grado de compromiso laboral, que tiende a tomar una tendencia negativa, puesto a que es un problema que se origina por falta de inclusión en relación empresa - trabajador, teniendo en cuenta el enlace de remuneración, que trae consigo la preocupación de desempleo y la no conformidad en la que perciben su utilidades, por lo que incrementa el número de personas toman la decisión de búsqueda de un nuevo empleo que satisfaga sus necesidades.

Para entender un poco más sobre el tema de investigación, se formulan las siguientes interrogantes con el propósito indagar y alternar algunas soluciones a nuestro problema expuesto en los párrafos anteriores.

Nuestro problema general fue: ¿Qué relación existe entre compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021 en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021?, en cuanto a la formulación de los problemas específicos fueron: (a) ¿Qué relación existe entre compensación monetaria directa y compromiso laboral en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021?; (b) ¿Qué relación existe entre compensación monetaria indirecta y compromiso laboral en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021?; (c) ¿Qué relación existe entre compensación no monetaria y compromiso laboral en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021?.

Así mismo en la presente investigación, se justifica cómo teórica, porque en el entorno social porque permitirá conocer la influencia de los diversos factores humanos que influyen en su rendimiento y compromiso con una organización, abriendo así una nueva visión empresarial, estableciendo un modelo que integre el ámbito monetario y no monetario.

En la justificación práctica se destaca si existe relación entre ambas variables de nuestra investigación, lo que permitirá crear soluciones innovadoras a los retos actuales para aumentar el compromiso de los trabajadores con su centro de trabajo.

La justificación metodológica se conseguirá inscribir nuevos mecanismos para la recaudación de datos de compromiso laboral y compensación, que se tiene como propósito aportar y compartir para las futuras investigaciones de diferentes rubros.

Como objetivo principal general se estableció: “Determinar la relación que existe entre compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021”; y los objetivos específicos fueron: (a) “Identificar el nivel de compensación laboral en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021” ;(b) “Identificar el nivel de compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021”; (c) “Determinar la relación que existe entre compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021” ;(d) “Determinar la relación que existe entre compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021”; (e) “Determinar la relación que existe entre compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021”.

Asimismo, se plantea la siguiente hipótesis como parte de nuestra investigación:

Hipótesis general: “Existe relación significativa entre compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021”.

Y como hipótesis específicas: Hi: “Existe relación significativa entre compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021”; Hii: “Existe relación significativa compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021”; Hiii: “Existe relación significativa entre compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021”.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco internacional, utilizamos investigaciones en enfoque con nuestras variables de estudio, para determinar la relación entre compensación laboral y compromiso organizacional.

Peña (2016) en su tesis de investigación, utilizó un método descriptivo con un cuestionario aplicado a una muestra censal de 60 colaboradores en la industria metalmeccánica en Coahuila, con el objetivo de conocer los factores más sobresalientes de la variable compromiso. Concluyéndose que las organizaciones deben afianzar el compromiso de sus trabajadores, promoviendo el trabajo en equipo y un ámbito laboral satisfactorio a favor del trabajador. A su vez, se evidencia que los trabajadores perciben un sentido de permanencia relacionado a las condiciones económicas, laborales y tasa de desempleo en el mercado. Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer (2017) en su artículo científico, en su estudio de tipo observacional con corte transversal, tiene como objetivo precisar su influencia en la variables Compromiso Organizacional y su impacto en las estrategias de compensación (honorarios y salarios), para ello aplicó un cuestionario con una muestra de 196 docente de la Institución de educación superior, concluyó que el compromiso que los trabajadores desarrollen hacia una entidad es un indicador de apego hacia ella, ya que se ven involucrados aspectos psicológicos y emocionales. Este factor puede ser elevado cuando las empresas garanticen políticas orientadas a las compensaciones, donde estos trabajadores se sientan a gusto con su régimen salarial, condiciones de trabajo y desempeño.

Nieto Hidalgo (2017) en su tesis, tuvo como finalidad demostrar mediante dos instrumentos de evaluación a 120 empleados de la organización, donde revelaron la existencia de la relación entre ambas variables de estudio, tomando en cuenta el nivel de $r=0,60$, declarando que los empleados con más años de experiencia demuestran un mayor compromiso que los que tienen menos años de experiencia. Prieto (2018) en su investigación, tuvo como objetivo de crear un formato para la gestión del compromiso laboral en las preparatorias del sector público y privado del Estado de Chihuahua, basándose el enfoque múltiple del compromiso organizacional como fundamento de este estudio, ya que permite examinarlo desde las perspectivas emotiva, normativa y calculada. En un estudio transversal,

correlacional y no experimental, se distribuyó un sondeo por correlación a 618 colaboradores de 174 institutos públicos y privados considerando el 29,1% de la administración y 70,9% de los profesores. Tanto como en el sector público como en los privados, los resultados revelaron un fuerte compromiso organizativo en las dimensiones afectiva y normativa. También se descubrió que las características socioeconómicas y demográficas influyen directamente en su grado de compromiso, y los índices altos de compromiso afectivo se debe a que esta institución tiene presente a los hijos de los maestros, les brinda facilidades, tales como becas, guarderías para niños, bonos de puntualidad y capacitaciones constantes.

A continuación, los antecedentes nacionales que se hará mención sobre el tema: Castellanos (2016) en su tesis de pregrado señalada, la relación entre compensación y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa del segmento bancario, se aplicó una metodología de estudio cuantitativo, con diseño no experimental; donde se tomó como muestra de 252 colaboradores en la sede administrativa. Lo resultados concluyeron que existe relación entre las variables y se resalta que el compromiso organizacional es predominante en el 96.4% de la población, además que el componente continuidad con un 4,61 en base a 7, el componente afectivo en 4,7 en base a 7 y el componente normativo es el que más predomina, situándose en el nivel más alto con un valor de 5,3 en base a 7.

Palacios (2018) en su trabajo de investigación, se analizó la relación entre compensación y el compromiso laboral en la entidad financiera Mi Banco, con enfoque descriptivo-correlacional, con una muestra de 50 empleados, mediante un muestreo probabilístico de tipo censal y dos instrumentos para cada variable. Con un coeficiente de correlación de 0,382, los resultados se destacan que existe una asociación significativa y directa entre la variable de compensación y el compromiso organizativo. Por lo tanto, las dimensiones de la variable compensación se destaca que la relación entre el sueldo nominal y el compromiso organizacional es significativa y directa con un coeficiente igual a 0,381; y asimismo con la relación entre las remuneraciones no financieras y el compromiso laboral es significativa y directa con un coeficiente con un valor a 0,380.

Luna (2017) en su tesis de pregrado, tiene como objetivo de examinar el vínculo entre la variable compensación y las dimensiones del compromiso laboral, utilizando la técnica deductiva no experimental sobre una muestra de 103 colaboradores y un instrumento de medición de variables. Y como resultados arrojó un valor calculado de 4,507 en la prueba estadística de chi cuadrado, también una significación bilateral de 0,034 (p valor) con 1 grados de libertad, por lo tanto, se determinó que existe un vínculo entre ambas variables, donde el compromiso se destaca del comportamiento en base a los objetivos planteados por parte de la empresa; asimismo en cuanto a la remuneración, la satisfacción es de media baja, ya que existen pocas subvenciones e incentivos.

García (2018) en su tesis, hace mención el grado de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores del servicio médico privado en Lima, teniendo como principal propósito identificar el vínculo entre ambas variables, sosteniendo el tipo de investigación básico orientada, con diseño no experimental, correlacional cuantitativo y de corte transversal. En la organización, se plasmó el método encuesta para la recolección de datos considerando como población los colaboradores de la empresa, teniendo como resultado un coeficiente de correlación de 0.619 y una significancia bilateral de 0,000. Afirmando que, si existe una relación positiva entre ambas variables de estudio, destacando en cuanto más énfasis se ponga en reforzar el compromiso emocional y la compensación económica, mayor será el grado de satisfacción laboral.

Avellaneda (2017) en su tesis pregrado señaló como principal objetivo de identificar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal en el centro médico, para ello se plasmó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional, de corte transversal. Para ello en la muestra se extrajo de toda la población, que se incluyó a 50 trabajadores con edades de 25 y 65 años, entre hombres y mujeres. Se estableció dos instrumentos para la medición del vínculo de las variables: la primera escala menciona el compromiso organizacional y la segunda se desarrolló la rúbrica de desempeño laboral. Estos hallazgos concluyeron que, si existe una relación entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los colaboradores del centro médico, indicando un valor de ($r = 0,306^*$ y $p 0,05$), puesto a que la formación médica en el sector público es escasa y costosa.

Los mismos grupos hacen de forma independiente, cuyo fin de estar más comprometidos y desarrollar una mejor labor, al margen de los obstáculos y deficiencias. Para ello tienen en cuenta el tiempo laborado, el prestigio del centro de salud y la dificultad de hallar otro trabajo en el mismo sector.

Caycho Bando (2020) en su tesis, señala que existe una relación entre compromiso organizacional y carga de trabajo, donde el coeficiente de correlación es 0.449; la significancia es 0.032, concluyendo que es un riesgo para los empleadores tomar la decisión que marcharse debido a la carga de actividades, y en consecuencia trae consigo un impacto desfavorable en las operaciones de la empresa, lo cual se verá afectadas el desempeño y cumplimiento de los objetivos de la organización.

Flores & Gómez (2018) en su tesis, concluyó que efectivamente existe una relación positiva entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional. En el enfoque personal dependerá de una visión positiva, incluyendo el apoyo organizativo y satisfacción laboral. Del mismo modo, si la persona tiene una opinión negativa, es muy factible que no esté satisfecha con su empleo, y, en consecuencia, se marche, por lo tanto, es fundamental que la organización se esfuerce por fomentar el sentimiento de pertenencia y la conexión emocional para aumentar el grado de motivación y de la lealtad entre los trabajadores. Se deben tomar como opciones viables la integración de grupos y trabajo en equipo.

Tello Flores (2021) en su tesis de pregrado, señaló como objetivo principal de determinar la relación de compromiso organizacional y su desempeño laboral. Por consiguiente, en su investigación relevante, la muestra del estudio es de 60 trabajadores del lugar donde los datos son recolectados por el cuestionario. Por lo tanto, se determinó que existe una relación de nivel medio entre ambas variables de estudio, con una significancia de $0,000 < 0,05$, afirmando que en la enfermería del hospital Belén de Lambayeque el personal demuestra un mejor desempeño, por lo tanto, esto implica el suficiente manejo de habilidades personales, sociales y metodológicas.

Flores Vela y Pinchi del Águila (2020) en su tesis concluyó que si existe relación entre compromisos laborales y variables salariales en la empresa Las Palmas Aqua Inversiones, donde se realizó una encuesta transversal cuantitativa, descriptiva y de relevancia, mediante técnicas censales y una muestra de 30 colaboradores, por

lo que se determinó existe vínculo positivo entre los salarios de los empleados y los compromisos organizacionales, cuyo valor es ($r = 0.566^{**}$; $p < 0,00$), afirmando que el nivel de su desempeño de los colaboradores dependerá de las utilidades que perciban.

Misari (2017) concluyó que existe una relación significativa moderada entre el clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto Educación Superior Tecnológico Público. Como valor obtenido para el χ^2 (25,720) fue mayor al valor teórico ($\chi^2 t = 9,49$), con un p valor de 0,000, aceptando la hipótesis alterna, que señalando que la relación de las variables analizadas fue significativa, y se destaca en esta dimensión que el trabajador tiene la opción de analizar su campo laboral, incluyendo condiciones, oportunidades a futuro, situación actual, a medida que su balance sea positivo aumentara su apego.

Como antecedentes locales expuesto al tema son los siguientes:

Gavino Santiago (2019) en su tesis de pregrado, cuyo objetivo tiende a determinar si existe una relación entre variable compensación y el desempeño laboral en el Hospital III de Essalud – Chimbote. Se aplicó cuestionario de Compromiso Organizacional para encuestar a 40 empleados y trabajadoras de entre 21 y 65 años, aplicando estudio cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional, se determinó que si existe un vínculo positivo entre ambas variables de estudio, resaltando que la remuneración y el reconocimiento adecuado aporta una mejora constructiva, enfocándose en la eficiencia y eficacia a través del desempeño laboral, con el propósito de brindar servicios de calidad por parte del personal del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

Para describir la primera variable de estudio; es decir compensación, se define como prestación o servicio que recibe el trabajador, implicando con la proactividad, eficiencia y eficacia en el trabajo (Chiavenato, 2009).

Fuch y Sugano (2009) indica que las compensaciones no monetarias son necesarias para la vinculación, debido a los aspectos monetarios que por sí solos son insuficientes y sólo sirven como atractivo temporal. Entre los aspectos no monetarios destacan el reconocimiento, los planes de carrera y el equilibrio

emocional, porque desempeñan un papel importante no sólo en el estado de ánimo, sino también en el desarrollo de su potencial y capacidad para afrontar nuevas metas.

Varela (2013) sintetiza que el pago de las compensaciones e indemnizaciones básicas repercute con el desarrollo del trabajo del personal, considerando la formación de valores éticos, profesional, y su entorno social (p.22).

Caldera y Giraldo (2013) sostienen que la compensación directa incluye el salario, los premios y las comisiones, mientras que la indirecta incluye las horas extraordinarias, las primas, las vacaciones, la comida, el transporte y otras ventajas proporcionadas por la organización.

Hernández y Carrillo (2014) precisan que la compensación es un atributo que perciben los empleadores como contraprestación total en cuanto a su derecho o sus servicios requeridos. La finalidad de la retribución es motivar, atraer e incentivar a la persona para que realice su trabajo con mayor agrado, desarrollándose de manera integral, alcanzando los objetivos y las metas de la institución.

Orchak y Marín (2015) demuestran que la compensación es una herramienta que beneficia a ambas partes, en este caso empleado y trabajador, ya que es un mecanismo que permite beneficiar el vínculo laboral, donde una buena compensación repercute positivamente en mantener a un trabajador satisfecho por los esfuerzos realizados y a la organización satisfecha con la productividad y desempeño.

Arbaiza (2016) designa un sistema de compensaciones de beneficios que el individuo percibe a cambio de su trabajo, que implica un esfuerzo físico y mental. Tales ventajas se manifiestan como pago, incentivos, formas monetarias y no monetarias de retribución. Así mismo explica el significado de la compensación afirmando que estas retribuciones asisten y sirven de estímulo a los trabajadores para el logro de metas relacionadas con su aptitud de incrementar el desarrollo sostenible de la entidad.

Los principales componentes de la compensación, son los siguientes: 1) Compensación directa, que se centra en el pago de un salario fijo, bonos y recursos entregados en cantidades en efectivo; 2) Compensación indirecta, que se centra en la entrega de elementos que logran la mejor versión del trabajador y

lo motivan a realizar su trabajo con mayor ahínco; estos elementos pueden ser monetarios o no monetarios. La primera se refiere a todos los aspectos definidos anteriormente con el trabajador, como el salario y las bonificaciones, pero la segunda implica la dimensión emocional, ya que su objetivo es que el individuo mejore interiormente y se desarrolle de forma holística. (Mogollón, 2016).

De acuerdo lo mencionado anteriormente, para analizar la variable compensación se aplicará el sistema de retribución total fijado por Arbaiza (2016) en el que se detallan las tres dimensiones: a) Compensación monetaria directa que está sujeto al sueldo, pago de seguros y demás elementos financieros vinculados con el trabajador, particularmente se relaciona con el intercambio del servicio prestado; b) Compensación monetaria indirecta: orientado en la retención y fidelización del trabajador de la empresa, representadas tales como: vacaciones, póliza, los fondos de pensiones, acceso a créditos; c) Compensación no monetaria: orientado en el aspecto mental y pasional, que tiene como propósito avalar la excelencia del trabajador dentro de su puesto de trabajo, considerando periódicamente las capacitaciones y el buen clima laboral por parte de la organización.

Para definir la segunda variable de compromiso laboral, existen numerosas estrategias para impulsar el compromiso laboral de los empleados: la primera es el reconocimiento del trabajo o esfuerzo de un empleado, siempre y cuando cumpla con las metas u objetivos de la organización. La segunda es la confianza, que se basa en el apoyo de la empresa al empleado a la hora de asignarle funciones o puestos esenciales. El tercero son los retos, en los que se asignan a los empleados diversas tareas para aumentar y mejorar el desarrollo de sus funciones. El cuarto factor es la satisfacción, que resulta de los factores anteriores combinados con la optimización continua de los procesos para dar lugar a sentirse a gusto con lo que ofrece la empresa. El quinto factor es la capacitación; incluye que los empleados sean partícipes de las actividades de la organización, considerando autonomía en la toma de decisiones.

Opere (2018) afirma que un trabajador no estará plenamente comprometido con su trabajo si no se siente satisfecho en el puesto que ocupa; por tanto, para fomentar el compromiso, es necesario proporcionarle motivación, sentido de pertenencia, y así podrá tener el deseo de esforzarse más dentro de la organización, sin dejar de tener en cuenta el aspecto de la remuneración.

Werf (2020) menciona que el compromiso de las empresas es cada vez más importantes y profundos, calificándolo como los lazos que unen ambas partes a partir de experiencias, condiciones y garantías dentro de una organización, en líneas generales los empleados que perciben un profundo compromiso, se sienten valorados, aceptan los ideales de la empresa como propios y comprenden los objetivos que persiguen. La diferencia clave está en que las personas tienen más poder de decisión en el trabajo, fomentado la productividad más proactiva a la hora de prestar ayuda a sus compañeros.

Batugal & Tindowen (2019) determinan que el compromiso laboral se define como el afecto intrínseco y mental de un empleado a la institución donde labora, y se caracteriza por estar siempre pendiente a la preeminencia de la organización, que relaciona con el cuidado de los activos esta proporciona, de tal manera cumplir cabalmente con los objetivos establecidos por la empresa, mejorar sus habilidades a través de retos internos y reafirmar su lealtad en función de los resultados positivos.

Por consiguiente, las autoras Rubio y García (2019) precisan que el compromiso laboral se enfoca en el avance y ejecución de las metas marcadas por la organización, es decir que, las personas están enfocadas física, cognitiva y emocionalmente en el trabajo, comparadas con aquellas con visiones diferentes, que no tienen el compromiso en la organización, porque en lugar de ver el trabajo como una fuente de estrés y desgaste continuo, lo visualizan como una oportunidad para asumir nuevas tareas con pasión y compromiso.

Por su parte Aldana, Tafur & Leal (2018) fundamentan los objetivos de la implementación de estrategias de compromiso laboral, los cuales son: identificar el nivel de compromiso, buscar el bienestar integral del trabajador, fomentar los medios de comunicación asertiva, fomentar el trato equitativo entre las diferentes áreas de la organización, los cuales deben ser factores a considerar en la implementación de estrategias.

En cuanto a los beneficios del compromiso organizacional, se reconoce principalmente lo que menciona Uribe (2015), especifica los siguientes beneficios: 1) En los grupos se utilizan de forma más eficiente, ya que los empleados están hasta 18% más comprometidos que los empleados desinteresados; 2) Aumenta la satisfacción del consumidor al ofrecer una atención más especializada, lo que

incrementa la fidelidad a la marca, mientras que otra ventaja actual es que incrementa la autonomía al permitir el autocontrol de sus funciones en un 88%, lo que conlleva una disminución de costo de supervisión u otros costes asociados; 3) Bienestar emocional, comprometiéndolo a los empleados desarrollar sus capacidades emocionales creando un ámbito laboral satisfactorio; 4) Seguridad ocupacional, los colaboradores de la empresa contarán con un seguro de riesgo que cubra cualquier tipo de accidentes, este tipo de características hacen sentir aún más la importancia hacia los empleadores que brinda la empresa en relación con sus colaboradores, Por último, una de las ventajas del flujo económico, que no busca solo el aprovechamiento de la empresa, sino que también suele duplicar el valor salarial en un 25%. Para determinar las dimensiones de la variable compromiso organizacional, se toma en cuenta las distintas dimensiones que se complementan entre sí. Cuanto más vinculado emocionalmente esté un empleado, más probable será la permanencia en la empresa (Allen y Meyer, 1990, citado por Meixner, 2020, pag.77).

Para la primera dimensión, nombrada como compromiso afectivo se expresa como la voluntad de los empleados de permanecer en la empresa. La relación afectiva que existe entre la organización y empleador es significativa, lo cual se integran las actividades laborales y metas establecidas, dado que la organización logre su propósito requerido. Por lo tanto, el grado de compromiso afectivo sea altamente relacionado con la organización y empleador, es factible la existencia de un buen ambiente laboral (Pan et al., 2018).

Loan (2020) esta dimensión define como el apego emocional que tienen los trabajadores con su puesto de trabajo. Asimismo, los empleadores se sienten involucrados en las actividades que se generan dentro de ella, lo cual se destaca aspectos como la actitud, la relevancia y una identidad perceptible con la empresa. En cuanto la segunda dimensión, señalada como compromiso de continuidad destacan que las empresas deben considerar a los empleadores de brindar la mejora continua, desarrollándose con las actividades y la prevalencia en el ámbito profesional, incluyendo los reforzamientos necesarios, puesto que se sumaría un grado de orgullo significativo, cumpliéndose con los objetivos plasmados por parte de la organización. (Masud y Daud, 2019).

Por consiguiente, la tercera dimensión, señalada cómo compromiso normativo describe la forma de compromiso que obliga al colaborador a cumplir los objetivos y políticas de la organización, no porque su puesto de trabajo dependa de ello, sino porque se considera útil y lo mejor que puede hacer. En este enfoque, el compromiso normativo pretende conectar los objetivos de los colaboradores con los objetivos establecidos por la organización, originando así la ejecución óptima para alcanzar el objetivo propuesto. (Uribe, 2015).

Se puede definir, como el compromiso que un trabajador desarrolla por el sentido de reciprocidad, donde siente que debe mantenerse dentro de la empresa para cumplir un deber o manifestar su lealtad, estas características pueden tener influencias en experiencias dentro de su vida laboral y personal, esto significa que no solo el clima organizacional si no también el clima familiar influye en cómo se desempeña este compromiso por parte del trabajador (Mastretta, 2015).

III. METODOLOGÍA

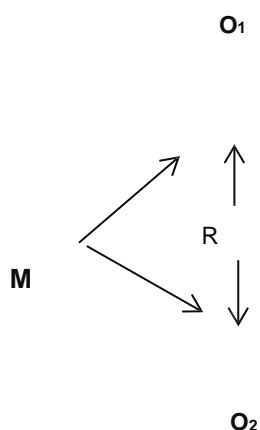
3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación.

Se utilizó el tipo de investigación una aplicada porque busca proporcionar respuestas a las preguntas concretas ya establecidas mencionado anteriormente. Según Hernández, et. al. (2014) señalaron el tipo de investigación se dará aplicada, con enfoque cuantitativo, estableciendo el uso de instrumentos y teorías, que conduzcan a las conclusiones adecuadas.

Diseño de la investigación

Esta investigación es de diseño no experimental – transversal, no experimental, porque no se manipularán las variables de estudio y se recolecta información de manera independiente de cada variable de investigación, y transversal porque los datos se recogieron en un tiempo único (Hernández et al., 2014).



Dónde:

M: Muestra

Ox1: Observación variable “Compensación laboral”

Ox2: Observación variable “Compromiso Organizacional”

R: Relación entre las variables estudiadas

Enfoque: Cuantitativo

En el presente trabajo de investigación tendrá como enfoque cuantitativo, ya que se empleará la recopilación de datos y análisis estadísticos para demostrar las hipótesis y teorías (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

3.2. Variable y operacionalización

Se destaca porque dentro de sus propiedades intrínsecas esta puede ser cuantitativa o cualitativa, de acuerdo al fenómeno a investigar con diversos criterios, esto quiere decir que pueden ser cambiantes bajo la influencia de las unidades de observación (Cvetkovic-Vega et al., 2021).

Las variables que serán materia de estudio en la investigación son las siguientes:

a. Variable 1: Compensación laboral

Definición conceptual:

Consiste en una serie de retribuciones ofrecidas por la empresa a los empleados a cambio de su trabajo físico o mental, incluidos pagos, incentivos económicos y diversas formas de premios monetarios y no monetarios. (Arbaiza, 2016)

Definición operacional:

Manifiesta el conjunto de atributos ya sea en físico o emocional que la empresa brinda a su colaborador con el fin de atraer y retenerlos manteniendo su seguridad, se cuantifico mediante la aplicación de 15 ítems que especifican las dimensiones vinculadas con cada variable.

Indicadores

Los indicadores creados para cada dimensión son las siguientes:

Compensación Monetaria Directa: Sueldo fijo, seguro de salud, pensión de jubilación, gratificaciones

Compensación Monetaria Indirecta: Bonificaciones por horas extra, vacaciones, compensación por tiempo de servicio

Compensación no Monetaria: Reconocimiento al trabajador, retroalimentación, premios e invitaciones, ambiente laboral

Escala de medición

Se clasifica en la siguiente escala ordinal: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

b. Variable 2: Compromiso laboral

Definición conceptual:

Es el factor que involucra los valores y aspiraciones de los trabajadores que están alineados y congruentes donde se desempeñan, manteniendo la pasión, entrega y dedicación constante con la organización (Uribe, 2015)

Definición operacional:

Es el nivel de apego que poseen los trabajadores hacia su centro de trabajo, esto permite saber si permanecerán en la organización o si realizarán sus actividades con la pasión requerida para poder alcanzar los objetivos, se cuantificó mediante la aplicación de 15 ítems en donde se hace mención a las dimensiones relacionadas a la variable.

Indicadores

Se llegaron a plantear por cada dimensión los siguientes indicadores:

Compromiso Afectivo: Identificación del colaborador, vínculo afectivo, metas, Objetivos

Compromiso Continuo: Tiempo de Servicio, gratitud, beneficios.

Compromiso Normativo: Sentido de obligación, contribución al cumplimiento de objetivos, moral

Escala de medición

Se clasifica en la siguiente escala ordinal: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Lakens (2022) precisa que la población de estudio engloba a todo el conjunto de personas, animales, individuos y objetos que poseen rasgos homogéneos y son materia de interés para el investigador.

Se tiene como población a utilizar la cantidad de 70 trabajadores de un Supermercado en Nuevo Chimbote, al ser una población finita y totalmente medible se elimina el rubro de muestra.

- **Criterios de inclusión**

Así mismo se utilizará tanto criterios de inclusión como exclusión los cuales serán:

Los criterios para el enfoque de inclusión: a). Colaboradores con más de 6 meses de antigüedad. b). Colaboradores que ejercen en el área de atención al cliente.

- **Criterios de exclusión**

a). Colaboradores con descanso vacacional o licencia temporal. b) Personal del área administrativa. C) Personal subcontratista

Muestra

Una muestra estadística es una recopilación de datos e información elaborada mediante técnicas estadísticas que refleja una población. Una muestra estadística se extrae de un grupo de personas cuando se desea examinar o recopilar más información sobre un hecho concreto. (Riley y otros, 2020).

La muestra aplicada serán los mismos 70 trabajadores en el área de atención al cliente del Supermercado.

Muestreo

Para nuestro estudio seleccionamos el método de muestreo no probabilístico. Taherdoost (2017) señala que en este tipo de muestreo se desconoce la probabilidad de tener una selección de algún elemento en particular con el que se integra la población. Cuando no es posible producir una muestra aleatoria

debido a diversas variables que pueden ocurrir con la muestra, se recomienda este tipo de muestreo.

Unidad de análisis

Se proporciona como el análisis esencial sujeto a la materia de estudio, donde se plantearán preguntas concisas para la recopilación de información, resaltando un diagnóstico referido a la investigación (Arias & Covinos, 2021). Para este trabajo seleccionamos a 70 colaboradores en el puesto de atención al cliente del Supermercado.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Se estableció utilizar la recopilación de datos de nuestras variables de estudio, la encuesta.

Barbosa (2018) indica que la realización de la técnica es mediante la aplicación de interrogantes a los diversos individuos los cuales se desea obtener la información sobre los conceptos de la problemática establecida.

Se usó una encuesta para adquirir información precisa de los colaboradores del Supermercado en Nuevo Chimbote, tomando en cuenta la percepción que tienen los colaboradores sobre la compensación laboral y compromiso organizacional.

Instrumento: Cuestionario

Se estableció al cuestionario como el instrumento a utilizar para obtener la opinión de los trabajadores, se justifica en el hecho que a través de ello se puede obtener mayor volumen de información y permite su posterior análisis estadístico.

Ávila et al., (2020) refieren que, el cuestionario está compuesto por preguntas, que pueden ser cerradas o abiertas referentes a las variables de estudio que permitirán lograr los objetivos trazados en el proyecto de investigación.

Podemos decir que el cuestionario es un instrumento que permite manejar información de un determinado grupo de personas de manera confiable, eficaz y de fácil interpretación. El Cuestionario estará conformado por 30 preguntas, de las cuales 15 de ellas respondes a cada variable de estudio que estarán dirigidos a los colaboradores del puesto de atención al cliente del Supermercado en Nuevo Chimbote.

La escala utilizada en la investigación fue de tipo Likert, que consiste en establecer grupos de manera numérica a través de cada ítem que será presentado a los individuos del estudio, cada indicador puede mostrar el grado de conformidad o disconformidad respecto a los que se le consulta, pudiendo analizarlos de manera eficiente. Donde (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo. (Moreno, 2018).

Validez

Según Hernández (2014) se refiere al grado de efectividad con la cual una herramienta determina y evalúa las cambiantes (p.200).

En cuanto a la vigencia investigación, la aprobación de las herramientas ha sido hecha por el juicio de 3 profesionales en el asunto, los cuales por medio de la existencia de una matriz analizaron exhaustivamente la interacción de las preguntas en funcionalidad a indicadores, dimensión y variable.

Confiabilidad

Según Medina & Verdejo (2020) mencionan que la confiabilidad es aplicada mediante una prueba Alfa de Cronbach, considerada como una técnica metodológica, utilizando la escala de medición Likert, dando a conocer el cuestionamiento de la persona sobre el grado de conformidad, empleando a su vez del uso de una prueba piloto para la obtención de respuestas a nuestra investigación. El coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario debe ser superior a 0,80 para que el cuestionario sea fiable y útil.

3.5. Procedimientos

En la investigación lo primordial fue la aprobación del proyecto por parte de la Universidad Cesar Vallejo, además de ello se presentó la cara dirigida al gerente zonal para poder desarrollar la investigación. Los trabajadores fueron seleccionados intencionalmente de acuerdo al área de servicio al cliente, a dichas personas se les envió un formulario Google (GOOGLE FORMS) a las respectivas cuentas personales completando la totalidad de la población a encuestar, para ello empleamos la técnica de la encuesta con la aplicación del instrumento llamado cuestionario. Para la realización del procesamiento de datos, se hizo efectivo la

aplicación del instrumento y posteriormente su tabulación en Excel, la cual permitió categorizar las variables. Luego se procedió al análisis en el programa estadístico SPSS para obtener los gráficos y tablas de resultados que permitirán inferir los resultados de acuerdo a los objetivos establecidos en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo.

Se da a conocer que este tipo de análisis describe los resultados de ambas variables de estudio (Hernández, et. al., 2014).

Las posturas expresadas por diversos encuestados se presentan en tablas de frecuencia y gráficos de barra que van acorde con los objetivos de nuestra investigación. **Análisis inferencial.**

Dan a conocer la evaluación de una población que infiere en el procedimiento estadístico partiendo de una muestra tomada para su estudio correspondiente. (Hernández et al., 2014).

La herramienta efectuada es Chi-cuadrado que permite hallar la contrastación de hipótesis y a la vez el grado de correlación.

3.7. Aspectos éticos

En la realización del presente trabajo de investigación se establece tener en cuenta los principios éticos relacionados con la aprobación de la organización donde se realizará el proyecto a fin de tener un acuerdo entre ambas partes, investigador y organización. Para ello la organización solo ofrecerá información puntual y que se necesite para el desarrollo de la investigación, y el investigador tomará dicha información de manera responsable para fines académicos y científicos, para ello se garantiza el anonimato de datos de las personas involucradas en la investigación y la libertad absoluta de elegir su participación en la obtención de información para el presente proyecto.

Por tanto, se recalca el cumplimiento de los siguientes criterios: (1). Integridad derechos e intereses se respetaron, de acuerdo a la influencia e implicancia de los resultados obtenidos, se conservó la confidencialidad de los individuos y la información proporcionada. (2). Para conservar la confidencialidad de la población

de estudio, se calificó como anónimo a cada participante hasta completar la muestra total. (3). Evitar todo elemento relacionado con el plagio y malversación de información, mediante el uso de la citación bajo las normas APA para información respecto al marco teórico y conocimientos previos con el fin de no afectar los derechos e intereses de los autores. (4). No manipular la información obtenida por la muestra, con el fin de mantener los principios de transparencia.

IV. RESULTADOS

Para los siguientes resultados de la investigación se encuestó a 70 colaboradores en un supermercado de Nuevo Chimbote – 2021, que se incluyeron en la población objetiva, donde se dieron como respuesta a los siguientes cuestionarios designado cómo “Compensación laboral y compromiso organizacional”, que fue aplicado en un definido tiempo.

Análisis descriptivo

Tabla 1

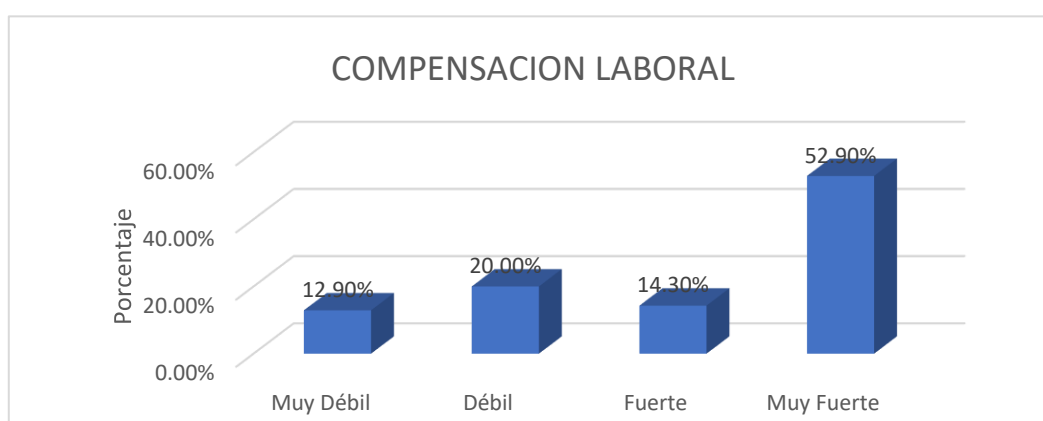
Nivel de percepción de la variable sobre compensación laboral de los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Niveles	(Fi)	(%)
Muy Débil	9	12.9
Débil	14	20.0
Fuerte	10	14.3
Muy Fuerte	37	52.9
Total	70	100%

Nota. Encuesta realizada a los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Figura 1

Nivel de percepción de la variable sobre compensación laboral de los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote - 2021



Nota. Encuesta realizada a los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Interpretación:

En la figura numero 1 muestra que el 12.90 % de los trabajadores cierto nivel de compensación laboral lo cual se determinó que es muy débil, el 20 % es débil, el 14.30% es fuerte y el 52.90% muy fuerte.

Tabla 2

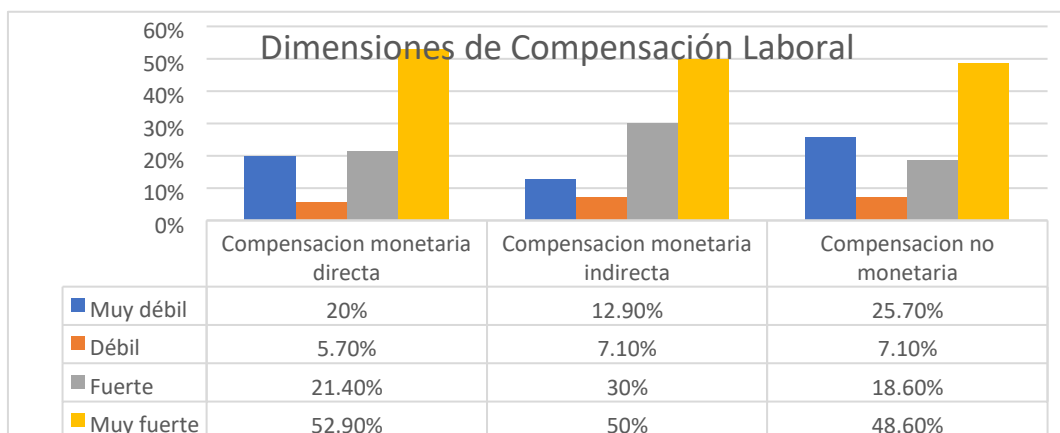
Nivele de percepción de las dimensiones de compensación laboral en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Dimensiones	Muy débil		Débil		Fuerte		Muy fuerte		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compensación monetaria directa	14	20	4	5.7	15	21.4	37	52.9	70	100
Compensación monetaria indirecta	9	12.9	5	7.1	21	30.0	35	50.0	70	100
Compensación no monetaria	18	25.7	5	7.1	13	18.6	34	48.6	70	100
Total	70		70		70		70		70	100

Nota. Encuesta realizada a los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Figura 2

Niveles de las dimensiones de compensación laboral de los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.



Nota. Encuesta realizada a los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Interpretación:

La figura numero 2 nos muestra que el 52.90% de los trabajadores en conexión con la compensación monetaria directa está en niveles muy fuertes, el 21.40% es fuerte, el 20% muy débil y el 5.70% débil. Asimismo, en relación con la dimensión compensación monetaria indirecta el 50% indica que es muy fuerte, el 30% fuerte, el 12.90% débil y 7.10% débil. De igual forma, se vincula con la dimensión compensación no monetaria, y un 48.60% refleja que es muy fuerte, 25.70% muy débil, 18.60% fuerte y 7.10% débil.

Tabla 3

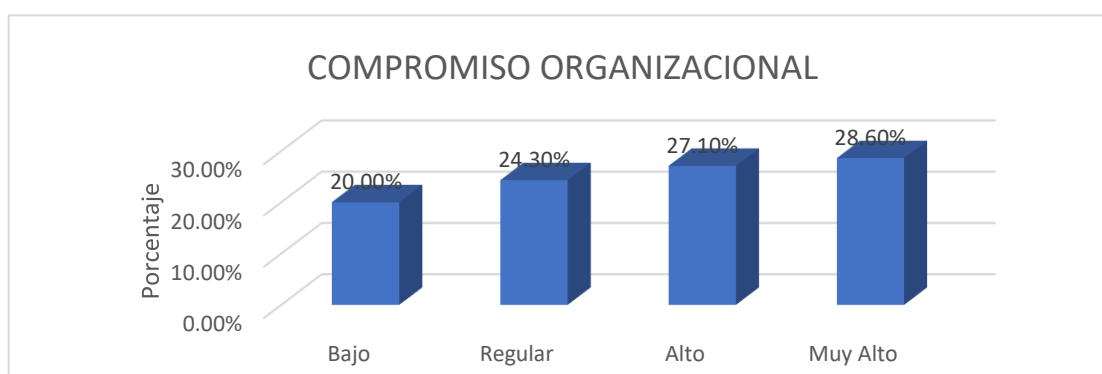
Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Niveles	(Fi)	(%)
Bajo	14	20.0
Regular	17	24.3
Alto	19	27.1
Muy alto	20	28.6
Total	70	100%

Nota. Encuesta realizada a los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Figura 3

Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.



Nota. Encuesta realizada a los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Interpretación:

En la figura numero 3 nos muestra que el 20.00% de los trabajadores indican tener niveles bajos de compromiso organizacional, 24.30% regular, 27.10% alto y un 28.60% bajo.

Tabla 4

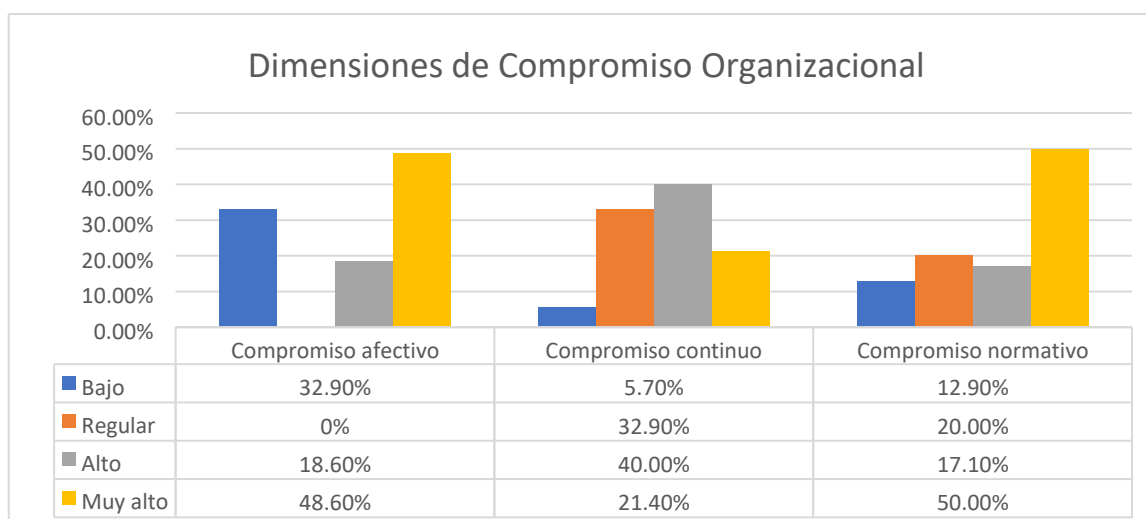
Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional de los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Muy alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso afectivo	23	32.9	0	0	13	18.6	34	48.6	70	100
Compromiso continuo	4	5.7	23	32.9	28	40.0	15	21.4	70	100
Compromiso normativo	9	12.9	14	20.0	12	17.1	35	50.0	70	100
Total	70		70		70		70		70	100%

Nota. Encuesta realizada a los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Figura 4

Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional de los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.



Nota. Encuesta realizada a los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Interpretación:

En la figura número 4 nos manifiesta que el 48.6% de estos trabajadores están en niveles muy altos, el 32.9% es bajo, y el 18.6% alto.

Además, en relación con la dimensión compromiso continuo y que el 40% indica que es alto, el 32.9% bajo, el 21.4% muy alto y el 5.7% bajo. De igual forma, se asocia a la dimensión compromiso normativo, el 50% señala que es muy alto, 20% regular, 17.1% alto y 12.9 % muy bajo

Hipótesis General

(Ho): No hay ningún tipo de relación significativa dentro de compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

(Ha): Si encontramos relación significativa dentro de compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

Decisión

-Considerando un nivel de significancia como 0.05 se toma las siguientes hipótesis Que X^2 t sea superior que X^2 c se toma la hipótesis nula y denegamos la hipótesis alterna, hipótesis nula (Ho), hipótesis alterna (Ha).

Tabla 5

Contingencia entre compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

	Compromiso organizacional				Total
Estadísticos	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	
Muy Débil	4 44.44%	5 55.56%	0 0%	0 0%	9 100%
Débil	10 71.43%	4 28.57%	0 0.00%	0 0.00%	14 100.00%
Fuerte Comp.	0 0.00%	6 60.00%	3 30.00%	1 10.00%	10 100.00%
laboral Muy Fuerte	0 0	2 5.41%	16 43.24%	19 51.35%	37 100.00%
	14	17	19	20	70
Total	20.00%	24.29%	27.14%	28.57%	100.00%

Nota. Encuesta realizada a los colaboradores en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.

Interpretación:

Se observa de la tabla número 5, que al 100%, la contingencia de compensación laboral y compromiso organizacional se encuentra en un 44.44% que corresponden a un nivel “muy débil”, por consiguiente, del nivel “bajo” y 55.56% del nivel “regular” de compromiso laboral, en estos niveles figuran las personas que son neutras y continúan laborando acorde a las condiciones establecidas.

Análisis inferencial

Como objetivo general tenemos: **Determinar la relación entre compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.**

Tabla 6

Prueba de Chi cuadrado - Hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	69.321 ^a	9	.000
Razón de verosimilitud	81.949	9	.000
Asociación lineal por lineal	44.819	1	.000
N de casos válidos	70		

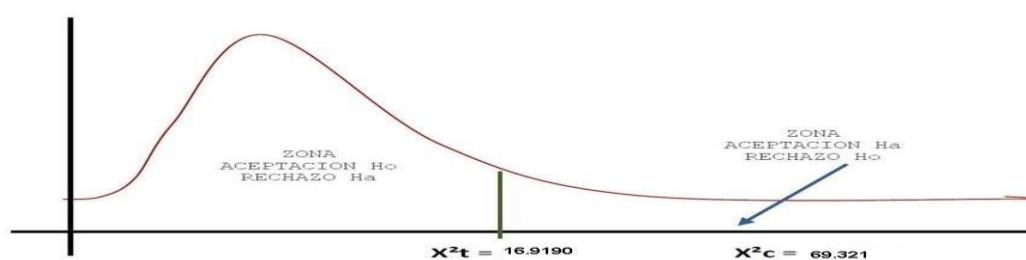
Nota. Datos de SPSS v.26.

Interpretación:

Observamos el valor obtenido de chi cuadrado $X^2_c = (69.321)$ y el valor crítico $X^2_t = (16.9190)$, con un nivel de significancia de 95%, $\alpha = 0.05$, y 9 grados de libertad, por ende, tenemos la decisión exacta $X^2_c > X^2_t$, al ser muy evidente estas cifras se rechaza la Hipótesis Nula ya que se encuentra en la zona de rechazo. Para finalizar afirmamos que si existe relación significativa entre compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

Figura 5

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general



Nota. Tabla 6

Hipótesis específicas Hipótesis específica 1

(Ho): No hay ningún tipo de relación significativa dentro compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021 (Ha): Si encontramos relación significativa dentro compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021

Decisión

Considerando un nivel de significancia 0.05. Se toma las siguientes hipótesis: Que X^2_t sea superior que X^2_c se toma la hipótesis nula y denegamos la hipótesis alterna, hipótesis nula (Ho), hipótesis alterna (Ha).

Como primer objetivo específico tenemos: **Determinar la relación entre compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021.**

Tabla 7

Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	106.746	6	.000
Razón de verosimilitud	112.226	6	.000
Asociación lineal por lineal	61.529	1	.000
N de casos válidos	70		

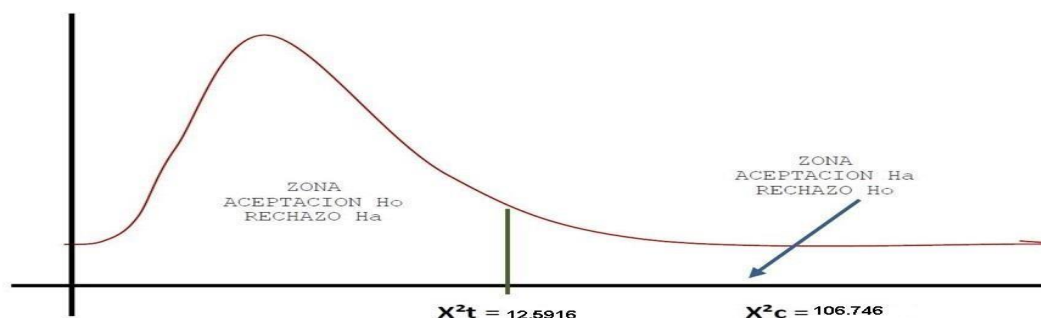
Nota. Datos de SPSS v.26.

Interpretación:

Observamos el valor obtenido de chi cuadrado $X^2_c = (106.746)$ y el valor crítico $X^2_t = (12.5916)$, con un nivel de significancia de 95%, $\alpha = 0.05$, y 9 grados de libertad, por tanto, se realiza la función de $X^2_c > X^2_t$, se rechaza la Hipótesis Nula ya que se encuentra en la zona de rechazo. Para finalizar se afirma que si existe relación significativa entre compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

Figura 6

Prueba Chi-cuadrado- Hipótesis específica 1



Nota. Tabla 7

Hipótesis específica 2

(Ho): No hay ningún tipo de relación significativa dentro de compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021 (Ha): Si encontramos relación significativa dentro de compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021

Decisión

-Considerando un nivel de significancia como 0.05 se toma las siguientes hipótesis: Que X^2_t sea superior que X^2_c se toma la hipótesis nula y denegamos la hipótesis alterna, hipótesis nula (Ho), hipótesis alterna (Ha).

Como segundo objetivo específico tenemos: **Determinar la relación entre compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote - 2021**

Tabla 8

Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64.85 2 ^a	9	.000
Razón de verosimilitud	65.68 0	9	.000
Asociación lineal por lineal	39.77 4	1	.000
N de casos válidos	70		

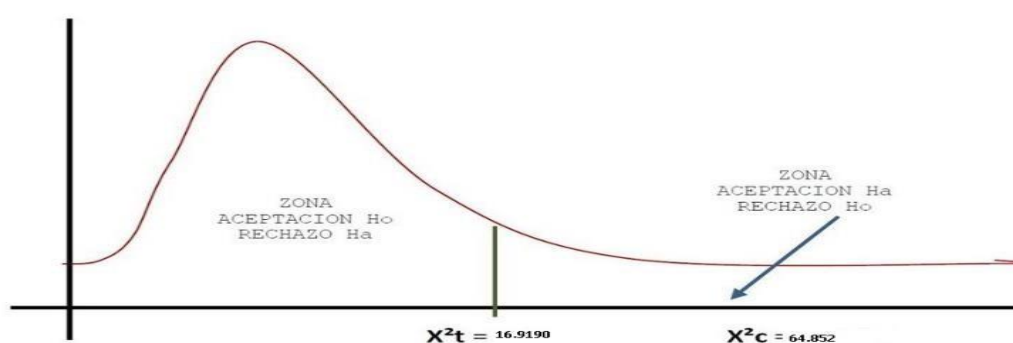
Nota. Datos de SPSS v.26.

Interpretación:

Observamos el valor obtenido de chi cuadrado $X^2_c = (64.852)$ y el valor crítico $X^2_t = (16.9190)$, con un nivel de significancia de 95%, $\alpha = 0.05$, y 9 grados de libertad, por ende, tenemos la decisión exacta $X^2_c > X^2_t$, se rechaza la Hipótesis Nula ya que se encuentra en la zona de rechazo. Por último, logramos afirmar que si existe relación significativa entre compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

Figura 7

Prueba *Chi-cuadrado- Hipótesis específica 2*



Nota. Tabla 8

Hipótesis específica 3

(Ho): No hay ningún tipo de relación significativa dentro de compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

(Ha): Si encontramos relación significativa dentro de compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

Decisión

-Considerando un nivel de significancia como 0.05 se toma las siguientes hipótesis: Que X^2_t sea superior que X^2_c se toma la hipótesis nula y denegamos la hipótesis alterna, hipótesis nula (Ho), hipótesis alterna (Ha).

Como tercer objetivo específico tenemos: **Determinar la relación entre compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021**

Tabla 9

Prueba Chi cuadrado - Hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	125.71 4 ^a	9	.000
Razón de verosimilitud	126.65 8	9	.000
Asociación lineal por lineal	59.732	1	.000
N de casos válidos	70		

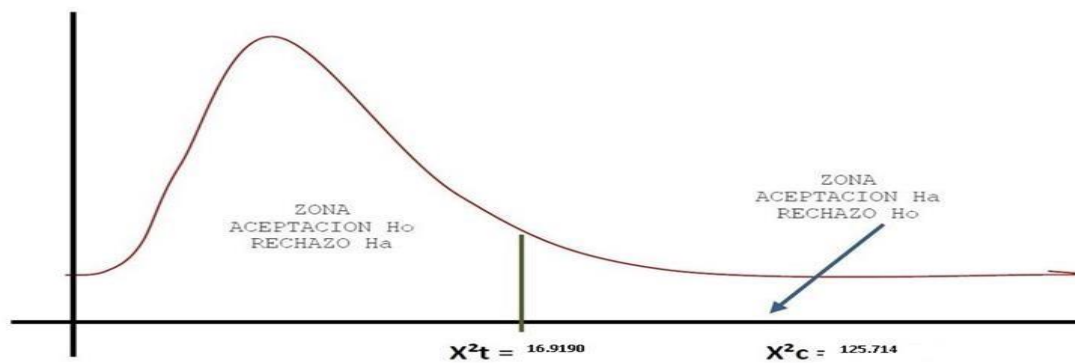
Nota. Datos de SPSS v.26.

Interpretación:

Observamos el valor obtenido de chi cuadrado $X^2_c = (125.714)$ y el valor crítico $X^2_t = (16.9190)$, con un nivel de significancia de 95%, $\alpha = 0.05$, y 9 grados de libertad, por ende, tenemos la decisión exacta $X^2_c > X^2_t$, y se rechaza la Hipótesis Nula ya que se encuentra en la zona de rechazo. Por último, logramos afirmar que si existe relación significativa entre compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

Figura 8

Prueba Chi-cuadrado- Hipótesis específica 3



Nota. Tabla 9

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los objetivos generales, el vínculo que existe entre las dos variables de investigación, donde se observa que el $X^2_c = (69.321)$ y el valor crítico $X^2_t = (16.9190)$, con un nivel de significancia de 95%, $\alpha = 0.05$, y 9 grados de libertad, se determina el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, deduciendo que existe relación significativa entre compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021. Luna Risco (2017) en su tesis de pregrado encuentra una relación positiva y significativa entre la variable compensación laboral y compromiso organizacional. Esto se debe a que diversos factores como las condiciones de trabajo, reconocimientos, preocupación por el bienestar y proporcionar beneficios a largo plazo influye en el comportamiento y puede incluir los fines propios con los del trabajo. Esto quiere decir que la organización al incluir al trabajador como parte de la empresa brindándole las mejores prestaciones y condiciones básicas para el desarrollo de sus actividades diarias lograra que este desarrolle un mayor grado de compromiso, incrementando su productividad y realizando sus deberes de una forma más eficiente.

A su vez podemos relacionarlo con lo expuesto por Palacios (2018) en el estudio de su tesis “Gestión de las compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la agencia Pachacamac de mi banco Lima- 2017”, donde se empleó un muestreo de tipo probabilístico aplicado a una muestra censal de 50 colaboradores de la entidad financiera, utilizando como herramienta 2 cuestionarios para cada una de las variables. En el empleo, en los avances se identifica una correlación de Spearman $\rho = 0,382$ con una probabilidad de 0,006, que está por debajo del nivel de significación de 0,05. Por tanto, se concluyó que, si hay una buena vinculación entre la variable compensación y el compromiso organización, esto indica que ambas investigaciones se relacionan de manera directa. Se asume que, si la empresa busca tener un personal comprometido y alineado a los valores institucionales, debe mantener un enfoque en satisfacer las necesidades económicas y no económicas, para que este pueda laborar sin ningún limitante. Y nos apoyamos en lo que manifiesta Caycho Bando (2020), en su tesis de pregrado, donde si los empleados piensan que su salida de la organización puede afectar las actividades será difícil para él salir de su trabajo para no afectar el

crecimiento de la compañía y la realización de las aspiraciones de la organización. Por tanto, podemos decir que, si el colaborador se siente a gusto e identificado con la empresa, le será mucho más difícil dejar su lugar de labores, ya que involucrara emociones por encima de otros factores como monetarios, esto ayuda a que los índices de rotación de personal en las empresas sean bajos y se pueda buscar una continuidad entre empleado - empleador.

De acuerdo a lo que nos indica Peña (2016) donde estas entidades deben respaldar el deber de sus trabajadores, por ende, necesitan poner en marcha disposiciones a favor del trabajador para impulsar el empeño persistente, podemos evidenciar que los trabajadores que perciben un sentido de permanencia relacionado a las condiciones económicas, laborales y psicológicas son personas que desarrollan sus funciones con más ímpetu e impulsan el desarrollo de sus propios compañeros de trabajo.

Para la primera hipótesis específica de nuestra investigación, fue precisar la relación entre compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021. Se realizó la contratación de hipótesis donde el resultado que muestra el valor de chi cuadrado $X^2_c = (106.746)$ y el valor crítico $X^2_t = (12.5916)$, con un nivel de significancia de 95%, $\alpha = 0.05$, y 9 grados de libertad, entonces llevamos a cabo la función de $X^2_c > X^2_t$, debido a lo cual se desestima la hipótesis nula y se aprobamos la hipótesis alternativa asegurándonos que si llegamos a encontrar un vínculo significativo entre compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

De esta manera, podemos decir que estos resultados coinciden con lo que nos dice García (2018) su investigación básica y relacionada sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral en un centro médico de Lima, nos da a conocer que el compromiso afectivo y el satisfactorio tienen una conexión con un resultado Rho de 0,662 quiere decir que mientras el planteamiento sea superior da mejora sobre el compromiso afectivo y la compensación salarial, la satisfacción laboral será supremo.

Asimismo, los resultados coinciden con el estudio de Pietro et al. (2018), en el cual su investigación realizada a docentes de escuelas públicas y privadas, las cuales fueron interrogadas lograron un nivel de compromiso afectivo medio en sus

puntajes con un 41.4% y 42.2% respectivamente, comprobando así que sus trabajadores si desarrollaron un estupendo compromiso afectuoso con la institución del que corresponden.

Nos apoyamos en lo que nos dices Flores & Gómez. (2018), donde indica que el individuo desarrolla fuertes lazos emotivos con la organización porque desea seguir dependiendo del mismo, a la vez que es importante que la organización procure desarrollar un sentido de pertenencia y conexión emocional para así promover la motivación y fidelidad de sus trabajadores. Se deben tomar como opciones viables la integración de grupos y trabajo en equipo.

Para nuestra segunda hipótesis específica de nuestra investigación, fue determinar la relación entre compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021, en el que nuestros registros fueron el valor de chi cuadrado $X^2_c = (64.852)$ y el valor crítico $X^2_t = (16.9190)$, con un nivel de significancia de 95%, $\alpha = 0.05$, y 9 grados de libertad, entonces se cumple la función de $X^2_c > X^2_t$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que existe una relación directa entre ambas variables, por lo que se asume que mientras haya una cultura de compensaciones idónea y justa hacia los empleados, estos mismo tienen mejores razones para permanecer laborando en la institución a la que pertenezcan, y no abandonarlo por otra propuesta de empleo.

Dichos avances coinciden con los expuestos por Avellaneda (2017); en su investigación para identificar se sabe que hay una conexión entre el compromiso organizacional continuo y el desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud. San Juan de Miraflores 2017. Se representa el coeficiente de correlación de Spearman (0,318*) se ve que existe una correlación positiva y una frágil, con una significancia estadística $p < 0,05$, por ello se rechazamos la hipótesis nula, asegurándonos que, si hay un vínculo entre el compromiso organizacional continuo y el desempeño laboral, destacando la duración de inversión del trabajo, la reputación de la empresa y la opción para buscar otro centro para laborar, y pueda continuar con encadenamiento.

Esto nos lleva a identificar que existe una relación entre ellas y a su vez se sustenta en lo que nos indica Misari (2017) en la cual nombra en su indagación que esta perspectiva origina una viabilidad al trabajador de revisar su nivel laboral

actual, positiva o negativamente con su nuevo empleo, estimando las condiciones y las oportunidades que tendría. En el tiempo que el balance decida identificar las oportunidades sean insuficientes, crecerá el afecto a su asociación. Se tiene en cuenta que el impacto es aún mayor cuando se tienen en cuenta factores como la edad del trabajador y el tiempo que lleva en la empresa-

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos aceptamos nuestra tercera hipótesis específica alternativa, si hay un parentesco entre compensación laboral y compromiso normativo en un supermercado de Nvo. Chimbote-2021, donde resulta que el valor calculado chi cuadrado $X^2_c = (125.714)$ y el valor crítico $X^2_t = (16.9190)$, con un nivel de significancia de 95%, $\alpha = 0.05$, y 9 grados de libertad, entonces se cumple la función de $X^2_c > X^2_t$, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, afirmando encontrar un vínculo significativa entre compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.

Este resultado se relaciona con el estudio de Castellanos & Gómez (2016), quienes determinaron que, hay un vínculo entre la compensación salarial y compromiso normativo en los trabajadores de una empresa del Sector Bancario, tiene como resultado estadístico de 0.870 y una significación de 0.001. Esto representa que el índice de compensación salarial es 76% en el compromiso normativo, por tanto, nos indica que las prestaciones económicas tales como bonos, reconocimiento, amplían el compromiso moral de los trabajadores, generando un impacto psicológico al ver que sus necesidades son cubiertas y como acto de retribución este permanece en ella, brindando su mejor esfuerzo teniendo como premisa los objetivos, valores y misiones de la empresa.

Esto se puede comparar con lo que nos dice Mastretta (2015), donde nos dice que este aspecto normativo es el compromiso que un trabajador desarrolla por el sentido de reciprocidad, donde siente que debe mantenerse dentro de la empresa para cumplir un deber o manifestar su lealtad, estas características pueden tener influencias en experiencias dentro de su vida laboral y personal, esto significa que no solo el clima organizacional si no también el clima familiar influye en cómo se desempeña este compromiso por parte del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo principal, se determinó que existe un vínculo entre compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote – año 2021, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, de tal manera aceptando la hipótesis alternativa. Interpretándose que los empleados han formado una buena actitud hacia la organización, la cual se caracteriza un grado moderado de reconocimiento de la finalidad y perspectiva de la organización, y también un grado moderado de participación, lealtad, sentido de responsabilidad y relevancia.
2. Respecto al objetivo principal 1, se determinó que existe un vínculo entre compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote – año 2021, con un nivel de significación $\alpha = 0.05$, de tal manera aceptando la hipótesis alternativa. Sobre esta base, podemos decir que la relación entre los empleados y la empresa se basa en relaciones emocionales, en donde los empleados se sienten cómodos en la organización. En cierta medida, consideran los problemas y logros planteados por la organización como propios.
3. Para el segundo objetivo específico, se determinó que existe un vínculo entre compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote – año 2021, con un nivel de significancia $\alpha=0.05$, aceptando la hipótesis alternativa. Dando la importancia de las dimensiones como: el tiempo de servicio, gratitud y beneficios; se relacionan directamente entre el empleador y la organización, haciendo referente su nivel de compromiso en la organización.
4. Un objetivo final específico, se determinó que si existe un vínculo entre compensación laboral y compromiso normativo en un supermercado de Nuevo Chimbote-año 2021, con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, de tal forma aceptando la hipótesis alterna. Considerando la lealtad, moral, sentido de obligación y el cumplimiento de los objetivos, en función de desempeñar y perdurar en la organización

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al gerente de un Supermercado en Nuevo Chimbote – 2021, mantener el nivel de compensación monetaria no monetaria, mediante la aplicación de programas en la que se incluyan incentivos continuos, capacitaciones, permitiendo que los colaboradores puedan crecer profesionalmente ya sea asumiendo cargos con mayor responsabilidad, para que puedan sentirse satisfechos y orgullosos de sus logros.
- 2.** Al gerente de un Supermercado en Nuevo Chimbote – 2021, establecer medidas y acciones que sigan garantizando el cumplimiento de la compensación monetaria, otorgando los beneficios complementarios y pagos de honorarios que gozan los trabajadores, para así sensibilizarlos y que perciban las óptimas condiciones requeridas para la satisfacción de un buen clima laboral.
- 3.** Al gerente de un Supermercado en Nuevo Chimbote – 2021, seguir fortaleciendo la cultura de trabajo en equipo y comunicación asertiva, de esta manera al existir diversos puntos de vistas se hace mucho más fácil llegar a un consenso para el cumplimiento de objetivos. Mediante la comunicación se logra agregar valor a la participación del trabajador incrementando su compromiso organizacional.
- 4.** Al gerente de un Supermercado en Nuevo Chimbote – 2021, conservar el compromiso organizacional, por medio de guías de resultado y evaluaciones de desempeño, para operar con valores que le permite monitorear el compromiso de los empleados para fortalecer posibles debilidades.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Organizational commitment as a successor of the quality of the health. *Revista Espacios*, 39(11), 1-11.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Allen, N.; & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Occupational Psychology*, 124–146.
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/references_papers.aspx?referenceid=1390554](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/references_papers.aspx?referenceid=1390554)
- Amorós, E. (2017). *Comportamiento Organizacional*. España: Eumed.
- Arbaiza, L. (2016). *Revista científica Dirección de recursos humanos: el factor humano*. Lima – Perú: Esan Ediciones
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Concytec. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, L., Portilla, L. M. y Castaño, J. (2018). (Artículo científico), *Aplicación de six sigma en las organizaciones*. Colombia: Redalyc
- Avellaneda, D. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Perú
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14348>
- Ávila, H., González, M., & Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y educación*, 62-79.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>
- Batugal, L., & Tindowen, D. (2019). Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Case of Catholic Higher Education Institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 11(7), 2432-2443.
https://www.researchgate.net/publication/337045459_Influence_of_Organizational_Culture_on_Teachers'_Organizational_Commitment_and_Job_S

atisfaction_The_Case_of_Catholic_Higher_Education_Institutions_in_the_Philippines

Barbosa, A., Mar, C., & Molar, J. (2018). Investigation methodology. Methods and techniques. Revista Grupo Editorial Patria.

<https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>

Caldera, E. & Giraldo L. (2013). Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la Empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A. (Tesis de licenciatura, Universidad de Medellín, Facultad de Ciencias Administrativas. Medellín, Colombia).

<http://repository.udem.edu.co/> [Consulta: 19de marzo del 2018].

Castellanos, J. y Gómez, F. (2016). Relación entre la compensación salarial y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad del Sector 47 Bancario (Artículo científico). Venezuela.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7321.pdf>

Caycho, S. (2020), *Compromiso Organización y la carga laboral en los colaboradores de Passion Fresh S.A.C, La Victoria -2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54746>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento Humano. México, D.F. Novena Edición: Editorial McGraw –Hill.

Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., López, L. E. C., Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., y López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(1), 179-185.

<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

Deloitte, (2015). Tendencias globales en el capital humano: Liderando el nuevo mundo del trabajo. Lima – Perú: Deloitte Press

Ferrer, J., Pérez, L., Ríos, M. & Sanchez-Fernandez, M. (2017), *Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los*

- docentes de las instituciones de educación superior en México*. Revista Ibero Americana de Estrategia 16(2), 90-103.
- Flores, J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(1), 1-30. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid
- Flores, J y Pinchi del Aguila, K. (2020), *Compensación laboral y Compromiso laboral en personal de la empresa Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo- 2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Perú <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52841>
- Fuchs R. & Sugano S. (2009) El sueldo no es suficiente para atraer y retener a los mejores. *Journal of Business*. 1(2), 91-106.
- García Corzo, I. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima 2018. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14196/Garc](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14196/Garc%C3%ADA_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
[%c3 %ada_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14196/Garc%C3%ADA_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gavino Santiago (2019), *Compensación de remuneraciones y desempeño laboral en el Hospital III Es salud Chimbote-2019*, (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Perú <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44485>
- Hernández, J. y Carrillo, E. (2014). Administración de la compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones (2da. Ed.). México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Hernández, Mendoza, (2018) Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México. D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Lakens, D. (2022). Justification of the sample size. *Collabra: Psicología*, 33-26. <https://online.ucpress.edu/collabra/article-abstract/8/1/33267/120491>

- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*,10(14),3307-3312.
[http://m.growingscience.com/beta/msl/3999theinfluence - organizational-commitment-on-employees-job-performancethe-mediating-role-of-job-satisfaction.htm](http://m.growingscience.com/beta/msl/3999theinfluence-organizational-commitment-on-employees-job-performancethe-mediating-role-of-job-satisfaction.htm)
- Luna, E. (2017), *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Perú
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29200>
- Ma. Leodevina C. Batugal, Darin Jan C. Tindowen, "Influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes: El caso de las instituciones católicas de educación superior en Filipinas", *Universal Journal of Educational Research*, vol. 7
- Mastretta, A. (2015). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa.
- Masud, H.; and Daud, W. (2019). Human resource management practices and organizational commitment: research methods, issues and future directions. *Industrial and Commercial Training*, 49(6), 277–287.
<https://pdfs.semanticscholar.org/1fd8/37e62df2241b803ae68b123842caf812bd.pdf>
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 270-284.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S139086422020000200270&script=sci_arttext
- Meixner, T. (2020). Organizational Commitment: Re-structuring a Concept Crucial for Management and Leadership Using a Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Organizational Leadership*, 9, 77–92.
https://ijol.cikd.ca/article_60497.html

- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89. doi:[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Misari, M. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público de diseño y comunicación: 2016*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Mogollón, C. (2016). *Compensación salarial y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa IESA S.A.-Callao, 2018* (Artículo científico). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo
- Nieto, E. (2017), *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior centro técnico*. (Tesis de licenciatura). Pontificie Universidad Católica de Ecuador. Ecuador
- Opere, M. (2018). El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial. Instituto de desarrollo empresarial, España. <https://blog.grupopya.com/12984/>
- Orchak, G. y Marín, E. (2016). *Diseño de un instrumento para medir la relación sistema de compensación, permanencia y compromiso*. *Revista Global de Negocios*. USA: Universidad Autónoma de Baja California Vol. 4(7)
- Palacios, J. (2018). *GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA PACHACAMAC I DE MI BANCO, LIMA – 2017*. Universidad Autónoma del Peru.
- Pan, S. L., Wu, H. C., Morrison, A. M., Huang, M. T., & Huang, W. S. (2018). The relationships among leisure involvement, organizational commitment and wellbeing: Viewpoints from sport fans in Asia. *Sustainability (Switzerland)*, 10(3).
<https://www.mdpi.com/2071-1050/10/3/740>
- Peña, M., Diaz, M., & Sánchez, C. (2016). (Tesis postgrado), *El Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de los Trabajadores de las pequeñas empresas*. Universidad Autónoma de Coahuila. México.

- Prieto, C., Sánchez, L., & Mayett, J. (2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 9 (17).
- <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.403>
- Rubio, L. A., y García Jiménez, O. F. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. Contexto, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Riley, R., Ensor, J., Snell, K., Harrell, F., Martin, G., Reitsma, J., & Van, M. (2020). Calculating the sample size required for developing a clinical prediction model. *Bmj*, 320-368. <https://www.bmj.com/content/368/bmj.m441.full>
- Taherdoost, H. (2017). Determination of sample size; how to calculate the sample size of the survey. *International Journal of Economics and Management Systems*, 1-26. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3224205
- Tello, E. (2021), *Compromiso organización al y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Perú <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual moderno. ProQuest Ebook Central
- Varela, A. (2013). *Administración de la compensación sueldos, salarios y prestaciones* (Segunda edición) PEARSON EDUCACIÓN, México
- Werf , R. (3 de January de 2020). 3 Key Types of Organisational Commitment. Obtenido de Effactory <https://www.effactory.com/knowledge/3-key-types-oforganisational-committment/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compensación Laboral	Comprende una serie de retribuciones otorgadas por la organización a favor de los colaboradores a cambio de su esfuerzo físico o mental, el mismo se compone de pagos, incentivos económicos y formas de recompensa monetaria y no monetaria (Arbaiza,2016)	Representa el conjunto de atributos ya sea en físico o emocional que la empresa brinda a su colaborador con el fin de atraer y retenerlos manteniendo su seguridad. Al brindar esto lo hacen en termino en costo – beneficio por lo que espera un resultado por su inversión.	Compensación Monetaria Directa	Sueldo fijo	Ordinal -Totalmente en desacuerdo -En desacuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -De acuerdo -Totalmente de acuerdo
				Seguro de salud	
				Pensión de jubilación	
				Gratificaciones	
			Compensación Monetaria Indirecta	Bonificaciones por horas extra	
				Vacaciones	
				Compensación por tiempo de servicio	
			Compensación no Monetaria	Reconocimiento al trabajador	
				Retroalimentación	
				Premios e invitaciones	
Ambiente laboral					
Compromiso organizacional	Es el grado en el que los valores y aspiraciones de los trabajadores están alineados y son congruentes con la organización donde se desempeña y desea mantener su relación con ella, en lo tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Uribe, 2015)	Es el nivel de apego que poseen los trabajadores hacia su centro de trabajo, esto permite saber si permanecerán en la organización o si realizaran sus actividades con la pasión requerida para poder alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.	Compromiso Afectivo	Identificación del colaborador	Ordinal --Totalmente en desacuerdo En desacuerdo -Ni de acuerdo ni en desacuerdo -De acuerdo -Totalmente de acuerdo
				Vínculo afectivo	
				Metas, Objetivos	
			Compromiso Continuo	Tiempo de Servicio	
				Gratitud	
				Beneficios	
			Compromiso Normativo	Sentido de obligación	
				Contribución al cumplimiento de objetivos	
				Moral	

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO		PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA
Compensación laboral y Compromiso organizacional en Supermercado De Nuevo Chimbote - 2021	GENERAL	¿Qué relación existe entre ¿Compensación laboral y compromiso laboral en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021?	Existe relación significativa entre Compensación laboral y Compromiso Organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.	Determinar la relación que existe entre Compensación laboral y Compromiso Organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación aplicada- no experimental. • Nivel de investigación: correlacional, de corte transversal • Población 70 trabajadores • Muestreo: Unidad de análisis de un Supermercado de Nuevo Chimbote • Técnicas: encuesta • Instrumento: cuestionario
	ESPECÍFICO	¿Qué relación existe entre ¿Compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021?	Existe relación significativa entre Compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.	Determinar la relación que existe entre Compensación laboral y compromiso afectivo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.	
		¿Qué relación existe entre ¿Compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021?	Existe relación significativa entre Compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.	Determinar la relación que existe entre Compensación laboral y compromiso continuo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021	
		¿Qué relación existe entre ¿Compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021?	Existe relación significativa entre Compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021.	Determinar la relación que existe entre Compensación laboral y compromiso normativo en un Supermercado de Nuevo Chimbote- año 2021	

**Anexo 3: Instrumento cuestionario FORMATO DE CUESTIONARIO
DIRIGIDO AL PERSONAL DE UN SUPERMERCADO- NUEVO CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Fecha: 28/07/2021 N°



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado personal, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado; **“Compensación laboral y compromiso organizacional en un Supermercado de Nuevo Chimbote – 2021”** siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo. A continuación, se detallan cada interrogante:

ESCALA VALORATIVA

Categoría	Código
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Cuestionario de Compensación laboral en un “Supermercado de Nuevo Chimbote”

Instrucciones: Usted debe de responder de acuerdo a las opciones que tiene cada una de las afirmaciones que le presentamos a continuación:

1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Neutral; 4: De acuerdo; 5:

Muy de acuerdo.

VARIABLE 2: COMPENSACIÓN SALARIAL						
ÍTEMS	DIMENSIÓN 1: COMPENSACIÓN MONETARIA DIRECTA	ESCALA				
		5	4	3	2	1
1	Considero que mi salario percibido va acorde a las labores y responsabilidad dentro de la empresa.					
2	Los incentivos obtenidos en la empresa se ofrecen en función al rendimiento alcanzado.					
3	Considera que la organización posee eficientes medidas de reconocimiento laboral					
4	En la organización las comisiones son repartidas de manera equitativa teniendo en cuenta el desempeño de cada trabajador.					
5	La organización comunica efectivamente los diversos cambios respecto a salario y bonificaciones.					
DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN MONETARIA		5	4	3	2	1
6	Dentro de la organización, los colaboradores tienen acceso a un seguro de salud.					
7	La organización informa y brinda facilidades para el acceso a planes de jubilación acorde con la realidad de cada trabajador.					
8	El trabajador conoce con anticipación las fechas en las que se le asignaran sus vacaciones o demás beneficios.					
9	La organización brinda de manera obligatoria las vacaciones de acuerdo a su fecha de salida y el pago respectivo de ellas.					
10	La empresa ofrece créditos a sus trabajadores con el fin de suplir necesidades, los mismos que serán descontados en su planilla mensual.					
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN NO MONETARIA		5	4	3	2	1
11	El reconocimiento brindado a colaboradores se da de acuerdo a la meritocracia.					

12	Las capacitaciones ofrecidas permiten el desarrollo personal y cognitivo de acuerdo al puesto de trabajo.					
13	Los trabajadores se sienten partícipes de los logros obtenidos por la organización.					
14	Considera que los reconocimientos por desempeño son justos (productividad, empleado del mes).					
15	La empresa posee un ambiente laboral idóneo.					

Cuestionario de Compromiso Organizacional en un “Supermercado de Nuevo Chimbote”

Instrucciones: Usted debe de responder de acuerdo a las opciones que tiene cada una de las afirmaciones que le presentamos a continuación:

1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Neutral; 4: De acuerdo; 5:

Muy de acuerdo.

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
ÍTEMS	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	ESCALA				
		5	4	3	2	1
1	Me siento identificado y conforme con la administración y su manejo de la organización.					
2	Me genera motivación el saber que puedo desarrollarme y crecer personal y profesionalmente dentro de la entidad.					
3	En la organización me siento como en familia.					
4	La empresa valora, reconoce mi desempeño y merece mi lealtad hacia ella.					
5	Realmente siento que los problemas que afronta la organización					
DIMENSION 2 : COMPROMISO CONTINUO		5	4	3	2	1
6	Uno de los principales motivos por el que sigo laborando en la organización, es porque fuera de ella me resultaría complicado conseguir trabajo.					
7	Ahora mismo no abandonarías la empresa, por los acontecimientos suscitados en la actualidad.					
8	La organización brindad los diversos equipo y medidas de protección, y estas son los adecuados para poder					

9	Si dejara la organización, demasiadas cosas en mi vida se truncarían y sería un paso hacia atrás.					
10	Una de las razones por la que no dejo la empresa, es porque no habría otra organización que pueda suplir mi sueldo y					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		5	4	3	2	1
11	Las labores y actividades que desarrolla la empresa van acorde a los objetivos a alcanzar.					
12	La organización se preocupa por la diversidad y la inclusión social y eso genera satisfacción en mi persona.					
13	Las normas establecidas se entienden de forma clara y aportan positivamente a mis metas personales.					
14	Considero que le debo muchas cosas a esta organización.					
1 5	Tengo una opinión positiva y disfruto hablando de mi empresa con las personas que me rodean.					

Anexo 4: FICHA TÉCNICA – Cuestionario de Compensación Laboral

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Nivel de compensación laboral
- g. **Administración:** Trabajadores.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:
Identificar el nivel de compensación laboral **III.**

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a la validez de contenido para poder comprobar si cada pregunta está definida adecuadamente con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Cuestionario de Compensación laboral, se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0.970$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Compensación monetaria directa	1,2,3,4,5
Compensación monetaria indirecta	6,7,8,9,10
Compensación no monetaria	11,12,13,14,15

NIVELES DE MEDICIÓN DE LA COMPENSACION LABORAL DE LOS COLABORADORES.

Variable: COMPENSACIÓN LABORAL	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
COMPENSACIÓN LABORAL	63-75	51-62	39-50	27-38	15-26
Compensación monetaria directa	21-25	17-20	13-16	9-12	5-8
Compensación monetaria indirecta	21-25	17-20	13-16	9-12	5-8
Compensación no monetaria	21-25	17-20	13-16	9-12	5-8

	COMPENSACIÓN LABORAL	Compensación monetaria directa	Compensación monetaria indirecta	Compensación no monetaria
Valor máximo	75	25	25	25
Valor mínimo	15	5	5	5
Diferencia	60	20	20	20
Intervalo	5	5	5	5
Amplitud	12.00	4.00	4.00	4.00

ANEXO 5: FICHA TÉCNICA – Cuestionario de Compromiso organizacional

VII. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Nivel de compromiso organizacional
- g. **Administración:** Trabajadores.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos
- i. **VIII. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO**

Identificar el nivel de compromiso organizacional

IX. VALIDACION Y CONFIABILIDAD

El instrumento fue sometido a la validez de contenido para poder comprobar si cada pregunta está definida adecuadamente con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta validación consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Cuestionario de Compensación laboral, se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0.980$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte. **X. DIRIGIDO A:**

Trabajadores.

XI. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

XII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Compromiso afectivo	1,2,3,4,5
Compromiso continuo	6,7,8,9,10
Compromiso normativo	11,12,13,14,15

NIVELES DE MEDICIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES.

Variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	63-75	51-62	39-50	27-38	15-26
Compromiso afectivo	21-25	17-20	13-16	9-12	5-8
Compromiso de continuidad	21-25	17-20	13-16	9-12	5-8
Compromiso normativo	21-25	17-20	13-16	9-12	5-8

	compromiso organizacion al	Compromis o afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Valor máximo	75	25	25	25
Valor mínimo	15	5	5	5
Diferencia	60	20	20	20
Intervalo	5	5	5	5
Amplitud	12.00	4.00	4.00	4.00
Sujetos	Ítems			

Prueba Piloto Variable 1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	3
2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	1	3	3	4	4	3	1	1	1	1	2	1
5	4	3	3	2	3	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
7	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1
10	1	1	2	2	2	1	3	4	1	3	2	2	2	2	2
VARP	2.0	2.1	1.6	1.7	1.6	2.5	1.8	0.8	1.4	2.0	2.2	1.7	2.2	2.2	2.4

Suma de Items
65
66
45
33
33
72
66
45
26
30
310
28

S_T^2 :
 $\sum Si^2$

Prueba Piloto Variable 2

Sujetos	Ítems														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	3	1	1	1	3	5	3	4	1	1	3	4	1	3
5	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	3
6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
9	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2
10	1	2	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1
VAR	1.6	1.3	2.2	2.5	2.8	0.7	1.6	0.6	1.6	0.6	2	1.7	1.6	2.5	1.6

Suma items
71
58
43
37
29
71
58
43
33
23
291
25

S_T^2 :
 $\sum Si^2$

Anexo 6: Base de datos

Sujeto	Variable: Compensación Laboral																Total	Nivel					
	D1: Compensación financiera directa					D2: Compensación financiera indirecta					D3: Compensación no financiera												
	1	2	3	4	5	Puntaje	Nivel	6	7	8	9	10	Puntaje	Nivel	11	12			13	14	15	Puntaje	Nivel
1	5	5	5	3	5	23	Muy Buena	5	5	3	5	5	23	Muy Buena	5	3	4	4	3	19	Buena	65	Muy Buena
2	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
3	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	45	Regular
4	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	60	Buena
5	4	3	3	2	3	15	Regular	1	1	3	3	1	9	Mala	2	3	2	1	1	9	Mala	33	Mala
6	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	4	4	4	22	Muy Buena	72	Muy Buena
7	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
8	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	3	3	3	17	Buena	5	3	5	5	4	22	Muy Buena	59	Buena
9	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	3	3	3	4	3	16	Regular	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	26	Muy Mala
10	1	1	2	2	2	8	Muy Mala	1	3	4	1	3	12	Mala	2	2	2	2	2	10	Mala	30	Mala
11	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	75	Muy Buena
12	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	60	Buena
13	4	4	3	5	5	21	Muy Buena	3	3	5	5	4	20	Buena	4	4	3	5	5	21	Muy Buena	62	Buena
14	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	15	Muy Mala
15	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	75	Muy Buena
16	5	5	5	3	5	23	Muy Buena	5	5	3	5	5	23	Muy Buena	5	3	4	4	3	19	Buena	65	Muy Buena
17	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
18	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	45	Regular
19	3	2	3	1	3	12	Mala	3	4	4	3	1	15	Regular	1	1	1	2	1	6	Muy Mala	33	Mala
20	4	3	3	2	3	15	Regular	1	1	3	3	1	9	Mala	2	3	2	1	1	9	Mala	33	Mala
21	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	4	4	4	22	Muy Buena	72	Muy Buena
22	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
23	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	45	Regular
24	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	3	3	3	4	3	16	Regular	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	26	Muy Mala
25	1	1	2	2	2	8	Muy Mala	1	3	4	1	3	12	Mala	2	2	2	2	2	10	Mala	30	Mala
26	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	75	Muy Buena
27	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	60	Buena
28	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	45	Regular
29	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	15	Muy Mala
30	4	5	5	4	4	22	Muy Buena	4	4	4	5	5	22	Muy Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	67	Muy Buena
31	5	5	5	3	5	23	Muy Buena	5	5	3	5	5	23	Muy Buena	5	3	4	4	3	19	Buena	65	Muy Buena
32	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
33	5	5	5	3	4	22	Muy Buena	4	4	3	3	5	19	Buena	5	5	3	4	4	21	Muy Buena	62	Buena
34	3	2	3	1	3	12	Mala	3	4	4	3	1	15	Regular	1	1	1	2	1	6	Muy Mala	33	Mala
35	4	3	3	2	3	15	Regular	1	1	3	3	1	9	Mala	2	3	2	1	1	9	Mala	33	Mala
36	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	4	4	4	22	Muy Buena	72	Muy Buena
37	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
38	4	4	3	4	3	18	Buena	4	3	3	5	5	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	58	Buena
39	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	3	3	3	4	3	16	Regular	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	26	Muy Mala
40	1	1	2	2	2	8	Muy Mala	1	3	4	1	3	12	Mala	2	2	2	2	2	10	Mala	30	Mala
41	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	75	Muy Buena
42	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	60	Buena
43	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	45	Regular
44	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	15	Muy Mala
45	4	4	4	5	5	22	Muy Buena	5	5	4	4	4	22	Muy Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	64	Muy Buena
46	5	5	5	3	5	23	Muy Buena	5	5	3	5	5	23	Muy Buena	5	3	4	4	3	19	Buena	65	Muy Buena
47	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
48	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	45	Regular
49	3	2	3	1	3	12	Mala	3	4	4	3	1	15	Regular	1	1	1	2	1	6	Muy Mala	33	Mala
50	4	3	3	2	3	15	Regular	1	1	3	3	1	9	Mala	2	3	2	1	1	9	Mala	33	Mala
51	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	4	4	4	22	Muy Buena	72	Muy Buena
52	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
53	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	3	5	5	21	Muy Buena	3	5	3	5	5	21	Muy Buena	62	Buena
54	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	3	3	3	4	3	16	Regular	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	26	Muy Mala
55	1	1	2	2	2	8	Muy Mala	1	3	4	1	3	12	Mala	2	2	2	2	2	10	Mala	30	Mala
56	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	75	Muy Buena
57	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	60	Buena
58	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	45	Regular
59	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	15	Muy Mala
60	4	5	5	4	4	22	Muy Buena	3	3	4	4	4	18	Buena	4	4	4	4	4	20	Buena	60	Buena
61	5	5	5	3	5	23	Muy Buena	5	5	3	5	5	23	Muy Buena	5	3	4	4	3	19	Buena	65	Muy Buena
62	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
63	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	45	Regular
64	3	2	3	1	3	12	Mala	3	4	4	3	1	15	Regular	1	1	1	2	1	6	Muy Mala	33	Mala
65	4	3	3	2	3	15	Regular	1	1	3	3	1	9	Mala	2	3	2	1	1	9	Mala	33	Mala
66	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	5	5	5	25	Muy Buena	5	5	4	4	4	22	Muy Buena	72	Muy Buena
67	4	4	4	4	4	20	Buena	5	5	5	4	4	23	Muy Buena	4	4	5	5	5	23	Muy Buena	66	Muy Buena
68	4	4	4	3	3	18	Buena	3	3	4	4	5	19	Buena	5	3	3	5	5	23	Muy Buena	60	Buena
69	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	3	3	3	4	3	16	Regular	1	1	1	1	1	5	Muy Mala	26	Muy Mala
70	1	1	2	2	2	8	Muy Mala	1	3	4	1	3	12	Mala	2	2	2	2	2	10	Mala	30	Mala

Confiabilidad De Compensación Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.974	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	44.80	271.289	.783	.973
VAR00002	45.00	264.667	.914	.971
VAR00003	44.80	271.511	.892	.971
VAR00004	45.30	269.122	.903	.971
VAR00005	44.80	271.511	.892	.971
VAR00006	44.70	263.567	.855	.972
VAR00007	44.40	274.267	.763	.973
VAR00008	44.30	291.567	.557	.976
	44.60	282.044	.668	.975
VAR00009	44.90	272.322	.771	.973
VAR00010				
VAR00011	45.10	262.100	.944	.970
VAR00012	45.20	272.400	.843	.972
VAR00013	45.10	263.211	.919	.971
VAR00014	45.10	263.211	.919	.971
VAR00015	45.30	263.789	.868	.972

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel del compensación laboral de colaboradores que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 10 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.974$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

Variable 2, cuestionario 2

Confiabilidad De Compensación Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.979	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	43.30	252.456	.934	.977
VAR00002	43.30	253.567	.982	.976
VAR00003	43.60	244.933	.943	.977
VAR00004	43.70	241.344	.954	.977

VAR00005	43.80	238.622	.954	.977
VAR00006	44.30	268.900	.799	.979
VAR00007	43.00	262.444	.662	.981
VAR00008	42.80	273.289	.661	.981
VAR00009	43.20	254.622	.865	.978
VAR00010	44.40	268.489	.853	.979
VAR00011	43.40	254.267	.783	.979
VAR00012	43.40	248.711	.980	.976
VAR00013	43.20	254.622	.865	.978
VAR00014	43.70	241.344	.954	.977
VAR00015	43.30	252.456	.934	.977

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel del compromiso organizacional de colaboradores que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 10 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.979$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

Anexo 9: Validez de instrumento de recolección de datos

Validez De Compensación Laboral

Es el procedimiento por el cual el instrumento mide realmente las variables que debe medir a través de la "r" de Pearson 1.- Se calcula el índice de correlación de Pearson

1.- Se calcula el índice de correlación de Pearson

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

2.- Corrección de "r" con la ecuación de Spearman – Brown

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

N	15
n (∑AB)	857070
(∑A) (∑B)	57138
n (∑A ²)	1069335
n (∑B ²)	686940
n (∑AB)-(∑A) (∑B)	799932
n (∑A ²)- (EA ²)	998046
n (∑B ²)- (EB ²)	641144

1.- Índice de correlación de Pearson r = 1

2.- Corrección según Spearman – Brown R= 1

Entre más cerca de 1 este R, más alto es el grado de validez. Debido a que el nivel de correlación es 1, decimos que existe una correlación positiva muy fuerte.

Sujetos	Ítems															A	B	AB	A ²	B ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
1	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	3	36	29	1044	1296	841
2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	35	31	1085	1225	961
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	21	504	576	441
4	3	2	3	1	3	3	4	4	3	1	1	1	1	2	1	23	10	230	529	100

5	4	3	3	2	3	1	1	3	3	1	2	3	2	1	1	20	13	260	400	169
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	40	32	1280	1600	1024
7	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	35	31	1085	1225	961
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	21	504	576	441
9	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	14	12	168	196	144
10	1	1	2	2	2	1	3	4	1	3	2	2	2	2	2	16	14	224	256	196
																26	21	5713	7128	4579
																7	4	8	9	6

Valides de compensación organizacional

Es el procedimiento por el cual el instrumento mide realmente las variables que debe medir a través de la "r" de Pearson 1.- Se calcula el índice de correlación de Pearson

1.- Se calcula el índice de correlación de Pearson

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

2.- Corrección de "r" con la ecuación de Spearman - Brown

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

N	15
n (∑AB)	810000
(∑A) (∑B)	54000
n (∑A ²)	937500
n (∑B ²)	699840
n (∑AB)- (∑A) (∑B)	756000
n (∑A ²)- (EA ²)	875000
n (∑B ²)- (EB ²)	653184

1.- Índice de correlación de Pearson r = 1

2.- Corrección según Spearman – Brown R= 1

Entre más cerca de 1 este R, más alto es el grado de validez. Debido a que el nivel de correlación es 1, decimos que existe una correlación positiva muy fuerte.

Sujetos	Ítems															A	B	AB	A^2	B^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	38	33	1254	1444	1089
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	27	837	961	729
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	20	460	529	400
4	3	3	1	1	1	3	5	3	4	1	1	3	4	1	3	20	17	340	400	289
5	3	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	3	14	15	210	196	225
6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	38	33	1254	1444	1089
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	27	837	961	729
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	20	460	529	400
9	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	18	15	270	324	225
10	1	2	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	1	14	9	126	196	81
																250	216	54000	62500	46656

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "COMPENSACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UN SUPERMERCADO DE NUEVO CHIMBOTE, AÑO 2021".

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSION 1	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	COMPENSACION MONETARIA DIRECTA						
a	Considero que mi salario percibido va acorde a las labores y responsabilidad dentro de la empresa	X		X		X	
b	Dentro de la organización, los colaboradores tienen acceso a un Seguro de salud.	X		X		X	
c	En la organización las comisiones son repartidas de manera equitativa teniendo en cuenta el desempeño de cada trabajador.	x		x		X	
d	Los incentivos obtenidos en la empresa se ofrecen en función al rendimiento alcanzado.	x		x		x	
	DIMENSION 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2	COMPENSACION MONETARIA INDIRECTA						
a	La organización informa y brinda facilidades para el acceso a planes de jubilación acorde con la realidad de cada trabajador.	X		X		X	
b	El trabajador conoce con anticipación las fechas en las que se le asignaran sus vacaciones o demás beneficios.	X		X		X	

	La empresa ofrece créditos a sus trabajadores con el fin de						
c	suplir necesidades, los mismos que serán descontados en su planilla mensual.	x		x		X	
	DIMENSION 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO
3	COMPENSACION NO MONETARIA						
a	El reconocimiento brindado a colaboradores se da de acuerdo a la meritocracia.	X		X		X	
b	Las capacitaciones ofrecidas permiten el desarrollo personal y cognitivo de acuerdo al puesto de trabajo.	X		X		X	
c	Considera que los reconocimientos por desempeño son justos (productividad, empleado del mes).	x		x		X	
d	La empresa posee un ambiente laboral idóneo.	x		x		x	
	DIMENSION 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO
4	COMPROMISO AFECTIVO						
a	Siento identificado y conforme con la administración y su manejo de la organización.	X		x		X	
b	En la organización me siento como en familia.	X		X		X	
c	La empresa valora, reconoce mi desempeño y merece mi lealtad hacia ella.	X		X		X	
	DIMENSION 5	SI	NO	SI	NO	SI	NO
5	COMPROMISO CONTINUO						
a	Una de las razones por la que no dejo la empresa, es porque no habría otra organización que pueda suplir mi sueldo	X		x		X	
b	Si dejara la organización, demasiadas cosas en mi vida se truncarían y sería un paso hacia atrás.	X		X		X	
c	La organización brindad los diversos equipo y medidas de protección, y estas son los adecuados para poder mantener.	X		X		X	
	DIMENSION 6	SI	NO	SI	NO	SI	NO
6	COMPROMISO NORMATIVO						
a	Las labores y actividades que desarrolla la empresa van acorde a los objetivos a alcanzar.	X		x		X	
b	Las normas establecidas se entienden de forma clara y aportan positivamente a mis metas personales.	X		X		X	
c	Considero que le debo muchas cosas a esta organización.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario es suficiente y aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Montenegro Príncipe, Luis Junior

DNI: 43978959

Especialidad del validador: Magister en Administración y Negocios

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "COMPENSACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UN SUPERMERCADO DE NUEVO CHIMBOTE, AÑO 2021".

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	DIMENSION 1						
1	COMPENSACION MONETARIA DIRECTA						
a	Considero que mi salario percibido va acorde a las labores y responsabilidad dentro de la empresa	X		X		X	

b	Dentro de la organización, los colaboradores tienen acceso a un Seguro de salud.	X		X		X	
c	En la organización las comisiones son repartidas de manera equitativa teniendo en cuenta el desempeño de cada trabajador.	x		x		X	
d	Los incentivos obtenidos en la empresa se ofrecen en función al rendimiento alcanzado.	x		x		x	
	DIMENSION 2	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2	COMPENSACION MONETARIA INDIRECTA						
a	La organización informa y brinda facilidades para el acceso a planes de jubilación acorde con la realidad de cada trabajador.	X		X		X	
b	El trabajador conoce con anticipación las fechas en las que se le asignaran sus vacaciones o demás beneficios.	X		X		X	
c	La empresa ofrece créditos a sus trabajadores con el fin de suplir necesidades, los mismos que serán descontados en su planilla mensual.	x		x		X	
	DIMENSION 3	SI	NO	SI	NO	SI	NO
3	COMPENSACION NO MONETARIA						
a	El reconocimiento brindado a colaboradores se da de acuerdo a la meritocracia.	X		X		X	
b	Las capacitaciones ofrecidas permiten el Desarrollo personal y cognitivo de acuerdo al puesto de trabajo.	X		X		X	
c	Considera que los reconocimientos por desempeño son justos (productividad, empleado del mes).	x		x		X	
d	La empresa posee un ambiente laboral idóneo.	x		x		x	
	DIMENSION 4	SI	NO	SI	NO	SI	NO
4	COMPROMISO AFECTIVO						
a	Siento identificado y conforme con la administración y su manejo de la organización.	X		x		X	
b	En la organización me siento como en familia.	X		X		X	
c	La empresa valora, reconoce mi desempeño y merece mi lealtad hacia ella.	X		X		X	
	DIMENSION 5	SI	NO	SI	NO	SI	NO

5 COMPROMISO CONTINUO

Una de las razones por la que no dejo la empresa, es porque no habría otra organización que pueda suplir mi sueldo Si dejara la organización, demasiadas cosas en mi vida se truncarían y sería un paso hacia atrás.

a	Una de las razones por la que no dejo la empresa, es porque no habría otra organización que pueda suplir mi sueldo	X		X		X	
b	Si dejara la organización, demasiadas cosas en mi vida se truncarían y sería un paso hacia atrás.						
c	La organización brindad los diversos equipo y medidas de protección, y estas son los adecuados para poder mantener.	X		X		X	

DIMENSION 6

		SI	NO	SI	NO	SI	NO
--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

6 COMPROMISO NORMATIVO

Las labores y actividades que desarrolla la empresa van acorde a los objetivos a alcanzar.

a	Las labores y actividades que desarrolla la empresa van acorde a los objetivos a alcanzar.	X		x		X	
b	Las normas establecidas se entienden de forma clara y aportan positivamente a mis metas personales. Considero que le debo muchas cosas a esta organización.						
c	Considero que le debo muchas cosas a esta organización.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario es suficiente y aplicable.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Chacón Arenas, Édison Miguel

DNI: 2557332

Especialidad del validador: Magister en Administración y comercio exterior.

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

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



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "COMPENSACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UN SUPERMERCADO DE NUEVO CHIMBOTE - 2021", cuyos autores son RISCO ZAVALA JHON ERICK, VICTORIO JARA ANTHONY ANDRES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 22 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID: 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 22-12- 2021 18:07:54

Código documento Trilce: TRI - 0242736