



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La compensación salarial y el compromiso organizacional en una
empresa constructora, Miraflores, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Llanos Cuadros, Carlos Elio (ORCID: 0000-0001-5690-6395)

Parraguez De la Cruz, Mario Cesar (ORCID: 0000-0003-1017-9377)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Su ayuda ha sido fundamental, han estado con nosotros incluso en los momentos más difíciles, este proyecto no fue fácil, pero estuvieron motivándonos y ayudándonos hasta donde sus alcances lo permitían. Se lo agradecemos mucho a nuestras esposas Paola Bravo y Sonia Chavarry.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestra universidad, la cual nos ayudo a formarnos profesionalmente y gracias a todas las personas que pertenecen a ella y que de manera directa o indirecta fueron participes de este proceso de formacion académica.

Agradecemos especialmente a nuestros docentes y asesora de tesis, quienes nos compartieron sus conocimientos lo cual hizo posible que lleguemos a realizar esta investigacion de manera satisfactoria.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la compensación salarial.....	24
Tabla 2. Niveles de la dimensión Remuneración básica	25
Tabla 3. Niveles de la dimensión Incentivos Salariales.....	26
Tabla 4. Niveles de la dimensión Prestaciones	27
Tabla 5. Niveles de la variable Compromiso Organizacional	28
Tabla 6. Niveles de la dimensión Compromiso Afectivo.....	29
Tabla 7. Niveles del Compromiso de Continuidad.....	30
Tabla 8. Niveles de la dimensión Compromiso Normativo	31
Tabla 9. Coeficiente de Correlación de Spearman.....	32
Tabla 10. Prueba de hipótesis general.....	33
Tabla 11. Prueba de hipótesis específica 1.....	34
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 2.....	35
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 3.....	36

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable Compensación Salarial	24
Figura 2. Niveles de la dimensión Remuneración Básica	25
Figura 3. Niveles de la dimensión Incentivos Salariales.....	26
Figura 4. Niveles de la dimensión Prestaciones.....	27
Figura 5. Niveles de la variable compromiso organizacional.....	28
Figura 6. Niveles de la dimensión Compromiso Afectivo	29
Figura 7. Niveles de la dimensión Compromiso de Continuidad	30
Figura 8. Niveles de la dimensión Compromiso Normativo	31

Resumen

La presente investigación fue realizada en una empresa constructora, Miraflores, 2022, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022. Esta investigación fue de tipo básica orientada, con diseño de estudio no experimental, de corte transversal y correlacional con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 71 colaboradores entre administrativos y operarios a quienes se les aplicó un cuestionario en escala de Likert. Se empleó la estadística descriptiva inferencial donde se obtuvo como resultado un coeficiente de relación de Spearman de 0,489 y una significancia bilateral de 0,000. Finalmente, se concluye que existe relación positiva moderada entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Palabras clave: Compensación salarial, compromiso organizacional, empresa constructora, teoría bifactorial, teoría del comportamiento organizacional.

Abstract

The present research was carried out in a construction company, Miraflores, 2022, the general objective was to determine the relationship between salary compensation and organizational commitment in a construction company, Miraflores, 2022. This research was of a basic oriented type, with non-experimental, cross-sectional and correlational study design with a quantitative approach. The population was made up of 71 collaborators, including administrative and operatives, to whom a questionnaire was applied on a Likert scale. Inferential descriptive statistics were used, resulting in a Spearman ratio coefficient of 0.489 and a bilateral significance of 0.000. Finally, it is concluded that there is a moderate positive relationship between salary compensation and organizational commitment in a construction company, Miraflores, 2022.

Keywords: Salary compensation, organizational commitment, construction company, bifactorial theory, behavioral theory.

I. INTRODUCCIÓN

En gran parte de los países, la población económicamente activa enfoca y consume más de la mitad de su tiempo diario en el trabajo, por ello es esencial tomar en cuenta lo importante que es el trabajo y por ende la remuneración para la población, ante esto, Weinert (2018), manifiesta que el desempeño del trabajo es importante para la empresa y para el empleado, siendo que la empresa se ve beneficiada recibiendo la mano de obra deseada que le ayude al logro de sus metas y a lograr posicionarse en el mercado y frente a la competencia, así también, la importancia de desempeñar un trabajo para los colaboradores que necesitan recibir una remuneración a cambio para lograr satisfacer sus necesidades y teniendo en cuenta que mientras de mejor forma realice sus labores mayores incentivos percibirá.

Uno de los principales objetivos de toda organización es generar riqueza, la cual se debe saber equilibrar y repartir entre las partes involucradas en su generación, esto quiere decir que se debe identificar una fracción como costos para cubrir gastos de materia prima, costos operativos, costos administrativos y mano de obra directa e indirecta los cuales deben ser involucrados en esta repartición y por otra parte, saber identificar las ganancias generadas.

Entonces, es de conocimiento que hoy por hoy la fuerza laboral es un pilar muy importante para toda organización, por ello la empresa tiene que saber cómo satisfacer las necesidades de sus colaboradores, retribuir al trabajo realizado por este, siempre teniendo en cuenta la calidad del bien o servicio que se reciba. Se debe tener en cuenta que la compensación es importante para el desempeño de los colaboradores, es decir, si ellos no se sienten motivados o satisfechos, tienen la total autonomía de poder retirarse de la organización y buscar otra que si cubra sus necesidades, así también se tomará en cuenta el nivel de desempeño de cada colaborador y podrán ser evaluados para identificar su salario y que este sea acorde al mercado competitivo. El autor Chiavenato (2020), indica que los colaboradores son parte asociada de la organización, por ello brindan su mayor esfuerzo por cumplir las actividades que van a ayudar a alcanzar los objetivos organizacionales siempre y

cuando reciban una retribución de acuerdo al trabajo que realizan y las organizaciones recompensarán a su fuerza laboral siempre y cuando ellos aporten al cumplimiento de objetivos (p.283).

En el ámbito internacional, Astudillo (2021) realizó un estudio sobre la compensación salarial en el sector de la construcción en Chile, para lo que aplicó técnicas econométricas con la finalidad de determinar las temporalidades de la ejecución de las obras y los salarios que perciben los colaboradores en base a estas temporalidades para lo que logra demostrar que los salarios están acorde a las actividades realizadas por etapas lo cual también incluyen bonos por el cumplimiento de metas, no obstante, las variables económicas en este sector no evidencian influencia en la evolución de la compensación salarial en Chile.

Así mismo, Ocaranza (2017) indica sobre la compensación salarial en la empresa Constructora Río Elqui de Chile, que al haberse realizado un análisis perceptivo a los trabajadores sobre las compensaciones recibidas, lo perciben su salario de forma injusta y también dejan en evidencia que hace falta otros incentivos no necesariamente monetarios. Por ello, en esta investigación se deja en evidencia que esta empresa constructora puede llegar a perder a colaboradores muy valiosos e importantes para la misma, además de evidenciar un efecto negativo muy directo sobre la productividad, desempeño y compromiso.

Haciendo referencia al sitio web Great Place To Work, Arce (2020), indica sobre la compensación salarial en el contexto del Covid-19 y la crisis que se atraviesa por esta causa, que las empresas se han visto en la necesidad de tomar medidas con respecto a los gastos, siendo así que los salarios representan un gasto muy importante para las organizaciones por lo cual se deben tomar decisiones temporales y en tanto la crisis vaya pasando se podrá cambiar de estrategias en cuanto a compensaciones que estén de acuerdo a la realidad.

En lo que respecta al sector construcción, el portal web de Perú Construye (2020) informó sobre el acuerdo del Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2020-2021 que rigió desde el 1 de junio del 2020 sobre el

incremento salarial para los trabajadores del área de construcción civil, siendo este jornal básico aumentado en 2.13% (S/. 71.80) para operario, 2.08% (S/. 56.55) oficial y 2.21% (S/. 50.80) para peón. Además de otros beneficios como capacitaciones y certificaciones de competencias laborales, bonos e implementos de aseo.

La presente tesis será realizada en una empresa constructora privada ubicada en Miraflores, Lima – Perú la cual cuenta con 15 años de experiencia en la realización proyectos multifamiliares e institucionales con los más altos estándares de calidad y seguridad, con la finalidad de ofrecer valor a sus clientes con alternativas innovadoras que garanticen el proyecto realizado. En esta empresa se evidenciaron problemas en cuanto a la **compensación salarial**, lo cual no está generando una satisfacción laboral por parte de los colaboradores, tanto administrativos como personal de obra, debido a que no tienen una política salarial establecida, lo que genera a su vez, problemas de falta de compromiso hacia la empresa y por ende, hacia las labores y actividades que cada puesto de trabajo requiere, los colaboradores perciben que no están recompensando de manera equitativa su fuerza de trabajo, siendo así que muchas veces su desempeño se ha visto reflejado al momento de evaluar la productividad en cuanto a sus actividades.

En tal sentido, esta tesis tuvo como finalidad determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022. La importancia de esta investigación se forjó en dar a conocer factores sobre la compensación salarial que no se esté tomando en cuenta dentro de esta organización, a la vez, se identificaran características del compromiso organizacional y poder identificar como se relacionan entre sí.

Para la realización de la presente tesis, se planteó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022? Así mismo, se plantearon los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022?; b) ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el

compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022? y c) ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022?

Esta investigación se justificó teóricamente puesto que su finalidad fue evidenciar e identificar factores y características de la compensación salarial analizada desde la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959) la cual fundamenta la variable compensación salarial y el modelo teórico del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) que sustenta a la variable compromiso organizacional, por otra parte, se justificó metodológicamente puesto a que con miras al cumplimiento de los objetivos, tiene como finalidad que los instrumentos de recolección de datos, que fueron adaptados para ser aplicados a la población logran ser válido y confiables para su aplicación y finalmente, se justificó socialmente dado a que pretende mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa en estudio y de la sociedad en general.

En función al problema de estudio se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022. Así mismo, se propusieron los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022; b) Determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022 y c) Determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

En función a los antecedentes y a los objetivos, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022. Así mismo, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022; b) Existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022 y C) Existe

relación directa entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para enmarcar idóneamente la presente investigación fue necesario indagar y conocer anteriores investigaciones nacionales e internacionales realizadas con referencia a nuestro tema de estudio y como ha sido tratado un problema en específico (Hernández et al., 2014). Así también, se fundamentan los enfoques conceptuales y bases teóricas de las variables y dimensiones.

Es así como en el ámbito nacional Flores y Pinchi (2020) en su tesis sobre compensación salarial y compromiso organizacional en una empresa de proyectos en el distrito de la Banda de Shilcayo, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables para lo cual contó con un enfoque cuantitativo y de tipo básico, su población estuvo conformada por 30 colaboradores. Se concluyó que si existe relación entre las variables con un rho de 0,566 lo que indica que mientras mayor sea la compensación salarial mejor será el compromiso organizacional.

Además, el autor Mogollon (2018) en su tesis sobre compensación salarial y calidad de vida laboral en los colaboradores de una empresa ubicada en el Callao, tuvo como objetivo medir la relación entre ambas variables para lo que elaboró una investigación de tipo básica de enfoque cuantitativo con una población de 120 colaboradores. Concluyó que existe relación directa entre las variables habiendo obtenido un rho de 0,530 por lo que se evidencia que a mayor compensación salarial la calidad de vida en el trabajo mejorará.

Así mismo, el autor González (2018) en su tesis sobre compromiso organizacional en una empresa peruana ubicada en Lima, tuvo como objetivo describir la realidad del compromiso organizacional de los colaboradores de dicha empresa, trabajando bajo un enfoque mixto de tipo básica y no experimental, se empleó como técnica, la entrevista y la encuesta. Se llegó a la conclusión que el compromiso organizacional es bajo, lo cual indica que los colaboradores no se encuentran identificados con la empresa ni con sus objetivos, no obstante, se encuentran identificados a nivel afectivo con sus compañeros.

Seguidamente el autor García (2018) en su tesis sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un centro médico privado ubicado en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, dicho estudio es correlacional de enfoque cuantitativo y la técnica de recolección empleada fue la encuesta, la cual fue procesada con el estadístico Rho de Spearman. Finalmente, se concluye que existe una correlación significativa y directa entre ambas variables de estudio.

En consonancia con lo anterior, el autor Ccaulla (2018) en su tesis sobre la remuneración salarial y el desempeño laboral en una institución educativa ubicada en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación de la remuneración salarial y el desempeño laboral en dicha institución, la investigación es de tipo básica y correlacional, así mismo, es de diseño no experimental y se usó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, siendo estos procesados mediante el estadístico Rho de Spearman. Ante esto, se concluye que existen evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media y significativa con el desempeño laboral.

Así como también Maesaka (2017) en su tesis sobre la compensación laboral y recompensas organizacionales a los colaboradores del Gobierno Regional del Callao, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales de los trabajadores de la mencionada institución. El nivel de la investigación es descriptiva correlacional y de tipo básica. Las encuestas aplicadas bajo escala de Likert fueron procesadas en el estadístico Rho de Spearman y se concluyó que la compensación laboral se relaciona con las recompensas organizacionales de los trabajadores.

Finalmente el autor Medina (2017) en su tesis sobre la gestión de remuneración y satisfacción laboral del servidor de la administración pública en Lima, tuvo como objetivo establecer el nivel de relación que existe entre la gestión de remuneración con la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la

mencionada institución. La presente investigación es de tipo aplicada de diseño no experimental de corte transversal correlacional y el instrumento aplicado fue una encuesta por cada variable y debido a la naturaleza de sus variables se empleó el estadístico Rho de Spearman. El estudio concluyó que si existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

Estos antecedentes fueron muy significativos en esta investigación, por cuanto nos permitieron tener una perspectiva más clara de un problema de estudio similar al identificado en la organización a estudiar.

Por su parte, en el plano internacional, contamos con el aporte de Sagredo y Castello (2019) quienes en su artículo referente a gestión y clima empresarial enfocado a la educación adulta tuvieron el objetivo de conocer la relación entre ambas variables de investigación. Así también, el diseño de estudio fue no experimental y correlacional, además se elaboró un cuestionario aplicándolo a 40 docentes. Finalmente concluyó que la relación entre las variables si existe y propone realizar evaluaciones dentro de estas instituciones para tener una mejor visión de la calidad de enseñanza que brindan para la satisfacción de los usuarios.

En consonancia con lo anterior, el autor Sadeghi y Yazdanfar (2018) en su estudio sobre la relación de los valores institucionales y al compromiso el cual tuvo como finalidad establecer relación entre las variables de estudio antes mencionadas, para ello se realizaron tres cuestionarios aplicados a 195 colaboradores y se concluye que existe una correspondencia significativa entre los valores de la organización y la gestión del conocimiento, mas no existe una relación significativa entre el compromiso de la organización y la gestión del conocimiento.

Así mismo, Briones et al. (2019) En su artículo sobre la gestión por procesos en una industria africana, cuyo objetivo fue estudiar la gestión de los procesos administrativos en dicha organización, el estudio se aplicó sobre el total de los colaboradores, en tal sentido, después de analizar y procesar la información, se concluyó que existe relación entre los procesos y las metas, satisfacciones,

motivaciones y métodos de desempeño de los colaboradores dentro de la organización.

Finalmente, Zayas et al., (2016) en su artículo sobre la evaluación del compromiso organizacional en una empresa de distribución al por mayor, cuyo objetivo fue evaluar el compromiso organizacional en esta empresa, lo cual, se pretende encontrar las causas que obstaculicen un correcto compromiso, por lo que se diseñan estrategias y un plan de acción para lograr la estabilidad laboral deseada. Su metodología fue teórica y empírica, se realizaron entrevistas y observación situacional. Se concluye que existen aspectos que impiden a los colaboradores generar compromiso e identidad organizacional.

Estos antecedentes internacionales nos fueron de mucho provecho para este estudio, debido a que nos permitieron tener una visión general sobre las variables compensación salarial y compromiso organizacional, cuanta relación tiene una sobre otra y lo importante que son en las organizaciones a nivel global.

Después de haber expuesto diversos estudios de investigación, nos fue imprescindible hacer referencias las bases teóricas que conformarán y darán respaldo a nuestra investigación, por ello, a continuación, haremos referencia a las teorías relacionadas con la variable compensación salarial.

Las raíces latinas de la palabra compensación significan “acción y efecto de añadir algo, para hacer que una cosa sea igual que otra” entonces, se entiende por compensación al intercambio monetario o no monetario a cambio de la prestación de un bien o servicio.

Para él Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018) una remuneración es el salario que se percibe de forma monetaria o no monetaria otorgados por la organización en la cual el colaborador presta bienes o servicios (p. 89).

Desde los aportes de Valera (2013) la compensación salarial es el pago que se les realiza a los colaboradores desde las exigencias y requerimientos que se les

soliciten desempeñar, esta contraprestación puede ser denominada como sueldo, nomina, salario, paga, remuneración u honorario (p. 42).

Chiavenato (2020) Manifiesta que la compensación salarial es el centro de la contraprestación de bienes o servicios y recompensa. Cuando las personas brindan tiempo y esfuerzo a una actividad laboral, lo que ellos esperan es una recompensa monetaria, al que se le denomina intercambio de obligaciones y derechos entre el jefe y el colaborador (p.286).

Según el autor Rodríguez (2016) la compensación salarial o remuneración es el pago periódico que recibe un colaborador por parte de la empresa donde presta servicios, misma que genera motivación para el desarrollo de las actividades, de la misma forma de existir una oferta salarial más tentadora, este empezaría a evaluar su permanencia en su actual empleo (p. 119).

A continuación se hace referencia a la Teoría Bifactorial propuesta por Herzberg (1959) citado por Parra (2018), la cual parte desde la teoría motivacional propuesta por Maslow sobre las necesidades básicas del ser humano, indica que la motivación se divide en dos factores; los de higiene identificado como factor extrínseco que conllevan a la percepción de la no satisfacción que se presenta en el ambiente de trabajo y está sujeto a las necesidades biológicas básicas, es así que este factor es el más importante en el comportamiento de los colaboradores y en este se identifican la administración, las relaciones laborales, la compensación salarial y las condiciones laborales. Así también, el factor motivacional como factor intrínseco están orientados a cubrir las necesidades personales desde el punto de vista psicológico, lo cual torna con mayor complejidad lograr la satisfacción laboral pues se ha evidenciado que existe falta de satisfacción, puesto que las necesidades de cada ser humano son más complejas y diferentes las unas con las de otros. Se identifican como factor motivacional al trabajo personal, el logro y el reconocimiento; es importante lograr la motivación del colaborador para generar mayor productividad en la organización.

Seguidamente, la Teoría de la Equidad propuesta por Adams (1963) citado por Pujol y Osorio (2003), indica que desde la perspectiva de esta teoría a la política

salarial, la remuneración resulta satisfactoria cuando el colaborador siente una relación de equidad entre su aportación laboral y su salario recibido, no cambiando su forma de pensar si compara su remuneración con colaboradores de la misma organización o de otras empresas.

Finalmente, la Teoría de las Expectativas propuesta por Vroom, et al. (1964) citado por Pujol y Osorio (2003), indica que si esta teoría se aplicase a la remuneración salarial, esta remuneración tendría que tener un efecto motivador cuando el empleado logre percibir que mientras más esfuerzo mejores serán sus resultados, a su vez, si los resultados mejoran, las recompensas a recibir serán mejores y por último, se debe percibir que la importancia de las recompensas para el colaborador están acorde a su escala valorativa como persona.

La variable compensación salarial abordó su estudio desde la definición conceptual de Chiavenato (2020) quien manifiesta que la importancia de invertir en capital humano va más allá o al mismo nivel que invertir en materia o insumos, puesto que el talento humano en los últimos tiempos está siendo mejor valorado que en la antigüedad y se debe considerar que una buena recompensa o paga será satisfactoria para la organización como también para el colaborador siempre que su desempeño sea el idóneo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (p. 283). La compensación salarial o remuneración total está dividida en tres componentes: remuneración básica, la cual consiste en el pago fijo en cada periodo de tiempo establecido previo acuerdo o contrato al inicio de la contraprestación del bien o servicio; el segundo componente son los incentivos salariales, los mismos que fueron diseñados para incentivar, motivar y premiar a los colaboradores de buen desempeño, estos incentivos pueden ser bonos o recompensas de acuerdo a los resultados alcanzados y por último, el tercer componente es el de las prestaciones o remuneración indirecta que tienen que ver con la salud, seguridad, vacaciones, pensiones, becas de educación, etcétera.

Chiavenato (2020) Clasifica a las recompensa como financieras y no financieras, a continuación se detalla en que consiste cada una de estas.

Recompensas financieras, se dan en dos tipos, las directas son el pago que recibe el colaborador en forma de bonos, comisiones o premios; las recompensas indirectas son los días que reciben por descanso semanal, días feriados, aguinaldo, gratificaciones, horas extras, etcétera.

Recompensas no financieras incluyen las oportunidades de desarrollo que la organización otorga, reconocimientos y motivación, seguridad de empleo, clima y calidad de vida laboral, orgullo por la empresa, promociones, Empowerment.

En la siguiente investigación, abordaremos como dimensiones de la variable compensación salarial, las dimensiones propuestas por Chiavenato (2020): remuneración básica, incentivos y prestaciones, de la misma manera se consideran los siguientes indicadores: salario mensual, bonos, participación en los resultados, horas extras, gratificaciones, seguro de salud, CTS y vacaciones y 10 ítems que serán aplicados bajo la escala polifónica de Likert.

A continuación se definirán cada una de las dimensiones de la variable compensación salarial desde la teoría de Chiavenato (2020):

Remuneración básica: está formada por la compensación que puede estar generado de manera periódica según acuerdo o contrato entre empleador y empleado siendo este un acto de intercambio monetario y de prestación de servicios (p. 286).

Incentivos salariales: son el estimulante para el desempeño de los colaboradores en cuanto a las actividades a realizar dentro de la organización, estos se expresan mediante bonos o participación en los resultados (p.318).

Prestaciones: son gratificaciones y beneficios otorgados por la entidad empleadora a los colaboradores por concepto de pago extra a sus salarios establecidos, estos pueden ser asistencia hospitalaria o médica, seguro d vida, alimentación, transporte, escolaridad, pensión, jubilación, etcétera (p. 345).

Para abordar idóneamente la variable compromiso organizacional, es importante tener en cuenta que esta es la herramienta clave de las organizaciones

para el logro de los objetivos establecidos, es por ello que haremos referencia a ciertas bases teóricas que sustentan esta variable.

Para los teóricos Robbins y Judge (2013) el compromiso organizacional es el grado con el cual los colaboradores se sienten identificados con la organización, con sus metas y objetivos, teniendo como propósito continuar siendo parte de esta.

Así también, Robbins y Judge (2009) también manifiestan que el compromiso organizacional es la relación que genera el personal con la empresa donde se desempeña, que tan identificado este se siente con la institución y con los objetivos a alcanzar.

Seguidamente, Chiavenato (2009) indica que el compromiso organizacional es la capacidad con la que cuenta el colaborador de sentirse identificado con la empresa donde labora, la capacidad de realizar aportes positivos a la organización (p.161).

Kantz y Kahn (1977) Definen al compromiso organizacional como la manera en que el colaborador se identifica con la empresa y con los objetivos de esta, esto se da por medio de la necesidad del mismo colaborador por cumplir sus objetivos personales (p.446).

Para Meyer y Allen (1997), citado por Arciniega y Gonzáles (2006) el comportamiento organizacional es el elemento que genera el vínculo entre el empleador y el colaborador que tiene la libre decisión en continuar siendo parte o no de la organización según su percepción y satisfacción generada por los factores de compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Asi mismo, se hace referencia a la Teoría Humano – Relacionismo o también llamada escuela del comportamiento humano da consistencia e importancia al hombre y las actividades que realiza en las organizaciones, el objetivo de esta teoría es poder maximizar el desempeño y productividad del ser humano desde sus necesidades psicosociales. Por su parte, los autores Owen (1810) y Mayo (1927), citado por Munch (2007) indican que la finalidad de esta teoría se orienta hacia los aspectos psicológicos del ser humano y a su desenvolvimiento con su entorno organizacional y personal, los

costos para satisfacer la necesidad del empleado es una inversión para obtener alto rendimiento en sus actividades. Los autores aportan lo siguiente: motivación moral de los empleados, estudio de las necesidades del colaborador, liderazgo y comunicación formal e informal.

Así también, se hizo referencia a las teorías relacionadas a la variable compromiso organizacional con la finalidad de tener un conocimiento más claro y extenso en este tema.

Haciendo mención a las teorías relacionadas sobre el comportamiento organizacional, contamos con el aporte teórico de Adeyinka (2010) que manifiesta que la Teoría de Comportamiento está enfocada a encontrar las herramientas necesarias para lograr que los trabajadores se comprometan e identifiquen con la organización, que generen un vínculo con la organización y no simplemente ser un participante pasivo en la empresa, desde esta perspectiva, se le da el lugar al empoderamiento y a la autonomía que siente el colaborador hacia su ambiente laboral para sentirse en un clima laboral idóneo donde se pueda desempeñar de manera eficiente.

Adeyinka (2010) propone también la Teoría de la identidad social, la cual expresa que el aspecto psicológico es importante para comprender la necesidad del colaborador por sentirse conectados emocionalmente con la organización, esto genera que el empleado cree identidad y sienta motivación, lo cual produce que su desempeño sea el esperado para el cumplimiento de los objetivos.

Finalmente, Adeyinka (2010) propone la Teoría de la Auto categorización, esta teoría sostiene que el yo se forma desde los vínculos que se generan en la empresa y que los miembros de la misma pueden visualizarse a si mismos de diferentes formas según se sientan en la organización.

En este sentido, la variable compromiso organizacional tomó las 3 dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1997) citado por Arciniega y González (2006) compromiso afectivo, compromiso de continuidad y normativo, con 17 indicadores los cuales cuentan con 18 ítems para ser aplicados a la muestra de estudio seleccionada. A continuación, se definen las dimensiones:

Compromiso afectivo: dispone que tan identificado se siente el colaborador con la organización y el vínculo sentimental que se genere, este se irá desarrollando conforme el tiempo que el colaborador continúe siendo parte de la organización, así también se sentirá involucrado con los objetivos institucionales (p. 39).

Compromiso de continuidad: está vinculado con el valor monetario y al tiempo de labor en la organización y como se presenten las situaciones laborales con respecto al clima y calidad de vida en el trabajo (p. 39).

Compromiso normativo: se refiere al sentimiento de obligación del colaborador por seguir formando parte de la organización, por temas de agradecimiento, lealtad, gratitud y afinidad, además que este ya se siente identificado con los procedimientos y normas laborales (p.46).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica orientada, su propósito es recopilar información y estudiar algún aspecto de un determinado ambiente y personas para poder responder preguntas e hipótesis de hechos que ocurren en el mismo espacio en el que se desarrollan los sujetos de investigación (Ander-Egg, 2011, p.42). Una investigación de tipo básica orientada está respaldada por teorías propuestas por autores que aportan conocimiento científico, lo cual nos ayudará a tener bases teóricas que respalden nuestra investigación.

Diseño de investigación

El diseño de estudio fue no experimental, de corte transversal y correlacional, lo cual quiere decir que las variables a estudiar no pasaran por ningún proceso de cambio o manipulación, si no que se trabajaran desde su contexto natural según el autor Ramos et ál. (2018). Fue transversal por cuanto la información es recopilada en un determinado periodo de tiempo, es decir, los instrumentos solo podrán ser aplicados a la población seleccionada solo una vez (Hernández et al., 2014).

Enfoque de investigación

Para el autor Niño (2011) una investigación cuantitativa es un conjunto de procesos sistemáticos y probatorios interconectado uno del otro y no se puede omitir ni saltar ninguno de estos procesos para así obtener a través de un software estadístico resultados veraces y valederos para los resultados de la investigación (p. 29).

Nivel de investigación

Este estudio contó con un enfoque correlacional, ante esto, el autor Fidas (2021) indica que es correlacional ya que pretende establecer el nivel de relación entre ambas variables o más, si fuera este el caso, con apoyo de las pruebas estadísticas para determinar el grado de correlación existente (p. 25).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Compensación salarial

Definición conceptual

Chiavenato (2020) Manifiesta que la compensación salarial es el centro de la contraprestación de bienes o servicios y recompensa. Cuando las personas brindan tiempo y esfuerzo a una actividad laboral, lo que ellos esperan es una recompensa monetaria, al que se le denomina intercambio de obligaciones y derechos entre el jefe y el colaborador (p.286).

Definición operacional

Para la presente variable se tomaran las siguientes dimensiones propuestas por el autor Chiavenato (2020) remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones, las mismas que seran presentadas con sus respectivas dimensiones.

Remuneración Básica

Salario mensual, es el pago mensual que obtiene una persona por desempeñar actividades o prestar su servicio a una persona o empresa.

Incentivos salariales

Bonos, son los aportes otorgados a los colaboradores, como incentivo, diferente al salario otorgado.

Participación en los resultados, incluir a los colaboradores en los resultados eficaces y satisfacer sus necesidades reales con la finalidad de motivarlos.

Horas extras, representa el tiempo adicional de labores de la jornada ordinaria, con una compensación por este tiempo de servicio prestado.

Prestaciones

Gratificaciones, reconocimiento monetario o no monetario que se le otorga al colaborador como recompensa o reconocimiento por el desarrollo de sus labores.

Seguro de salud, la organización protege a sus colaboradores otorgándoles cobertura de salud por enfermedad o accidente de trabajo.

CTS, beneficio con el que cuentan los colaboradores, que consiste en dos depósitos al año por parte de la empresa y que suman hasta un sueldo, con la finalidad de proteger al colaborador ante una posible pérdida de su puesto laboral.

Vacaciones, son el derecho con el que cuenta todo colaborador que ha laborado un año y percibe a cambio 30 días vacacionales consecutivos o fraccionados.

Variable 2. Compromiso organizacional

Definición conceptual

Meyer y Allen (1997), citado por Arciniega y Gonzáles (2006). El compromiso organizacional es el elemento que genera el vínculo entre el empleador y el colaborador que tiene la libre decisión en continuar siendo parte o no de la organización según su percepción y satisfacción generada por los factores de compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Definición operacional

Para la presente variable se tomaran las siguientes dimensiones propuestas por los autores Meyer y Allen (1997) compromiso de afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las mismas que serán presentadas con sus respectivas variables.

Compromiso afectivo

Familia, está formada por un grupo de personas en un ambiente laboral profesional y forman un equipo con los que se convive la mayor parte del tiempo.

Amor, preocupación de colaborador por el crecimiento y el perfeccionamiento de la organización donde se desempeña de manera profesional.

Pertenencia, se da cuando el colaborador se siente parte de la organización y tome los objetivos institucionales como propios.

Felicidad, es la forma de conseguir el bienestar y la satisfacción de los colaboradores, a través de sistemas que los beneficien.

Solidaridad, es la responsabilidad que comparte el colaborador y el empleador.

Satisfacción, es la manera de actuar del colaborador hacia sus obligaciones y responsabilidades en la organización.

Compromiso de continuidad

Indiferencia, es la actitud o característica de los colaboradores que no muestran interés por sus actividades o por el logro de sus objetivos.

Convivencia, es el momento donde se puede mejorar el entorno o ambiente laboral de la organización.

Consecuencia, es el resultado de lo realizado, dicho o propuesto con anterioridad con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales.

Costo económico, es el pago realizado por un servicio laboral que conlleva al proceso productivo de un bien o servicio.

Necesidad económica, aspecto por el que el colaborador presta sus servicios a cambio de percibir un ingreso monetario que satisfaga su necesidad.

Beneficios, son las múltiples compensaciones otorgadas por la empresa, adicional a sus ingresos regulares.

Compromiso normativo

Obligación moral, lealtad hacia la organización.

Correcto, mediante la consecución de su satisfacción laboral, el colaborador tiene la necesidad de desempeñar sus actividades conforme a lo esperado por el empleador.

Lealtad, compromiso de los empleados para con la organización a la que pertenecen, expresada con su incondicionalidad asumiendo sus actividades.

Sentimiento de culpa, actitud que toma el colaborador al no sentirse satisfecho con las actividades que realiza o al no identificarse con los objetivos que desea alcanzar.

Deber, cumplimiento de las obligaciones que se generan al prestar los servicios laborales profesionales a las organizaciones.

Escala de medición

Las variables compensación salarial y compromiso organizacional fueron medidos bajo la escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Para los autores Hernández (2014) la población es el grupo de personas con actividades afines que se desarrollan en un mismo espacio de tiempo y de lugar (p.174).

En este sentido, la población objeto de estudio fueron 71 colaboradores, de una empresa constructora, de los cuales **25** son administrativos y **46** operarios.

Criterios de inclusión

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró al personal administrativo y operario de una empresa constructora en su totalidad, los cuales se encuentran en condición de activos durante la fecha de la realización del presente estudio.

Criterios de exclusión

No se excluyó a ningún colaborador.

Muestra

Niño (2011) Indica que la muestra es una porción de la población seleccionada de los cuales todos los individuos poseen las mismas o similares características y desarrollan las mismas actividades desenvolviéndose en el mismo ambiente de trabajo, por ende

cualquier miembro de esta puede ser seleccionado para aplicársele el instrumento (p.55).

Para identificar la muestra, se consideraron criterios como: una estimación de error del 5% y nivel de confianza de 95% ($Z=1,96$) que serán aplicados por cada estrato de la población. La fórmula se muestra en el Anexo 3.

Muestreo

En la presente tesis se trabajó bajo el muestreo probabilístico, quiere decir que se encuestó a parte de la población de estudio, siendo este también un muestreo estratificado debido a que se aplica por segmento, en este sentido, el **muestreo estratificado** estuvo dirigido a **42** colaboradores del área operativa y **24** colaboradores administrativos. Anexo 3.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por los colaboradores administrativos y operarios de una empresa constructora, Miraflores, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se emplearon dos técnicas de recolección de datos, el análisis documental que nos otorga una perspectiva amplia de información textual para la elaboración del marco teórico, según el artículo aportado por el autor Niño (2011) “El análisis documental la revisión de la literatura para abordar de manera propicia las teorías y conceptos de las variables a estudiar” (p. 85).

También fue de utilidad para el presente estudio aplicar cuestionarios los cuales fueron los instrumentos de recolección de datos a través de una encuesta sobre la variable compensación salarial y compromiso organizacional, según Vara (2012) los instrumentos de recolección nos sirven para medir o registrar datos.

Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se emplearon dos cuestionarios como instrumentos de recolección para medir las variables compensación salarial y compromiso organizacional, los cuales están conformados por 10 y 18 ítems respectivamente, los cuales serán aplicados a 66 colaboradores del área administrativa y operativa de una empresa constructora bajo la escala politómica de Likert según la puntuación que se le asigne, a continuación se presenta las fichas técnicas de cada cuestionario.

Validez

Es una herramienta que da la certeza y corrobora que el instrumento sea el adecuado para medir la variable elegida (Niño, 2011, p. 87). Los instrumentos compensación salarial y compromiso organizacional se sometieron a un juicio de expertos para su respectiva validación, dichos expertos son profesionales titulados en grado de Maestría y Doctorado con conocimientos amplios en las ciencias administrativas.

Confiabilidad

Según lo manifestado por Hernández (2014) la confiabilidad del instrumento se da cuando su procesamiento otorgue respuesta igual o similar todas las veces que este se aplique a una determinada población en diferentes periodos de tiempo.

En este sentido, en este proyecto, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para procesar los datos obtenidos después de la prueba piloto con el objetivo de conocer el grado de interrelación y equivalencia de los ítems de las variables de estudio.

En la tabla que se muestra en el Anexo 4 del presente documento, se puede evidenciar que el resultado del coeficiente muestra un valor de 0,818 para la variable compensación salarial y 0,834 para la variable compromiso organizacional, lo cual quiere decir que el instrumento de evaluación es bueno y confiable por lo que se puede continuar con su aplicación a toda la muestra de estudio.

3.5. Procedimientos

En el presente estudio, como primer paso, se procedió a elaborar un documento el cual estuvo dirigido a la autoridad de la empresa para solicitar el permiso de aplicación del

cuestionario, seguidamente, luego de obtener el permiso respectivo se procedió elaborar el cuestionario a través del formulario de Google para seguidamente ser aplicados , el mismo que fue enviado mediante grupo de Whatsapp, para luego de algunos días obtener las respuestas en su totalidad y finalmente sean procesados mediante Excel y SPSS para ser plasmados y debidamente interpretados en la presente tesis con la finalidad de obtener resultados veraces.

3.6. Método de análisis de datos

Se tomó en cuenta la estadística descriptiva inferencial, que nos permitió expresar los resultados mediante gráficos de barras y tablas de frecuencia, así mismo se trabajó con el software estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Para el correcto desarrollo de la presente tesis, se consideraron los principios de la integridad científica como: Integridad, honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, veracidad, justicia y responsabilidad y transparencia propuesto por (CONCYTEC, 2018), de la misma manera los principios éticos de autonomía, justicia, beneficencia , competencia profesional y científica, libertad, integridad, responsabilidad y respeto por la propiedad intelectual, dichos principios que son planteados bajo resolución remitida por la (Universidad César Vallejo, 2020). Por lo tanto, guarda absoluto respeto por todos los participantes en esta investigación y por la propiedad intelectual del material informativo empleando para el desarrollo de la misma, además, tuvo como finalidad brindar a la empresa y a la sociedad información clara y concisa.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Compensación salarial

Tabla 1

Niveles de la compensación salarial

Niveles de Compensación Salarial	N° Trabajadores	%
Alto	24	36%
Bajo	2	3%
Regular	40	61%
Total general	66	100%

Nota: Elaboración propia

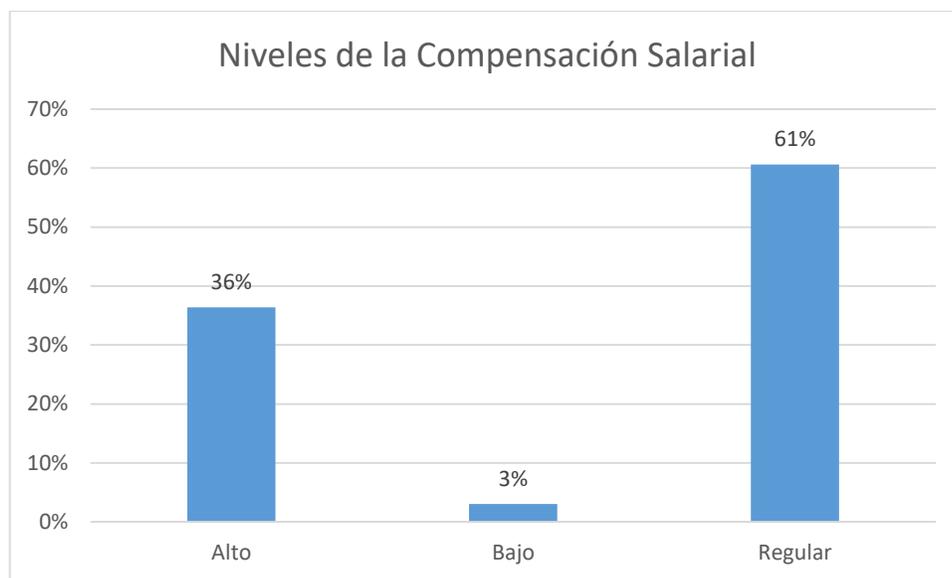


Figura 1 Niveles de la variable Compensación Salarial

En la figura anterior se evidencia que el 3% del personal de la empresa constructora perciben que la compensación salarial es muy baja, el 61% la perciben como regular y el 36% la perciben como alta.

Tabla 2

Niveles de la dimensión Remuneración básica

Niveles de Remuneración básica	N° de trabajadores	%
Alto	19	29%
Bajo	14	21%
Regular	33	50%
Total general	66	100%

Nota: Elaboración propia

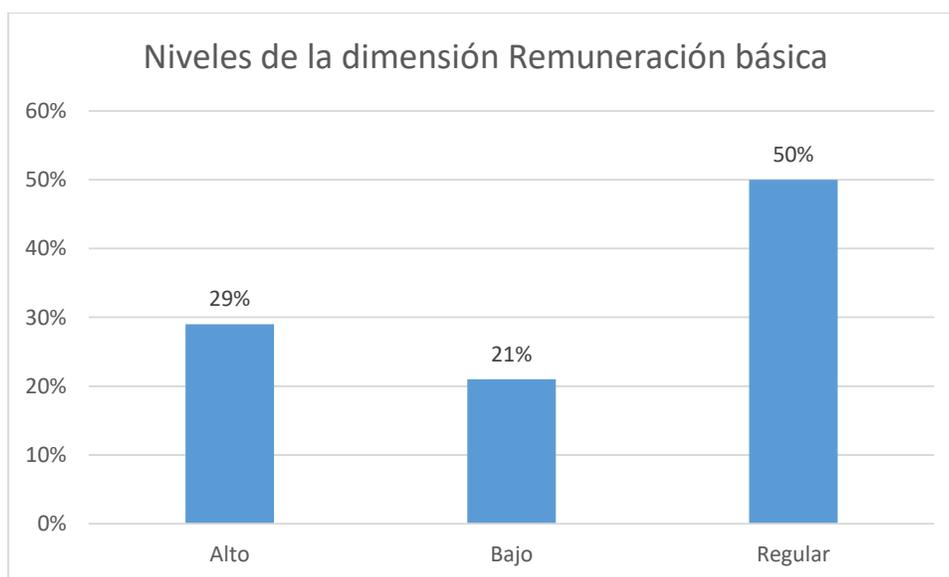


Figura 2 Niveles de la dimensión Remuneración Básica

En el grafico anterior se observa que el 29% del personal de la empresa en estudio perciben una remuneración básica alta, el 21% la perciben baja y el 50% de los colaboradores la perciben regular.

Tabla 3

Niveles de la dimensión Incentivos Salariales

Niveles de Incentivos Salariales	N° de trabajadores	%
Alto	12	18%
Bajo	18	27%
Regular	36	55%
Total general	66	100%

Nota: Elaboración propia

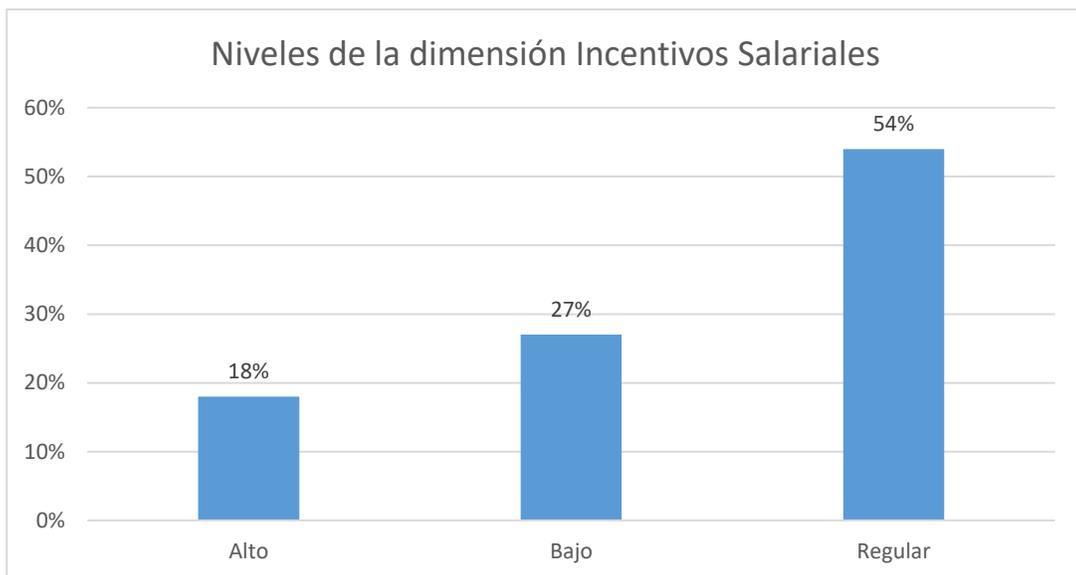


Figura 3 Niveles de la dimensión Incentivos Salariales

El anterior gráfico evidencia que los colaboradores de la empresa constructora perciben un nivel de incentivos salariales alto con un 18%, el 27% lo perciben como bajo y el 55% como regular.

Tabla 4

Niveles de la dimensión Prestaciones

Niveles de Prestaciones	Nº de trabajadores	%
Alto	37	56%
Bajo	1	2%
Regular	28	42%
Total general	66	100%

Nota: Elaboración propia

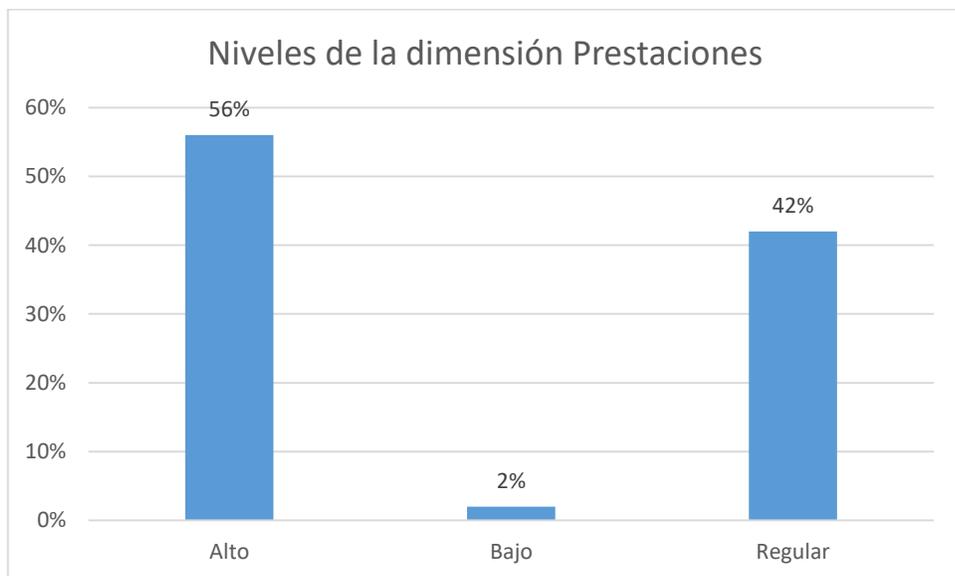


Figura 4 Niveles de la dimensión Prestaciones

En la figura anterior se evidencia que el 56% de colaboradores perciben las prestaciones como un nivel alto, el 2% con un nivel bajo y el 42% como un nivel regular.

Compromiso organizacional

Tabla 5

Niveles de la variable Compromiso Organizacional

Niveles de Compromiso Organizacional	N° Trabajadores	%
Alto	7	10%
Bajo	5	8%
Regular	54	82%
Total general	66	100%

Nota: Elaboración propia

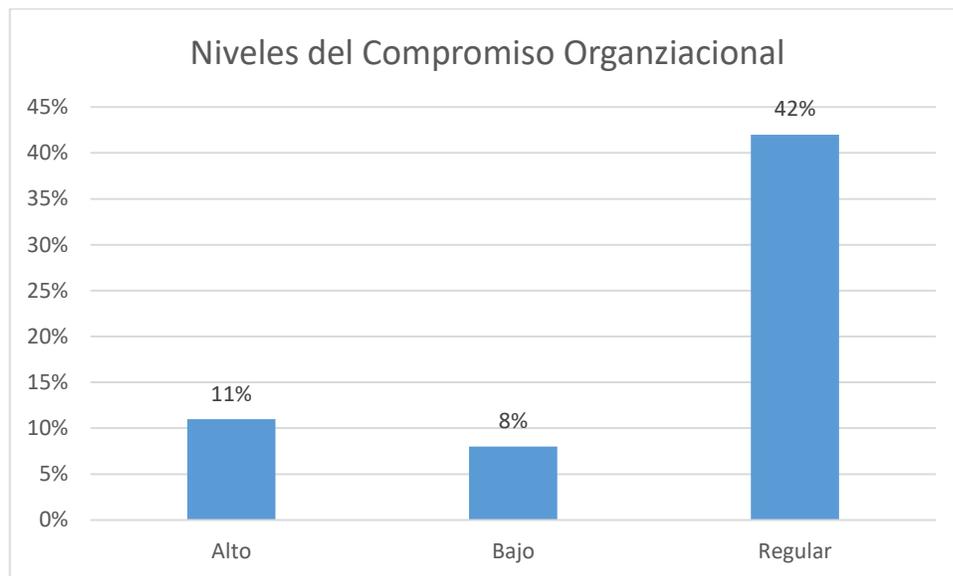


Figura 5 Niveles de la variable compromiso organizacional

De acuerdo con la figura anterior, se puede observar que el 10% de los colaboradores perciben un nivel de compromiso organizacional alto, el 8% en un nivel bajo y el 82% en un nivel regular.

Tabla 6

Niveles de la dimensión Compromiso Afectivo

Nivel de Compromiso Afectivo	Nº de trabajadores	%
Alto	15	23%
Bajo	8	12%
Regular	43	65%
Total general	66	100%

Nota: Elaboración propia

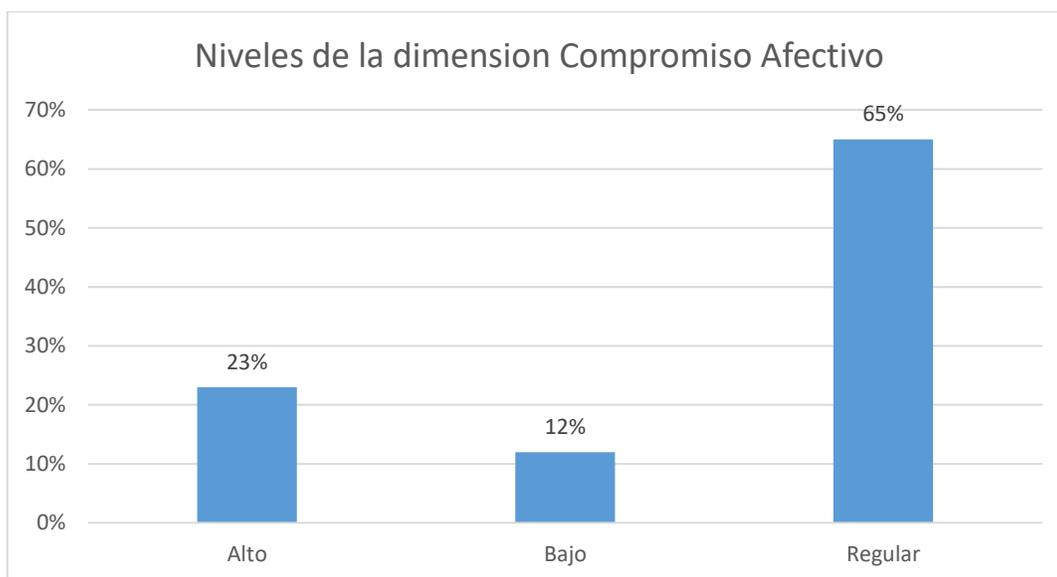


Figura 6 Niveles de la dimensión Compromiso Afectivo

En la figura anterior se puede observar que el 23% de los colaboradores perciben la dimensión compromiso afectivo en un nivel alto, el 12% lo perciben en un nivel bajo y el 65% lo perciben en un nivel regular.

Tabla 7

Niveles del Compromiso de Continuidad

Nivel de Compromiso de Continuidad	N° de trabajadores	%
Alto	4	6%
Bajo	20	30%
Regular	42	64%
Total general	66	100%

Nota: Elaboración propia

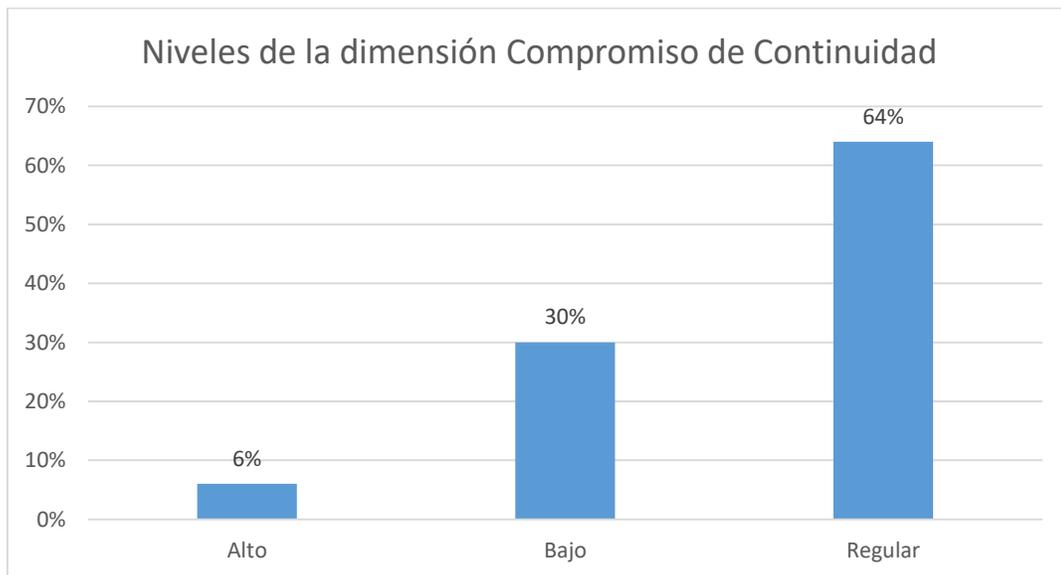


Figura 7 Niveles de la dimensión Compromiso de Continuidad

Como se evidencia en la figura anterior, el 6% de los colaboradores perciben la dimensión compromiso de continuidad en un nivel alto, el 30% en un nivel bajo y el 64% lo perciben en un nivel regular.

Tabla 8

Niveles de la dimensión Compromiso Normativo

Niveles de Compromiso Normativo	N° de trabajadores	%
Alto	7	11%
Bajo	16	24%
Regular	43	65%
Total general	66	100%

Nota: Elaboración propia

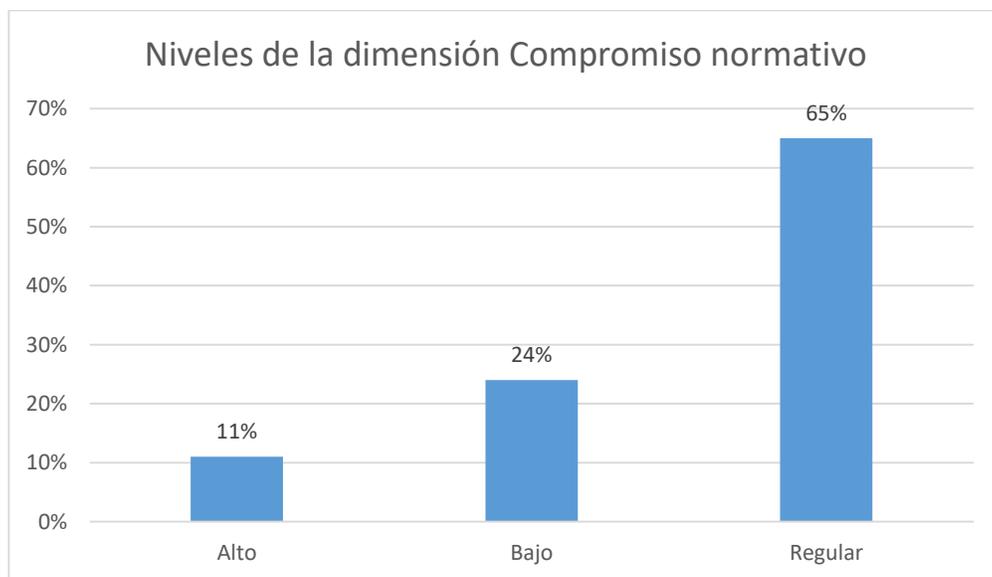


Figura 8 Niveles de la dimensión Compromiso Normativo

En la figura anterior se puede observar que el 11% del personal perciben la dimensión compromiso normativo en un nivel alto, el 24% en un nivel bajo y el 65% lo percibe en un nivel regular.

Análisis inferencial

El estadístico inferencial es la herramienta que permite analizar diferentes parámetros de la población elegida, a la vez, permite realizar la contrastación de la hipótesis con veracidad (Martínez, 2009).

Tabla 9 Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Martínez et al. (2009).

Nivel de significancia

Regla de decisión

Si sig. Bilateral ≤ 0.05 se rechaza H_0 y se acepta H_1

Si sig. Bilateral >0.05 se acepta H_0 y se rechaza H_1

Prueba de hipótesis general

Martínez et al. (2009) manifiesta que es importante la formulación de las hipótesis en la investigación puesto que al ser rechazada una se acepta de inmediato la otra. Para el caso de la presente investigación se planteó la hipótesis alterna la cual puede ser rechazada y reemplazada por la hipótesis nula dependiendo de los resultados de la correlación.

H1: Existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis general

			Compensación salarial	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,489	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	66	66

Fuente: SPSS v.26.

Según los resultados de la tabla 13, la sig. Bilateral es 0,000 es decir, es menor al p valor 0,05 en este sentido, se acepta la H1 y se rechaza la Ho. Así mismo, el coeficiente de correlación nos dio un resultado de 0,489 lo que indica que la correlación es positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 1

		Compensación salarial	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coefficiente de correlación	,324**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,324
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66

Fuente: SPSS v.26.

Según los resultados que se visualizan en la tabla 14, la significancia bilateral es 0,008 es decir, es menor al p valor 0,05 en este sentido, se acepta la H1 y se rechaza la Ho. Así mismo, el Rho de Spearman dio un resultado de 0,324 indicando así que la correlación es positiva baja.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Ho: Existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 2

			Compensación salarial	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coefficiente de correlación	1,000	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	66	66
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,407	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	66	66

Fuente: SPSS v.26.

En la tabla 15 se puede evidenciar que la significancia bilateral es 0,001 es decir, es menor al p valor 0,05 en este sentido, se acepta la H1 y se rechaza la Ho. Así mismo, el coeficiente de correlación dio un resultado de 0,407 indicando que la correlación es positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3

			Compensación salarial	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,457	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	66	66

Fuente: SPSS v.26.

Según los resultados de la tabla 16, la significancia bilateral es 0,000 es decir, es menor al p valor 0,05 en este sentido, se acepta la H1 y se rechaza la Ho. Así mismo, el Rho de Spearman dio un resultado de 0,457 lo que indica que la correlación es positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022. Para ello, se realizó la contrastación de la hipótesis donde se logró obtener una significancia bilateral de 0,000 la cual es menor al p -valor= 0,05 siendo así que se acepta la hipótesis alterna, y el coeficiente de correlación fue 0,489 lo que indica que la correlación es positiva moderada entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022. Así también, los colaboradores perciben la compensación salarial y el compromiso organizacional en un nivel regular con 61% y 82% respectivamente.

Los resultados anteriores coinciden con los hallazgos de estudios previos como el de Ccaulla (2018) el cual en su investigación de tipo básica sobre remuneración salarial en una institución educativa ubicada en Ate - Lima, indica que es el principal factor influyente de los colaboradores para el desempeño de sus labores por lo que concluye que si existe relación positiva media ($Rho=0,507$ y $Pvalor= 0,014$) entre la remuneración salarial y el desempeño laboral; así también, Gonzales (2018) quien en su investigación de tipo básica realizada en una empresa ubicada en el distrito de San Miguel, Lima tuvo como finalidad describir la realidad del compromiso organizacional de los colaboradores y llegó a la conclusión que la empresa cuenta con un nivel bajo de compromiso con 53% y se percibe bajo rendimiento laboral lo que está directamente vinculado a la motivación y satisfacción salarial. Desde la definición conceptual de Chiavenato (2020) quien manifiesta que la importancia de invertir en capital humano va más allá o al mismo nivel que invertir en materia o insumos, entonces también se hace referencia a la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959), la cual parte desde la teoría motivacional propuesta por Maslow respecto las necesidades básicas del ser humano, para lo que propone a la motivación como factor de higiene identificado como factor extrínseco que conllevan a la percepción de la no satisfacción que se presenta en el ambiente de trabajo y está sujeto a las necesidades biológicas básicas, es así que este factor es el más importante en el comportamiento de los colaboradores y en este se

identifican la administración, las relaciones laborales, la compensación salarial y las condiciones laborales.

Por cuanto al primer objetivo específico de la presente investigación fue determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022. Se realizó la contrastación de la hipótesis donde la significancia bilateral obtenida fue de 0,008 es decir, es menor al p-valor 0,05 en este sentido, se acepta la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,324 la cual indica que la correlación es positiva baja entre la compensación salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Así mismo, estos hallazgos coinciden con los resultados de García (2018) en su estudio de tipo básico y correlacional sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral en un centro médico de Lima, donde indica que el compromiso afectivo y la satisfacción están directamente relacionados con un resultado Rho de 0,662 lo que significa que mientras mejor sea el enfoque de mejora sobre el compromiso afectivo y la compensación salarial, mejor será la satisfacción laboral. De acuerdo con el modelo teórico de Meyer y Allen (1997) manifiestan que el compromiso afectivo dispone que tan identificado se siente el colaborador con la organización y el vínculo sentimental que se genere, este se irá desarrollando conforme el tiempo que el colaborador continúe siendo parte de la organización, así también se sentirá involucrado con los objetivos institucionales.

Seguidamente, el segundo objetivo específico planteado en la presente investigación fue determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022. Se realizó la contrastación de la hipótesis y se obtuvo una significancia bilateral de 0,001 es decir, es menor al p-valor 0,05 en este sentido, se acepta la hipótesis alterna y el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,407 la cual indica que existe correlación positiva moderada entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Entonces, los hallazgos de esta investigación coinciden con los resultados en la investigación de Gonzales (2018) quien en su investigación de tipo básica realizada en una empresa ubicada en el distrito de San Miguel, Lima evidenció que la mayor parte del personal de la empresa perciben que existen faltas de oportunidades laborales en caso se presente la posibilidad de dejar la empresa, puesto que la demanda laboral cada vez es más amplia y esta competencia genera que los profesionales acepten laborar bajo una remuneración mínima o no equivalente a su perfil profesional. Entonces, esta investigación coincide con los resultados de Gonzales, debido a que se evidencia que el personal de la empresa constructora percibe un mayor vínculo con sus compañeros laborales que con la empresa porque sienten que han compartido más con ellos para la realización de sus actividades. Para los autores Meyer y Allen (1997) el compromiso de continuidad está vinculado con el valor monetario y al tiempo de labor en la organización y como se presenten las situaciones laborales con respecto al clima y calidad de vida en el trabajo.

Finalmente, el tercer objetivo específico planteado en la presente investigación fue determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022. Se realizó la contrastación de la hipótesis y se obtuvo como resultado una significancia bilateral de 0,000 es decir, es menor al p-valor 0,05 en este sentido, se acepta la hipótesis alterna y el coeficiente de correlación fue de 0,457 la cual indica que existe correlación en positiva moderada entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.

Así mismo, estos resultados coinciden con los hallazgos de García (2018) en su investigación tipo básica y correlacional realizada en un centro médico ubicado en Lima, manifestó que los colaboradores perciben un nivel regular de compromiso normativo en el cual no se pudo evidenciar sentimiento de lealtad u obligación para con la organización, puesto que consideran que la remuneración e incentivos salariales es baja, también se desarrolla un sentimiento de permanencia en la empresa no por la misma si no por el nivel afectivo con los compañeros, seguidamente se obtuvo un Rho de 0,579 lo que indica una relación directa. Entonces, esta investigación coincide con

los resultados de mencionado autor por lo que también se evidenció que los colaboradores perciben mayor apego a la organización por sentimientos afectivos hacia su entorno laboral que por la empresa y sus objetivos, pues no sienten compromiso moral con ella pues no sienten haber recibido la motivación deseada. Desde el modelo teórico de Meyer y Allen (1997) el compromiso normativo se refiere al sentimiento de obligación del colaborador por seguir formando parte de la organización, por temas de agradecimiento, lealtad, gratitud y afinidad, además que este ya se siente identificado con los procedimientos y normas laborales.

VI. CONCLUSIONES

Primera

La presente investigación determinó que existe una relación positiva moderada entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022, donde se obtuvo una sig. Bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,489. Así mismo, los colaboradores perciben la compensación salarial en un nivel regular con 61% el compromiso organizacional con 82%.

Segunda

La presente investigación determinó que existe una relación positiva baja entre la compensación salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022, habiéndose obtenido una sig. Bilateral de 0,008 y un coeficiente de correlación de 0,324 lo que estaría indicando que para los colaboradores es importante sentir un vínculo con la organización para sentirse involucrado con los objetivos empresariales.

Tercera

La presente investigación determinó que existe una relación positiva moderada entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022, habiendo obtenido una sig. Bilateral de 0,001 y un coeficiente de correlación de 0,407, entonces, los colaboradores perciben que si dejan la empresa constructora debido a la coyuntura que se vive en la actualidad podría ser contraproducente para ellos, puesto que existen faltas de oportunidades laborales y esto es lo que mantienen a muchos vinculados con la empresa.

Cuarta

La presente investigación determinó que existe una relación positiva moderada entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022, habiendo obtenido una sig. Bilateral de 0,000 y un coeficiente de

correlación de 0,457, lo que indica que debido a la falta de motivación salarial, los colaboradores no tienen un sentimiento de obligación para con la empresa donde laboran, mas que con los compañeros de labores.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados y conclusiones obtenidas, se recomienda al Gerente General y al Jefe de Recursos humanos de la empresa constructora Miraflores, 2022.

Primera

Al Gerente General se le recomienda implementar una Política Salarial que beneficie tanto a colaboradores como a la empresa para así garantizar a ambas partes seguridad, motivación y eficiencia en las labores realizadas y así lograr los objetivos institucionales de manera satisfactoria.

Segunda

Al Jefe de Recursos Humanos se le recomienda que luego de la implementación de la Política salarial, realizar una evaluación de desempeño laboral que garantice la eficiencia de los colaboradores con la empresa y a la vez que garantice la satisfacción por parte de estos para poder lograr que se genere un vinculo sentimental entre colaborador y empresa y se refuerce el compromiso afectivo.

Tercera

Al Jefe de Recursos Humanos se le recomienda implementar estrategias de integración como full day's, otorgar recompensas o reconocimientos a los colaboradores, para que ellos se sientan identificados con la empresa y adopten como propios los objetivos institucionales, así se hará mas fácil el trabajo en equipo eficiente y podrán generar un vinculo de compromiso con la organización.

Cuarta

Al Jefe de Recursos Humanos se le recomienda tener conocimiento de las necesidades del colaborador y lograr cumplir con sus expectativas, tanto económicas como personales y profesionales, es en este sentido que se logrará generar en el colaborador un sentimiento de lealtad y agradecimiento no solo hacia su líder si no también hacia la empresa en general puesto que ya se sentirá identificado con los procedimientos y normas laborales.

REFERENCIAS

- Adeyinka, T. (2010). Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional. Obtenido de Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. http://www.ehowenespanol.com/teorias-delcompromiso-organizacional-info_501253/
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social*. Córdoba: Brujas.
- Astudillo, A. (2021). Las remuneraciones del sector construcción en el corto y mediano plazo: caso chileno. *Revistas UTA Ecuador*, 31, 14-25.
- Arce, D. (20 de Abril de 2020). *Great Place To Work*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/blog-peru/gestion-de-las-compensaciones-en-el-contexto-covid-19>
- Arciniega, L., & Gonzáles, L. (2006). What is the influence o work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología social*, 21(1), 35-50.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3.a ed.). Grupo editorial patria.
- Bentanzos, N., Rodríguez, C. y Paz, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in Mexicans workers. *Anales de Psicología*, 33(2), 393-402. <https://bit.ly/36aBi9y>
- Calderón Mafud, J., Laca Arocena, F., & Pando Moreno, M. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497551993003>
- Castro, F. (14 de setiembre de 2020). *Capeco y FTCC acuerda aumento salarial para trabajadores de construcción civil*. Obtenido de <https://bit.ly/3QmmgCE>
- Ccaulla Flores, L. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate, 2018*. Universidad César Vallejo.

Repositorio Institucional UCV. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiang, V., Nuñez, A., Martín, M. y Salazar M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. *Panorama socioeconómico*, 28(40), 90-100.
<https://bit.ly/2VPH379>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, las dinámicas del éxito en las organizaciones* (2 ed.). México: McGRAW-HILL Education.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A.

Dávila, M. (2019). Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University. *Revista Academia & Negocios*, 4(2), 13-22.
<https://bit.ly/3obmBcA>

Ferreira, G., Bastos, S., y D'angelo, M. (2018). A look at women's transition from formal labor to self-employment based on endogenous stimuli. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(2). <https://bit.ly/3bCdQ6U>

Flores, J. y Pinchi, K. (2020). *Compensación salarial y compromiso organizacional en el personal de la empresa Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda Shilcayo - 2020*. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52841/Flores_VJM-Pinchi_DAKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CONCYTEC. (2018). Código Nacional de la Integridad Científica. *Resolución de Presidencia N° 215-2018*. Obtenido de
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad->

- Fidias, G. (2021). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, C.A.
- 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. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14196/Garc%c3%ada_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gestión. (1 de julio de 2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- González García, E. (2018). *Compromiso Organizacional de los colaboradores de la empresa Fom Per S.A.C. - San Miguel - 2018*. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24095/Gonzales_GED.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gúerreiro, D., Rocha, J. y Rodrigues, M. (2015). Relation between Organizational Commitment and Professional Commitment: an Exploratory Study Conducted with Teachers. *Universitas Psychologica*, 14(1), 43-56. <https://bit.ly/2V7II6W>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A.
- Katz, D., & Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Maesaka Kanemoto, L. (2017). *Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao - 2016*. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6547/MAESAKA_KLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez Ortega, R. M., Tutaya Pendás, L., Mercedes, M. O., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencia Médicas*, 8(2).

Medina Arnao, S. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016*. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_ASM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. *Sage Publications. Scientific Research*.

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1 (1), 61-89.

Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and test of a three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://bit.ly/3jo7db7>

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://bit.ly/2OEGwFE>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). REVISTA DE TRABAJO N° 18 Formalización laboral / Igualdad salarial. *Revista de Trabajo N°18*, 155. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/304075/REVISTA_DE_TRABAJO_FINAL_CORREGIDA__1_.pdf

- Mogollon, C. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. - Callao 2018*. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25908/Mogollon_YCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Münch, L. (2007). *Administración, escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. México: Pearson Education.
- Neves, T., Graveto, j., Rodrigues, V., Maroco, J. y Parreira P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26(1), 30-21. <https://bit.ly/36aJE0I>
- Niño, V. (2011). Metodología de la Investigación . *Ediciones de la U*.
- Pais, L., Castro, C. y Mónico, L. (2014). Affective and Continuance Commitment in Call Centres: Validation of Meyer and Allen Questionnaire. *International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM2014*, 1(1), 11-18. <https://bit.ly/3mNFLVD>
- Parra Penagos, C. O., Bayona Albarracín, J. A., & Salamanca Gómez, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la Teoría Bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27).
- Pujol, R., & Osorio, M. (2003). Remuneración y satisfacción laboral. (173), 74. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>
- Ramos, M., Hernández, A., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica. *Editorial Área de innovación y desarrollo, S.L.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13 ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). México: Pearson Educación.

Rodríguez, J. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia*. Bogotá: Fundación universitaria del area Andina.

Sadeghi, M., & Yazdanfar, S. (2018). The analysis of the relationship between organizational values and commitment with regard to the knowledge management of Kermanshah's tax department staff. *Revista Lusófona de Educação*, 39(39). Obtenido de <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/6391>

Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida , A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista AIE*, 19(2). doi:10.15517/aie.v19i2.36895

Universidad César Vallejo. (28 de Agosto de 2020). *RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV*. Trujillo, Perú.

ANEXOS

- Anexo 1:

Matriz de operacionalización de la variable Compensación Salarial

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compensación salarial	<p>(Chiavenato I. , 2020) Manifiesta que la compensación salarial es el centro de la contraprestación de bienes o servicios y recompensa. Cuando las personas brindan tiempo y esfuerzo a una actividad laboral, lo que ellos esperan es una recompensa monetaria, al que se le denomina intercambio de obligaciones y derechos entre el jefe y el colaborador (p.286).</p>	<p>Para la presente variable se tomaran las siguientes dimensiones propuestas por el autor (Chiavenato I. , 2020) Remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones.</p>	Remuneración básica	- Salario mensual	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo y en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p>
			Incentivos salariales	<ul style="list-style-type: none"> - Bonos - Participación en los resultados - Horas extras 	
			Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Gratificaciones - Seguro de salud - CTS - Vacaciones 	

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	<p>Para Meyer y Allen (1997), citado por (Arciniega & Gonzáles, 2006). El compromiso organizacional es el elemento que genera el vínculo entre el empleador y el colaborador que tiene la libre decisión en continuar siendo parte o no de la organización según su percepción y satisfacción generada por los factores de compromiso afectivo, de continuidad y normativo.</p>	<p>Para la presente variable se tomaran las siguientes dimensiones propuestas por los autores Meyer y Allen (1997): compromiso de afectivo, compromiso de continuidad y compromiso afectivo.</p>	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Familia - Amor - Pertenencia - Felicidad - Solidaridad - Satisfacción 	Totalmente en desacuerdo
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Indiferencia - Convivencia - Consecuencia - Costo económico - Necesidad económica - Beneficios 	En desacuerdo
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación moral - Correcto - Lealtad - Sentimiento de culpa - Deber 	Ni de acuerdo y en desacuerdo De acuerdo Totalmente en desacuerdo

- **Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMPENSACIÓN SALARIAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo medir la compensación salarial de los colaboradores de una empresa constructora, Miraflores, 2022.

INSTRUCCIONES:

Lea cada oración y elija la respuesta que mejor lo describe, hay cinco posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo.

Elija una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloque un ASPA sobre el número que corresponda a su respuesta.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Nª	Remuneración básica					
1	El salario mensual que percibe cubre sus expectativas.					
2	Recibe su salario en las fechas programadas.					
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.					
	Incentivos salariales					
4	Se otorgan bonos por trabajos destacados.					
5	Los resultados positivos de la empresa son repartidos entre nosotros los colaboradores.					
6	Se pagan por las horas extras laboradas.					
	Prestaciones					
7	Se pagan las gratificaciones de acuerdo a ley					
8	La empresa cubre los pagos del seguro EsSalud y de manera opcional EPS.					
9	La empresa cumple con las vacaciones de acuerdo a ley.					
10	La empresa cumple con abonar CTS de acuerdo a ley.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo medir el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa constructora, Miraflores, 2022.

INSTRUCCIONES:

Lea cada oración y elija la respuesta que mejor lo describe, hay cinco posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo.

Elija una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloque un ASPA sobre el número que corresponda a su respuesta.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
N^a	Compromiso afectivo					
1	Se siente parte de una familia en la empresa.					
2	La empresa tiene un gran significado personal para usted.					
3	La empresa es como si fuera tuyo.					
4	Se siente muy feliz en la empresa donde trabaja.					
5	Participa con esmero en la solución de los problemas de la empresa.					
6	Disfrutas comunicando positivamente de tu centro laboral.					
N^o	Compromiso de continuidad					
7	Su centro laboral le ofrece mejores beneficios y oportunidades que otros.					
8	Disfrutas el compañerismo que hay en tu centro laboral.					
9	Si dejara mi centro laboral, no lograría mis objetivos personales.					
10	Dejar su centro laboral supondría una pérdida económica.					
11	Sí dejara su centro laboral no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					

12	Trabajo en la empresa, porque me encanta hacerlo.					
Nª	Compromiso normativo					
13	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral de permanecer en ella.					
14	No sería correcto dejar la empresa.					
15	La empresa se merece mi lealtad.					
16	Creo que no podría dejar la Empresa Constructora, porque siento que tengo una obligación con las personas que trabajan aquí.					
17	Te sentirías culpable si abandonas la Empresa Constructora considerando todo lo que te ha dado.					
18	Tengo el compromiso ineludible con la empresa que me dio el trabajo.					

- Anexo 3: Calculo de la muestra por estrato

Personal operativo:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 p * q}$$

Dónde

n: es el tamaño de la muestra de trabajadores

Z: nivel de confianza (95%). Valor de distribución normal= 1,96

p: es la porción de éxito. Valor p=0.5.

q: porción de fracaso. Valor= 0.5.

E: error de precisión= 5% (0.05).

N: tamaño de la población= 46.

La muestra se determina con la siguiente formula:

$$n = \frac{(0.50 * 0.50) * 1.96^2 * 46}{(0.05)^2(46 - 1) + (0.50 * 0.50) * 1.96^2}$$

$$n = 42$$

Personal administrativo

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 p * q}$$

Dónde

n: es el tamaño de la muestra de trabajadores

Z: nivel de confianza (95%). Valor de distribución normal= 1,96

p: es la porción de éxito. Valor $p=0.5$.

q: porción de fracaso. Valor= 0.5.

E: error de precisión= 5% (0.05).

N: tamaño de la población= 20.

La muestra se determina con la siguiente formula:

$$n = \frac{(0.50 * 0.50) * 1.96^2 * 25}{(0.05)^2(25 - 1) + (0.50 * 0.50) * 1.96^2}$$

$$n = 24$$

- Anexo 4: Evidencias y procedimiento de validez y confiabilidad

N°	Experto	Resultado
1.	Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka	Es aplicable
2	Dr. Aliaga Correa, David Fernando	Es aplicable
3	Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio	Es aplicable

Experto 1

Título de investigación: La compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022.
 Apellidos y nombres del investigador: Llanos Cuadros, Carlos Elio y Parraguez De La Cruz, Mario Cesar.
 Apellidos y nombres del experto: Doctora Luna Gamarra, Magaly Ericka

Aspecto a evaluar					OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/ SUGERENCIAS	
Compensación salarial	Remuneración básica	Salario mensual	El salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo				
			El salario mensual es abonado en las fechas indicadas.					
	Incentivos salariales	Participación en los resultados	Bonos					Cuando se logran los objetivos organizacionales recibo un bono como premio.
			Los resultados positivos de la empresa son repartidos entre nosotros los colaboradores.					
	Prestaciones	Seguro de salud	Horas extras					Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras".
			Gratificaciones					Las gratificaciones están asignadas a las funciones que realizo y de acuerdo a ley.
La empresa cubre mi seguro de salud en EsSalud y de manera opcional la EPS.								
Vacaciones	La empresa cumple con pagarme las vacaciones que me corresponden de acuerdo a ley.							
	La empresa cumple con abonar mi CTS de acuerdo a ley.							
Firma del experto:	Fecha: ___/___/___							

Título de investigación: La compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022.
 Apellidos y nombres del investigador: Llanos Cuadros, Carlos Elio y Parraguez De La Cruz, Mario Cesar.
 Apellidos y nombres del experto: Doctora Luna Gamarra, Magaly Ericka

Aspecto a evaluar					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/ SUGERENCIAS
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Familia	Me siento como parte de una familia en la empresa.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo			
		Amor	La empresa tiene un gran significado personal para mí.				
		Pertenencia	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la empresa.				
		Felicidad	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde laboro.				
		Solidaridad	Realmente siento como si los problemas de la empresa fueran mis propios problemas.				
	Satisfacción	Disfruto hablando de mi centro de labores con gente que no pertenece a ella.					
	Compromiso de continuidad	Indiferencia	Si continuo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.				
		Convivencia	Una de las desventajas de dejar esta empresa es porque hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.				
Consecuencia		Si ahora decidiera dejar esta empresa, muchas cosas en					

Compromiso normativo	Compromiso económico		mi vida se verían interrumpidas.				
		Costo económico	En este momento, dejar esta empresa supondría un gran costo para mí.				
		Necesidad económica	Creo que si dejara esta empresa, no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.				
		Beneficios	Trabajo en la empresa, más por gusto que por necesidad.				
	Compromiso moral	Obligación moral	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral de permanecer en ella.				
		Correcto	Creo que no estaría correcto dejar la empresa, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.				
		Lealtad	La empresa se merece mi lealtad.				
		Sentimiento de culpa	Creo que no podría dejar la empresa, porque siento que tengo una obligación con las personas que trabajan aquí. Me sentiría culpable si abandono la empresa considerando todo lo que me ha dado.				
Deber	Creo que debo mucho a la empresa.						
Firma del experto:	Fecha: ___/___/___						

Experto 2

Título de investigación: La compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022.								
Apellidos y nombres del Investigador: Llanos Cuadros, Carlos Elio y Parraguez De La Cruz, Mario Cesar.								
Apellidos y nombres del experto: Doctor Aliaga Correa, David Fernando								
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/ SUGERENCIAS	
Compensación salarial	Remuneración básica	Salario mensual	El salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo ni en desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X			
			Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.		X			
	Incentivos salariales	Bonos	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.		X			
			Cuando se logran los objetivos organizacionales recibo un bono como premio.		X			
			Los resultados positivos de la empresa son repartidos entre nosotros los colaboradores.		X			
	Prestaciones	Horas extras	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras".		X			
			Las gratificaciones están asignadas a las funciones que realizo y de acuerdo a ley.		X			
		Seguro de salud	La empresa cumple con pagarme las vacaciones que me corresponden de acuerdo a ley.		X			
			Vacaciones		La empresa cumple con pagarme las vacaciones que me corresponden de acuerdo a ley.	X		
			CTS		La empresa cumple con abonar mi CTS de acuerdo a ley.	X		
Firma del Experto: 			Fecha: 24 / 11 / 2021					
Dr. David Fernando Aliaga Correa DNI: 27168879								

Título de investigación: La compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022.							
Apellidos y nombres del Investigador: Llanos Cuadros, Carlos Elio y Parraguez De La Cruz, Mario Cesar.							
Apellidos y nombres del experto: Doctor Aliaga Correa, David Fernando							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/ SUGERENCIAS
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Familia	Me siento como parte de una familia en la empresa.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X		
		Amor	La empresa tiene un gran significado personal para mí.		X		
		Pertenencia	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la empresa.		X		
		Felicidad	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde laboro.		X		
		Solidaridad	Realmente siento como si los problemas de la empresa fueran mis propios problemas.		X		
	Compromiso de continuidad	Satisfacción	Difícil hablar de mi centro de labores con gente que no pertenece a ella.		X		
		Indiferencia	Si continuo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.		X		
		Convivencia	Una de las desventajas de dejar esta empresa es porque hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.		X		
		Consecuencia	Si ahora decidiera dejar esta empresa, muchas cosas en mi vida se verían interrumpidas.		X		
		Costo económico	En este momento, dejar esta empresa supondría un gran costo para mí.		X		
Compromiso normativo	Necesidad económica	Creo que si dejara esta empresa, no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X				
	Beneficios	Trabajo en la empresa, más por gusto que por necesidad.	X				
	Obligación moral	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral de permanecer en ella.	X				
	Correcto	Creo que no estaría correcto dejar la empresa, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	X				
Compromiso normativo	Lealtad	La empresa se merece mi lealtad.	X				
	Sentimiento de culpa	Creo que no podría dejar la empresa, porque siento que tengo una obligación con las personas que trabajan aquí.	X				
	Deber	Me sentiría culpable si abandono la empresa considerando todo lo que me ha dado.	X				
Firma del Experto: Firma y sello: 			Fecha: 24 / 11 / 2021				
Dr. David Fernando Aliaga Correa DNI: 27168879							

Experto 3

Título de investigación: La compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022.							
Apellidos y nombres del investigador: Llanos Cuadros, Carlos Elio y Parraguez De La Cruz, Mario Cesar.							
Apellidos y nombres del experto: Doctor Dávila Arenaza, Víctor Demetrio							
VARIABLE	DIMENSIONES	Aspecto a evaluar			OPINION DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/ SUGERENCIAS
Compensación salarial	Remuneración básica	Satisfacción	El salario mensual que percibe cubre sus expectativas.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo ni en desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X		
		Oportunidad	Recibe su salario en las fechas programadas.		X		
		monto	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.		X		
	Incentivos salariales	Bonos	Se otorgan bonos por trabajos destacados.		X		
		Participación de utilidades	Se reparten las utilidades.		X		
		Horas extras	Se pagan por las horas extras laboradas.		X		
	Prestaciones	Gratificaciones	Se pagan las gratificaciones de acuerdo a ley.		X		
		Seguro de salud	La empresa cubre los pagos del seguro EsSalud y de manera opcional EPS.		X		
		Vacaciones	La empresa cumple con las vacaciones de acuerdo a ley.		X		
	CTS	La empresa cumple con abonar CTS de acuerdo a ley.	X				
Firma del experto:		Fecha: __23__/11/2021/___		X			

Título de investigación: La compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022.							
Apellidos y nombres del investigador: Llanos Cuadros, Carlos Elio y Parraguez De La Cruz, Mario Cesar.							
Apellidos y nombres del experto: Doctor Dávila Arenaza, Víctor Demetrio							
VARIABLE	DIMENSIONES	Aspecto a evaluar			OPINION DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/ SUGERENCIAS
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Identificación	Se siente parte de una familia en la empresa.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	X		
		Emoción	La empresa tiene un gran significado personal para usted.		X		
		Pertenencia	La empresa es como si fuera tuyo.		X		
		Felicidad	Se siente muy feliz en la empresa donde trabaja.		X		
		Solidaridad	Participa con esmero en la solución de los problemas de la empresa.		X		
		Satisfacción	Disfrutas comunicando positivamente de tu centro laboral.		X		
	Compromiso de continuidad	Ventajas	Su centro laboral le ofrece mejores beneficios y oportunidades que otros.		X		
		Convivencia	Disfrutas el compañerismo que hay en tu centro laboral.		X		
		Consecuencia	Si dejara mi centro		X		

	Compromiso económico		laboral, no lograría mis objetivos personales.			
		Costo económico	Dejar su centro laboral supondría una pérdida económica.	X		
		Necesidad económica	Si dejara su centro laboral no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X		
		Beneficios	Trabajo en la empresa, porque me encanta hacerlo.	X		
	Compromiso normativo	Obligación moral	Una razón por la que trabajo aquí es porque tengo una obligación moral de permanecer en ella.	X		
		Correcto	No sería correcto dejar la empresa.	X		
		Lealtad	La empresa se merece mi lealtad.	X		
	Deber	Tengo el compromiso ineludible con la empresa que me dio el trabajo.	X			
Firma del experto:		Fecha: __23__/11/2021/___				

Confiabilidad

Alfa de Cronbach

Questionario	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Compensación salarial	0,818	10
Compromiso organizacional	0,834	18

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the results of a reliability analysis for the variable 'COMPENSACION SALARIAL'. The 'Resumen de procesamiento de casos' table shows 10 valid cases and 0 excluded cases. The 'Estadísticas de fiabilidad' table shows a Cronbach's Alpha of .818 for 10 items.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido ^a	10	100,0
	Excluido ^b	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.818	10

SAVE OUTFILE='C:\Users\U\Desktop\COMPENSACION SALARIAL BD.sav'

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the results of a reliability analysis for the variable 'COMPROMISO'. The 'Resumen de procesamiento de casos' table shows 18 valid cases and 0 excluded cases. The 'Estadísticas de fiabilidad' table shows a Cronbach's Alpha of .834 for 18 items.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido ^a	18	100,0
	Excluido ^b	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.834	18

SAVE OUTFILE='C:\Users\U\Desktop\CARLOS Y MARIO\COMPROMISO BD .sav'

- Anexo 5: Autorización de la empresa, aplicación del instrumento



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Miraflores, 29 de octubre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, Cesar Augusto Guzman Marquina Barrera., identificado (a) con DNI N° 40409688 representante de la empresa **Edifica Constructores SAC** con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Parraguez De La Cruz Mario Cesar

b) Llanos Cuadros Carlos Elio

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **"La compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022"**

Si No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Ing. Cesar Guzmán Marquina B.
Gerente General
EDIFICA CONSTRUCTORES S.A.C.
RUC: 20522164781

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Cesar Augusto Guzman Marquina Barrera

Cargo: Gerente General

Activar
Ve a Con

Av. República de Colombia
Of. 704 San Isidro, Lima,
7147200
produktiva.com.pe
Constructora Produktiva
info@produktiva.com.pe

Anexo 7: Matriz de consistencia lógica

La compensación salarial y el compromiso organizacional en una Empresa Constructora, Miraflores, 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores		
			Variable 1: Compensación salarial		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Problema general: ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la	Objetivo general: Determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022. Objetivos específicos: Determinar la	Hipótesis general: Existe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso organizacional en una empresa constructora, Miraflores, 2022 Hipótesis específicas: Existe relación	Remuneración básica	- Salario mensual	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo y en desacuerdo De acuerdo Totalmente en desacuerdo
			Incentivos salariales	- Bonos - Participación en los resultados - Horas extras	
			Prestaciones	- Gratificaciones - Seguro de salud - CTS - Vacaciones	
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición

<p>compensación salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022?</p>	<p>salarial y el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.</p>	<p>salarial y con el compromiso afectivo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.</p>	<p>Compromiso afectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Familia - Amor - Pertenencia - Felicidad - Solidaridad - Satisfacción 		<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo y en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p>
	<p>Determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022.</p>	<p>Exististe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad en una empresa constructora, Miraflores, 2022.</p>	<p>Compromiso de continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indiferencia - Convivencia - Consecuencia - Costo económico - Necesidad económica - Beneficios 		
	<p>Determinar la relación entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.</p>	<p>Exististe relación directa entre la compensación salarial y el compromiso normativo en una empresa constructora, Miraflores, 2022.</p>	<p>Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación moral - Correcto - Lealtad - Sentimiento de culpa - Deber 		

- **Anexo 8: Autorización de uso de la información de la empresa**

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Cesar Augusto Guzman Marquina Barrera identificado con DNI 40409688, en mi calidad de Gerente General del área de la Gerencia General de la empresa Edifica Constructores SAC con R.U.C N°20522164781, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Mario Cesar Parraguez De La Cruz y Carlos Elio Llanos Cuadros Identificado(s) con DNI N° 40853672 y 09950633, de la (X)Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: con la finalidad de que pueda desarrollar su (x) Informe estadístico, (x)Trabajo de Investigación, (x)Tesis, para optar al grado de (x)Título Profesional.

(x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.


Ing. Cesar Guzmán Marquina B.
Gerente General
EDIFICA CONSTRUCTORES S.A.C.
RUC: 20522164781

Firma y sello del Representante Legal

DNI:40409688

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 40853672



Firma del Estudiante

DNI: 09950633