



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“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 de Shilcayo - 2020”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Flores Vela, Jennifer Margarita (ORCID: 0000-0001-5940-9546)

Pinchi del Aguila, Kelly Cristina (ORCID: 0000-0002-4729-2675)

ASESOR:

Mtro. Díaz Saavedra, Robin Alexander (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta Información de investigación a mis padres Doris Vela Ruiz y Jaime Flores Valderrama por ser mis motores y motivos para cumplir mis objetivos, por estar siempre apoyándome incondicional en la parte moral y económica para poder llegar a ser profesional.

Jennifer Margarita

A mis padres Javier Pascual Pinchi Vásquez y Nelly Del Aguila Tenazoa por haberme forjado como persona, todos mis logros les debo a ellos, por permitirme alcanzar mis sueños y sobre todo este, que es el más importante. Me motivaron para seguir día a día a pesar de las dificultades que nos dio la vida constantemente a no bajar la cabeza y alcanzar mis anhelos.

Kelly Cristina

Agradecimiento

En primer lugar, doy gracias a Dios por su bendición de vida y permitirme cumplir un sueño, así mismo agradezco a nuestro docente Robin Díaz Saavedra que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado este grupo de graduados.

Jennifer Margarita

Un agradecimiento especial a nuestro docente de investigación Robín Díaz quien nos brindó las enseñanzas necesarias para poder desarrollar con amplio conocimiento nuestro trabajo de Tesis.

Kelly Cristina

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.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	25
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIA	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1	Análisis sociodemográfico.....	26
Tabla 2	Análisis de fiabilidad de alfa de cronbach de compensación salarial y compromiso organizacional.	30
Tabla 3	Análisis descriptivo de compensación salarial en el personal de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C.....	31
Tabla 4	Análisis descriptivo de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C.....	32
Tabla 5	Prueba de normalidad- Shapiro-Wilk para una muestra de los colaboradores de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C.....	33
Tabla 6	Análisis de correlación entre 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 de Shilcayo,2020	34
Tabla 7	Análisis de correlación entre compensación salarial y compromiso afectivo en el personal de la Empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C en el Distrito de la Banda de Shilcayo,2020	35
Tabla 8	Análisis de correlación entre compensación salarial y compromiso normativo en el personal de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C en el Distrito de la Banda de Shilcayo,2020	36
Tabla 9	Análisis de correlación entre compensación salarial y compromiso de continuidad en el personal de la empresa las Palmas Aqua Inversiones Y Proyectos S.A.C en el Distrito de la Banda de Shilcayo,2020	37

Índice de figuras

Figura 1 Género	27
Figura 2 Edad.....	27
Figura 3 Grado de instrucción	28
Figura 4 Condición laboral.....	28
Figura 5 Lugar de procedencia.....	29
Figura 6 Área de trabajo	29

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020. La investigación es de enfoque cuantitativo de tipo básico con un alcance descriptivo correlacional, porque evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población y muestra fue el total de 30 colaboradores, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades, de (18-40), en la investigación se encuestó al total de la población. Para la variable **compensación salarial**, se utilizó el instrumento de Arbaiza (2016), y para la variable compromiso organizacional, propuesto por Uribe (2015), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Apha de cronbach (0,853) para Compensación salarial y (0,843), para compromiso organizacional, lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados muestran que si existe relación significativa entre 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 de Shilcayo,2020, cuyo valor $r = 0.566^{**}; p < 0,00$; se concluye que mientras más alta sea la compensación salarial de los colaboradores de la empresa Palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, mayor será compromiso organizacional.

Palabras claves: Compensación salarial, compromiso Organizacional, remuneración.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between salary compensation and the organizational commitment of staff at the company Las palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, in the district of Banda de Shilcayo -2020. The research is a basic type quantitative approach with a correlational descriptive scope, because it evaluates the degree of association or relationship between two or more variables. The research design was non-experimental in cross-section because it was carried out without manipulating the variables. The population and sample was the total of 30 collaborators, made up of men and women of different ages, from (18-40), in the research, was included in the total population. For the salary compensation variable, the Arbaiza instrument (2016) was used, and for the organizational commitment variable, proposed by Uribe (2015), both instruments were validated by expert judgment, their reliability was verified through the Apha de cronbach (0.853) for salary compensation and (0.843), for organizational commitment, which indicates that reliability is good. The results show that if there is a significant relationship between salary compensation and Organizational commitment in the staff of the company las palmas Aqua Inversiones and Proyectos SAC in the District of Banda de Shilcayo, 2020, whose value $r = 0.566^{**}$; $p < 0, 00$); It is concluded that the higher the salary compensation of the employees of the company Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, the greater the organizational commitment.

Keywords: Salary compensation, Organizational commitment and remuneration

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, toda labor llevada a cabo por el hombre se efectúa con la finalidad de obtener algún tipo de beneficio económico que recompense el esfuerzo realizado; así pues, la forma de pago representa mayor provecho en la retribución económica (López, 2014, p.12). En ese sentido, es oportuno señalar que distintos estudios permitieron determinar que el salario es uno de los factores extrínsecos que logra satisfacer las necesidades de las personas pero que no contribuye con el incremento de la capacidad productiva de las mismas. De igual manera, se reconoce que diversos colaboradores otorgan mayor relevancia al grado de motivación para la realización de labores que a la retribución salarial. Así pues, Simonds & Orife desarrollaron investigaciones con la finalidad de analizar y determinar si es la satisfacción en el trabajo o la retribución salarial el factor principal que contribuye con el incremento de la capacidad productiva del personal, por medio de los cuales pudieron concluir que la retribución salarial es el factor principal que suscita que un colaborador se sienta satisfecho y comprometido en el desarrollo de sus funciones dentro de su centro de labores. Bajo esa perspectiva, Nash sostiene que “Los colaboradores además de preferir las retribuciones salariales por encima de la satisfacción en el trabajo, optan por recibir sus retribuciones en forma de sueldo”. Al respecto, estudios realizados pusieron en evidencia que, en aquellos casos en los que la empresa otorga incentivos económicos a sus colaboradores, las actividades se ejecutan de manera más efectiva, siendo este un elemento esencial para la satisfacción laboral. No obstante, pese a que constantemente numerosas organizaciones en el mundo vienen implementando una serie de herramientas y aplicando medidas estratégicas, es inminente la carencia del compromiso organizacional por parte de los colaboradores (Pulido, 2017, p.18).

Por otra parte, Arias, Portilla y Castaño (2018) afirman que a distintas empresas se les proporciona un valor agregado por las aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos empíricos del personal; por ello el sistema de compensación debe ser reconocido como el más perceptible por medio del cual los colaboradores deben ser recompensados y reconocidos por las funciones que realiza. En concordancia con

ello, la cultura de compensación fue cambiando a lo largo de los años y creando consciencia de que todo trabajador debe ser muy bien remunerado en función a sus capacidades de tal manera que reciban un salario que le permita cubrir sus necesidades. Como asegura Ríos (2019), por medio de una entrevista realizada al Abogado German Lora, el gobierno tiene pensado diseñar un Sistema de Contratación similar al del Régimen Agrario, en el cual se efectúa el pago por un importe integral diario o mensual (cuyo monto incluye un pago por día/mes + los beneficios sociales como CTS y gratificaciones).

En el Perú, el importe salarial de la clase trabajadora representa una gran labor para el sector privado debido a los altos índices de informalidad, lo cual suscita que las empresas que contratan personal no realicen los pagos por conceptos de beneficios sociales conforme a lo tipificado en las legislaciones vigentes. Es por ello que la motivación del personal profesional no es muy valiosa dentro del mercado laboral nacional, ocasionando que se produzca un desequilibrio entre los factores de compensación salarial y compromiso organizacional con riesgos significativos a largo plazo para aquellas organizaciones que no cuenten con personal debidamente motivado a efectuar sus funciones. Por medio de un análisis a las empresas y organizaciones nacionales, se pudo conocer que la tendencia más significativa está representada por las brechas del compromiso organizacional, pues el 86% afirma que es un factor relevante y el 50% asegura que es un factor muy relevante, por cuanto los colaboradores desarrollan nuevas formas de trabajo y producción, motivo por el cual es indispensable efectuar un análisis constante sobre ello (Gestión, 2015).

En la ciudad de Tarapoto, Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C. Es una empresa que se dedica al rubro de la acuicultura donde se ha percibido que existen una serie de falencias significativas descritas a continuación: En cuanto al *compromiso afectivo*, por medio de una entrevista realizada de manera rápida a los colaboradores de la empresa se pudo conocer que estos no se sienten debidamente identificados con la empresa y que no existe algún tipo de vínculo afectivo con la misma que contribuya con el desarrollo eficiente de las actividades; en cuanto al *compromiso normativo*, se percibe que los colaboradores no suelen practicar el valor

de la puntualidad e inclusive se reconoce que sólo una parte mínima del personal cumple con la normatividad establecida por la empresa tales como la uniformidad, comunicación entre los mismos y apoyo en el cumplimiento de las metas institucionales. Finalmente, en cuanto a la dimensión *compromiso de continuidad*, se aprecia que los colaboradores no consideran un factor relevante la antigüedad en el trabajo a pesar de encontrarse en una expectativa constante de sus beneficios. Es frente a esta problemática que se consideró oportuno plantear como formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C., en el distrito de la Banda de Shilcayo-2020?; y como problemas específicos: P1 ¿De qué manera se relaciona la compensación salarial y compromiso afectivo del personal en la empresa Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C.?; P2 ¿De qué manera se relaciona la compensación salarial y compromiso de continuidad del personal en la empresa Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C.?; P3 ¿De qué manera se relaciona la compensación salarial y compromiso normativo del personal en la empresa Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C.?. Con respecto a la justificación de la investigación, se justificó de modo teórico por cuanto ha brindado aportes concernientes a las variables en estudio en concordancia a la problemática evidenciada con el fin de brindar un soporte conceptual al estudio, para ello se tomó en cuenta la información expuesta por Arbaiza (2016) para evaluar la variable compensación salarial y Uribe (2015) para evaluar la variable compromiso organizacional. Además, se justificó de manera práctica por cuanto tuvo como propósito principal subsanar las falencias evidenciadas en el ámbito objeto de estudio seleccionado por las investigadoras, quienes a través del estudio de los componentes de las variables buscarán plantear acciones correctivas que mejoren el compromiso organizacional en función a las competencias y una retribución justa. Del mismo modo, con respecto a la justificación metodológica, para el desarrollo del estudio se consideró a Hernández (2014), quien sostiene el propósito de una investigación de diseño no experimental, transversal, correlacional, causal, siendo estos los que representan el método cuantitativo en mayor proporción por la contrastación estadística a efectuarse. Y, por último, de acuerdo a la justificación social, es preciso

afirmar que los resultados alcanzados fueron empleados en beneficio de la empresa y sus colaboradores, por cuanto se plantearon recomendaciones asertivas con la finalidad de crear mecanismos idóneos para reforzar el compromiso de los colaboradores en el desarrollo de sus labores, garantizar la permanencia de la empresa dentro del mercado y asegurar el cumplimiento de sus planes organizacionales, contribuyendo con la mejora del rendimiento; en ese sentido, el estudio brindó un aporte significativo para tomar decisiones acertadas para tener un enfoque de compensaciones totales y justas, por tal motivo las variables representan para la empresa un concepto de mejora organizacional de las retribución o el capital humano.

Por otro lado, se planteó como objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo- 2020; y como objetivos específicos: O1: Describir la relación entre compensación salarial y compromiso afectivo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C.; O2: Describir la relación entre compensación salarial y compromiso de continuidad del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C.; O3: Describir la relación entre la compensación salarial y el compromiso normativo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C.

Además, se propuso como hipótesis general: Existe relación significativa entre 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 de Shilcayo-2020; y como hipótesis específicas: H1. Existe relación significativa entre compensación salarial y el compromiso afectivo en el personal de la empresa Las palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C.; H2. Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso normativo en el personal de la empresa Las palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C.: H3. Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso de continuidad en el personal de la empresa Las palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes forman parte importante para la investigación y brindan un soporte teórico a la investigación, por lo que se consideró oportuno presentar algunas investigaciones desarrolladas a nivel internacional, nacional y local. Así pues, a **nivel internacional**, Morillo, E. y Solano, C. (2018) en su estudio *Relación entre compensación salarial y compromiso organizacional (estudio de caso: Empresa Sector Retail)* (Artículo científico). Venezuela. Planteó como propósito analizar las variables y conocer cómo una variable se relaciona con otra. El estudio fue correlacional y presentó un diseño no experimental-correlacional, fue constituido por 62 personas y aplicó un cuestionario estructurado como instrumento. Concluyó que: Se reconoce que el elemento de compensación salarial más directo y aceptado por los colaboradores es el salario. Por otra parte, se reconoce que el nivel de compromiso organizacional es medio con un 46%, pues gran parte del personal desarrolla buenas conductas hacia la empresa tales como la honestidad y responsabilidad. En concordancia con lo anterior, se deduce que una variable se relaciona positivamente con otra en un 48%, pues el coeficiente determinante fue 0.694 con un nivel de significancia de 0.019, por cuanto se puede evidenciar que el incremento del nivel salarial suscita a su vez un incremento en el nivel de compromiso por parte de los colaboradores.

Asimismo, Romero, P. (2017) en su estudio *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales* (Tesis de posgrado). Ecuador. Planteó como propósito analizar la influencia de una variable sobre otra. El estudio fue descriptivo, fue constituido por 372 colaboradores y aplicó un cuestionario estructurado como instrumento. Concluyó que: Por lo que se deduce que una variable no influye en la otra de manera significativa, por cuanto el nivel de significancia fue superior a 0.05, por cuanto la modalidad en la contratación del personal no es un factor significativo para influir en el nivel de compromiso que puedan asumir los mismos con la empresa durante el desarrollo de sus labores de modo que pueda contribuir con su crecimiento.

Del mismo modo, Castellanos, J. & Gómez, F. (2016) en su estudio *Relación entre la compensación salarial y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad del Sector Bancario* (Artículo científico). Venezuela. Planteó como propósito evaluar cómo se relaciona una variable con otra. El estudio fue no experimental, fue constituido por 252 colaboradores y aplicó un cuestionario como instrumento. Concluyó que : El 62% de los colaboradores se encuentra satisfecho en un nivel medio con los salarios que recibe por parte de la empresa, mientras que el 96.4% de los colaboradores se encuentran comprometidos con la empresa en un nivel medio, estando comprometidos con su normativa en un 5.2, afectivamente en un 4.7 y de continuidad en un 4.6, por todo ello se deduce que una variable se relaciona con otra en un 76% con un grado de significancia de 0,001 y un coeficiente de determinación de 0.870, permitiendo así percibir que la compensación fortalece la relación laboral dentro de la entidad.

A **nivel nacional**, Mogollón, C. (2018) en su estudio *Compensación salarial y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa IESA S.A.-Callao, 2018* (Artículo científico). Lima, Perú. Planteó como propósito conocer cómo incide una variable sobre otra. El estudio fue descriptivo y presentó un diseño correlacional, fue constituido por 120 colaboradores y aplicó un cuestionario estructura como instrumento. Concluyó que : Se reconoce que el 95% del personal manifiesta que se encuentra satisfecho con los salarios que recibe pues consideran que compensan el esfuerzo que realizan en el desarrollo de sus funciones, mientras que el 81% tiene una alta calidad de vida laboral, por lo cual se ha podido deducir que la incidencia de una variable con otra es directa y significativa en un 78%, puesto que el coeficiente fue 0.886 con un nivel de significancia fue inferior a 0.05, permitiendo así aceptar la hipótesis en la cual se afirma que las variables inciden significativamente.

En cuanto a Ramírez, M. (2017) en su estudio *Compromiso organizacional y motivación laboral en el personal de la empresa de Servicios de Agua Potable, Callao* (Artículo científico). Lima, Perú. Planteó como propósito evaluar cómo influye una variable sobre otra. El estudio fue correlacional y presentó un diseño no experimental, fue constituido por 134 personas y aplicó un cuestionario como instrumento.

Conclusión: El 76% del personal afirma sentirse medianamente comprometido con la empresa y efectúa una práctica constante del valor de lealtad y responsabilidad durante el desarrollo de sus funciones. Así también, el 69% asegura que se siente motivado para realizar sus labores, pues la empresa efectúa talleres y charlas de motivación periódicamente con la finalidad de motivar a sus colaboradores. En ese sentido, se reconoce que una variable influye sobre otra de manera directa en un 68%, pues el coeficiente alcanzado fue 0.823 cuyo nivel de significancia fue 0.015, permitiendo aceptar la hipótesis alterna planteada.

Además, Saldaña, C. & Cornejo, F. (2017) en su estudio *Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016* (Artículo científico). Lima, Perú. Planteó como propósito establecer cómo se relaciona una variable con otra. El estudio fue descriptivo y presentó un diseño no experimental, fue constituido por 280 colaboradores y aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión: En concordancia con el nivel de compromiso del personal, se puede afirmar que se encuentra en un nivel medio en un 41%, dentro de los cuales se comprometen afectivamente en un 3.5, de continuidad en un 3.2 y normativamente en un 3.8; suscitando que la empresa perciba en sus colaboradores un rendimiento laboral medio en un 34%, pues no se sienten económicamente motivados para desarrollar sus funciones de manera eficaz y eficiente. Por ello se reconoce que las variables se relacionan de manera directa y positiva en un 13%, por cuanto el coeficiente fue 0.354 y el nivel de significancia alcanzado fue 0.000, permitiendo refutar la hipótesis nula en la cual se asegura que las variables no guardan ningún tipo de relación.

Por otra parte, Alvarado et al. (2016) en su estudio *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con Mediación de Engagement en técnicos de maquinaria pesada* (Artículo científico). Lima, Perú. Planteó como propósito analizar la manera en la que se relacionan una variable con otra. El estudio fue cuantitativo-no experimental, fue constituido por 195 personas y aplicó un cuestionario como instrumento. Concluyo que : Referente al compromiso del personal, se reconoce que sólo el 31% de los colaboradores se encuentran totalmente comprometidos con la empresa en la cual

laboran, dentro de los cuales están normativamente comprometidos (bajo 57%, medio 36% y alto 6%), afectivamente comprometidos (bajo 57%, medio 35% y alto 8%) y de continuidad (bajo 55%, medio 36% y alto 9%) debido a que no están cumpliendo de manera eficiente la realización de sus funciones asignadas. Por tal motivo se puede deducir que una variable se relaciona directamente con otra en un 41%, pues el coeficiente alcanzó un valor de 0.642 cuya significancia fue inferior a 0.05, posibilitando así la aceptación de la hipótesis alterna que señala que entre las variables existe una relación directa y significativa.

Finalmente, **a nivel local**, Estela, C. & Hernández, S. (2019) en su estudio *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores de EMAPA San Martín S.A., sede Tarapoto* (Tesis de pregrado). Tarapoto, Perú. Planteó como propósito analizar cómo se relacionan ambas variables. El estudio fue correlacional y presentó un diseño no experimental, fue constituido por 146 colaboradores y aplicó un cuestionario estructurado como instrumento. Concluyó que: El 63% de los colaboradores no se encuentran satisfechos con los salarios otorgados por la empresa, por lo que sólo el 38% se sienten conformes con los pagos que reciben por concepto de remuneración, incentivos y demás prestaciones, lo cual ha ocasionado que la empresa presente un nivel de rendimiento bajo en un 71% de su personal pues no se sienten económicamente motivados a desempeñar sus funciones de manera efectiva. Por tal motivo, se reconoce que existe una relación positiva entre ambas variables en un 97%, por cuanto el coeficiente determinante fue 0.987 y el nivel de significancia inferior fue 0.05.

Asimismo, León, L. (2018) en su estudio *Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, en el año 2016* (Tesis de posgrado). Tarapoto, Perú. Planteó como propósito analizar cómo se relaciona una variable con otra. El estudio fue correlacional y presentó un diseño no experimental-transversal, fue constituida por 164 colaboradores de la entidad y aplicó el cuestionario como instrumento. Concluyó que : En cuanto al compromiso de los colaboradores se reconoce que sólo el 34% se encuentra comprometido con la empresa, por cuanto se encuentran comprometidos afectivamente (bajo 48%, medio

42% y alto 10%), comprometidos normativamente (bajo 54%, medio 38% y alto 8%) y de continuidad (bajo 51%, medio 41% y alto 8%) debido a que los colaboradores no están respetando las normas establecidas por la entidad y tampoco realizan sus actividades de manera efectiva, ocasionado que el nivel de productividad sea medio en un 61% con un nivel de significancia de 0.78 cuyo nivel de significancia fue 0.003 facilitando así la aceptación de hipótesis alterna.

Por último, Trinidad, L. (2016) en su estudio *Análisis del endomarketing y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora N°404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016* (Tesis de posgrado). Tarapoto, Perú. Planteó como propósito analizar las variables y conocer la relación existente entre ambas. El estudio fue descriptivo y presentó un diseño correlacional, fue constituido por 232 colaboradores y aplicó un cuestionario como instrumento. Concluyó que: En relación al compromiso organizacional, se reconoce que el 83% de los colaboradores se encuentra altamente comprometido con la empresa porque está pendiente en identificar las falencias que se presentan y busca mejorar constantemente el desarrollo de sus funciones contribuyendo así con el logro de sus objetivos organizacionales. Por ello se pudo concluir que existe una relación directa y positiva entre ambas variables en un 46%, debido a que el coeficiente determinante alcanzado fue 0.680 con un valor de significancia de 0.012.

Con el fin de proporcionar mayor soporte teórico se presentan los enfoques conceptuales en función a las variables empleadas (Compensación salarial y Compromiso organizacional). En tal sentido, se procederá a describir la variable **Compensación salarial**, donde Arbaiza (2016) sostiene que comprende una serie de retribuciones otorgadas por la empresa a favor de los colaboradores a cambio de su esfuerzo físico o mental, el mismo que compone pagos, incentivos económicos y formas de recompensa monetaria y no monetaria. Del mismo modo, Hernández & Carrillo (2014) mediante la citación a la Real Academia Española señala que es una forma de retribución que una entidad otorga a su personal como pago por el desarrollo de sus actividades dentro de sus instalaciones, sujeto bajo sus normativas y respetando su integridad. Para Valera (2013), la compensación salarial hace

referencia a la manera en la que se administra las remuneraciones y salarios, siendo definida además como una parte representativa cuya función principal es desarrollar criterios para su evaluación y asegurar un buen manejo de las jerarquías entre los puestos organizacionales, de esta manera es que se elaboran políticas para definir las compensaciones respectivamente. Por otro lado, Chiavenato (2009) señala que la compensación es una de las formas por las cuales se puede retener y motivar al personal de una empresa y, estos a su vez, buscan formas de contribuir con el incentivo por medio de sus funciones enfocadas al logro de los objetivos y el desarrollo organizacional; no obstante, en algunas ocasiones tales compensaciones afectan los costos laborales, por cuanto resulta importante el desarrollo del sistema de recompensa. Así también, sobre la **importancia de la compensación salarial**, Arbaiza (2016) menciona que es importante porque se incorpora una serie de incentivos con el fin de estimular a los trabajadores de una organización y establecer relaciones con su productividad y organización enfocadas a cumplir los objetivos trazados (p.22). Con respecto a las **características de la compensación salarial**, Hernández & Carrillo (2014) señala que las características principales son: Es una contraprestación pactada entre las partes de la relación laboral, es decir, el empresario y trabajador; es de libre disposición, lo cual significa que el colaborador podrá utilizarlo en lo que considere conveniente; puede otorgarse por diversos medios de pago tales como efectivo, depósito, etc.; es inembargable, debido a que los sueldos no pueden ser sujetos a embargo en caso de que el colaborador tenga obligaciones financieras con terceras personas; y asume un carácter preferencial o prevalente, por cuanto el empleador debe priorizar el pago hacia sus colaboradores en caso de que se presente una crisis económica dentro de la empresa (p.32). En cuanto a los **tipos de compensación salarial**, Arbaiza (2016) expone los siguientes:

- a) Seguro médico: Es una de las compensaciones laborales relevantes para los trabajadores debido a que la salud de los colaboradores es uno de los factores primordiales para los empresarios, b) Vacaciones: Es propio mencionar que los días de descanso pagados son apreciados por los colaboradores, asimismo es una compensación obligatoria para los empresarios de tal manera que se pueda compensar el esfuerzo realizado por los trabajadores en la labor desempeñada, c)

Gratificaciones: Son aquellas compensaciones salariales correspondientes a fiestas patrias y navideñas otorgadas a los colaboradores correspondientes, y d) Bonos de productividad: Son aquellas compensaciones otorgadas a los colaboradores con la finalidad de brindar un pago extra a sus compensaciones salariales, además, permite que la empresa pueda incrementar sus niveles de productividad y asegurar el cumplimiento de sus objetivos (p.43).

Por otra parte, la compensación también está referida al pago efectuado a favor del colaborador a cambio de la ejecución de actividades que contribuyan con el funcionamiento de la empresa. Sin embargo, es preciso señalar que las compensaciones deben ser efectuadas con posterioridad al desarrollo de las labores, caso contrario podría suscitar desequilibrios financieros que afecten de manera significativa la competitividad de la organización (Flores y Chavarría, 2016).

En concordancia con los **componentes de la compensación salarial**, destacan dos elementos: a) Compensaciones directas, están representadas por la entrega de dinero en efectivo; b) Compensaciones indirectas, son otorgadas únicamente en aquellos casos en los que los colaboradores desarrollan sus labores con mayor impulso. Pueden ser financieras y no financieras, la primera hace referencia a los pagos por concepto de remuneración, bonos, etc., mientras que la segunda está referida al desarrollo del sentimentalismo en el colaborador para que mejore internamente la organización en caso de que lo considere propicio (Mogollón, 2016, citando a Cascio 2003).

Así pues, la compensación puede ser empleada como un mecanismo que permita brindar beneficios a ambas partes del vínculo laboral, empleado y organización, por cuanto una adecuada compensación origina que el colaborador se sienta compensado por los esfuerzos realizados y la organización se sienta satisfecha con el rendimiento del colaborador (Orchak y Marín, 2015).

Concepto de remuneración, Arbaiza (2016) sostiene que es la retribución recibida a cambio por la inversión física y mental realizada para desarrollar sus labores, generalmente está compuesto por la remuneración básica, incentivos o bonos,

participación de los resultados económicos y algunas prestaciones como seguro de vida, salud, alimentación y demás que contribuyan con el cumplimiento de los objetivos. En cambio, para Ibáñez (2015) comprende todo medio de pago otorgado a favor del empleado, el mismo que está calculado en función a las actividades desarrolladas según su cargo. Por su parte, Puchol (2012) afirma que representa una de las funciones correspondientes al recurso humano de la organización, pues recompensa el esfuerzo del personal en la ejecución de sus labores dentro de la empresa. Del mismo modo, Sanabria (2016) asegura que la remuneración como parte de las relaciones entre el empleador y empleado implica el rendimiento económico-financiero de un servicio tangible. Para Pérez (2019), comprende las recompensas cuantificables por el trabajo de cada colaborador; en ese sentido, se considera como componentes de la remuneración los incentivos directos e indirectos. Finalmente, la remuneración representa el proceso por el cual se efectúa el intercambio entre el empleador y empleado, por cuanto el empleador espera obtener un buen trabajo y el empleado buscar recibir una compensación (Cuesta, 2010).

Asimismo, es el pago recibido por un concepto económico por las actividades que presta a una organización determinada por el esfuerzo físico, mental y visual efectuado (Gamero, 2014). De igual manera, es un medio que permite satisfacer los requerimientos y necesidades esenciales de tal manera que se pueda obtener la estabilidad necesaria, frente a ello es una obligación asegurar el equilibrio entre los beneficios que se proporcionan a la empresa y empleador respectivamente (Adam, Sebastián, Hernández y Santiago, 2015).

Referente a los **tipos de remuneraciones**, Arbaiza (2016) menciona los siguientes:

a) Por unidad de tiempo, se produce en aquellos casos en los que el importe a pagar es calculado en función al periodo de tiempo que se encuentre sujeto el colaborador a la organización como por ejemplo semanal, quincenal, mensual, etc., y bajo ese periodo es efectuado el contrato al colaborador respectivo; b) Por resultados, se produce en aquellos casos en los que el importe a pagar es calculado en función a la actividad u obra efectuada dentro del proceso productivo; c) Por tarea, se produce en aquellos casos en los que se presentan las dos situaciones descritas con

anterioridad, por cuanto el colaborador se encuentra sometido a una jornada laboral, sin embargo su salario se rige a su productividad.

De acuerdo con Arbaiza (2016) citando a Patton 1997, se puede afirmar que las **políticas de remuneración** deben aplicarse considerando los aspectos descritos a continuación: a) Conveniencia, deberá estar desligada de las pautas gubernamentales y sindicales; b) Equidad, el pago debe ser proporcionado a los esfuerzos físicos y mentales realizados; c) Equilibrio, las contribuciones salariales y demás desembolsos relacionadas a ello deberán ser proporcionados; d) Eficacia en costos, los importes salariales de los colaboradores deben calcularse en función a la capacidad de pago de la empresa; e) Seguridad, el importe de los sueldos deben ser suficiente para que los colaboradores se sientan seguros de que podrán cubrir sus requerimientos básicos; f) Motivación, el importe del salario debe exhortar a los colaboradores a desarrollar sus actividades de manera efectiva, contribuyendo así con el incremento de su capacidad productiva; g) Aprobación de los colaboradores, el importe del salario debe efectuarse según acuerdo previo entre la organización y el personal de tal manera que determine un monto justo.

En cuanto a los **nuevos métodos salariales**, Arbaiza (2016) afirma que existe la remuneración variable y por habilidades. La primera hace referencia al pago efectuado hacia el colaborador de manera constante (puede ser por trimestre, semestre, año), usualmente es empleada para colaboradores específicos y se aplican en función a las metas alcanzadas; en cambio, el segundo método se aplica en base al conocimiento y la habilidad que desarrolla el colaborador y no en función al cargo que ocupa dentro de la organización. En cambio, por otro lado, se percibe que la remuneración fija es una de las formas más empleadas por diversas empresas para el pago a sus colaboradores, sin embargo, se reconoce que este método salarial no motiva totalmente a sus colaboradores (Di Máximo, 2016).

Conforme a todo lo expuesto anteriormente, para la **evaluación de la compensación salarial** se ha considerado oportuno emplear el sistema de compensación total planteada por Arbaiza (2016), el mismo que considera como

dimensiones a 3 componentes detallados a continuación: A) Compensación Financiera Directa: Hace referencia a los sueldos fijos de acuerdo a su temporalidad y demás depósitos efectuados a favor del empleado generalmente por su buen desempeño (Arbaiza, 2016); B) Compensación Financiera Indirecta: Hace referencia a los servicios efectuados con el propósito de mejorar la calidad de vida del colaborador, pero que no representan ningún depósito de recursos monetarios como por ejemplo vacaciones, créditos, protección de salud, etc. (Arbaiza, 2016); C) Compensación No Financiera: Hace referencia a los beneficios psicológicos cuyo propósito es garantizar que el personal sienta que el ambiente laboral es agradable y considera que su trabajo es una oportunidad para crecer personal y profesionalmente (Arbaiza, 2016). Es en relación los componentes descritos con anterioridad que se tendrá la evaluación de la variable, ello debido a que se presta a la realidad de la empresa objeto de estudio permitiendo que los objetivos puedan ser resueltos apropiadamente.

La segunda variable de la investigación es **Compromiso organizacional**, se presentan las siguientes definiciones. De acuerdo a lo señalado por Uribe (2015) sustenta que representa el grado en el que los valores y metas de los colaboradores son congruentes con los de la organización, por lo cual permite un compromiso. Asimismo, refleja el vínculo que existe entre el colaborador y la empresa, en su haber está compuesta por los componentes afectivos, continuación y normativo, el desarrollo del compromiso guarda relación con los procesos de socialización laboral, donde se debe impartir el desarrollo del empleado enfocado al cumplimiento de la misión y visión de la empresa (Bordas, 2016).

De igual manera, es definido como la familiaridad que se desarrolla entre una persona y la empresa a la cual presta sus servicios, así pues, está compuesto por tres elementos en su mayoría, como la adhesión, el compromiso de continuación, y sobre todo el deber moral o la gratitud como reciprocidad del buen ambiente laboral que se desarrolla en una organización (Wayne, 2010). Para Chiavenato (2011), se define como el vínculo que tiene el colaborador en cuanto a su lealtad por la permanencia a

la empresa, comúnmente considerado como una interfaz biaxial entre el individuo y la organización.

Así pues, es probable que el colaborador haya alcanzado un alto nivel de satisfacción dentro de su centro de labores, sin embargo, puede sentir que no adquiere los conocimientos empíricos necesarios para comprometerse totalmente con el funcionamiento de la empresa, ello permite explicar la razón por la cual los colaboradores se van a otras empresas pese a que se sientan satisfechos perteneciendo al centro laboral anterior (Dailey, 2012).

Es propio señalar entonces que el compromiso organizacional representa el comportamiento de los colaboradores a través del cual pueden demostrar lo satisfechos que se sienten de pertenecer a la entidad en la cual laboran, siendo esto muy beneficioso para garantizar el crecimiento constante y éxito de las empresas (Robbins y Judge, 2009).

Así pues, el compromiso organizacional está enfocado principalmente en incrementar la eficacia y eficiencia del personal, proporcionándole bienestar a los mismos a través de una evaluación sistemática de los procedimientos efectuados de manera colectiva (García e Ibarra, 2015).

Con respecto a los **componentes del compromiso organizacional**, Dailey (2012) manifiesta que son 3: Aceptar los planes y principios que se aplican dentro de la organización, realizar esfuerzos suficientes en pro del desarrollo de la empresa y tener la necesidad de pertenecer a la empresa. Bajo esta perspectiva, el compromiso está estrechamente relacionado con el valor de la lealtad que le ofrece el empleado a su empleador, quedando demostrado por medio de la constante práctica de valores y el cumplimiento de sus normativas y lineamientos establecidos.

Por otro lado, la **importancia del compromiso organizacional** según Uribe (2015) radica en que contribuye con el cumplimiento de los objetivos y planes organizacionales, asimismo permite analizar y evaluar los recursos humanos de modo completo (p.35). Por el contrario, es importante debido a que se genera un

vínculo por parte del colaborador hacia la empresa, en su mayoría resulta importante debido a que esta situación permite responder apropiadamente a las necesidades de los clientes y generar un valor corporativo significativo (Ruíz, 2013).

La presión sobre las organizaciones para llevar a cabo está aumentando todo el tiempo. Debido a la globalización, entre otros, la competencia es más feroz que nunca. Esta mayor presión ha dado como resultado que el compromiso de los empleadores hacia los empleados sea cada vez menor. Además, los empleados que tienen un mal desempeño tienen más probabilidades de ser despedidos. (Peralta, Santofimio, Segura, 2013)

En cuanto a las **ventajas del compromiso organizacional**, se considera en gran medida lo mencionado por Uribe (2015), quien menciona las siguientes ventajas:

- 1) Los equipos son empleados de manera más eficiente, por cuanto el empleado puede estar hasta un 18% más comprometido en comparación con aquellos que se encuentran desmotivados;
- 2) Proporciona mayor satisfacción al consumidor, porque se brinda una atención más especializada lo cual genera fidelización a las marcas, en tanto otro las ventajas presentes es que brinda mayor autonomía, esto debido a que permite el autocontrol de sus funciones en un 88% suscitando a su vez una reducción en costes de supervisión u otras asociadas.
- 3) Garantiza la salud emocional, por cuanto los colaboradores comprometidos tienen hasta una tercera parte más de probabilidades para el desarrollo de competencias emocionales tales como son el entusiasmo, alegría y sobre todo optimismo.
- 4) Seguridad laboral, el personal con esta característica tiende a sufrir menor número de accidentes, en tanto también tiene beneficios concernientes a la disminución en los cambios generados por la salida de los colaboradores, esto debió a que los diversos factores favorecen en su continuidad laboral, de igual manera el personal comprometido es más feliz dentro y fuera de las oficinas, finalmente otra de las ventajas son los beneficios económicos, donde este rendimiento económico no solo favorece a la empresas sino además suele duplicar el 25% el valor salarial.

Compromiso organizacional y los recursos humanos, en la actualidad la competencia conjuntamente con la necesidad de ser más receptivo hace que el compromiso del colaborador tenga un alto nivel de importancia, dado que la fuerza laboral provee a una empresa de verdadera capacidad para competir en el mercado. La construcción del compromiso de un colaborador; es decir adecuar las metas organizacionales como individuales, es un esfuerzo múltiple, donde es allí que el área de recurso humano desempeña un papel fundamental, esto debido a que permiten la atención oportuna de las quejas de los colaboradores y el trato justo de las medidas disciplinarias respectivamente (Dessler y Varela, 2011). Hoy en día las estrategias dependen cada vez más del fortalecimiento de la competitividad y la construcción del compromiso de los equipos de trabajo, evidenciando una vez más a los recursos humanos como escenario central.

Evaluación del compromiso organizacional, para Uribe (2015), la evaluación del compromiso implica tener en cuenta sus dimensiones, las mismas que permiten el desarrollo adecuado de un seguimiento de las metas programadas. Dimensiones:

a) Compromiso afectivo: De acuerdo a Uribe, (2015), citado por Porter, indica que es la orientación y vínculo afectivo, en conjunto con la facilidad con la que un colaborador puede identificarse con la empresa, los objetivos que plantea y los valores que practica. Conlleva dos indicadores: *Características organizacionales*: Están referidas a la percepción que desarrolla un colaborador dentro de la organización, por lo que involucra lineamientos y políticas aplicadas en la misma, por lo que los estilos empleados para transmitir las percepciones asumen un rol fundamental para desarrollar este tipo de compromiso. *Características personales*: Están referidas a los factores que desarrollan los colaboradores de manera individual, por lo que involucra el periodo de antigüedad concerniente a la permanencia del colaborador dentro de la organización puesto que, a mayor permanencia en la empresa, mayor probabilidad de incrementar el nivel de compromiso en los colaboradores.

b) Compromiso normativo: Es aquel compromiso que posee el colaborador en función a la consideración moral con el fin de ejecutar sus labores dentro de la empresa,

derivado de presiones normativas internas con la contribución del logro de las metas. (Uribe, 2015). Conlleva dos indicadores: *Percepción de las normas de la organización*: Están referidas a los procedimientos mediante el cual se aplica una recompensa, sanción u otra forma condicionante que facilita la interrelación entre los colaboradores en el centro laboral de tal manera que puedan aprender buenas conductas. *Contrato psicológico*: Está referido a la modalidad por medio de la cual se pueden determinar los compromisos más relevantes a los que se encuentran sujetos el empleado y empleador, por lo que deben cumplirse en su totalidad por ambas partes.

c) Compromiso de continuidad; Es aquel que posee el colaborador como referente para su permanencia en la organización, así pues, es resultado del reconocimiento que hace una persona de los costos asociados que generan o pueden perderse al terminarse el vínculo laboral (Uribe, 2015).

Después de haber identificado y detallado conceptualmente las dimensiones de la variable, es propio señalar que Allen & Meyer (2016) aseguran que estos compromisos podrían ser vivenciadas durante un mismo periodo de tiempo, pero en distintos niveles; sin embargo, reconocen que usualmente uno de los comportamientos son los que prevalecen con mayor significancia entre un colaborador y la empresa, siendo el afectivo es que tiene un efecto más positivo para asegurar el buen funcionamiento de la empresa y, a su vez, su crecimiento constante.

III. METODOLOGÍA

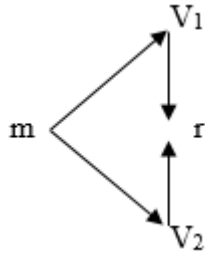
3.1. Tipo y diseño de investigación

- **Tipo - Básico:** De acuerdo a lo sustentado por el autor (Hernández, 2014), se planteó un tipo básico, debido a que se hizo uso de teorías existentes para el análisis de las variables, las mismas que dieron solución al mismo, en ese sentido también permitió la obtención de información para generar conocimiento. (p. 48)
- **Alcance - Descriptivo:** Según el autor (Hernandez, 2010), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p.80)

Asimismo, (Hernández, 2010) asegura que una **investigación correlacional** tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (p.81).

- **Diseño de investigación - No Experimental:** (Hernández, 2014), define como la investigación que se realiza sin manipulación deliberadamente de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (p.152).
- **Corte Transversal:** (Hernandez R, 2014), asegura que estas investigaciones están enfocadas en estudiar las variables en un periodo o plazo de tiempo específico (p. 154).

- Se presenta el diseño siguiente:



Donde:

V1 = Compensación salarial

V2 = Compromiso organizacional

m = Colaboradores de la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C

r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

Variable 1 = Compensación salarial

Variable 2 = Compromiso organizacional

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

(Hernandez R, 2014) Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (pág.174) Se determinó como población a la empresa Las palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, los mismos que están conformados por 30 personas, de acuerdo al registro de colaboradores registrados hasta julio del 2019, detallados en la siguiente tabla:

Detalle	Frecuencia	%
Personal administrativo	11	38%
Colaboradores de campo	14	45%
Asesor externo	5	17%
Total	30	100%

Población Finita

Una población finita, según Hernández (2014), es aquella que indica que es posible alcanzarse o sobrepasarse al contar, y que posee o incluye un número limitado de medidas y observaciones.

Muestra no probabilística

(Hernandez, 2014) las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientada por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. (pág. 189). Es decir, la muestra fue elegida a conveniencia del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta:

En el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta. (Arias, 2012) La encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información, acerca de un grupo o muestra de individuos sobre un tema específico. (pág. 32).

Instrumentos

Cuestionario:

Según (Hernandez, 2014), es un listado de preguntas cerradas o abiertas que permiten recopilar información de manera clara y precisa. Así pues, la aplicación de este instrumento permitió evaluar las variables (Compensación salarial y Compromiso organizacional), por cuanto fue elaborado en función a las dimensiones e indicadores de las mismas. (p. 217).

Validez

(Hernandez, 2014) señala que la validez hace referencia al nivel de efectividad con la cual un instrumento mide y evalúa las variables (p.200). En el estudio, la validación de los instrumentos fue efectuada por el juicio de tres expertos en el tema, quienes por medio de su evaluación hicieron posible la aplicación de los instrumentos.

Confiabilidad

(Hernandez R, 2014) señala que representa el nivel de probabilidad en el que la aplicación de un instrumento a un mismo elemento produciría resultados similares (p.200).

Ficha técnica de los instrumentos

Título: Cuestionario de compensación salarial

Recuperado de:

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

Autores: Adapta por Arbaiza (2016) y modificado por nosotros.

Dimensiones:

- Financiera directa
- Financiera indirecta
- No Financiera

Escala de medición: Ordinal

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

Validez

Lo realizamos por juicio de expertos

Mg. Robin Alexánder Díaz Saavedra – METODÓLOGO

Mg. José Gabriel Arévalo Arévalo – ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN

Blgo. José Carlos Gastelú Guzmán – GERENTE DE LAS PALMAS AQUA
INVERSIONES Y PROYECTOS S.A.C

Tipo de aplicación: Individual

Duración de aplicación: 30 minutos

Análisis de fiabilidad

Mediante el Alpha de Cronbach, con una confiabilidad de 0.80

Título: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Recuperado de:

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

Autores: Adapta por Uribe (2015) y modificado por nosotros.

Dimensiones:

- Compromiso Afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

Escala de medición: Ordinal

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

Validez

Lo realizamos por juicio de expertos

Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra – METODÓLOGO

Mg. José Gabriel Arévalo Arévalo – ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN

Blgo. José Carlos Gastelú Guzmán – GERENTE DE LAS PALMAS AQUA
INVERSIONES Y PROYECTOS S.A.C

Tipo de aplicación: Individual

Duración de aplicación: 30 minutos

Análisis de fiabilidad

Mediante el Alpha de Cronbach, con una confiabilidad de 0.86

3.5. Procedimientos

Para recolectar los datos o información, se comenzó con la definición del problema de investigación, siendo el método utilizado el empírico. Para la construcción del marco teórico se utilizó diversos autores actuales y de renombre, pues mientras más expertos avalen nuestras perspectivas más interesantes estará nuestro estudio, luego se realizó la tabulación de datos con la finalidad de determinar los resultados estadísticos y llegar a desarrollar los objetivos propuestos y comprobar la hipótesis, de tal manera que se pueda conocer cómo se relaciona una variable con otra. Finalmente, se establecieron las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Con el propósito de analizar los datos recopilados en función a las respuestas del cuestionario aplicado con la finalidad de alcanzar los objetivos presentados inicialmente, para ello fue esencial que la información sea procesada para que posteriormente expresarlos mediante tablas y figuras, para ello se hizo uso del programa Microsoft Excel 2019, SPSS V25, para la aplicación de las respectivas pruebas estadísticas con el propósito de determinar cómo se relaciona una variable con otra, por lo cual indispensable emplear la prueba estadística de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Fuentes de información confiables.

Teniendo en cuenta el rigor científico se utilizó fuentes de información que garantizaron datos reales y objetivos por tanto se hizo una búsqueda en espacios virtuales seguros y confiables de documentos formales.

Originalidad

Se respetó la autoría de investigaciones similares con respecto a la variable compensación salarial y compromiso organizacional, asimismo el proyecto está basado en el reglamento de la Universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	29	96,7%
	Femenino	1	3,3%
	Total	30	100%
Edad	18-25	3	10%
	26-32	2	6,7%
	32-40	6	20%
	40 a más	19	63,3%
	Total	30	100%
Grado de instrucción	Nivel Secundaria	17	56,7%
	Nivel Técnico	0	0,0%
	Nivel Superior	13	43,3%
	Total	30	100%
Condición laboral	Contratado	13	43,3%
	Empleado	17	56,7%
	Total	30	100%
Lugar de Procedencia	Costa	2	6,7%
	Sierra	0	0,0%
	Selva	28	93,3%
	Total	30	100%
Área de Trabajo	Administración	4	13,3%
	Logística	0	0,0%
	RR. HH	0	0,0%
	Ventas	0	0,0%
	Contabilidad	2	6,7%
	Laboratorio	3	10%
	Proyectos	6	20%
	Engorde	4	13,3%
	Procesamiento	6	20%
	Reproducción	5	16,7%
	Total	30	100%

Fuente. Spss. V.25

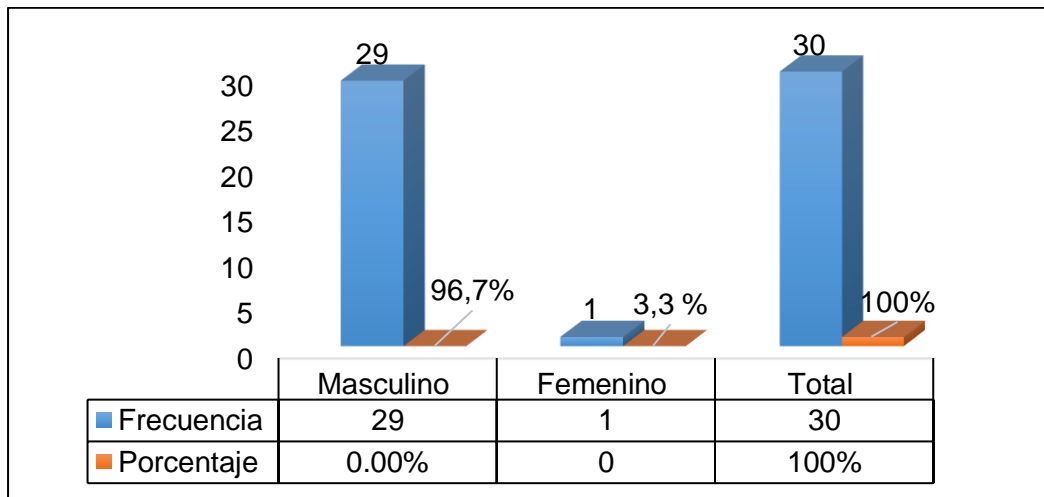


Figura 1 Género

Fuente: Elaboración propia (Tabla 1)

Interpretación:

En cuanto a género, el 96,7% son de sexo masculino, el 3,3% son de sexo femenino.

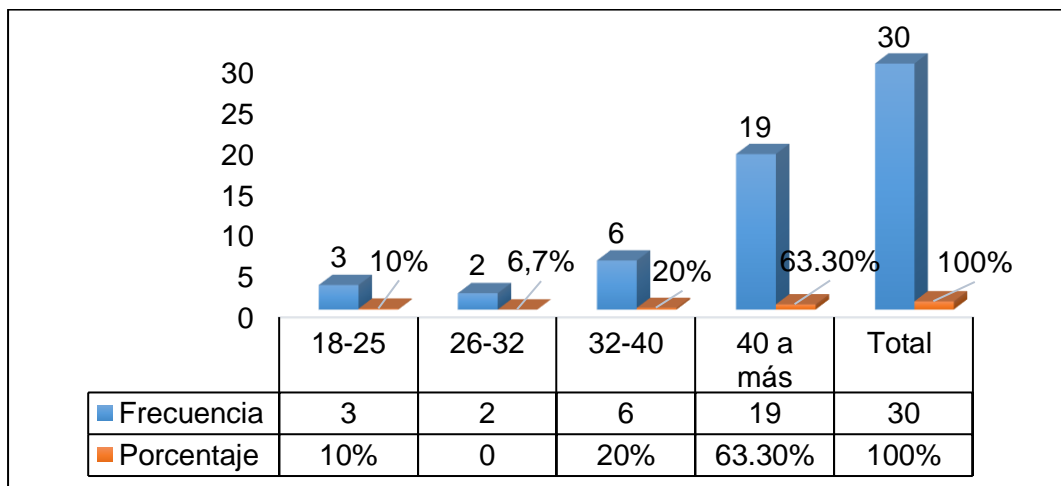


Figura 2 Edad

Fuente: Elaboración propia (Tabla 1)

Interpretación

En cuanto a edad, 10% están entre 18 a 23 años, el 6,7% entre 26 a 32 años, el 20% entre 32 a 40 años, el 63.30% entre 40 a más años.

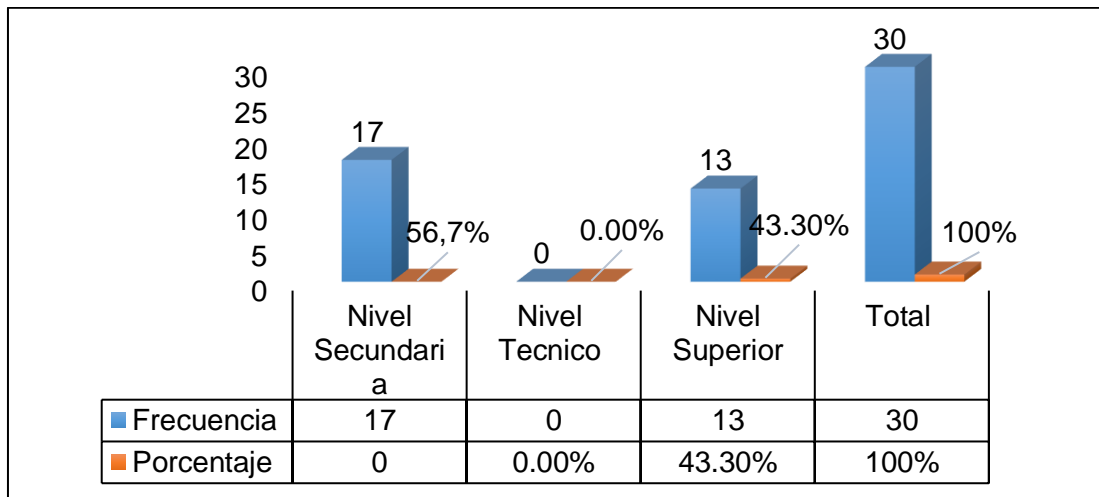


Figura 3 *Grado de instrucción*

Fuente: Elaboración propia (Tabla 1)

Interpretación

En cuanto al grado de instrucción, el 56.7% tiene grado secundario, el 43.3% tiene el grado superior y 0.0 % no tienen estudios técnicos.

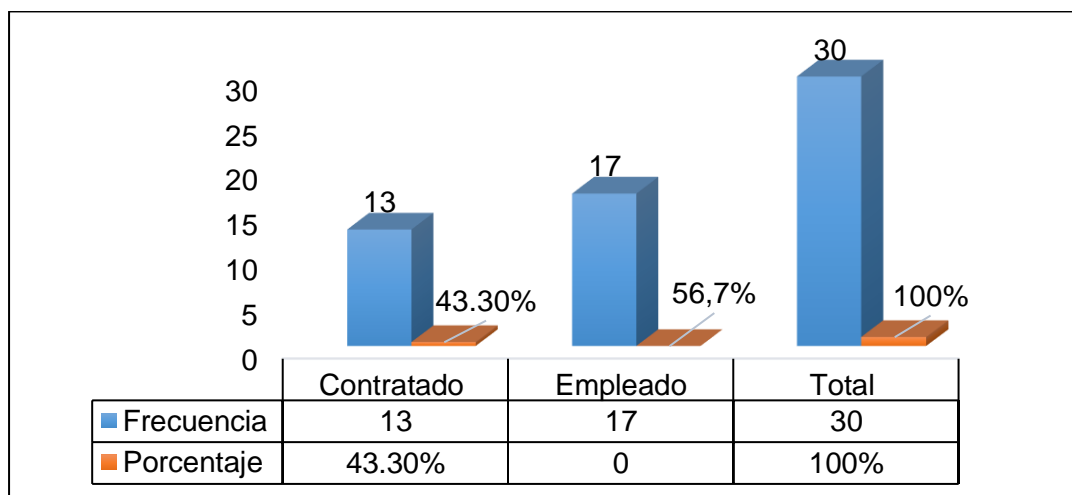


Figura 4 *Condición laboral*

Fuente: Elaboración propia (Tabla 1)

Interpretación

En cuanto a la condición laboral, el 56,7% es empleado, el 43.3 % es por contrato.

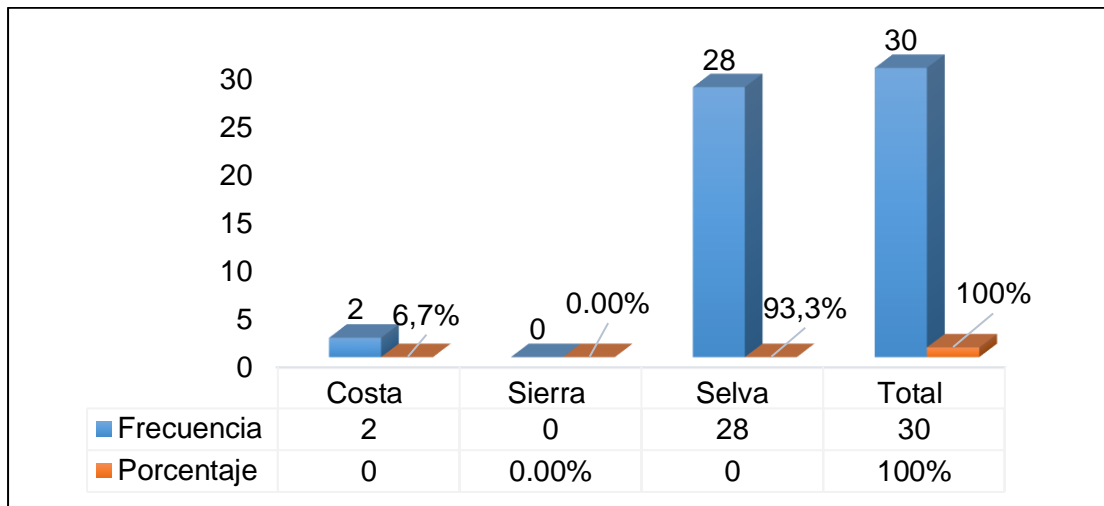


Figura 5 Lugar de procedencia

Fuente: Elaboración propia (Tabla 1)

Interpretación

En cuanto al área de trabajo, el 6.7% son de la costa, el 93.3% es de la selva

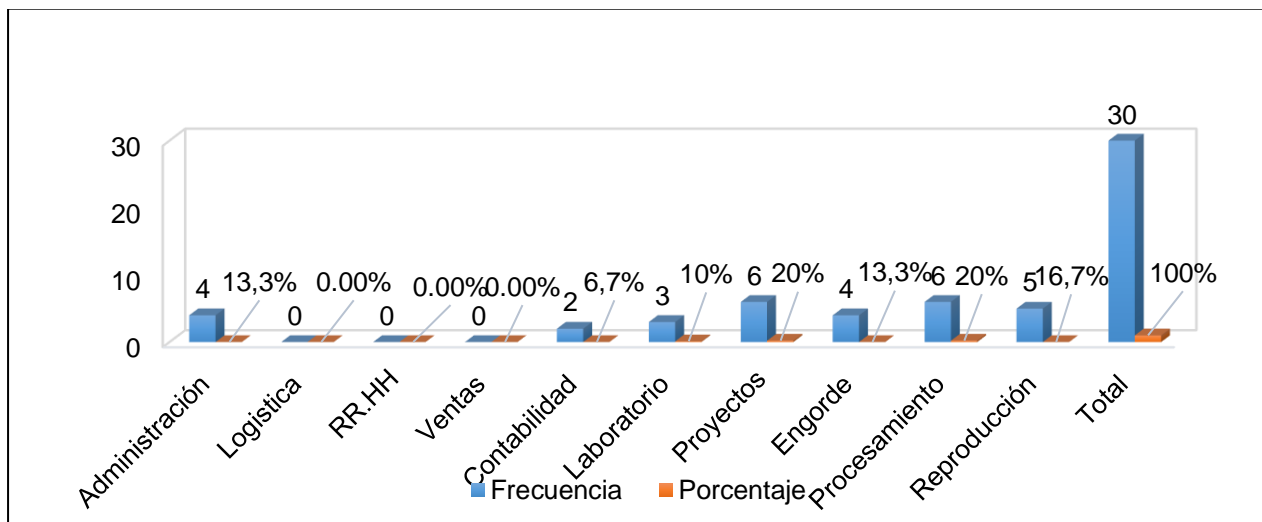


Figura 6 Área de trabajo

Interpretación

En cuanto al área de trabajo, el 13,3% son del área de administración, el 6,7% es del área de contabilidad, el 10% es del área de laboratorio, el 20% es del área de

proyectos, el 13,3% es del área de engorde, el 20% del área de procesamiento, el 16.7% en el área de reproducción.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad de alfa de cronbach de compensación salarial y compromiso organizacional.

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Compensación salarial 0,853 (15 ítems)	Compensación financiera directa	0,790	5
	Compensación financiera indirecta	0,834	5
	Compensación no financiera	0,738	5
Compromiso organizacional 0,843 (15 ítems)	Compromiso afectivo	0,741	5
	Compromiso normativo	0,701	5
	Compromiso de continuidad	0,657	5

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

Conforme a los resultados obtenidos, el Alpha de Cronbach para ambas variables es aceptable, por tal motivo se procede a su aplicación a muestra respectiva. Según (Hernández et al; 2014, p. 295), manifiesta que un instrumento debe estar con un coeficiente mayor a 0.70 para ser fiable y apta para la investigación.

Tabla 3

Análisis descriptivo de compensación salarial en el personal de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Compensación Salarial	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	1	3,3%
	Indiferente	11	36,7%
	De acuerdo	15	50,0%
	Totalmente de acuerdo	3	10,0%
	Total	30	100.0%
Compensación financiera directa	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	3	10,0%
	Indiferente	12	40,0%
	De acuerdo	12	40.0%
	Totalmente de acuerdo	3	10,0%
	Total	30	100%
Compensación financiera indirecta	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	3	10,0%
	Indiferente	8	26,7%
	De acuerdo	16	53,3%
	Totalmente de acuerdo	3	10,0%
	Total	30	100,0%
Compensación no financiera	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	1	3,3%
	Indiferente	11	36,6%
	De acuerdo	15	50,0%
	Totalmente de acuerdo	3	10,0%
	Total	30	100,0%

Fuente. Spss.V.25

Interpretación.

En cuanto a la variable de compensación salarial, el 3.3% manifestó que está en desacuerdo con su compensación salarial en la organización, el 36,7% indiferente, el 50% de acuerdo, el 10% totalmente de acuerdo. En cuanto a la dimensión de compensación financiera directa, un 10% está en desacuerdo por qué no

consideran que los incentivos monetarios o bonos los favorece, el 40% indiferente, hay un 40% que está de acuerdo, un 10% totalmente de acuerdo. En cuanto a la compensación financiera indirecta, el 10% manifestó que está en desacuerdo con los beneficios no remunerativos que les brinda la empresa, el 26,7% indiferente, el 53,3% de acuerdo, un 10% totalmente de acuerdo. En cuanto a la dimensión de compensación no financiera, el 3,3% está en desacuerdo con la compensación no financiera que cuenta la organización, el 36,6% es indiferente, el 50% está de acuerdo, un 10% está en totalmente de acuerdo.

Tabla 4

Análisis descriptivo de compromiso organizacional en el personal de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso organizacional	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Indiferente	10	33,3%
	De acuerdo	18	60,0%
	Totalmente de acuerdo	2	6,7%
	Total	30	100.0%
Compromiso afectivo	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Indiferente	6	20,0%
	De acuerdo	21	70.0%
	Totalmente de acuerdo	3	10,0%
	Total	30	100%
Compromiso normativo	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Indiferente	11	36,7%
	De acuerdo	16	53,3%
	Totalmente de acuerdo	3	10,0%
	Total	30	100,0%
Compromiso de continuidad	Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	En desacuerdo	0	0,0%
	Indiferente	14	46,7%
	De acuerdo	13	43,3%
	Totalmente de acuerdo	3	10,0%
	Total	30	100,0%

Fuente. Spss. V.25

Interpretación.

En cuanto a la variable de compromiso organizacional, el 33.3% manifestó que es indiferente al compromiso organizacional en la empresa, el 60% de acuerdo, el 6,7% totalmente de acuerdo. En cuanto a la dimensión de compromiso afectivo, el 20% manifestó que es indiferente a un buen compromiso afectivo, el 70% de acuerdo, el 10% totalmente de acuerdo. En cuanto a la dimensión de compromiso normativo, el 36,7% es indiferente al compromiso normativo que hay en la empresa, el 53,3% está de acuerdo, el 10% en totalmente de acuerdo. En cuanto a la dimensión compromiso de continuidad, el 46,7% manifestó que es indiferente al compromiso de continuidad, el 43,3% está de acuerdo, el 10% totalmente de acuerdo.

Tabla 5

Prueba de normalidad- Shapiro-Wilk para una muestra en el personal de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C

Variables	Estadísticos	n	Sig.
Compensación Salarial	0.837	30	0.000
Compensación financiera directa	0.872	30	0.002
Compensación financiera indirecta	0.843	30	0.000
Compensación no financiera	0.837	30	0.000
Compromiso organizacional	0.745	30	0.000
Compromiso afectivo	0.721	30	0.000
Compromiso normativo	0.775	30	0.000
Compromiso de continuidad	0.764	30	0.000

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación.

De acuerdo a la tabla 5, se muestra la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, empleada para una muestra menores a 50 sujetos, la cual indica que los datos de las

variables (Compensación Salarial y Compromiso organizacional) no presentan una distribución normal, por cuanto el valor de significancia es menor al 0.05, es decir 0.000, por lo tanto, de acuerdo a los supuestos recomendados por (Hernandez, Fernández y Baptista, 2014, p. 318) se procedió a utilizar el estadístico Rho Spearman para la correlación de las variables.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso organizacional en el personal de la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C. Distrito de la Banda de Shilcayo,2020.

Ho: No existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso organizacional en el personal de la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C. Distrito de la Banda de Shilcayo,2020.

Regla de decisión:

- Si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (Ho)
- Si el p valor $\leq 0,05$ se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (H1)

Tabla 6

Análisis de correlación entre 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 de Shilcayo,2020

		Compromiso Organizacional	
Compensación	Rho Sperman	p-valor	N
Salarial	0,566	0,001	30

La correlación de significancia en el nivel 0,01

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación.

Conforme se muestra en la tabla 6, el análisis de la relación entre compensación salarial y compromiso organizacional, mediante el análisis estadístico Rho Sperman, cuya correlación es positiva media de 0.566 y un p valor igual a 0.001 (p-valor $\leq 0,05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que señala “Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020”, mientras más alta sea la compensación salarial de los colaboradores de la empresa Palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, mayor será compromiso organizacional.

Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre compensación salarial y el compromiso afectivo en el personal de la empresa las Palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.

Regla de decisión

- Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H0).
- Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H1).

Tabla 7

Análisis de correlación entre compensación salarial y compromiso afectivo en el personal de la Empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C en el Distrito de la Banda de Shilcayo,2020

Compensación Salarial	Compromiso afectivo		
	Rho Sperman	p-valor	N
	0,583	0,001	30

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación.

En la Tabla 7, se presenta la relación entre compensación salarial y compromiso afectivo, mediante el análisis estadístico Rho Sperman, cuya correlación es positiva media de 0.583 y un p valor igual a 0.001 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que señala “Existe relación significativa entre compensación salarial y el compromiso afectivo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo - 2020”.

HE2: Existe relación entre compensación salarial y compromiso normativo en el personal de la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.

Tabla 8

Análisis de correlación entre compensación salarial y compromiso normativo en el personal de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C en el Distrito de la Banda de Shilcayo,2020

		Compromiso normativo	
Compensación	Rho Sperman	p-valor	N
Salarial	0,364	0,048	30

La correlación de significancia en el nivel 0,05

Fuente: Elaborado por el Spss 25

Interpretación.

En la Tabla 8, se presenta la relación entre compensación salarial y compromiso normativo, mediante el análisis estadístico Rho Sperman, cuya correlación es positiva débil de 0.364 y un p valor igual a 0.048 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que señala “Existe relación significativa

entre compensación salarial y compromiso normativo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo - 2020”.

HE3. Existe relación entre compensación salarial y compromiso de continuidad en el personal de la empresa Las palmas Aqua Inversiones Y Proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.

Tabla 9

Análisis de correlación entre compensación salarial y compromiso de continuidad en el personal de la empresa las Palmas Aqua Inversiones Y Proyectos S.A.C en el Distrito de la Banda de Shilcayo,2020

		Compromiso de continuidad	
Compensación	Rho Sperman	p-valor	N
Salarial	0,551	0,002	30

La correlación de significancia en el nivel 0,01

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación.

En la Tabla 9, se presenta la relación entre compensación salarial y compromiso de continuidad, mediante el análisis estadístico Rho Sperman, cuya correlación es positiva media de 0.551 y un p valor igual a 0.002 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que señala “Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso de continuidad del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.

V. DISCUSIÓN

Con la finalidad de determinar la relación entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, ha sido necesario la aplicación de los instrumentos de evaluación dirigido a los 30 colaboradores, cuyos resultados demuestran que el 50% de los colaboradores están de acuerdo con las compensaciones salariales y en efecto el 60% están de acuerdo con el compromiso organizacional que presenta la empresa. Los resultados son provenientes de adecuadas políticas salariales que mantienen a gusto a los colaboradores, asimismo existen acciones que favorecen al personal a contrarrestar sus necesidades y los factores salariales son repartidos equitativamente, teniendo en cuenta el rendimiento de cada colaborador. En cuanto al análisis de la relación de las variables, el coeficiente de correlación es positiva media de 0.566 y un p valor igual a 0.001 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020. Dichos resultados se relacionan con el estudio de Morillo y Solano (2018), quien concluye que la compensación salarial y compromiso organizacional se relación positivamente, por cuanto el coeficiente determinante fue 0.694 con un nivel de significancia de 0.019, por cuanto se puede evidenciar que el incremento del nivel salarial suscita a su vez un incremento en el nivel de compromiso por parte de los colaboradores. De la misma manera, Castellanos & Gómez (2016) concluyen que existe relación entre la compensación salarial y compromiso organizacional en el sector bancario de Venezuela, debido a que el grado de significancia es de 0,001, cuyo coeficiente de determinación es 0.870.

Asimismo, al describir la relación entre compensación salarial y compromiso afectivo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos,

se conoció que la compensación salarial es desarrollada adecuadamente en un 50%, y en consecuencia el 70% de colaboradores están de acuerdo con el compromiso efectivo que demuestra la empresa. Dichos resultados se deben a que los colaboradores están de acuerdo que el sueldo que perciben está relacionado a las actividades atribuidas, cuyas comisiones son repartidas de manera equitativa, demostrando un compromiso efectivo, visto que existe motivación y reconocimiento en las actividades. En cuanto al análisis de la relación entre la compensación salarial y el compromiso afectivo, el coeficiente de correlación es positiva media de 0.583 y un p valor igual a 0.001 (p-valor $\leq 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe relación significativa entre la compensación salarial y el compromiso afectivo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020. Los resultados se vinculan con el estudio de Morillo y Solano (2018), quienes concluyeron que, existe relación positiva entre la compensación salarial y compromiso afectivo, con un resultado estadístico de 0.694 y un nivel de significancia de 0.019, debido a que, mientras más tiempo tenga el trabajador en la organización, existe mayor posibilidad de que este se comprometa con la misma.

Por consiguiente, al describir la relación entre compensación salarial y compromiso normativo del personal en la empresa las Palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C. los resultados evidenciaron el 50% de los colaboradores están de acuerdo con la compensación salarial dispuesta por la empresa, y en efecto el 53.3% del personal está de acuerdo con el compromiso normativo de la empresa. Dichos resultados se deben porque la empresa brinda la facilidad en el acceso de seguros de salud, asimismo se mantiene informado a los colaboradores de los cambios salariales, es por ello que el compromiso normativo es adecuado, por cuanto los reglamentos y normativas brindados por la empresa, contribuye el logro de mis metas. Por lo que refiere, al análisis de la relación entre la compensación salarial y el compromiso normativo, el coeficiente de correlación es positiva débil de 0.364 y un p valor igual a 0.048 (p-valor $\leq 0,05$),

por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso normativo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020. Los resultados guardan relación con el estudio de Castellanos & Gómez (2016), quienes concluyeron que, existe relación entre la compensación salarial y compromiso normativo en los colaboradores de una entidad del Sector Bancario, porque el resultado estadístico tuvo un resultado de 0.870 y una significancia de 0.001. Lo cual significa que la compensación salarial índice en un 76% en el compromiso normativo.

Finalmente, se ha descrito la relación entre compensación salarial y compromiso de continuidad del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, cuyos resultados demostraron que la compensación salarial es desarrollada adecuadamente en un 50%, Sin embargo, el 46.7% es indiferente al compromiso de continuidad. Los resultados expresan que el personal no se encuentra a gustos con los equipos de protección personal que brinda la empresa, que origina temor en la ejecución de las actividades. Con respecto, al análisis de la relación entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad, el coeficiente de correlación es positiva media de 0.551 y un p valor igual a 0.002 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso de continuidad del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020. El resultado se relaciona con el estudio de Morillo y Solano (2018), quienes concluyeron que existe relación positiva entre la compensación salarial y el compromiso de continuidad, con un coeficiente determinante de 0.694, por cuanto se puede evidenciar que, mientras la organización otorgue beneficios a sus colaboradores, el incremento del compromiso de continuidad será eficiente.

VI. CONCLUSIONES

Conforme, a los resultados alcanzado, se concluye:

- 7.1. Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020, por cuanto se obtuvo una correlación positiva media de 0.566, y un nivel de significancia de 0.001, de tal manera que mientras más alta sea la satisfacción de compensación salarial de los colaboradores de la empresa Palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, mejores serán los resultados en el desempeño de los mismos referente al compromiso organizacional.
- 7.2. Al describir la relación entre compensación salarial y compromiso afectivo, se conoció que existe una correlación positiva media de 0.583 y un nivel de significancia de 0.001, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que señala “Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso Afectivo mientras exista reuniones motivacionales, reconocimientos, que genere al personal emociones favorables hacia la organización el personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020” mayor será el compromiso de compensación Salarial para los trabajadores.
- 7.3. Al describir la relación entre compensación salarial y compromiso normativo, se conoció que existe una correlación positiva débil de 0.364 y un nivel de significancia de 0.048, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que señala “Existe relación significativa entre compensación salarial cumpliendo con cada una de las normativas salarias en beneficio al colaborador, asimismo sujetarse a las directrices salariales del estado, conforme al régimen laboral que se encuentre la empresa, la cual hará que se mejore el compromiso normativo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020”.

7.4. Finalmente, se procedió a describir la relación entre compensación salarial y compromiso de continuidad, cuyo coeficiente de correlación es positiva media de 0.551 y posee un nivel de significancia 0.002, por ello se acepta la hipótesis alterna, que señala “Existe relación significativa entre compensación salarial mientras brinda mayor sea el equipamiento de la protección personal adecuado a la ejecución de sus actividades y conservar la permanencia del personal. Y compromiso de continuidad del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones, se recomienda:

- 7.1 Al gerente de la empresa Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, mantener el nivel de Compensación salarial, a través de programas de remuneración extraeconómicas que facilita a los colaboradores el acceso continuo de incentivos, capacitaciones motivacionales, con ello lograr mayor compromiso organizacional en los mismos, limitando el incumplimiento de las actividades planificadas. Pérez (2019), comprende las recompensas cuantificables por el trabajo de cada colaborador; en ese sentido, se considera como componentes de la remuneración los incentivos directos e indirectos.
- 7.2 Al gerente de la empresa Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, implementar las acciones administrativas que garanticen una Compensación financiera directa el pago oportuno de honorarios y beneficios complementarios que gozan los trabajadores, para así sensibilizar a los trabajadores y perciban los beneficios con las condiciones mínimas requeridas para que la satisfacción sea mutua y trabajen con responsabilidad. De igual manera, es un medio que permite satisfacer los requerimientos y necesidades esenciales de tal manera que se pueda obtener la estabilidad necesaria, frente a ello es una obligación asegurar el equilibrio entre los beneficios que se proporcionan a la empresa y empleador respectivamente (Adam, Sebastián, Hernández y Santiago, 2015).
- 7.3 Al gerente de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, informar a cada trabajador sobre el seguro de salud, vacaciones y otros para que este pueda tener conocimiento de beneficios de bienestar social dentro de la empresa, para la mejora continua en el personal en cuanto los beneficios que perciben para así lograr una Compensación Financiera indirecta con el personal, y tener trabajadores satisfechos. Son otorgadas únicamente en aquellos casos en los que los colaboradores desarrollan sus labores con mayor impulso propicio (Cascio 2003).

- 7.4 Al gerente de la empresa las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, implementar una política de reconocimiento individual clara y precisa donde los empleados se sientan satisfechos y tengan una Compensación no Financiera, y adecuar campañas de premiación pertenecen a todas las áreas. es probable que el colaborador haya alcanzado un alto nivel de satisfacción dentro de su centro de labores, sin embargo, puede sentir que no adquiere los conocimientos empíricos necesarios para comprometerse totalmente con el funcionamiento de la empresa, ello permite explicar la razón por la cual los colaboradores se van a otras empresas pese a que se sientan satisfechos perteneciendo al centro laboral anterior (Dailey, 2012).
- 7.5. Al gerente de la empresa Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, mantener el nivel de Compromiso organizacional, mediante guías de resultados en cumplimiento del compromiso, para la ejecución de sus funciones a base de valores y metas que son adecuados con la eficacia de la organización. (Bordas, 2016), comprende que el vínculo de los colaboradores hacia la empresa es el desarrollo de enfoques con propósitos a realización de la misión y visiones de la organización.
- 7.6. Al gerente de la empresa Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, mantener el nivel de Compromiso efectivo de los colaboradores, a través de reuniones motivacionales, reconocimientos, que genere al personal emociones favorables hacia la organización. Asimismo, es importante que efectuar evaluaciones continuas para tener un conocimiento claro del desempeño de los colaboradores, con ello establecer políticas salariales justas (Allen & Meyer,2016)
- 7.7. Al gerente de la empresa Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, mantener el nivel de Compromiso normativo, cumpliendo con cada una de las normativas salarias en beneficio al colaborador, asimismo sujetarse a las directrices salariales del estado, conforme al régimen laboral que se encuentre la empresa (Dessler y Valera, 2011)
- 7.8. Al gerente de la empresa Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, mejorar el Compromiso de continuidad de los colaboradores, brindando los equipos de

protección adecuado para la ejecución de sus actividades y conservar la permanencia del personal (Peralta, Santofimio, Segura, 2013).

- 7.9. Por último, se recomienda al gerente de la empresa Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, mantener el nivel de Compensación Salarial y Compromiso Organizacional, a través de programas de remuneración y guías de resultados que facilite a los colaboradores al cumplimiento de sus metas y objetivos establecidos en la organización, reforzando con recursos adecuados disponibles para los colaboradores, con la finalidad de tener logros a corto plazo en la productividad organizacional. Así como como el vinculo del colaborador hacia la organización, manifestándose un resultado importante debido al compromiso del colaborador, generando un valor corporativo significativo (Ruiz, 2013).

REFERENCIA

- Adam, J. A. Sebastián, L., Hernández, F. y Santiago, M. (2015). *Administración de remuneraciones: apuntes electrónicos*. México: Suayed
- Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1996). *Scientific article Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*. Journal of Vocational Behavior.
- Alvarado, K., Parodi, G. y Ruíz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con Mediación de Engagement en técnicos de maquinaria pesada* (Artículo científico). Lima, Perú: Universidad del Pacifico.
- Arbaiza, L. (2016). Revista científica *Dirección de recursos humanos: el factor humano*. Lima – Perú: Esan Ediciones
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Arias, L., Portilla, L. M. y Castaño, J. (2008). *Artículo, Aplicación de six sigma en las organizaciones*. Colombia: Redalyc
- Arrieta, S. y Díaz, Y. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia*. (artículo científico). Colombia: Fundación Universitaria Andina
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.) Colombia: Pearson Educación
- Bordas, M. J. (2016). *Artículo, Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de educación a Distancia
- Castellanos, J. y Gómez, F. (2016). Relación entre la compensación salarial y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad del Sector

- Bancario (Artículo científico). Venezuela. Recuperado de:
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7321.pdf>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima – Perú. Editorial San Marcos
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores
- Cuesta, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. (8ª ed.). Gran Bretaña: Edinburgh Business School
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. (5ª ed.). México: Pearson Educación
- Di Máximo, A. (2016). *Modelo teórico de gestión empresarial*. México: Universidad del Tercero Milenio
- Estela, C. y Hernández, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores de EMAPA San Martín S.A., sede Tarapoto* (Tesis de pregrado). Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín
- Flores, J. L. y Chavarría, L. R. (2016). *La gestión del capital humano como estrategia para mejorar el desempeño organizacional de la empresa en México*. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*. México: Instituto

Politécnico Nacional, Escuela Superior de Comercio y Administración
Unidad Santo Tomás

Gamero, J. (2014). *Scientific article The minimum living wage and its impact in workers*. Perú. Themis 65 Revista de derecho

García, M. G. e Ibarra, L. (2016). *Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. México

Gestión (noviembre, 2015). *Artículo científico. El 87% de la empresa considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Perú: Recolectado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw Hill

Hernández R, Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill

Ibáñez, B. (2015). *Artículo científico Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. España: Ediciones Paraninfo

Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. México: Grupo editorial Patria

León, L. (2018). *Compromiso organizacional y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, en el año 2016* (Tesis de posgrado). Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín

- López, A. (2014). *Compensaciones económicas como factor de motivación y productividad*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Lopez-Ana.pdf>.
- Morillo, E. y Solano, C. (2018). *Relación entre compensación salarial y compromiso organizacional (estudio de caso: Empresa Sector Retail)*. Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5036.pdf>
- Mogollón, C. (2016). *Compensación salarial y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa IESA S.A.-Callao, 2018* (Artículo científico). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo
- Orchak, G. y Marín, E. (2016). *Diseño de un instrumento para medir la relación sistema de compensación, permanencia y compromiso*. *Revista Global de Negocios. USA*: Universidad Autónoma de Baja California Vol. 4(7)
- Patton, T. (1997). *Pay*. Nueva York. Free Press
- Peralta, M. C., Santofimio, A. M. y Segura, V. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Colombia: Universidad de la Sabana
- Pérez, J.J. (2019). *La nueva gestión humana, Cómo liderar el cambio en un mundo empresarial con marea emocional*. España: Caligrama Ediciones
- Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (7a ed.) Madrid: Díaz de Santos
- Pulido, L. (2017). *El incentivo salarial como factor importante en el compromiso organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17153/PulidoPe%F1uelaLeidyMilena2017.pdf;jsessionid=C3785D863A748D52319FA59940CA0DEE?sequence=1>.

Ramírez, M. (2017). *Compromiso organizacional y motivación laboral en el personal de la empresa de Servicios de Agua Potable, Callao* (Artículo científico).

Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma

Ríos, M. (2019). *Sistema Nacional de compensaciones laborales: ¿En qué consiste la propuesta del MEF?* Perú: Diario gestión

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13 ed.). México: Pearson Educación

Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar

Ruíz, J. L. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. *Revista de estudios empresariales*. Málaga- España. (1)

Saldaña, C. y Cornejo, F. (2017). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016* (Artículo científico). Lima, Perú: Universidad Peruana Unión

Sanabria, P.P. (2016). *De la recomendación a la acción ¿Cómo poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector público colombiano?* Colombia: Universidad de los andes

- Trinidad, L. (2016). *Análisis del endomarketing y el compromiso organizacional en la Unidad Ejecutora N°404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016* (Tesis de posgrado). Tarapoto, Perú: Universidad Cesar Vallejo
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual moderno
- Valera, R. (2013). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. (2ª ed.) México: Pearson Educación
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Education

ANEXOS

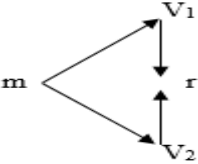
Matriz de consistencia

Título: “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 de Shilcayo - 2020”

Autores: Br. Flores Vela, Jennifer Margarita (Orcid: 0000-0001-5940-9546)

Br. Pinchi del Águila, Kelly Cristina (Orcid:0000-0002-4729-2675)

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general - ¿Cuál es la relación entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C., en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020?</p> <p>Problema Especifico - ¿De qué manera se relaciona compensación salarial y compromiso afectivo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C., en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020? - ¿De qué manera se relaciona compensación salarial y compromiso de continuidad del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y</p>	<p>Objetivo general - Determinar la relación entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.</p> <p>Objetivos específicos: - Describir la relación entre compensación salarial y compromiso afectivo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo - 2020. - Describir la relación entre compensación salarial y compromiso de continuidad del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.</p> <p>Hipótesis específicas H1. Existe relación significativa entre compensación salarial y el compromiso afectivo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020. H2. Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso normativo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.</p>	<p>Técnica: Encuesta: Permitió recopilar de modo verbal o escrita los datos necesarios sobre las variables en estudio dentro del ámbito de estudio</p> <p>Instrumentos: Cuestionario: La aplicación de este instrumento permitió evaluar las variables (Compensación salarial y Compromiso organizacional), por cuanto fue elaborado en función a las dimensiones e</p>

<p>proyectos S.A.C., en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020?</p> <p>- ¿De qué manera se relaciona tiene compensación salarial y compromiso normativo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C., en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020?</p>	<p>S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.</p> <p>- Describir la relación entre compensación salarial y compromiso normativo del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.</p>	<p>H3. Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso de continuidad del personal en la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo -2020.</p>	<p>indicadores de las mismas.</p>										
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>											
<p>Diseño de investigación No experimental, Descriptivo-correlacional</p>  <p>Donde:</p> <p>V1 = Compensación salarial V2 = Compromiso organizacional m = Colaboradores de la empresa Las palmas Aqua inversiones y proyectos S.A.C r = Relación</p>	<p>Población La población de estudio fue conformada por 30 colaboradores de la empresa Palmas Aqua S.A.C, Banda del Shilcayo - 2020</p> <p>Muestra La muestra es no probabilística por conveniencia</p>	<table border="1" data-bbox="1100 678 1610 1047"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Compensación Salarial</td> <td>Financiera directa</td> </tr> <tr> <td>Financiera indirecta</td> </tr> <tr> <td>No Financiera</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Compromiso Organizacional</td> <td>Compromiso Afectivo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de continuidad</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Compensación Salarial	Financiera directa	Financiera indirecta	No Financiera	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Variables	Dimensiones												
Compensación Salarial	Financiera directa												
	Financiera indirecta												
	No Financiera												
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo												
	Compromiso normativo												
	Compromiso de continuidad												

Operacionalización de las variables

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compensación salarial	Comprende una serie de retribuciones otorgadas por la empresa a favor de los colaboradores a cambio de su esfuerzo físico o mental, el mismo que compone pagos, incentivos económicos y formas de recompensa monetaria y no monetaria (Arbaiza, 2016).	Representa el conjunto de recompensas que un individuo posee de acuerdo a los parámetros establecidos por una organización, el mismo que se otorga de acuerdo al desarrollo de una determinada actividad.	Compensación financiera directa	Sueldo fijo Comisiones e incentivos variables Seguros de salud Pensiones de jubilación	Ordinal -Totalmente en desacuerdo -En desacuerdo -Indiferente -De acuerdo -Totalmente de acuerdo
			Compensación financiera indirecta	Compensación por tiempo de servicio Vacaciones Créditos y otras prestaciones Reconocimiento al trabajador Retiroalimentación	
Compromiso organizacional	Representa el grado en el que los valores y metas de los colaboradores son congruentes con los de la organización, por lo cual permite un compromiso (Uribe, 2015).	Se entiende como el nivel en que un individuo es receptor y promotor del cumplimiento de las metas dentro de una organización y su grado de complicidad para el desarrollo de su actividad comercial.	Compensación no financiera	Invitaciones Premios Buen ambiente laboral	Ordinal -Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo -Indiferente -De acuerdo -Totalmente de acuerdo
			Compromiso afectivo	Identificación del trabajador Vínculo afectivo Metas, objetivos y valores	
			Compromiso normativo	Cumplimiento de normas Moral Contribución al cumplimiento de metas	
			Compromiso de continuidad	Costos Antigüedad Beneficios	

Fuente: *Elaboración propia*

Cuestionario de Compensación Salarial “Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, 2020”.

Estimado colaborador, este presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la **Compensación Salarial**. Agradecemos que responda con la toda la veracidad a las diversas preguntas, todo ello nos permitirá un acercamiento a la realidad concreta de la empresa, en beneficio de la mejora continua.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

Género:

1.Masculino ()

2.Femenino ()

Edad:

1) 18 – 25 2) 26 – 32 3) 32 – 40 4) 40 a más

Grado de Instrucción:

1.Nivel Secundaria ()

2.Nivel Técnico ()

3.Nivel Superior ()

Condición laboral:

1.Contratado ()

2.Empleado ()

Lugar de procedencia:

1.Costa ()

2.Sierra ()

3.Selva ()

Área de trabajo:

1.Administración () 2. Logística () 3.RR.HH () 4.Ventas () 5.Contabilidad ()

6.Laboratorio () 7. Engorde () 8.Procesamiento () 9.Reproduccion ()

INSTRUCCIONES: A continuación, marca con un aspa (x) la respuesta según la escala de criterio.

Escala Valorativa

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

VARIABLE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL

ÍTEMS	DIMENSIÓN 1: COMPENSACIÓN FINANCIERA DIRECTA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considero que mi sueldo está de acuerdo a las responsabilidades dentro de la organización.					
2	Los incentivos obtenidos de la organización están en función al desempeño alcanzado.					
3	Considera que la empresa tiene establecido adecuadas políticas de reconocimiento.					
4	En la empresa las comisiones son repartidos equitativamente, teniendo en cuenta el rendimiento de cada colaborador.					
5	Se comunica a los colaboradores los cambios referentes al sueldo o bonificaciones.					
DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN FINANCIERA INDIRECTA		1	2	3	4	5
6	En la organización los colaboradores tienen acceso a seguros de salud.					
7	Se ha informa a los colaboradores acerca de los planes de jubilación que más se adecúa a su realidad.					
8	Cada colaborador tiene información real de las fechas en que se asignarán las vacaciones					
9	La empresa cumple obligatoriamente en dar vacaciones a los colabores de acuerdo a su fecha de salida, según planilla.					
10	La empresa brinda créditos a los colaboradores para hacer frente a sus necesidades, los mismo que son descontados por planilla.					
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN NO FINANCIERA		1	2	3	4	5
11	El reconocimiento de los colaboradores se da de acuerdo a su meritocracia.					
12	Las capacitaciones que se desarrollan en la empresa permiten incrementar los conocimientos de acuerdo al puesto.					
13	Los colaboradores son partícipes de los logros de la organización.					
14	Las premiaciones por el desempeño del colaborador son justos (Trabajador del mes, productividad, otros)					
15	La empresa mantiene un ambiente laboral apropiado.					

Cuestionario de Compromiso Organizacional “Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, 2020”.

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
ÍTEMS	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Me siento a gusto con la Administración y su manejo de la empresa.					
2	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la empresa.					
3	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
4	La empresa reconoce mi desempeño, rendimiento y merece mi lealtad.					
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO		1	2	3	4	5
6	Considero que las tareas que brinda la empresa están alineadas con los objetivos.					
7	Me gusta que mi empresa se preocupe de la diversidad e inclusión cultural.					
8	Los reglamentos y normativas brindados por la empresa, contribuye el logro de mis metas.					
9	Creo que le debo mucho a esta empresa.					
10	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		1	2	3	4	5
11	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la empresa, es porque afuera me resultaría difícil conseguir un trabajo.					
12	Ahora mismo no abandonaría la empresa, por los acontecimientos suscitados en la actualidad.					
13	Los equipos de protección personal que nos brinda la empresa son adecuados y satisfactorios para salvaguardar nuestra vida.					
14	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
15	Una de las razones principales para seguir trabajando en la organización, es porque otra empresa no podría asimilar a las prestaciones que me brindan.					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Díaz Saavedra Robin Alexander

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Mg. Investigación Docencia Universitaria

Instrumento de evaluación : Compensación Salarial y Compromiso Organizacional

Autor (s) del instrumento (s): Flores Vela Jennifer Margarita y Pinchi del Aguila Kelly Cristina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
CRITERIOS	INDICADORES			
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional.			
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional			
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			
PUNTAJE TOTAL				
45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

17

Tarapoto, 14 de Julio del 2020



Lic. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING Y M. INTERNACIONALES
 Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Arévalo José Gabriel
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Mg. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Compensación Salarial y Compromiso Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Flores Vela Jennifer Margarita y Pinchi del Aguila Kelly Cristina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		41				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APTO PARA SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD. N° 19158

Tarapoto, 03 de Mayo del 2020

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gastelu José Carlos
 Institución donde labora : Las palmas aqua inversiones y proyectos S.A.C
 Especialidad : Biólogo - Acuicultor
 Instrumento de evaluación: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s): Flores Vela Jennifer Margarita y Pinchi del Aguila Kelly Cristina

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)					
CRITERIOS	INDICADORES				1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.							X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.								X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional.								X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.								X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.								X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.								X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.								X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compensación Salarial y Compromiso Organizacional								X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.								X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								X
PUNTAJE TOTAL					49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

18

Tarapoto, 14 de Julio del 2020

LAS PALMAS AQUA S.A.C
 Bgo. José Carlos Gastelu G.
 DIRECTOR - GERENTE