



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DFC; F5A5'5758vA7C'89'A59GHF ã'**

**9B'; 9GHé B'Dì 6 @75**

Õ^•ã} Á^Á{ ]^}•æã}^•ÁÁ{ ]|[ { ã[ Á!\* æãã} æÁ^Á  
[•Á[ æ[ :æ[ !^•Á^ÁÕ^!^} &æÜ^\*ã} æÁ^ÁÒã &æã} ÁÔ•& Á  
GEGG

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Quispe Rocca, Yolvi (orcid.org/0000-0002-8563-041X)

**ASESOR:**

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A Dios quien guía mi caminar, por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan.

A mis padres por su apoyo incondicional, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, por enseñarme valores que me han llevado a alcanzar mis metas.

A la memoria de mi tío Tomas, por los buenos consejos que nunca olvidare, los cuales me motivan a salir siempre adelante.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la UCV, por ser guía teórica en cada paso de este trabajo de investigación.

A mis compañeros y amigos de la Gerencia Regional de Educación Cusco por su muestra de apoyo y motivación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	18
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización .....</b>	<b>19</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo .....</b>	<b>21</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>22</b>
<b>3.5. Procedimientos.....</b>	<b>24</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos.....</b>	<b>24</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>25</b>
IV. RESULTADOS .....	26
V. DISCUSIÓN .....	38
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS .....	46
ANEXOS.....	50

## Índice de tablas

Tabla 1 Tabla resumen de población .....	21
Tabla 2 Compromiso organizacional .....	23
Tabla 3 Gestión de compensaciones .....	24
Tabla 4 Gestión por compensaciones .....	26
Tabla 5 Compensación económica .....	27
Tabla 6 Compensación no económica .....	28
Tabla 7 Compromiso organizacional .....	29
Tabla 8 Dimensión afectiva .....	30
Tabla 9 Dimensión continuidad .....	31
Tabla 10 Dimensión normativa .....	32
Tabla 11 Prueba de normalidad .....	33
Tabla 12 Contrastación de hipótesis general.....	34
Tabla 13 Contrastación de hipótesis específica 1 .....	35
Tabla 14 Contrastación de hipótesis específica 2.....	36
Tabla 15 Contrastación de hipótesis específica 3.....	37

## **Resumen**

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la asociación en relación a la gestión por compensaciones con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación, 2022. La investigación fue básica de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una población de 118 y una muestra aleatoria simple de 91, así mismo se obtuvo por resultados que el compromiso organizacional percibido posee un nivel medio igual a 39.6%. Por otra parte, se percibe que la gestión por compensaciones dada, predominantemente tiene un nivel medio seguido de un nivel bajo de 33%. Se concluyó que la gestión por compensaciones se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022, así mismo se observa que existe un coeficiente de correlación de 0.689 es decir una correlación positiva alta entre la gestión por compensaciones y el compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Compensaciones, Clima laboral, remuneración.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the association in relation to compensation management with the organizational commitment of the employees of the Regional Education Management, 2022. The research was basic at a correlational level, quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design. We worked with a population of 118 and a simple random sample of 91, likewise it was obtained by results that the perceived organizational commitment has an average level equal to 39.6%. On the other hand, it is perceived that the given compensation management predominantly has a medium level followed by a low level of 33%. It was concluded that compensation management is significantly related to the organizational commitment of the employees of the Cusco 2022 Regional Education Management, likewise it is observed that there is a correlation coefficient of 0.689, that is, a high positive correlation between compensation management and organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, Compensation, Work environment, remuneration.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Gestionar adecuadamente las compensaciones o beneficios económicos y no económicos en una situación post pandémica, se hace más difícil por la realidad competitiva que comprende la actualidad de ahora, no solo se trata de poder identificar un mecanismo salarial de las instituciones públicas o privadas, sino en una gestión de compensaciones no económicas que eviten una acelerada rotación de capital humano, es por ello que el problema se centra en la capacidad de las entidades públicas como privadas en poder gestionar adecuadamente su recurso humano (O. Pérez, 2021).

Los trabajadores en las organizaciones modernas determinan las actividades operativas de todas las organizaciones, en tal sentido las habilidades y actitudes que ellos realicen dependen de todo el engranaje institucional de las empresas. En la actualidad a través de la competitividad entre empresas y negocios han evidenciado un mercado laboral mucho más dinámico, por lo que la problemática radica en saber que busca el nuevo talento humano, puesto que no se define específicamente por el nivel de ingresos económicos que se obtenga, ya que un mundo competitivo, estos talentos fluctúan en el mercado laboral (Aouar et al., 2022).

A nivel nacional, la Ley N° 30057, Ley de los funcionarios Públicos (LSC), es responsable de los proveedores de servicios en las instituciones públicas del Estado y responsable de sus funciones administrativas, el ejercicio de sus poderes y la prestación de sus servicios. Su artículo 31 establece que la retribución económica (Compensaciones económicas) que se otorga a los servidores públicos de los órganos del Estado es una retribución económica anual, cuya valoración comprende únicamente: capital, reajuste, vacaciones y aguinaldo; además, por ubicación geográfica, altitud, riesgo de sobrevivencia, riesgo regulatorio o condiciones de servicio eficiente en el exterior, que podrán incluir valoraciones preferenciales en casos atípicos de lugares de ejecución, aprobado por Decreto Supremo avalado por el Ministro de Economía y Finanzas (Pantoja, 2017).

La presente investigación como ámbito de estudio se desarrollará en la Gerencia Regional de Educación del Cusco, que a la actualidad tiene 118 trabajadores entre ello personal nombrado y contratado. Asimismo, se ha observado en la institución, que hay un elevado nivel del cambio de los puestos laborales, es decir que se ha ido cambiando frecuentemente los perfiles y puestos laborales, que difieren de muchos



factores, por lo que resulta evidente poder identificar el compromiso organizacional actual de los mismos, y como es asociada con la gestión por compensaciones que realiza la entidad.

Es por ello que el presente trabajo tiene por problemática general ¿En qué medida la gestión por compensaciones se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022? Debido a que se pretende identificar si existe una asociación de la gestión por competencias que realiza la institución en relación al compromiso organizacional de los colaboradores.

También se plasmó los problemas específicos de acuerdo a la proposición de asociación en base a las dimensiones del compromiso organizacional y la gestión de compensaciones. Como primer problema específico se formuló: ¿En qué medida la gestión por compensaciones se relaciona con el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022?; ¿En qué medida la gestión por compensaciones se relaciona con la continuidad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022? Y ¿En qué medida la gestión por compensaciones se relaciona con la normatividad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022?

Asimismo, en el presente estudio se justifica desde el enfoque teórico que responde a la interrogante ¿La investigación llena un vacío del conocimiento científico? (Hernandez & Mendoza, 2018). Puesto que, la presente investigación permitirá actualizar la literatura existente acerca de la gestión de compensaciones con la teoría de Idalberto Chiavenato, cabe indicar que el estudio se sustenta en postulados teóricos y antecedentes previos. Aunado a ello, la importancia teórica de la investigación servirá para evidenciar la posible correlación que existe entre las variables estudiadas lo cual servirá para incrementar la evidencia empírica sobre la asociación de estas.

En tanto a la justificación metodológica que responde a la pregunta ¿La investigación contribuirá a inventar nuevas técnicas y métodos de investigación? (Hernandez & Mendoza, 2018). La presente investigación construirá un instrumento metodológico para la recolección de datos de la variable de gestión de compensaciones, con lo cual el aporte de la investigación en un ámbito metodológico es la creación del instrumento, por otra parte, para la variable compromiso organizacional se usará un instrumento validado con el cual se evidenciará la

confiabilidad y validez de este. El estudio va permitir conocer el vínculo que existe entre las variables estudiadas, de esta manera esta información será útil para las instituciones públicas del estado, el cual permitirá la comprensión científica de los fenómenos y se lograrán diseñar soluciones viables para la problemática, el estudio de investigación se realizará por medio de encuestas y cuestionarios de preguntas dirigidas a los trabajadores del sector administrativo de la Gerencia Regional de Educación del Cusco.

En referencia a la justificación práctica, que responde a la interrogante ¿La investigación apoyará a resolver problemas reales? (Hernandez & Mendoza, 2018). La realización del estudio servirá para el diseño de futuros proyectos, y el desarrollo correcto dará mayor entendimiento en lo que corresponde al compromiso organizacional y a la gestión de compensaciones brindando un soporte científico para poder enfocar nuevas alternativas de solución de la problemática a la Gerencia Regional de Educación Cusco.

Así mismo se planteó el objetivo general como: determinar la asociación entre la gestión por compensaciones con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022. De la misma forma los objetivos específicos por dimensiones de la variable compromiso organizacional; determinar la asociación entre la gestión por compensaciones con el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022; determinar la asociación entre la gestión por compensaciones con la continuidad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022 y determinar la asociación entre la gestión por compensaciones con la normatividad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.

Finalmente se plantearon las hipótesis de investigación, que darían posible respuesta al estudio. La hipótesis general se determinó como: La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022. Hipótesis específicas: La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022. La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con la continuidad. La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con la normatividad.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales de acuerdo a Manríquez et al. (2017) en su investigación tuvo por objetivo analizar el efecto de las estrategias de compensación en el compromiso organizacional del profesorado de las (IES). Las teorías empleadas en el presente trabajo investigativo fueron la teoría de las Estrategias de Compensación que permiten a las instituciones proyectar responsabilidad ante la sociedad (Puchol, 2012) y la teoría del Compromiso Organizacional entendido como un mecanismo que posibilita alinear los propósitos del trabajador con los de la organización y que se compone del compromiso normativo, afectivo y continuo (Betanzos & Paz, 2007). La metodología presenta un estudio descriptivo y análisis de varianza de una vía (Anova), teniendo una muestra de 196 docentes. De acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que aproximadamente el 60% de los docentes tiene contratos con bajas prestaciones; asimismo, el compromiso normativo tiene alta intensidad con una media igual a 4.63, el compromiso afectivo también tiene una alta intensidad con una media igual a 4.63 y el compromiso de continuidad es igual a 3.17. Por lo que se concluye que, por medio de la compensación, las Instituciones Educativas Superiores se manifestarán habilitadas para lograr sus objetivos debido a que los educadores se sienten más comprometidos con ellas.

El aporte de este trabajo es muy importante ya que se empleó dos variables con la finalidad de analizar el efecto de las estrategias de compensación en el compromiso organizacional de la plana docente de la (IES) México, presentando un estudio de carácter descriptivo y análisis de varianza. La relación entre el compromiso organizacional y la rotación del personal

Por otra parte Hernández Chávez et al. (2021), en su estudio cuyo objetivo fue determinar el vínculo entre el compromiso organizacional y la rotación de empleados a través de un estudio empírico cuantitativo y transversal de empresas pequeñas y medianas de confección en el estado de Tlaxcala, México. Las teorías empleadas en el presente trabajo fueron la teoría del Compromiso Organizacional que plantea que se relaciona con la productividad, satisfacción y trabajo (Bakker, 2011); asimismo, la teoría de la Rotación de Personal que considera al entorno económico y la satisfacción laboral como claves (March & Simon, 1958). En la metodología se hizo uso de un cuestionario estructurado para la recolección de información, el cuestionario fue aplicado a una muestra estratificada de empleados pertenecientes

a: 85 pequeñas empresas, 18 medianas empresas y 5 enormes empresas, presentando una muestra de 85 empresas. Los resultados que se obtuvieron corroboraron que existe vínculo moderado y significativo entre el compromiso organizacional y la rotación de empleados con un coeficiente de correlación aproximado a 0,754; aunado a ello, el vínculo entre el compromiso de continuidad y la rotación de empleados es moderado y significativo con el coeficiente de correlación aproximado a 0.523. En base a estos datos, concluyó que existe un vínculo relevante entre el Compromiso Organizacional y la Rotación del Personal en las medianas y pequeñas empresas de prendas de vestir en el estado de Tlaxcala-México.

El aporte de este trabajo es muy importante para la investigación ya que se espera que con los hallazgos determinados en el presente trabajo generen futuras investigaciones y que con esto avance el conocimiento de alguna manera, de cómo las diferentes formas de compromiso influyen y se vinculan en el comportamiento en relación al entorno laboral.

Según Monsalve et al. (2021), en su investigación se propuso el objetivo de demostrar la determinación del impacto de las prácticas de alto desempeño en el compromiso organizacional de los trabajadores de una caja de compensación familiar ubicada en Colombia. Las variables de investigación fueron conceptualizadas, encarnando la multidimensional del compromiso organizacional y las diversas distribuciones de las actividades de desempeño, fueron más referenciadas en la literatura. Las teorías que se emplearon en el presente trabajo fueron la teoría del Compromiso organizacional que señala que tiene el efecto de originar relaciones duraderas entre el individuo y la organización y sus dimensiones son continuidad, afectiva y normativa (Cohen, 2008), la teoría de Prácticas de alto rendimiento que se presenta como dimensiones al desarrollo de los trabajadores y a la formación (Haar, O'Kane y Daellenbach, 2021; Kloutsiniotis, Katou & Mihail, 2021); Sun y Mamman, 2021). La metodología del estudio es cuantitativa, pertinente y no experimental. La encuesta se utilizó como herramienta de recolección y se aplicó a una muestra no probabilística de 111 colaboradores, el procesamiento de la data se realizó mediante análisis factorial exploratorio, seguido de un estudio analítico de regresión logística. La herramienta usada para recolectar los datos consta de dos escalas, la primera está vinculada con las prácticas de un nivel elevado de desempeño y la segunda en relación a los cambios en el compromiso organizacional,

que considera tres dimensiones: afectiva, normativa y de continuidad. Los resultados señalan que los factores de las prácticas de alto rendimiento influyen y son significativas con el compromiso afectivo, pues el coeficiente de correlación aproximado es de 0.044. Por ende, concluyó en la existencia de un vínculo positivo entre las prácticas de alto rendimiento y el compromiso organizacional en las empresas colombianas.

El aporte de este trabajo es importante ya que se toma en consideración las limitaciones ya que para futuras investigaciones no solo se debe considerar la eficacia en las Prácticas de alto Rendimiento en relación al compromiso organizacional sino también considerar otras actitudes.

De acuerdo a Tello (2018) en su estudio presenta el objetivo principal de hallar el vínculo del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral. Las teorías aplicadas en el presente trabajo fueron la teoría del Compromiso Organizacional que tiene como componente a la absorción, al vigor y a la dedicación (Bakker, 2011), y la teoría de la Satisfacción Laboral son la unión de emociones y sentimientos respecto a su trabajo ya sean favorables o desfavorables (Wright & Davis, 2003). La metodología fue de tipo cuali-cuantitativo, tomando en cuenta de que el método cualitativo estudia la realidad en estado natural interpretando diferentes hechos de la razón de estudio, por otro lado el método cuantitativo en razón de que la presente investigación busca examinar de manera numérica y análisis estadístico de acuerdo a las variables establecidas, el muestreo fue probabilístico y presento la colaboración de 118 colaboradores, el ítem número 26 tiene un alfa de Cronbach de 0,885. Los resultados obtenidos señalan que el nivel de interacción alcanza el 54% y la tasa de satisfacción alcanza el 69,04%; asimismo, se evidenció que aproximadamente el 38% tiene compromiso de continuidad, aproximadamente el 36.4% tiene compromiso de afectividad y un aproximado de 54% tiene compromiso normativo. Finalmente, concluyó que entre la dimensión afectiva y la satisfacción existe una correlación muy baja e inversa con un coeficiente igual a -0.063, entre la continuidad y la satisfacción existe una relación muy baja e inversa con un coeficiente igual a -0.130 y entre las variables de estudio existe una relación muy baja e inversa con un coeficiente igual a -0.118.

El aporte que se presentó en este trabajo es importante para la investigación podemos encontrar que no hay un vínculo alguno entre el compromiso y la satisfacción. Esto puede significar que un mejor predictor del desempeño, la rotación,

la puntualidad e inclusive la productividad es el compromiso antes que la satisfacción. Es imprescindible contar con trabajadores con predisposición pues la satisfacción podría ser una muestra hacia ciertas características en el entorno laboral en cuanto al compromiso podemos decir que es una actitud genérica global e relación con las empresas.

Según Cueva (2018) en su trabajo investigativo presentó como principal objetivo hallar si las variables de satisfacción laboral influyen o se correlacionan con las variables de compromiso organizacional. Las teorías empleadas en el trabajo fueron Satisfacción Laboral (Spector, 2002) y la teoría del Compromiso Organizacional que se compone de tres dimensiones que son afectiva, continuidad y normativa (Cohen, 2008). La metodología presenta un enfoque cuantitativo, en vista de que adiciona las percepciones de los empleados en el ambiente de trabajo en relación a la satisfacción laboral, y el compromiso organizacional, teniendo una muestra de 290 colaboradores. En tanto a los resultados se identificó que el 70% de los colaboradores poseen de una satisfacción laboral plena, mientras que en el compromiso organizacional fue del 69%. Finalmente concluye que no hay relación lineal entre las variables de compromiso y satisfacción; es decir, quienes están rodeados de asuntos problemáticos familiares y profesionales que afectan sus emociones y sentimientos, situaciones específicas requieren que los trabajadores creen satisfacción, paz y salud en los empleados, condiciones especiales de trabajo y estos componentes también se restan de la eficiencia y la productividad.

El aporte de este trabajo es importante para futuras investigaciones, ya que el plan de investigación menciona las 2 variables que se utilizó para el presente trabajo, en base a los resultados obtenidos en el estudio, se sugiere realizar estrategias ya sea a corto o largo plazo con la finalidad de que aumenten los niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral en la presente entidad.

En el ámbito nacional según Palacios (2018) en su trabajo se planteó el propósito de recomendar un análisis del vínculo que existiese entre la gestión de la compensación y el compromiso organizacional, como método, un estudio descriptivo relevante de un grupo de personas incluyendo a los empleados de Mi Banco. Las teorías aplicadas en el presente trabajo fueron Gestión de Compensaciones que se compone del sueldo contingente, nominal y retribuciones no financieras (Juárez & Carrillo, 2014) y el Compromiso Organizacional que se compone de la continuidad, afectividad y normatividad (Saracho, 2016). La metodología fue de tipo descriptivo-

correlacional, se usó un muestreo de carácter probabilístico de tipo censal con una muestra de 50 empleados, usando 2 herramientas, cada una para cada variable. En el trabajo, los resultados refieren existe una relación significativa y directa entre la variable gestión de compensaciones y el compromiso organizacional con un coeficiente de correlación igual a 0,382; asimismo, la relación entre el sueldo nominal y el compromiso organizacional es significativa y directa con un coeficiente igual a 0,381; y la relación entre las retribuciones no financieras y el compromiso organizacional es significativa y directa con un coeficiente igual a 0,380.

De acuerdo a Quiroz (2018) en su estudio tuvo como objetivo conocer el vínculo que hay entre la gestión del talento y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Ciudad de Santa María del Valle en el 2018. Las teorías que se aplicaron en el presente trabajo fueron Gestión de Talento Humano que tuvo como dimensiones al régimen de ingreso laboral, a la conducción de recursos humanos y régimen gerencial (Alles, 2004), por otra parte, el Compromiso Organizacional se compone de dimensiones de continuación, afectiva y normativa (Robbins ,2009). La metodología de estudio fue de carácter no empírico, con un diseño transversal correlacional, con una población de 82 empleados, usando como muestra 44 personas, utilizando un muestreo de carácter no probabilístico. La técnica utilizada es la encuesta y cada variable que se relaciona válidamente con sus respectivas dimensiones o ítems, en caso contrario se identifican fiabilidad obtenida y encontrada por tres profesores-investigadores universitarios, 0,982 y 0,789 respectivamente, utilizando el estadístico Alpha de Cronbach. Por último, concluye que hay un vínculo directamente proporcional y muy fuerte entre el compromiso organizacional y la gestión de talento, con un coeficiente igual a 0,883.

El aporte del estudio es importante para la investigación, es imprescindible el tratamiento y la dirección planificada de los recursos humanos en los municipios del estado, en vista de que presentan un rol importante en el logro de los objetivos institucionales. Por lo cual, se deben ejercer políticas y mecanismos estratégicos para mejorar la gestión de los recursos humanos en las entidades municipales, y con esto promover una cultura de compromiso y trabajo eficiente de todo el personal

De acuerdo a lo que indaga Díaz (2018) en su trabajo de investigación el objetivo principal del estudio fue hallar el vínculo que hay entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral. Las teorías que se emplearon el presente trabajo fueron la del Gestión de Compensaciones que se compone de prestaciones a los empleados,

compensaciones monetarias y no monetarias (Juárez, 2014), y del Desempeño Laboral que se compone de adaptabilidad, productividad y competencia (Robbins, 2004). En tanto a la metodología, el trabajo fue de rasgo correlacional no experimental realizado a una población de 60 trabajadores, así mismo se evidencia un enfoque cuantitativo de corte transversal, teniendo una muestra de 60 colaboradores. En los resultados se evidenció que las compensaciones monetarias son de nivel bajo para el 27%, las compensaciones no monetarias son de nivel bajo para el 24% y las prestaciones son de nivel bajo para el 20%. Finalmente concluye que entre las variables de estudio existe una relación significativa y positiva con un coeficiente igual a 0.845, la relación entre el desempeño laboral y las compensaciones monetarias es significativa con un coeficiente igual a 0.647 y la relación entre el desempeño laboral y las compensaciones no monetarias es significativa con un coeficiente igual a 0.798.

El aporte del trabajo es importante, ya que se debe establecer y emplear planes institucionales, entorno a los trabajadores como reconocimiento por su labor desempeñada, por otro lado, también desarrollar programas de integración, que beneficien a los colaboradores permitiéndoles desarrollarse profesionalmente y lograr sus objetivos comunes de manera eficiente y que con esto ellos mismos se sientan cada vez más cómodos comprometidos con la entidad.

Como menciona Ayala(2018) en su tesis titulada “Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa - 2018” la cual tuvo por objetivo demostrar que hay un dominio directo entre ambas variables planteadas que vendrían a ser el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral. Las teorías empleadas en el presente trabajo fueron Compromiso Organizacional que tiene como dimensiones el aspecto normativo, de continuidad y afectivo (Arias, 2001), y respecto del Desempeño Laboral que se compone del plan de mejora, evaluación y seguimiento (Chiang & Sánchez, 2010). La metodología del estudio se basa en una población limitada de 31 personas, evaluada mediante técnicas censales como en el pasado, utilizando métodos cuantitativos, teniendo una muestra de 31 colaboradores por otro lado, cuando las variables están correlacionadas entre sí, esto corresponde a un trabajo altamente correlacionado, y a su vez, el tipo de estudio también se aplica a un diseño transversal no probado. En base a esto, se recomienda una investigación detallada de estas razones. Por lo tanto, el uso de diferentes técnicas, al realizar directamente



diferentes investigaciones, nos ayuda a enfocar las razones de las problemáticas entre los colaboradores de la entidad, el ejercicio del cuadro estadístico nos muestra la situación actual de la empresa. Se utilizaron técnicas validadas por expertos, en esta encuesta se abordaron los factores mediante una escala tipo Likert. Los resultados señalan que la dimensión afectiva es regular para el 84%, la continuidad es regular para el 90% y la normativa es regular para el 87%. Finalmente concluyó que, la relación entre las variables del estudio es positiva y moderada con un coeficiente igual a 0.519; asimismo, la relación entre la dimensión afectiva es positiva y baja con un coeficiente igual a 0.391 y la relación entre la dimensión normativa y el desempeño laboral es positiva y moderada con un coeficiente igual a 0.396.

El aporte del presente trabajo es importante ya que se evidencia que presentamos una muestra clara de que el Compromiso de los colaboradores no se logra efectivizar, y como consecuencia influye de manera directa al desempeño en el entorno laboral de los colaboradores, no hay un interés de los colaboradores hacia la empresa ya que presentan ciertas características donde se evidencia que no se sienten conformes, la falta de confianza, motivación son caracteres importantes para lograr un apego afectivo y con esto un desempeño eficiente.

Finalmente Arrieta (2018), en su investigación titulada tuvo por objetivo hallar el impacto de la gestión de recurso humano en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad de estudio Tutelar Lima – 2017. Las teorías empleadas en el trabajo fueron la teoría de la Gestión de Talento Humano que se compone de la comunicación y compensación laboral (Machicao, 2011), y la teoría del Compromiso Organizacional que tiene como dimensiones al compromiso afectivo, normativo y de continuidad (Ríos, Pérez & Ferrer, 2015). La metodología de estudio es del tipo básico, descriptivo y pertinente. El diseño utilizado fue no experimental, transversal. La población es de 85 empleados, y el muestreo es de carácter probabilístico, por otro lado, la muestra es de 70 empleados. La validez y confiabilidad del juicio de expertos es el alfa de Cronbach para dos variables. Para la recolección de información se utilizaron herramientas de gestión de variables de talento en el compromiso organizacional, por otro lado, se usó el software SPSS (versión 23) para el procesamiento de información. Finalmente concluye en la existencia de influencia de la gestión de talento humano sobre el compromiso organizacional; puesto que, el 44% de la gestión de talento humano explica al compromiso organizacional.

El aporte del trabajo investigativo es importante ya que se logra determinar la influencia que tiene la variable I en la variable II en los empleados que son parte del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima-2017

En relación a las bases teóricas, se centra primero en la conceptualización de las variables de estudio. En tal sentido, la compensación según Orchak (2017) citando a Juárez (2001) es todo un sistema integrado por beneficios en especie y prestaciones en efectivo que se convierte en una estrategia de retención de personal y por sobre todo en una ventaja competitiva.

La compensación como un gran sistema se fundamenta en teorías del salario y de teorías de la motivación como son: la teoría del salario, precio y ganancia de Marx que presenta los salarios como el costo de la fuerza de trabajo y define a la remuneración como el pago de bienes como la fuerza de trabajo y constituyen la cuestión fundamental de la teorías salariales; asimismo, Marx está de acuerdo con los fisiócratas y economistas pues refiere que el precio es el salario, según su enfoque, que se ve afectado por la relación entre oferta y demanda en el mercado de trabajo (Azieva et al., 2019) .

La ley de bronce o teoría de subsistencia de David Ricardo fundamenta que las instituciones tienen el deber de pagar el salario natural como un monto mínimo que posibilite la subsistencia del empleado; en vista que, si un empleado no gana lo suficiente para satisfacer sus necesidades puede llegar a padecer hambre; por lo contrario si se sobra puede traer consecuencia como el incremento de la población que a la larga afectaría la oferta de la mano de obra (Chiquiza, 2017).

Y la teoría de los salarios de A. Smith quién sugiere que el trabajo es un contendiente residual para el ingreso y fundamenta su trabajo en los mencionado por Child quien afirmó que la población pequeña o grande estaba determinada por el empleo, el nivel de salarios, por un lado, dependía de la demanda de mano de obra, y por otro lado, de su oferta; añadiendo que un alto nivel de salarios es evidencia de la riqueza del estado (Azieva et al., 2019) .

Entre las teorías de la motivación tenemos a Jerarquía de Necesidades de Maslow que tiene el propósito de estudiar la motivación de las personas y refiere que existen 5 necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. Las personas, en las primeras etapas de su vida, están ocupadas satisfaciendo las necesidades básicas y a medida que las personas ascienden en la

jerarquía organizacional, sus necesidades básicas quedan satisfechas y sus necesidades se vuelven más complicadas por naturaleza (Roy, 2021).

Ahora, entre las teorías de la compensación propiamente tenemos a la teoría de Milkovich Newman y Cole quienes compensación total se compone de una compensación directa o un salario básico ajustado a los costos de vida; aunado a ello, un pago indirecto que incluye a los seguros de salud plan para la jubilación y otros factores intrínsecos como la experiencia laboral, seguridad laboral, buen ambiente de trabajo y experiencias que desarrollen la carrera (Müller, 2020).

Otra teoría es la de Theriault y Onge que señala a la compensación se compone de una reconocimiento extrínseco que se divide en una compensación directa como salarios, pagos o bonificaciones, compensación indirecta como beneficios complementarios y un reconocimiento intrínseco que abarca el respeto, seguridad y autoestima (Müller, 2020).

Por otro lado, según Ndidiamaka (2021), la compensación puede aumentar o disminuir el logro del trabajo (desempeño), la satisfacción del trabajo y la motivación de los empleados. Los objetivos de una organización se pueden lograr cuando sus empleados se esfuerzan al máximo en la dirección correcta. Por lo tanto, deben ser nutridos adecuadamente y bien pagados por su trabajo, desempeño, servicios, etc. Además de sueldos o salarios, las organizaciones brindan diferentes tipos de incentivos, beneficios y servicios a sus empleados.

La gestión de compensaciones es un segmento de la gestión o también gestión de recursos humanos que se basa en la organización, planificación y control de los pagos directamente o indirectamente que vienen recibiendo los empleados producto de las labores que ejecutan. Los objetivos finales de la gestión de compensaciones son: mantenimiento eficiente de una fuerza laboral productiva, pago con equidad y la ejecución cumplida de las regulaciones basadas en lo que las empresas pueden pagar (Ndidiamaka, 2021).

De acuerdo a Ndidiamaka (2021), la compensación a los empleados debe ser razonable y justa, ya que puede mejorar la capacidad de los empleados para aumentar la productividad laboral. La compensación incluye formas directas como el mérito, el pago de incentivos y formas indirectas como el pago de vacaciones, el pago diferido y el seguro de salud. Sin embargo, la compensación no se refiere a otros tipos de recompensas para los empleados, como ceremonias de reconocimiento y fiestas de logros.

Por otra parte Manriquez et al (Manriquez et al., 2017) indica que aunque ha habido un gran número de investigaciones han demostrado que las prácticas de RR.HH. tienen un impacto positivo o negativo en los resultados del negocio, y no han sido estudiadas en ellas la profundidad de las estrategias que se utilizan en torno a los recursos humanos, es de gran importancia para la organización, al igual que las estrategias comerciales o financieras de las entidades. A ello se centra la capacidad de las empresas para retener al talento adecuado y capaz de desempeñar ciertas funciones indispensables de una organización, y esta no solo se basa en incentivos económicos, sino en los no económicos, justo aquellos en los que una empresa promedio, no da el valor respectivo.

La gestión de compensación se trata sobre la implementación y el establecimiento de políticas, programas y diversas practicas sólidas ejecutadas de indemnización de trabajadores. Es esencialmente la aplicación de un enfoque sistemático y científico para compensar a los empleados por su trabajo de manera justa, equitativa y lógica. La compensación se define como el monto consolidado, las asignaciones recibidas y varios otros tipos de beneficios y servicios que ofrece la organización a sus empleados. En otras palabras, la compensación trata de las diferentes formas que existen de rendimiento financiero, servicios y beneficios recibidos por los empleados de su organización como parte de su relación laboral (Dobre, 2013).

Pérez (2017) a diferencia de Dobre, indica que un sistema de compensación se encuentra dirigido a mantener trabajadores satisfechos, retener el talento adecuado, lograr mejores resultados para la empresa u organización puedan promover cambios en el comportamiento de los empleados. Para tener un sistema de recompensas adecuado, el gerente debe desarrollar estrategias específicas, conocer los medios y fines para lograr los resultados deseados, así como conocer los recursos humanos con los que cuenta la organización, la necesidad de definir estándares que sean relevantes para las personas.

Respecto a la dimensión de compensación económica Orchak (2017) refiere que se compone de compensaciones directas e indirectas. En la misma línea Rojas Albán (2021), menciona que el enfoque directo hace referencia a la llamada remuneración base, mientras que la compensación indirecta es la que se encuentra más allá de la remuneración, y se centra en los incentivos no económicos que brinda la institución.

Dicha compensación puede recibirse en forma de efectivo, es decir, sueldos/salarios, bonos, pago de horas extra, incentivos (es decir, pago bruto). A esto se le llama compensación directa, mientras que los beneficios que entran dentro de la compensación indirecta pueden consistir en seguros de vida, accidentes y salud, pago de vacaciones o enfermedad, beneficios de jubilación, etc (Hawita, 2019).

En resumen, la compensación incluye a los beneficios y recompensas monetarias directas e indirectas que reciben los empleados sobre la base del valor de los puestos de trabajo, sus contribuciones personales y el desempeño general. Dichas recompensas son otorgadas a los empleados por su organización de acuerdo con la capacidad de pago de la organización y las disposiciones legales. Cualquier insatisfacción puede resultar en un conflicto o una disputa. Esta insatisfacción puede no solo afectar el desempeño del empleado sino también desequilibrar la equidad entre la inversión en capital humano y los retornos esperados para la organización.

Respecto a la dimensión de compensación no económica Orchak (2017) refiere que se compone del reconocimiento porque manda un mensaje de importancia a los empleado, se compone del planes, relaciones y calidad de vida laboral.

La satisfacción o insatisfacción es una brecha entre las expectativas de un empleado y el sentimiento o la experiencia de valor. Este sentimiento o experiencia es el resultado de los esfuerzos ofrecidos para desempeñarse, la comodidad que se siente en el lugar de trabajo, el colchón para la inflación y el aprecio percibido por el empleado. Un buen paquete de compensación es un buen motivador. Por lo tanto, la principal responsabilidad del gerente de Recursos Humanos es garantizar que los empleados de la empresa estén bien pagados (Hawita, 2019).

Por otra parte Torres se centra en el salario emocional como una de las nuevas tendencias de las organizaciones para lograr motivar e incentivar a los colaboradores, puesto que estos incentivos no tienen una implicancia económica, sino se centra en la satisfacción individual del trabajador que se genera por muchos factores, como lo pueden ser el bajo nivel de estrés o presión que genera su labor, o la flexibilidad de horarios, puesto que encontrar ese equilibrio entre lo que ofrece la vida laboral y la vida familiar hace que se pueda complementar la satisfacción y por ende mantener a un trabajador a gusto en su labor (Hawita, 2019).

Las empresas deben considerar lo que razonablemente pueden permitirse pagar a sus empleados y las ramificaciones de sus decisiones: ¿afectarán la rotación y la

productividad de los empleados? Además, algunos empleadores y gerentes creen que el pago puede influir en la ética y el comportamiento laboral de los empleados y, por lo tanto, vincular la compensación con el desempeño. Además, las fuerzas sociales, económicas, legales y políticas también ejercen influencia en la gestión de compensaciones, lo que la convierte en una parte complicada pero importante de la gestión de una empresa (Pathak.; Hoskisson.; & Johnson, 2021).

Durante gran parte del desarrollo de las organizaciones modernas, los trabajadores eran vistos como partes que podrían ser reemplazado en cualquier momento sin perjudicar a la organización. En las últimas décadas, a pesar de los avances en automatización de las funciones operativas en las organizaciones, ha quedado claro que muchas actividades aún dependen y seguirán dependiendo de las personas durante mucho tiempo. La mayoría de estas actividades requieren diferentes profesionales con habilidades y actitudes específicas que son difíciles de desarrollar (Aouar et al., 2022).

En relación a la segunda variable compromiso organizacional Neyra et al. (2020) define que es una identificación del empleado con la organización a través de vínculos que se desarrollan de las percepciones personales que influyen en los objetivos de la organización.

La teoría del compromiso organizacional nació a principios de la década de 1960 y tiene como principal expositor a Becker (1960) quien cree que el compromiso organizacional se genera por consideraciones de intercambio donde los miembros de la organización a menudo comparan sus propias contribuciones con las recompensas que reciben de la organización y creen que este proceso de intercambio es beneficioso para ellos, por lo que el compromiso del individuo con la organización aumenta, de lo contrario, su compromiso con la organización disminuye (Bu et al., 2021).

Asimismo, señaló que la fuerza del compromiso organizacional de los empleados se manifiesta principalmente en los siguientes cuatro aspectos: Factores personales, que incluyen edad, antigüedad, educación, género, raza y salud personal, etc. Factores de trabajo, incluidos el puesto alto y bajo, el exceso de trabajo, la duración de la organización, el puesto, las habilidades laborales, la promoción, el desafío, la integridad laboral, etc. Factores organizacionales, incluidos el tamaño de la organización, el rango de control, la concentración de poder, la confianza en la organización, las normas del grupo, la escala de la organización, la participación

sindical, las actitudes del grupo, el grado de confianza en la organización, la importancia personal. Y las características de los roles relevantes, incluidos el alcance y el desafío del trabajo, los conflictos de roles y la confusión de roles. Estos cuatro aspectos afectan la fuerza de los compromisos organizacionales de los empleados centrales en diversos grados (Bu et al., 2021).

Bajo este contexto, las organizaciones vienen librando verdaderas batallas para atraer y retener a los mejores empleados. Por ello, buscan ofrecer varias ventajas y beneficios además de los salarios, como plan de carrera; bonos de productividad; posibilidad de contribuir a una misión relevante; alimento, transporte y asistencia sanitaria; posibilidad de trabajar a distancia; flexibilidad de horarios; buen clima organizacional; y reparto de utilidades, entre otras diversas posibilidades. El compromiso organizacional representa un agente imprescindible para el progreso de las organizaciones, los empleados con un nivel elevado de compromiso organizacional son más dedicados y dispuestos a esforzarse más en sus actividades promoviendo la mejora del desempeño organizacional (Aouar et al., 2022).

Como afirman Robbins (2005), Quratulain, Khan, Crawshaw, Arain y Hameed (2018), Straatmann, Nolte & Seggewiss (2018), y Woznyj, Heggstad, Kennerly & Yap (2019), la satisfacción implica un proceso subjetivo, por lo que es difícil de definir, ya que, de acuerdo con los autores, está sujeto a la influencia de fuerzas internas y externas en el ambiente de trabajo, que afecten la salud física y mental del trabajador e interfieran con su vida personal y comportamiento profesional. Entre los estudiosos que se destacan en la literatura sobre el compromiso organizacional se encuentran los autores Meyer & Allen (1984, 1988, 1990, 1991, 1997), quienes idearon tres dimensiones: afectivo, normativo e instrumental, que se utilizaron en este estudio para retratar el vínculo entre los empleados y la organización. Estos autores impregnaron uno de los más significativos aportes a la literatura sobre el compromiso organizacional en la búsqueda de la operacionalización de este constructo (Aouar et al., 2022).

Con relación a la dimensión de afectividad del compromiso organizacional Neyra et al. (2020) señala que es el compromiso que se tiene porque el empleado se involucra con la institución u organización. También, Ruiz (2013) explica que el vínculo de los empleados con la organización se debe a un sentimiento netamente emocional, la segunda dimensión podría explicarse en que los empleados quieren

en “términos de deseo” poder quedarse ya que sienten identificación o congruencia en referencia a la organización, metas y valores individuales.

Por otro lado, según Torres y Díaz (2012) la afectividad es el componente relacionado a la actitud que esta consignada como una función psicológica. En particular, un conjunto de emociones, como el estado de ánimo, sentimiento infiltrarse en el comportamiento humano, pensamiento, comportamiento, forma de disfrutar, sentir, amar, odiar e interactuar íntimamente tiene implicancias en el rendimiento físico, por el cual los humanos no participan los acontecimientos de su vida de forma neutral, por lo que les confiere a los sentimientos subjetivos una razón específica. Respecto a la dimensión de continuidad del compromiso organizacional Neyra et al. (2020) menciona que es el compromiso que parte de necesidad del empleado de para mantenerse en su puesto laboral en el tiempo; asimismo, la continuidad es el reconocimiento del empleado acerca de los costos físicos, psicológicos y financieros.

En la misma línea, Gonzales y Guillen citado por Ruiz (2013) considera que se ha difundido en dos clasificaciones: el alto sacrificio personal a costo de abandonar y perder una inversión en un organización y las alternativas bajas; donde hay son pocas las alternativas de empleo existentes factibles para el individuo.

El compromiso de continuidad explica por qué las personas permanecen en una organización, no se debe necesariamente a un compromiso real ya el que compromiso de continuidad, se basa en la evaluación de la relación de intercambio que no puede estar ligado a una conformidad natural, sino de beneficio mutuo y propio. Respecto a la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional Neyra et al. (2020) menciona que es el compromiso que el empleado tiene para con la organización por los beneficios que recibió de la misma.

Según González & Guillén (2008) el concepto de compromiso normativo implica ampliar el compromiso moral como aceptación de la identificación con los objetivos de la organización, el cual es el grado en que un individuo está psicológicamente vinculado a una organización empleadora a través de la internalización de sus objetivos, valores y misiones.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

El estudio actual tuvo por tipo de investigación, un estudio básico, ya que este tipo de investigaciones tiene un alcance netamente teórico, es decir que los resultados permitirán entender un mejor conocimiento concreto sobre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional, así como indica Valderrama y Jaimes (2019), estas investigaciones no tienen específicamente una aplicación directa sino buscan incrementar el conocimiento científico.

En tanto al paradigma de la investigación, se orientó al positivismo, debido a que las variables serán medidas por el investigador, el cual no influyó en el control o determinación de las variables, se limitó a poder observar, analizar y posteriormente contrastar una posible asociación de las mismas, ya que el positivismo afirma la realidad medible y concreta de las variables.

##### **Enfoque**

Por otra parte el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este estudio tiene por finalidad poder cuantificar las variables, las cuales podrán medirse con estadística descriptiva o inferencial. El estudio fue cuantitativo porque se midieron los niveles de compromiso organizacional y la gestión de compensaciones en los colaboradores de la entidad.

##### **Diseño**

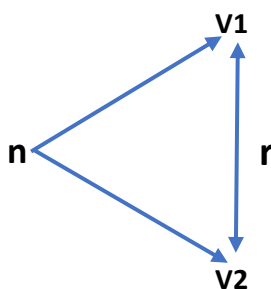
Por otra parte, el diseño del presente trabajo de investigación se sitúa en uno no experimental, debido a la incapacidad de modificar las variables a criterio y conciencia del investigador, primero porque no se delimita en ello el estudio, y segundo, por la naturaleza de las variables, hacen no sea factible poder modificarlas de acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Es por ello que tanto la variable gestión de compensaciones como compromiso organizacional tienen incapacidad de ser modificadas a criterio de un solo investigador como tal, además se acota que este diseño se relaciona con uno transeccional o de corte transversal, el cual se medirá en un momento determinado.

## Nivel o Alcance

El estudio tuvo por alcance un nivel correlacional, ya que no se observaron las variables de forma individual, sino se determinó la correlación entre estas, en otros términos, el nivel de asociación o relación entre la gestión por compensaciones y el compromiso organizacional.

**Figura 1**

*Diseño no experimental correlacional*



*Nota.* Modelo de diseño correlacional tomado de (Valderrama & Jaimes, 2019).

Dónde:

**n:** Muestra

**V1:** Gestión de compensaciones

**V2:** Compromiso organizacional

**r:** Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con Quintana (2020), la operacionalización de variables se considera un procedimiento metódico y lógico, en el cual consiste en descomponer deductivamente los fenómenos de investigación, es decir las variables en partes más específicas (dimensiones) y a lo más concreto (indicadores)

#### **Gestión de compensaciones**

Definición conceptual:

Son una estructura organizacional, que permite identificar la valoración de los incentivos que brinda la institución, ya sean económicos o no económicos por

lo que la institución gestiona las compensaciones para mantener un nivel adecuado de incentivos (Orchak Pérez, 2017).

Definición operacional:

La gestión de compensaciones se medirá a través de un cuestionario cerrado en escala de Likert, el cual permitirá su medición.

Definición conceptual: Compromiso organizacional

**Indicadores:**

- Compensaciones Económicas
- Compensaciones no Económicas

**Escala:**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

**Compromiso organizacional**

Definición conceptual:

El compromiso organizacional es la percepción que tienen los colaboradores de una entidad, respecto a su afectividad, la continuidad del trabajo y su normatividad, en cual delimita responsabilidad organizacional (Neyra Vilcarromero et al., 2020).

Definición operacional:

El compromiso organizacional se medirá por medio de una encuesta a los trabajadores, la cual se realizará en escala de Likert, el cual permitirá su cuantificación.

**Indicadores:**

- Afectiva
- Continuidad
- Normatividad

**Escala:**

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

### 3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la población se considera como la totalidad de elementos que se encuentran involucradas por características de información que poseen, por ende se consideran como la unidad de análisis de una investigación, por la información que disponen y a su vez que son medibles. Por ende, la investigación estuvo conformada por 118 colaboradores de la Gerencia Regional de educación los cuales laboran en las siguientes áreas: Gerencia Regional, Dirección de Gestión Institucional, Dirección de Gestión Pedagógica y Administración, quienes laboran activa y presencialmente en la entidad, los cuales se encuentran disponibles para la aplicación del instrumento.

**Criterios de inclusión:** Personal con un periodo laboral mayor a 1 año, debido a su permanencia y mayor conocimiento sobre la gestión de compensaciones y compromiso organizacional.

**Criterios de exclusión:** Colaboradores que no dependen directamente la Gerencia Regional de Educación, ya que dichos trabajadores dependen del Ministerio de Educación (MINEDU) y por ende brindan asistencia técnica, así mismo los colaboradores de la GEREDU brindan asistencia técnica a los colaboradores de las Unidades de Gestión Educativa Local.

Tabla 1

Tabla resumen de población

Áreas	Cantidad
Gerencia regional	5
Dirección de gestión institucional	8
Dirección de gestión pedagógica	71
Administración	34
<b>Total</b>	<b>118</b>

Según Sampieri y Mendoza (2018), la muestra corresponde al subconjunto de la población, que comparte caracteres comunes, la importancia de determinar una muestra radica en que es conveniente aplicar el instrumento en un número reducido de la población, ya que medir a toda conllevaría una mayor disponibilidad temporal y de recursos.

Para este estudio, la muestra está constituida por 91 colaboradores que fueron determinados mediante la técnica del muestreo probabilístico aleatorio simple a partir de la fórmula siguiente:

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

Dónde:

**n:** muestra

**N:** población de colaboradores de la entidad

**Z:** Valor de la distribución normal estándar correspondiente a una confianza del 95% para  $z=1.96$

**E:** Error 5%

**p:** Proporción de la población con características que interesa al estudio para medir, siendo igual a 0.50

**q:** Proporción de la población sin características que interesa al estudio para medir, siendo igual a 0.50

Reemplazando en la fórmula se obtiene el valor para “n”

$$n' = \frac{(1.96^2) (0.5) (0.5) (118)}{(118 - 1) (0.05^2) + (1.96^2) (0.5) (0.5)}$$

$n' = 91$

Se obtuvo una muestra de 91 a partir de una población de 118 colaboradores de la entidad en cuestión, con la utilización de una muestra aleatoria simple.

### **Muestreo**

El muestreo utilizado en la presente investigación es de tipo probabilístico puesto que todos los elementos que componen la población tienen igual posibilidad de ser elegidos (Hernández-Sampieri, 2018).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el presente estudio se optó por utilizar la técnica de la encuesta, esta estuvo formulada a partir de diferentes preguntas (ítems) dirigidas a la población de estudio. Así mismo los datos se obtuvieron mediante el procesamiento de estos. Se evidencia que también se procedió por una evaluación de juicio de expertos como de confiabilidad del instrumento.

Los instrumentos de una investigación, son determinantes en la obtención de información, a través de ello se obtiene información a nivel de variable y dimensiones de una investigación (Piza et al., 2019).

Se utilizó el cuestionario cerrado como instrumento de recolección de datos, esta estuvo formulada para ambas variables mediante una escala de Likert la cual se usó 18 ítems para la variable compromiso organizacional y 19 ítems para el compromiso organizacional.

### **Validez**

Según la validez de un instrumento es el proceso de evaluación de expertos que permite evaluar si el instrumento es apto para poder recolectar los datos que se requieren (Hernández-Sampieri, 2018).

En tanto a la validez de realizará por medio de juicio de tres expertos, es decir tres especialistas que verificaran y aprobaran el instrumento como válido para recolectar adecuadamente la información propuesta en la investigación. El nombre de los validadores son los siguientes:

- Dr. F. Ricardo Sanchez Ortiz, Especialidad: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad.
- Dr. Waldo Enrique Campana Morro, Especialidad: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad.
- Dr. Hugo Enríquez Romero, Especialidad: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad.

### **Confiabilidad o fiabilidad**

La confiabilidad se entiende como el grado de fiabilidad que tiene un instrumento respecto a la prueba piloto , este se mide por el alfa de Cronbach y si el resultado es superior a 0.5 el instrumento será fiable (Hernández-Sampieri, 2018).

### **Tabla 2**

Compromiso organizacional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Alfa de Cronbach	N de elementos
.980	18

Se evidencia que la confiabilidad para la variable compromiso organizacional fue de 0.980 la cual se considera con un alto nivel de confiabilidad, así mismo se indica que se realizó en 15 encuestados.

**Tabla 3**

Gestión de compensaciones

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	<b>Gestión de compensaciones</b>
Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	19

Se evidencia que la confiabilidad para la variable gestión de compensaciones fue de 0.868 la cual se considera con un alto nivel de confiabilidad, así mismo se indica que se realizó en 15 encuestados.

### **3.5. Procedimientos**

Los procesos para la recolección de datos, se dio en los siguientes pasos:

- Primeramente, se procedió a obtener la validación de instrumento mediante la evaluación por medio de juicio de expertos.
- Posteriormente se realizó una prueba piloto a 15 encuestados, con los que se pudo determinar el nivel de fiabilidad del instrumento a partir de la determinación del alfa de Cronbach.
- Luego se procedió a solicitar el permiso correspondiente de aplicación del instrumento ante la Gerencia Regional de Educación Cusco y una vez autorizado por la entidad pública, se procedió a realizar la encuesta a los colaboradores de la entidad.
- Se utilizó en primera instancia Microsoft Excel, para recolección de datos de los encuestados. Se procedió a exportar la base de datos en Excel al programa estadístico SPSS, para poder procesar la información a nivel descriptivo e inferencial.
- Finalmente se analizaron e interpretaron los datos a nivel descriptivo e inferencial, para dar respuesta a los objetivos de investigación propuestos en la presente tesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El estudio procesó la información mediante el programa SPSS y Microsoft Excel, y dio respuesta a los objetivos mediante la determinación de correlaciones por medio del estadístico del Rho de Spearman, el cual se utilizó debido a la prueba de normalidad obtenida, ya que se utiliza Spearman cuando se trata de datos no paramétricos. Se realizó una contrastación de hipótesis para cada objetivo planteado en el presente estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio llevado a cabo cumplido con las pautas de la UCV, con las normas APA en su séptima edición y las sugerencias de la guía de investigación de la universidad, por ende, se respetó la autoría de las referencias bibliográficas como de los procedimientos de investigación.

Primeramente, en el tratamiento de los datos, se realizó con una finalidad concretamente académico, de forma objetiva y con profesionalismo en el uso de los datos de los encuestados, por ende, se mantuvo el principio de confidencialidad, resguardando la autonomía de los encuestados mediante la presentación de un consentimiento información a cada colaborador de la entidad estatal. Se precisa que se llevó a cabo el estudio teniendo en cuenta el beneficio de la institución, de tal manera que en el procedimiento de aplicación no se produzca ningún perjuicio a nadie, por ende, respetando los principios de no maleficencia y beneficencia. Finalmente los cuestionarios elaborados se realizaron tomando en cuenta la realidad de los colaboradores de la entidad respetando el contexto cultural del establecimiento (Belmonte Serrano, 2010).



#### IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

**Tabla 4**

Gestión por compensaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	30	33.0	33.0
Nivel medio	34	37.4	70.3
Nivel alto	27	29.7	100.0
Total	91	100.0	

En la tabla anterior se puede observar las frecuencias obtenidas en tres niveles de la variable gestión por compensaciones, la cual se puede interpretar de la siguiente manera, el 37.4% del total de encuestados obtuvieron un nivel medio de gestión de compensaciones, además tan solo el 29.7% del total de encuestados obtuvo un nivel alto, finalmente el 33% obtuvieron un nivel bajo.

**Tabla 5**

Compensación económica

<b>Compensación económica</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	30	33.0	33.0
Nivel medio	36	39.6	72.5
Nivel alto	25	27.5	100.0
Total	91	100.0	

En la tabla anterior se puede observar las frecuencias obtenidas en tres niveles de la variable gestión por compensaciones en su dimensión compensaciones económica, la cual se puede interpretar de la siguiente manera, el 39.6% del total de encuestados obtuvieron un nivel medio de gestión de compensaciones en su dimensión de compensación económica, además tan solo el 27.5% del total de encuestados obtuvo un nivel alto, finalmente el 33% obtuvieron un nivel bajo.

**Tabla 6**

Compensación no económica

<b>Compensación no económica</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	29	31.9	31.9
Nivel medio	35	38.5	70.3
Nivel alto	27	29.7	100.0
Total	91	100.0	

En la tabla anterior se puede observar las frecuencias obtenidas en tres niveles de la variable gestión por compensaciones en su dimensión compensación no económica, la cual se puede interpretar de la siguiente manera, el 38.5% del total de encuestados obtuvieron un nivel medio de gestión de compensaciones en su dimensión de compensación no económica, además tan solo el 29.8% del total de encuestados obtuvo un nivel alto, finalmente el 31.9% obtuvieron un nivel bajo.

**Tabla 7**

Compromiso organizacional

<b>Compromiso organizacional</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	29	31.9	31.9
Nivel medio	36	39.6	71.4
Nivel alto	26	28.6	100.0
Total	91	100.0	

En la tabla anterior se puede observar las frecuencias obtenidas en tres niveles de la variable compromiso organizacional, la cual se puede interpretar de la siguiente manera, el 39.6% del total de encuestados obtuvieron un nivel medio de compromiso organizacional, además tan solo el 28.6% del total de encuestados obtuvo un nivel alto de compromiso en la organización, finalmente el 31.9% obtuvieron un nivel bajo.

**Tabla 8**

Dimensión afectiva

<b>Dimensión afectiva</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	29	31.9	31.9
Nivel medio	39	42.9	74.7
Nivel alto	23	25.3	100.0
Total	91	100.0	

En la tabla anterior se puede observar las frecuencias obtenidas en tres niveles de la variable compromiso organizacional en su dimensión afectiva, la cual se puede interpretar de la siguiente manera, el 42.9% del total de encuestados obtuvieron un nivel medio de compromiso organizacional afectivo, además tan solo el 25.3% del total de encuestados obtuvo un nivel alto, finalmente el 31.9% obtuvieron un nivel bajo.

**Tabla 9**

Dimensión continuidad

<b>Dimensión continuidad</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	32	35.2	35.2
Nivel medio	36	39.6	74.7
Nivel alto	23	25.3	100.0
Total	91	100.0	

En la tabla anterior se puede observar las frecuencias obtenidas en tres niveles de la variable compromiso organizacional en su dimensión continuidad, la cual se puede interpretar de la siguiente manera, el 39.6% del total de encuestados obtuvieron un nivel medio de compromiso organizacional de continuidad, además tan solo el 25.3% del total de encuestados obtuvo un nivel alto, finalmente el 35.2% obtuvieron un nivel bajo.

**Tabla 10**

Dimensión normativa

<b>Dimensión normativa</b>			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	28	30.8	30.8
Nivel medio	36	39.6	70.3
Nivel alto	27	29.7	100.0
Total	91	100.0	

En la tabla anterior se puede observar las frecuencias obtenidas en tres niveles de la variable compromiso organizacional en su dimensión normativa, la cual se puede interpretar de la siguiente manera, el 39.6% del total de encuestados obtuvieron un nivel medio de compromiso organizacional normativa, además tan solo el 29.7% del total de encuestados obtuvo un nivel alto, finalmente el 30.8% obtuvieron un nivel bajo.

## Resultados inferenciales

**Tabla 11**

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,211	91	,000	,805	91	,000
Gestión por compensaciones	,218	91	,000	,801	91	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla anterior se evidencia la determinación de la normalidad de los datos, con el cual se puede asumir que al tener una data mayor a 50, se debe usar el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, donde a su vez se identifica que el nivel de significancia es 0, con lo cual se asume que la distribución de información (datos), corresponde a una distribución no normal, o no paramétrica, por ende se asume la utilización del estadístico de Rho de Spearman para la determinación de las correlaciones de las variables y dimensiones identificadas en los objetivos del presente estudio.

.



## Contrastación de hipótesis general

H0: La gestión por compensaciones no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.

H1: La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.

Tabla 12

Contrastación de hipótesis general

<b>Correlaciones</b>				
			Compromiso organizacional	Gestión por compensaciones
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.689**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	91	91
	Gestión por compensaciones	Coeficiente de correlación	.689**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	91	91

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

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados para realizar la contrastación hipotética. Se observa el nivel de significancia o p valor, el cual es exactamente 0.0, con lo cual podemos asumir que se acepta la hipótesis alterna o del investigador concluyendo que la gestión por compensaciones se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022, así mismo se observa que existe un coeficiente de correlación de 0.689 es decir una correlación positiva alta entre la gestión por compensaciones y el compromiso organizacional.

### Contrastación de hipótesis específica 1

H0: La gestión por compensaciones no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco, 2022.

H1: La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco, 2022.

**Tabla 13**

Contrastación de hipótesis específica 1

Correlaciones				
Rho de Spearman	Gestión por compensaciones	Coeficiente de correlación	Gestión por compensaciones	Dimensión afectiva
		Sig. (bilateral)	1.000	.732**
		N	.	.000
			91	91
	Dimensión afectiva	Coeficiente de correlación	.732**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	91	91

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

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados para realizar la contrastación hipotética. Se observa el nivel de significancia o p valor, el cual es exactamente 0.0, con lo cual podemos asumir que se acepta la hipótesis alterna o del investigador concluyendo que la gestión por compensaciones se relaciona significativamente con el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación, así mismo se observa que existe un coeficiente de correlación de 0.732 es decir una correlación positiva alta entre la gestión por compensaciones y el compromiso organizacional afectiva.

## Contrastación de hipótesis específica 2

H0: La gestión por compensaciones no se relaciona significativamente con la continuidad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco, 2022.

H1: La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con la continuidad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco, 2022.

**Tabla 14**

Contrastación de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			Gestión por compensaciones	Dimensión continuidad
Rho de Spearman	Gestión por compensaciones	Coeficiente de correlación	1.000	.483**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	91	91
	Dimensión continuidad	Coeficiente de correlación	.483**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	91	91

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

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados para realizar la contrastación hipotética. Se observa el nivel de significancia o p valor, el cual es exactamente 0.0, con lo cual podemos asumir que se acepta la hipótesis alterna o del investigador concluyendo que la gestión por compensaciones se relaciona significativamente con la continuidad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco, 2022., así mismo se observa que existe un coeficiente de correlación de 0.483 es decir una correlación positiva moderada entre la gestión por compensaciones y la continuidad.

### Contrastación de hipótesis específica 3

H0: La gestión por compensaciones no se relaciona significativamente con la normatividad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco, 2022.

H1: La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con la normatividad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco, 2022.

Tabla 15

Contrastación de hipótesis específica 3

			<b>Correlaciones</b>	
			Gestión por compensaciones	Dimensión normativa
Rho de Spearman	Gestión por compensaciones	Coeficiente de correlación	1.000	.529**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	91	91
	Dimensión normativa	Coeficiente de correlación	.529**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	91	91

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

En la tabla anterior se puede evidenciar los resultados para realizar la contrastación hipotética. Se observa el nivel de significancia o p valor, el cual es exactamente 0.0, con lo cual podemos asumir que se acepta la hipótesis alterna o del investigador concluyendo que la gestión por compensaciones se relaciona significativamente con la normatividad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco, 2022, así mismo se observa que existe un coeficiente de correlación de 0.529 es decir una correlación positiva moderada entre la gestión por compensaciones y la continuidad.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación donde se precisa que el compromiso organizacional se encuentra asociado con la gestión por compensaciones, siendo esta asociación netamente significativa al 95% de confianza, así mismo la correlación entre las variables de estudio por medio del estadístico de rho de Spearman fue de 0.689, lo cual indica una correlación positiva alta. Estos resultados se pueden comparar con Palacios (2018) en su trabajo “Gestión de las compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la agencia Pachacamac de mi banco Lima- 2017”. El cual utilizó un muestreo de carácter probabilístico de tipo censal con una muestra de 50 empleados, usando 2 herramientas, cada una para cada variable. En el trabajo, los resultados mostraron una correlación de Spearman  $\rho = 0,382$  con una probabilidad de 0,006, que está por debajo del nivel de significación de 0,05. En conclusión, existe una relación medianamente con una relevancia importante entre la variable compensación de la gerencia y el compromiso organizacional.

Se puede observar que efectivamente existe relación en ambas investigaciones, por lo que se asume a partir de estas de que la mejora del compromiso organizacional se puede dar con una adecuada gestión de compensaciones, ya que la gestión de compensaciones es una variable de incentivo a nivel económico como no económico lo cual tiene significancia en el nivel de compromiso de los trabajadores en la institución.

Por otra parte, Díaz evidencia lo siguiente que, con un R de Pearson de 0.845, y el p-valor de 0.000 menor a 0.05, indica una correlación relevante entre las dos variables, por ende, aceptar la hipótesis alternativa, a saber, existe una relación significativa entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral. En su ámbito de estudio se indicó que la gestión por compensaciones incrementa de forma significativa el desempeño laboral.

Así mismo en la teoría existente de acuerdo a sobre la gestión de compensación se trata sobre la implementación y el establecimiento de políticas, programas y diversas prácticas sólidas ejecutadas de indemnización de trabajadores. Es esencialmente la aplicación de un enfoque sistemático y científico para compensar a los empleados por su trabajo de manera justa, equitativa y lógica. En otras palabras, la compensación trata de las diferentes formas que existen de

rendimiento financiero, servicios y beneficios recibidos por los empleados de su organización como parte de su relación laboral (Dobre, 2013).

En tanto al objetivo específico 1 se evidencia que se concluyó que la gestión por compensaciones se asocia significativamente con la dimensión afectiva del compromiso organizacional, eso con un p valor igual a 0, y un coeficiente de correlación de 0.732, evidenciando una correlación positiva muy alta entre las variables de estudio, indicando que es significativo que cuando se logra mejorar la gestión por compensaciones, la dimensión afectiva que presentan los trabajadores determinado por el grado de relación emocional con la organización mejora de forma considerable.

De acuerdo a los datos obtenidos por Quiroz (2018) en su estudio “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018” el cual tuvo como objetivo conocer el vínculo que hay entre la gestión del talento y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Ciudad de Santa María del Valle en el 2018. El estudio fue no empírico, de diseño transversal correlacional, con una población de 82 empleados, usando como muestra 44 personas, utilizando un muestreo de carácter no probabilístico. Utilizando técnicas de encuesta, y como herramienta, se construyen cuestionarios detallados para cada variable que se relacionan válidamente con sus respectivas dimensiones o ítems, en caso contrario se identifican fiabilidad obtenida y encontrada por tres profesores-investigadores universitarios, 0,982 y 0,789 respectivamente, utilizando el estadístico Alpha de Cronbach. Se utilizan estadísticas descriptivas e inferenciales a través del programa SPSS y se presentan en forma de gráficos y tablas. Según los resultados finales concluyeron que hay un vínculo muy fuerte entre el compromiso organizacional y la gestión de talento, la cual es proporcional a 0,883 en base a la prueba estadística de Spearman. Nuevamente, en una prueba de hipótesis ejecutada, resultó que el signo de dos colas  $p = 0,000 < \alpha = 0,01$ , lo que permite rechazar la hipótesis nula  $H_0$  y confirmar la hipótesis alternativa  $H_1$ .

Así se puede evidenciar que en ambas investigaciones se indica que la gestión por compensaciones y la gestión del talento humano tiene una asociación con el compromiso organizacional, el cual sirve de forma de comparación con los resultados de los estudios precisados.

En tal sentido, de acuerdo con Aouar y demás, las organizaciones vienen librando verdaderas batallas para atraer y retener a los mejores empleados. Por ello, buscan ofrecer varias ventajas y beneficios además de los salarios, como plan de carrera; bonos de productividad; posibilidad de contribuir a una misión relevante; alimento, transporte y asistencia sanitaria; posibilidad de trabajar a distancia; flexibilidad de horarios; buen clima organizacional; y reparto de utilidades, entre otras diversas posibilidades. El compromiso organizacional representa un agente imprescindible para el progreso de las organizaciones, los empleados con un nivel elevado de compromiso organizacional son más dedicados y dispuestos a esforzarse más en sus actividades promoviendo la mejora del desempeño organizacional y esto se basa en un pilar emocional que tienen los trabajadores en base al compromiso que tienen sobre las organizaciones donde laboran, por ende se encuentra muy influenciado a nivel sentimental y emocional (Aouar et al., 2022).

Según Torres y Díaz (Torres & Díaz, 2012) la afectividad es el componente relacionado a la actitud que está consignada como una función psicológica. En particular, un conjunto de emociones, como el estado de ánimo, sentimiento, infiltrarse en el comportamiento humano, pensamiento, comportamiento, forma de disfrutar, sentir, amar, odiar e interactuar íntimamente tiene implicancias en el rendimiento físico, por el cual los humanos no participan los acontecimientos de su vida de forma neutral, por lo que les confiere a los sentimientos subjetivos una razón específica.

En relación al objetivo específico 2, donde se demuestra que la gestión por compensaciones se encuentra significativamente asociado con la dimensión de continuidad, es decir la permanencia o constancia que tienen los trabajadores respecto a la dimensión de compromiso organizacional, se puede observar que el nivel de significancia fue de 0.00 considerando que fue significativo estadísticamente la asociación entre las variables de estudio, así mismo se obtuvo una correlación positiva de 0.483 es decir que existe una asociación moderada y positiva, por lo que se asume que a una mejor gestión de compensaciones, los trabajadores tendrán mayores incentivos para quedarse en la institución a seguir laborando, y no renunciar por algún trabajo alterno.

Estos resultados se pueden comparar con Cueva (2018) en su trabajo investigativo “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana” el cual presento como principal objetivo hallar si las variables de satisfacción laboral influyen o se correlacionan con las variables de compromiso organizacional. El trabajo posee un enfoque cuantitativo, en vista de que adiciona las percepciones de los empleados en el ambiente de trabajo en relación a la satisfacción laboral, y el compromiso organizacional. En tanto a los resultados se identificó que el 70% de los colaboradores poseen de una satisfacción laboral plena, mientras que en el compromiso organizacional fue del 69%. Entre ambas variables se logró corroborar que en efecto hay una relación relevante entre ambas. En la anterior investigación se puede identificar que la satisfacción laboral comprendida como la constancia de tiempo en la cual se encuentra significativamente relacionada con el compromiso organizacional.

Por otra parte, Pathak et. al. indica que las instituciones deben considerar lo que razonablemente pueden permitirse pagar a sus empleados y las ramificaciones de sus decisiones: ¿afectarán la rotación y la productividad de los empleados? Además, algunos empleadores y gerentes creen que el pago puede influir en la ética y el comportamiento laboral de los empleados y, por lo tanto, vincular la compensación con el desempeño. Además, las fuerzas sociales, económicas, legales y políticas también ejercen influencia en la gestión de compensaciones, lo que la convierte en una parte complicada pero importante de la gestión de una organización.

Dicha compensación puede recibirse en forma de efectivo, es decir, sueldos/salarios, bonos, pago de horas extra, incentivos (es decir, pago bruto). A esto se le llama compensación directa, mientras que los beneficios que entran dentro de la compensación indirecta pueden consistir en seguros de vida, accidentes y salud, pago de vacaciones o enfermedad, beneficios de jubilación, etc.

Según Gonzáles y Guillén (González & Guillén, 2008) compromiso de continuidad explica por qué las personas permanecen en una organización, no se debe necesariamente a un compromiso real ya el que compromiso de continuidad, se basa en la evaluación de la relación de intercambio que no puede estar ligado a una conformidad natural, sino de beneficio mutuo y propio. El concepto del compromiso afectivo explica que el vínculo de los empleados con la organización se



debe a un sentimiento netamente emocional, la segunda dimensión podría explicarse en que los empleados quieren en “términos de deseo” poder quedarse ya que sienten identificación o congruencia en referencia a la organización, metas y valores individuales.

Finalmente respecto al objetivo específico 3 se observa que existe una relación significativa entre la gestión por compensaciones con la dimensión normativa que se entiende de acuerdo a Gonzáles y Guillén (González & Guillén, 2008) como ampliar el compromiso moral como aceptación de la identificación con los objetivos de la organización, el cual es el grado en que un individuo está psicológicamente vinculado a una organización empleadora a través de la internalización de sus objetivos, valores y misiones.

La significancia del objetivo 3 se encuentra en 0.00 siendo significativo y por ende estadísticamente confiable para afirmar que la gestión de compensaciones se encuentra relacionado con la dimensión normativa con un coeficiente de rho de spearman de 0.529 la cual se considera moderada y positiva, es decir mientras se mejore la gestión de compensaciones, mejorara el compromiso moral o normativo de los trabajadores.

Esto se puede comparar con los resultados de Huallullo Arrieta (Huallullo Arrieta, 2018), en su investigación titulada “Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima – 2017”. El trabajo tuvo por objetivo hallar el impacto de la gestión de recurso humano en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad de estudio Tutelar Lima – 2017. El estudio es del tipo básico, descriptivo y pertinente. El diseño utilizado fue no experimental, transversal. La población es de 85 empleados, y el muestreo es de carácter probabilístico, por otro lado, la muestra es de 70 empleados. La validez y confiabilidad del juicio de expertos es el alfa de Cronbach para dos variables. Para la recolección de información se utilizaron herramientas de gestión de variables de talento en el compromiso organizacional, por otro lado, se usó el software SPSS (versión 23) para el procesamiento de información. Luego del análisis descriptivo y regresión logística ordenada, en la evaluación de razón de posibilidades, el modelo logístico es significativo, y se concluye que la gestión del talento afecta el compromiso organizacional de los empleados.

Se evidencia que en todos los resultados obtenidos y frente a la comparación con los antecedentes y base teórica que efectivamente se encuentra una relación directa entre las variables de estudio, pudiendo indicar que una mejor aplicación de la gestión por compensaciones se verá afectado positivamente el compromiso organizacional, en otros términos para que una organización pueda lograr una baja rotación laboral manteniendo aquel personal altamente productivo que implique tener un nivel de productividad alto en toda la empresa además de que eficiente, es necesario mantener una gestión de compensaciones, a nivel económico como no económico, de acuerdo establecido en las dimensiones del presente trabajo.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: se concluye que se afirma la asociación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión de compensaciones, ya que ambas variables se han determinado como relacionadas con un coeficiente de correlación positiva y alta entre ellas, así mismo se ha observado que predominante mente el compromiso organizacional percibido posee un nivel medio igual a 39.6%. Por otra parte, se percibe que la gestión por compensaciones dada, predominantemente tiene un nivel medio seguido de un nivel bajo de 33%.

Segunda: se concluye que se afirma la relación estadística entre el compromiso organizacional en su dimensión afectiva y la gestión de compensaciones, ya que ambas variables se han determinado como relacionadas con un coeficiente de correlación positiva y alta entre ellas, así mismo se ha observado que predominante mente el compromiso organizacional afectivo percibido posee un nivel medio igual a 42.9%.

Tercera: se concluye que se afirma la asociación entre el compromiso organizacional en su dimensión continuidad y la gestión de compensaciones, ya que ambas variables se han determinado como relacionadas con un coeficiente de correlación positiva y moderada entre ellas, así mismo se ha observado que predominante mente el compromiso organizacional afectivo percibido posee un nivel medio igual a 39.6%.

Cuarta: se concluye que se afirma la asociación estadística entre el compromiso organizacional en su dimensión normativa y la gestión de compensaciones, ya que ambas variables se han determinado como relacionadas con un coeficiente de correlación positiva y moderada entre ellas, así mismo se ha observado que predominante mente el compromiso organizacional afectivo percibido posee un nivel medio igual a 39.9%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: se sugiere a la dirección general de Gerencia Regional de Educación Cusco que se proponga el modelo IML, que es una estrategia que implica actividades de involucramiento, motivación y formas de adecuar una línea de carrera profesional, a través de este modelo se puede gestionar adecuadamente las compensaciones a nivel no económico, puesto que una de las bases para la continuidad, normatividad y emocional del compromiso organizacional es la gestión de compensación no económica, por ende, esto se puede realizar a través el logro de las metas personales como institucionales.

Segunda: se recomienda al área de recursos humanos poder organizar almuerzos y reuniones periódicas, con financiamiento parcial por la entidad, con el objetivo de felicitar logro alcanzados por unidades de la Gerencia Regional de Educación. Esto puede fomentar las relaciones laborales, así mejorando la dimensión afectiva del compromiso laboral.

Tercera: se recomienda al área de recursos humanos realizar un plan de acción, con el objetivo de reducir el tiempo de los procesos de retribución económica en la institución, debido a que estos generan incertidumbre y además este es un motivo por el cual, limita la permanencia de seguridad económica de los colaboradores además generan insatisfacción por la labor que desempeñan, ya que la continuidad de su estadía en el trabajo depende de una oportuna retribución salarial, así mismo gestionar una oportuna administración de documentos que agilicen la retribución.

Cuarta: se recomienda a las diferentes oficinas de Gerencia Regional de Educación Cusco, que se realice un plan de acción para llevar a cabo los procesos administrativos de forma transparente y ética, puesto que la dimensión normativa del compromiso organizacional depende de este, es decir a que a través de procesos transparentes se pueda incentivar un compromiso organizacional normativo, dándole seguridad a los colaboradores sobre su permanencia.

## REFERENCIAS

- Aouar, W. El, Brunni, A., & Castro, C. De. (2022). *Relationships between organizational spirituality and organizational commitment Relações entre a espiritualidade organizacional e o comprometimento organizacional*. *April*. <https://doi.org/10.7769/gesec.v13i2.1225>
- Azieva, R., Gishkaeva, L., & Edieva, P. (2019). Wage theories: past and present. *Russian Journal of Resources, Conservation and Recycling*, 6(4). <https://doi.org/10.15862/01ECOR419>
- Belmonte Serrano, M. Á. (2010). Requisitos éticos en los proyectos de investigación. Otra oveja negra. *Seminarios de La Fundación Española de Reumatología*, 11(1), 7–13. <https://doi.org/10.1016/j.semreu.2009.09.005>
- Bu, H., Bu, J., Shi, N., OuYang, L., & Wang, J. (2021). The “New Generation” High-tech Enterprise’s Early Warning Model and Its Empirical Research Based on the Perspective of Organizational Commitment Theory. *International Business Research*, 14(10), 96. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n10p96>
- Chiquiza, A. (2017). La compensación factor motivacional del trabajador. Caso: Universidad del Rosario. *Universidad de La Salle, Bogotá*. [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2434&context=administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2434&context=administracion_de_empresas)
- Crhistian Ayala, A. B. (2018). “*Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018.*”
- Cueva, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Universidad Andina Simon Bolivar.
- Diaz, F. (2018). “*Gestión de compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Meta Color S.A.C. Villa el Salvador- 2018.*”
- Dobre, O. (2013). *Employee motivation and organizational performance*.
- González, T. F., & Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of ‘Normative Commitment.’ *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401–414. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9333-9>

- Hawita, A. (2019). *Managing performance with incentive pay*.
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HILL (ed.)).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Hernández Chávez, Y., Jaramillo Villanueva, J. L., & Hernández Chávez, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Huallullo Arrieta, J. (2018). Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima - 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Manriquez, M. R., Rendón, L. P., Sánchez-Fernández, M. D., & Guerra, J. F. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 16(02), 90–103. <https://doi.org/10.5585/riae.v16i2.2455>
- Monsalve-Castro, C., Riaño, F. N., & Luzardo-Briceño, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>
- Müller, J. (2020). *Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador*. Universidad de Granada.
- Ndidiamaka, E. (2021). *Effect of compensation management on employee performance*.
- Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez

- Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Orchak Pérez, G. (2017). Diseño De Un Instrumento Para Medir La Relación Sistema De Compensación, Permanencia Y Compromiso Desing of an Instrument for Measuring, Compensation System and Its Relationship With Commitment and Permanence. *Revista Global de Negocios*, 4(7), 75–84.
- Palacios, J. (2018). “GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA PACHACAMAC I DE MI BANCO, LIMA – 2017. Universidad Autónoma del Perú.
- Pantoja, Y. (2017). *Propuestas de mejora al reglamento de compensaciones respecto a la valorización de puestos*.
- Pérez, M. (2017). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679–1700. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.376](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376)
- Pérez, O. (2021). *Tendencias en administración de compensaciones y beneficios para empleados*.
- Piza, N., Amaquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 5.
- Quintana, S. (2020). *La operacionalización de variables: “Clave” para armar una tesis*.
- Quiroz, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018*. Univeridad Cesar Vallejo.
- Rojas Albán, F. (2021). Modelo de gestión de contratistas para mejorar las condiciones de seguridad y productividad en una empresa del sector industrial. *Industrial Data*, 24(2), 149–173. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.17371>
- Roy, A. R. (2021). Maslow’s hierarchy if needs theory: linkage with seflt reflexivity. *IDC International Journal*, 8(3). <https://doi.org/10.47211/idcij.2021.v08i03.017>
- Ruiz, J. (2013). *El Compromiso Organizacional: un valor Personal y Empresarial en*

*el Marketing Interno. 1, 67–86.*

Tello, L. (2018). *“Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua.”*

Torres, L., & Diaz, J. (2012). *Compromiso Organizacional: Actitud laboral asertiva para la competitividad de las Organizaciones.*

Valderrama, Santiago; Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis.*



## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Título: Gestión de compensaciones y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.</b>					
<b>Preguntas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
¿En qué medida la gestión por compensaciones se relaciona con el compromiso organizacional del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022?	Determinar la asociación entre la gestión por compensaciones con el compromiso organizacional del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.	La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.	Compromiso organizacional	-Afectivo -Continuidad -Normatividad	Tipo de investigación: Básico Enfoque: Cuantitativo
¿En qué medida la gestión por compensaciones se relaciona con el compromiso organizacional afectivo del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022?	Determinar la asociación entre la gestión por compensaciones con el compromiso organizacional afectivo del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.	La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con el compromiso organizacional afectivo del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.	Gestión de compensaciones	- Compensaciones económicas - Compensaciones no económicas	Nivel de investigación: Correlacional Diseño: No Experimental probabilístico
¿En qué medida la gestión por compensaciones se relaciona con la continuidad del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022?	Determinar la asociación entre la gestión por compensaciones con la continuidad del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.	La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con la continuidad del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.			Técnicas e instrumentos Encuesta
¿En qué medida la gestión por compensaciones se relaciona con la normatividad del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022?	Determinar la asociación entre la gestión por compensaciones con la normatividad del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.	La gestión por compensaciones se relaciona significativamente con la normatividad del personal de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022.			

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Gestión de compensaciones y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022”</b>				
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Compromiso organizacional</b>	El compromiso organizacional es la percepción que tienen los colaboradores de una entidad, respecto a su afectividad, la continuidad del trabajo y su normatividad, en cual delimita responsabilidad organizacional (Neyra Vilcarromero et al., 2020).	El compromiso organizacional se medirá por medio de una encuesta a los trabajadores, la cual se realizará en escala de Likert el cual permita su cuantificación.	✓ Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carga emocional respecto a la institución</li> <li>▪ Aspecto social de la institución</li> </ul>
			✓ Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Autonomía laboral</li> <li>▪ Incentivos del trabajo</li> <li>▪ Ingresos</li> </ul>
			✓ Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad institucional</li> <li>▪ Lealtad institucional</li> </ul>
<b>Gestión de compensaciones</b>	Son una estructura organizacional, que permite identificar la valoración de los incentivos que brinda la institución, ya sean económicos o no económicos por lo que la institución gestiona las compensaciones para mantener un nivel adecuado de incentivos (Orchak Pérez, 2017).	La gestión de compensaciones se medirá a través de un cuestionario cerrado en escala de Likert, el cual permitirá su medición.	✓ Compensaciones económicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directa</li> <li>▪ Indirecta</li> </ul>
			✓ Compensaciones no económicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocimiento</li> <li>▪ Planes laborales</li> <li>▪ Relaciones laborales</li> <li>▪ Calidad de vida laboral</li> </ul>

## INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

### Cuestionario de Compromiso Organizacional

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>Dimensión Afectiva</b>						
1	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización					
2	Me siento ligado emocionalmente a mi organización					
3	No me siento plenamente integrado a mi organización					
4	Realmente tomo los problemas de la organización como míos					
5	Esta organización significa personalmente mucho para mí					
6	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
7	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización					
<b>Dimensión de Continuidad</b>						
8	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
9	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones					
10	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización					
12	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
<b>Dimensión Normativa</b>						
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
14	No abandonaría a mi institución en estos momentos					
15	Estoy en deuda con la organización					
16	Esta organización merece mi lealtad					
17	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización					
18	No siento obligación alguna de permanecer					

## Cuestionario de Gestión por Compensaciones

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>Compensación Económica</b>						
1	El salario es un factor importante en su vida laboral					
2	Considera que los bonos, premios y comisiones recibidos compensan su esfuerzo					
3	Mi remuneración está al nivel de los sueldos de mis pares en el mercado					
4	Hago uso de mis vacaciones en el periodo establecido por la ley					
5	El aguinaldo navideño es considerado adecuado por usted					
6	El bono de alimentación otorgado satisface mis necesidades de alimentación					
<b>Compensación no Económica</b>						
7	Recibo reconocimiento cuando realizo un buen trabajo					
8	Los años de servicio en la organización son reconocidos de forma adecuada					
9	En la institución hay una cultura de reconocimiento para las conductas innovadoras y el buen desempeño					
10	La institución ofrece oportunidades de desarrollo profesional					
11	Los candidatos a nuevas posiciones son escogidos de acuerdo con sus méritos					
12	La institución difunde las oportunidades de desarrollo y los planes de carrera en las distintas áreas					
13	Tengo la confianza de hablar con mi jefe y brindarle recomendaciones de índole laboral y/o profesional					
14	El trato de mi jefe con los diferentes integrantes del área es equitativo					
15	Mi jefe escucha y apoya cuando tengo un problema personal que afecta mi desempeño					

<b>16</b>	Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de mi área					
<b>17</b>	Me siento cómodo en mi ambiente de trabajo y considero que la infraestructura es apropiada					
<b>18</b>	En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores					
<b>19</b>	Los horarios son flexibles y me permiten mantener mi vida familiar					

## Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Compromiso Organizacional

MD= Muy en desacuerdo

D= desacuerdo

A= Acuerdo

MA= Muy de acuerdo

N°	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	Dimensión Afectiva	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización				✓				✓				✓	
2		Me siento ligado emocionalmente a mi organización				✓				✓				✓	
3		No me siento plenamente integrado a mi organización				✓				✓				✓	
4		Realmente tomo los problemas de la organización como míos				✓				✓				✓	
5		Esta organización significa personalmente mucho para mí				✓				✓				✓	
6		No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización				✓				✓				✓	
7		Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización				✓				✓				✓	
8	Dimensión de continuidad	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo				✓				✓				✓	
9		Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones				✓				✓				✓	
10		Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera				✓				✓				✓	
11		Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización				✓				✓				✓	
12		Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo				✓				✓				✓	
13	Dimensión normativa	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora				✓				✓				✓	
14		No abandonaría a mi institución en estos momentos				✓				✓				✓	
15		Estoy en deuda con la organización				✓				✓				✓	
16		Esta organización merece mi lealtad				✓				✓				✓	



N°	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
17		Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización				✓				✓				✓	
18		No siento obligación alguna de permanecer				✓				✓				✓	
N°	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	Compensación económica	El salario es un factor importante en su vida laboral				✓				✓				✓	
2		Considera que los bonos, premios y comisiones recibidos compensan su esfuerzo				✓				✓				✓	
3		Mi remuneración está al nivel de los sueldos de mis pares en el mercado				✓				✓				✓	
4		Hago uso de mis vacaciones en el periodo establecido por la ley				✓				✓				✓	
5		El aguinaldo navideño es considerado adecuado por usted				✓				✓				✓	
6		El bono de alimentación otorgado satisface mis necesidades de alimentación				✓				✓				✓	
7	Compensación no económica	Recibo reconocimiento cuando realizo un buen trabajo				✓				✓				✓	
8		Los años de servicio en la organización son reconocidos de forma adecuada				✓				✓				✓	
9		En la institución hay una cultura de reconocimiento para las conductas innovadoras y el buen desempeño				✓				✓				✓	
10		La institución ofrece oportunidades de desarrollo profesional				✓				✓				✓	
11		Los candidatos a nuevas posiciones son escogidos de acuerdo con sus méritos				✓				✓				✓	
12		La institución difunde las oportunidades de desarrollo y los planes de carrera en las distintas áreas				✓				✓				✓	



N°	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
13		Tengo la confianza de hablar con mi jefe y brindarle recomendaciones de índole laboral y/o profesional				✓				✓				✓	
14		El trato de mi jefe con los diferentes integrantes del área es equitativo				✓				✓				✓	
15		Mi jefe escucha y apoya cuando tengo un problema personal que afecta mi desempeño				✓				✓				✓	
16		Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de mi área				✓				✓				✓	
17		Me siento cómodo en mi ambiente de trabajo y considero que la infraestructura es apropiada				✓				✓				✓	
18		En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores				✓				✓				✓	
19		Los horarios son flexibles y me permiten mantener mi vida familiar				✓				✓				✓	

Observaciones:.....NINGUNA.....D.K.....

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

Apellidos y nombres del juez validador: CAMPAÑA MORRO    DNI: 23933923

Especialidad del validador: WALDO ENRIQUE    Dr. GESTIÓN PÚBLICA y GOBERNABILIDAD

N° de años de Experiencia profesional: 26 AÑOS

10 de mayo del 2022

Dr. Waldo Enrique Campana Morro  
ESPECIALIDAD GESTIÓN PÚBLICA

DNI: 23933923  
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Cel. 984648797

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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





## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Compromiso Organizacional

MD= Muy en desacuerdo

D= desacuerdo

A= Acuerdo

MA= Muy de acuerdo

Nº	Dimensiones	ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	Dimensión Afectiva	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización				X				X				X	
2		Me siento ligado emocionalmente a mi organización				X				X				X	
3		No me siento plenamente integrado a mi organización				X				X				X	
4		Realmente tomo los problemas de la organización como míos				X				X				X	
5		Esta organización significa personalmente mucho para mí				X				X				X	
6		No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización				X				X				X	
7		Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización				X				X				X	
8	Dimensión de continuidad	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo				X				X				X	
9		Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones				X				X				X	
10		Sería para mi muy duro dejar esta organización así lo quisiera				X				X				X	
11		Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización				X				X				X	
12		Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo				X				X				X	
13	Dimensión normativa	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora				X				X				X	
14		No abandonaría a mi institución en estos momentos				X				X				X	
15		Estoy en deuda con la organización				X				X				X	
16		Esta organización merece mi lealtad				X				X				X	



Nº	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
17		Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización				X				X				X	
18		No siento obligación alguna de permanecer				X				X				X	
Nº	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	Compensación económica	El salario es un factor importante en su vida laboral				f				X				X	
2		Considera que los bonos, premios y comisiones recibidos compensan su esfuerzo				f				f				X	
3		Mi remuneración está al nivel de los sueldos de mis pares en el mercado				X				f				X	
4		Hago uso de mis vacaciones en el periodo establecido por la ley				X				X				X	
5		El aguinaldo navideño es considerado adecuado por usted				X				f				X	
6		El bono de alimentación otorgado satisface mis necesidades de alimentación				X				f				X	
7	Compensación no económica	Recibo reconocimiento cuando realizo un buen trabajo				X				f				X	
8		Los años de servicio en la organización son reconocidos de forma adecuada				X				X				X	
9		En la institución hay una cultura de reconocimiento para las conductas innovadoras y el buen desempeño				X				X				X	
10		La institución ofrece oportunidades de desarrollo profesional				X				X				X	
11		Los candidatos a nuevas posiciones son escogidos de acuerdo con sus méritos				X				X				X	
12		La institución difunde las oportunidades de desarrollo y los planes de carrera en las distintas áreas				X				X				X	



N°	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
13		Tengo la confianza de hablar con mi jefe y brindarle recomendaciones de índole laboral y/o profesional				X				X				X	
14		El trato de mi jefe con los diferentes integrantes del área es equitativo				X				X				X	
15		Mi jefe escucha y apoya cuando tengo un problema personal que afecta mi desempeño				X				X				X	
16		Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de mi área				X				X				X	
17		Me siento cómodo en mi ambiente de trabajo y considero que la infraestructura es apropiada				X				X				X	
18		En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores				X				X				X	
19		Los horarios son flexibles y me permiten mantener mi vida familiar				X				X				X	

Observaciones: *V. O. B.*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Enriquez Romero Hugo* DNI: 23863530

Especialidad del validador: *Dr. Gestión pública y Gobernabilidad; Dr. Administración de la Educación*

N° de años de Experiencia profesional: *27 años*

10 de mayo del 2022

*[Firma]*  
**Dr. Hugo Enriquez Romero**  
 ESPECIALIDAD: INVESTIGACIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

DNI: 23863530  
Firma del Experto Informante.

Especialidad  
*CEL. 984907580*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Compromiso Organizacional

MD= Muy en desacuerdo

D= desacuerdo

A= Acuerdo

MA= Muy de acuerdo

Nº	Dimensiones	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	Dimensión Afectiva	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización				X				X				X	
2		Me siento ligado emocionalmente a mi organización				X				X				X	
3		No me siento plenamente integrado a mi organización				X				X				X	
4		Realmente tomo los problemas de la organización como míos				X				X				X	
5		Esta organización significa personalmente mucho para mí				X				X				X	
6		No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización				X				X				X	
7		Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización				X				X				X	
8	Dimensión de continuidad	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo				X				X				X	
9		Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones				X				X				X	
10		Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera				X				X				X	
11		Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización				X				X				X	
12		Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo				X				X				X	
13	Dimensión normativa	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora				X				X				X	
14		No abandonaría a mi institución en estos momentos				X				X				X	
15		Estoy en deuda con la organización				X				X				X	
16		Esta organización merece mi lealtad				X				X				X	



N°	Dimensiones	ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
17		Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización				X				X				X	
18		No siento obligación alguna de permanecer				X				X				X	
N°	Dimensiones	ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	Compensación económica	El salario es un factor importante en su vida laboral				X				X				X	
2		Considera que los bonos, premios y comisiones recibidos compensan su esfuerzo				X				X				X	
3		Mi remuneración está al nivel de los sueldos de mis pares en el mercado				X				X				X	
4		Hago uso de mis vacaciones en el periodo establecido por la ley				X				X				X	
5		El aguinaldo navideño es considerado adecuado por usted				X				X				X	
6		El bono de alimentación otorgado satisface mis necesidades de alimentación				X				X				X	
7	Compensación no económica	Recibo reconocimiento cuando realizo un buen trabajo				X				X				X	
8		Los años de servicio en la organización son reconocidos de forma adecuada				X				X				X	
9		En la institución hay una cultura de reconocimiento para las conductas innovadoras y el buen desempeño				X				X				X	
10		La institución ofrece oportunidades de desarrollo profesional				X				X				X	
11		Los candidatos a nuevas posiciones son escogidos de acuerdo con sus méritos				X				X				X	
12		La institución difunde las oportunidades de desarrollo y los planes de carrera en las distintas áreas				X				X				X	



Nº	Dimensiones	ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
			MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
13		Tengo la confianza de hablar con mi jefe y brindarle recomendaciones de índole laboral y/o profesional				X				X				X	
14		El trato de mi jefe con los diferentes integrantes del área es equitativo				X				X				X	
15		Mi jefe escucha y apoya cuando tengo un problema personal que afecta mi desempeño				X				X				X	
16		Existe trabajo en equipo y cooperación dentro de mi área				X				X				X	
17		Me siento cómodo en mi ambiente de trabajo y considero que la infraestructura es apropiada				X				X				X	
18		En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores				X				X				X	
19		Los horarios son flexibles y me permiten mantener mi vida familiar				X				X				X	

Observaciones: .....

*Muy Bien, procede a su aplicación*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Sanchez Ortiz Ricardo* DNI: *23803533*

Especialidad del validador: *D. Gestión Pública y Gobernabilidad*

Nº de años de Experiencia profesional: *30 años*

10 de mayo del 2022

*[Signature]*  
**Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz**  
 ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*DAS 23803533*

Firma del Experto Informante.

Especialidad

*Cel. 972614563*

## Carta autorización - uso de nombre

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 18 de mayo del 2022

Señores

Escuela de Post Grado

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, Celestino Calcina Tito, identificado (a) con DNI N°23990053 representante de la Gerencia Regional de Educación con el cargo de Director de Gestión Institucional, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Yolvi Quispe Rocca

Está autorizado para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Gestión de compensaciones y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022"

Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

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

Atentamente,

   
Mg. Celestino Calcina Tito  
DIRECTOR DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

## Base de datos

Nro	Compromiso Organizacional																		Gestión por Compensaciones																				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q1 0	Q1 1	Q1 2	Q1 3	Q1 4	Q1 5	Q1 6	Q1 7	Q1 8	Q1 9		
1	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	2	5	5	4	3	5	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	5	3	2	3	5	2	5	3	3	3	3	3	2	3	2	5	5	3	3	5	1	3	1	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	5	5	1	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	1	3	5	1	3	5	3	3	2	1	2	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3
4	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	1	1	1	5	1	1	1	5	4	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	
5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
6	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	4	3	4	4	2	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3		
7	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	1	3	3	1	5	3	2	1	2	1	1	1	1	5	5	1	5	3	4	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	5	5	5	1	
9	4	4	2	4	4	1	4	3	3	2	2	3	2	2	3	5	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	5	5	4	3	1	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	
11	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	1	3	3	1	5	2	2	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2		
12	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	5	4	3	1	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	
13	5	5	1	3	4	1	4	2	3	3	2	3	1	1	1	5	3	2	5	5	4	5	5	3	1	3	1	1	2	1	3	3	3	4	3	2	2		
14	5	5	2	5	5	2	5	2	2	3	3	5	1	2	1	5	3	3	5	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4		
15	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	5	1	5	5	5	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3		
16	3	5	1	5	5	1	5	2	3	3	4	1	1	5	1	5	1	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	5	5	2	2		
17	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	1	3	2	2	5	5	3	1	1	1	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	4	4	2	3	4	3	4	5	4	5	2	3	3	2	2	4	3	3	5	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	1	3	3	3	2	2	1		
19	4	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5		
20	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4	2	4	4		
21	5	4	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	1	4	2	2	4	3	3	4	1	2	3	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	
22	5	4	1	2	4	1	5	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	1	4	3	3	4	5	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	
24	4	5	3	5	4	1	3	1	3	3	3	3	2	1	2	4	5	3	5	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	
25	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1		
26	4	4	1	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4		
27	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	1	2	1	3	1	5	1	1	5	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3		
28	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2		
29	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5		



30	5	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
31	4	4	2	5	5	1	5	3	4	4	2	3	1	2	1	5	3	2	5	4	2	4	1	3	3	3	2	3	1	2	4	4	4	4	3	3	3	
32	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	
33	5	4	5	5	4	5	5	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5	4	4	5	2	5	2	
34	5	4	5	4	5	5	5	1	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	5	4	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	5	5	5	5	2	5	3	
35	5	4	1	4	5	2	5	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1	5	4	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	5	4	5	5	1	5	1	
36	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
37	5	5	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
38	5	5	1	5	5	1	5	1	5	4	1	5	1	5	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	3	3	1	5	5	1	5	1	3	5	5	3	3	1	5	5	5	3	3	4	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	5	5	4	3	5	1	
40	2	2	1	3	2	2	2	3	5	4	4	3	3	2	1	2	4	4	5	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	
41	3	3	1	5	5	1	5	1	3	5	5	3	3	1	5	5	5	3	3	4	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	5	5	4	3	5	1	
42	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	5	2	2	1	2	2	4	2	3	3	4	5	3	1	3	3	3	3	3	
44	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	
45	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	
46	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	5	4	4	3	5	5	4	1	3	4	1	2	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	
47	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	2	3	3	
48	3	3	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	
49	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
50	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	
51	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
52	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	
53	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	
54	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	2	3	3	
55	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	2	3	3	
56	3	3	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	
57	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
58	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	
59	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
60	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	
61	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	
62	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	2	3	3	

63	3	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	1			
64	3	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3		
65	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	1		
66	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3			
67	2	2	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3
68	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	
69	3	2	3	1	4	2	3	5	1	1	1	2	1	3	2	2	4	2	5	2	5	2	2	4	4	2	3	4	2	1	4	1	2	2	1	5	2			
70	2	2	3	3	3	1	1	2	4	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	5	4	4	4	2	1	5	1	5	4	5	5	5	1	4	2	2	4		
71	5	1	3	1	3	3	1	4	5	4	3	2	2	5	2	1	3	5	3	2	1	4	2	1	1	3	3	5	4	1	1	2	2	2	5	2	5			
72	2	2	4	1	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	1	1	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	1	5	3	4	3	1	5	4	2	3			
73	3	3	3	1	5	4	4	2	3	4	2	4	1	4	4	4	5	2	1	2	1	1	4	2	4	1	2	4	5	3	3	4	1	5	1	5	4			
74	5	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3			
75	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	
76	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4		
77	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5		
78	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4			
79	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3		
80	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4			
81	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5		
82	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
83	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5		
84	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4		
85	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3		
86	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4		
87	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5		
88	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3		
89	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	
90	4	3	3	5	5	4	5	3	3	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5		
91	5	5	4	3	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4		

# Base de datos en SPSS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	
2	5,00	3,00	2,00	3,00	5,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	5,00	
3	5,00	5,00	1,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	5,00	1,00	
4	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	1,00	1,00	
5	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
6	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	
7	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	
8	5,00	5,00	1,00	3,00	3,00	1,00	5,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	
9	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	1,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	5,00	3,00	
10	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	
11	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	
12	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	
13	5,00	5,00	1,00	3,00	4,00	1,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	5,00	3,00	
14	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	3,00	5,00	1,00	2,00	1,00	5,00	3,00	
15	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	5,00	1,00	
16	3,00	5,00	1,00	5,00	5,00	1,00	5,00	2,00	3,00	3,00	4,00	1,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	
17	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	1,00	3,00	2,00	
18	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	
19	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	
20	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	
21	5,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	4,00	2,00	
22	5,00	4,00	1,00	2,00	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	
23	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	
24	4,00	5,00	3,00	5,00	4,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	4,00	5,00	
25	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	
26	4,00	4,00	1,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	
27	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	5,00	1,00	

Visible: 51 de 51 variables

Vista de datos Vista de variables

## Muestra de instrumentos aplicados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### QUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
1: CALIDAD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OPCIONES DE RESPUESTA:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones	Ítem	Cuestionario					
			1	2	3	4	5
Dimensión Afectiva	1.	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización		X			
	2.	Me siento ligado emocionalmente a mi organización			X		
	3.	No me siento plenamente integrado a mi organización			X		
	4.	Realmente tomo los problemas de la organización como míos				X	
	5.	Esta organización significa personalmente mucho para mí				X	
	6.	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización				X	
	7.	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización				X	
Dimensión de continuidad	8.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	X				
	9.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones			X		
	10.	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	X				
	11.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización				X	
	12.	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	X				
Dimensión normativa	13.	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora				X	
	14.	No abandonaría a mi institución en estos momentos				X	
	15.	Estoy en deuda con la organización	X				
	16.	Esta organización merece mi lealtad					X
	17.	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización				X	
	18.	No siento obligación alguna de permanecer				X	

QUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
1: CALIDAD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OPCIONES DE RESPUESTA:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones	item	Questionario	1	2	3	4	5
Dimensión Afectiva	1.	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización			X		
	2.	Me siento ligado emocionalmente a mi organización		✓			
	3.	No me siento plenamente integrado a mi organización	X				
	4.	Realmente tomo los problemas de la organización como míos					X
	5.	Esta organización significa personalmente mucho para mí		X			
	6.	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización			X		
	7.	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización		X			
Dimensión de continuidad	8.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo			X		
	9.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones			X		
	10.	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	X				
	11.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización		X			
	12.	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo			X		
Dimensión normativa	13.	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	X				
	14.	No abandonaría a mi institución en estos momentos	X				
	15.	Estoy en deuda con la organización					X
	16.	Esta organización merece mi lealtad					X
	17.	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización					X
	18.	No siento obligación alguna de permanecer			X		

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
1: CALIDAD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OPCIONES DE RESPUESTA:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones	item	Cuestionario	1	2	3	4	5
Dimensión Afectiva	1.	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización				X	
	2.	Me siento ligado emocionalmente a mi organización				X	
	3.	No me siento plenamente integrado a mi organización					
	4.	Realmente tomo los problemas de la organización como míos					X
	5.	Esta organización significa personalmente mucho para mí					
	6.	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
	7.	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización					X
Dimensión de continuidad	8.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo		X			
	9.	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones					
	10.	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					X
	11.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización				X	
	12.	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo				X	
Dimensión normativa	13.	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					X
	14.	No abandonaría a mi institución en estos momentos					X
	15.	Estoy en deuda con la organización					X
	16.	Esta organización merece mi lealtad					X
	17.	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización					X
	18.	No siento obligación alguna de permanecer	X				

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
1: CALIDAD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OPCIONES DE RESPUESTA:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones	ítem	Cuestionario	1	2	3	4	5
Dimensión Afectiva	1.	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización			✓		
	2.	Me siento ligado emocionalmente a mi organización					✓
	3.	No me siento plenamente integrado a mi organización			✓		
	4.	Realmente tomo los problemas de la organización como míos				✓	
	5.	Esta organización significa personalmente mucho para mí					✓
	6.	No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización		✓			
	7.	Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta organización					✓
Dimensión de continuidad	8.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo			✓		
	9.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones			✓		
	10.	Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera				✓	
	11.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización			✓		
Dimensión normativa	12.	Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					✓
	13.	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora				✓	
	14.	No abandonaría a mi institución en estos momentos	✓				
	15.	Estoy en deuda con la organización		✓			
	16.	Esta organización merece mi lealtad					✓
	17.	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización			✓		
	18.	No siento obligación alguna de permanecer	✓				



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de compensaciones y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Cusco 2022", cuyo autor es QUISPE ROCCA YOLVI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK <b>DNI:</b> 46710220 <b>ORCID</b> 0000-0002-6623-936X	Firmado digitalmente por: KTORRESFRE el 03-09- 2022 21:51:52

Código documento Trilce: TRI - 0426410