FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES CAÑARI, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

JHOSELYN DELIA PRETELL ROJAS
ORCID: 0000-0002-0024-1221

ASESOR

ING. WILBER HUGO FLORES VILCA
ORCID: 0000-0002-7630-1059

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2019

CC BY-ND
https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Pretell Rojas, J. D. (2019). *Gestión de compensaciones y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jhoselyn Delia Pretell Rojas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71951424
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0024-1221
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Wilber Hugo Flores Vilca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324100
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7630-1059
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Rodolfo Zea Melodías
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29388850
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Wilber Hugo Flores Vilca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324100
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Gestión de compensaciones y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017
Línea de investigación institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organización de personas.
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. RODOLFO ZEA MELODÍAS quien lo preside y los miembros del Jurado DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE y ING. WILBER HUGO FLORES VILCA, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES CAÑARI, SAN JUAN DE MIRAFLORES - 2017

Presentado por la bachiller:

1) JHOSELYN DELIA PRETELL ROJAS

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR MAYORIA

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 05 de diciembre del 2019.

PRESIDENTE MAG. RODOLFO ZEA MELODÍAS	SECRETARIO DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPES	VOCAL NG. WILBER HUGO FLORES VILCAN

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo WILBER HUGO FLORES VILCA docente de la Facultad de CIENCIAS DE GESTIÓN y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor (a) de la tesis titulado(a)

"GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES CAÑARI, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2017"

del (de la, los) estudiante(s) JHOSELYN DELIA PRETELL ROJAS constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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 Autónoma del Perú.

Lima, 9 de setiembre de 2022

(Firma)
DR. WILBER HUGO FLORES VILCA
DNI: 01324100

DEDICATORIA

A mis padres, ya que son el principal cimiento para la formación de mi vida profesional y a mis hermanas por el apoyo incondicional y paciencia.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a los docentes por el apoyo en la ejecución del trabajo de investigación. A mi asesor por sus enseñanzas y disposición en todo momento. Finalmente, a mi familia porque son el soporte de todo y pieza fundamental para el logro de mi futuro profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA 2
AGRADECIMIENTO 3
RESUMEN 9
ABSTRACT 10
INTRODUCCIÓN 11
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
1.1 Realidad problemática 14
1.2 Justificación e importancia de la investigación 18
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico 19
1.4 Limitaciones de la investigación 20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO
2.1 Antecedentes de estudios 23
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado 28
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada 35
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO
3.1 Tipo y diseño de investigación 39
3.2 Población y muestra 39
3.3 Hipótesis 41
3.4 Variables – Operacionalización 41
3.5 Métodos y técnicas de investigación 43
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados 44
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos 46
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS
4.1 Validación del instrumento 48
4.2 Resultados descriptivos de las variables 50
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones 52
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas 59
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio 64
4.6 Procedimientos correlacionales 64
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones 71
5.2 Conclusiones 73
5.3 Recomendaciones 74
REFERENCIAS
ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Descripción de la población de estudio.
Tabla 2	Cuadro de operacionalización de la variable gestión de compensaciones.
Tabla 3	Cuadro de operacionalización de la variable compromiso organizacional.
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de gestión de compensaciones.
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de compromiso organizacional.
Tabla 6	Análisis de fiabilidad de la variable gestión de compensaciones.
Tabla 7	Análisis de fiabilidad de la variable compromiso organizacional.
Tabla 8	Distribución de frecuencias según la variable gestión de compensaciones.
Tabla 9	Distribución de frecuencias según la variable compromiso organizacional.
Tabla 10	Distribución de frecuencias según la dimensión pagos monetarios directos.
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión pagos monetarios indirectos.
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión compensación no financiera.
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión compensación intrínseca.
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable compromiso emocional.
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable compromiso racional.
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión compromiso normativo.
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional.

Tabla 18 Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión pagos monetarios directos y la variable compromiso organizacional.

Tabla 19 Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión pagos monetarios indirectos y la variable compromiso organizacional.

Tabla 20 Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión compensación no financiera y la variable compromiso organizacional.

Tabla 21 Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión compensación intrínseca y la variable compromiso organizacional.

Tabla 22 Prueba de normalidad de la variable compromiso organizacional.

Tabla 23 Resultado de las correlaciones entre las variables gestión de compensaciones y compromiso organizacional.

Tabla 24 Resultado de correlación entre la dimensión pagos monetarios directos y la variable compromiso organizacional.

Tabla 25 Resultado de correlación entre la dimensión pagos monetarios indirectos y la variable compromiso organizacional.

Tabla 26 Resultado de correlación entre la dimensión compensación no financiera y la variable compromiso organizacional.

Tabla 27 Resultado de correlación entre la dimensión compensación intrínseca y la variable compromiso organizacional.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Distribución porcentual según la variable gestión de compensaciones.
Figura 2	Distribución porcentual según la variable compromiso organizacional.
Figura 3	Distribución porcentual según la dimensión pagos monetarios directos.
Figura 4	Distribución porcentual según la dimensión pagos monetarios indirectos.
Figura 5	Distribución porcentual según la dimensión compensación no financiera.
Figura 6	Distribución porcentual según la dimensión compensación intrínseca.
Figura 7	Distribución porcentual según la dimensión compromiso emocional.
Figura 8	Distribución porcentual según la dimensión compromiso racional.
Figura 9	Distribución porcentual según la dimensión compromiso normativo.
Figura 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional.
Figura 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión pagos monetarios directos y la variable compromiso organizacional.
Figura 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión pagos monetarios indirectos y la variable compromiso organizacional.
Figura 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión compensación no financiera y la variable compromiso organizacional.
Figura 14	Distribución porcentual según percepción sobre el nivel de la dimensión compensación intrínseca y la variable de estudio compromiso organizacional.
Figura 15	Diagrama de dispersión de las correlaciones entre las variables gestión de compensaciones y compromiso organizacional.

GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES CAÑARI, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2017

JHOSELYN DELIA PRETELL ROJAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Las empresas consideran que el compromiso organizacional es fundamental para el desarrollo de la empresa y para lograr este objetivo las empresas implementan acciones como un buen sistema compensatorio. El problema en esta investigación es: ¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017? El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017. La investigación es de tipo no experimental, corte transversal y diseño descriptivo correlacional, ya que está enfocado en conocer la relación existente entre dos variables. La técnica que se utilizó es la encuesta que permitió recolectar los datos para los analisis descriptivos e inferenciales. La población está conformada por 30 trabajadores y no se considera una muestra. Los resultados demuestran que la relación entre las variables es directa y altamente significativa (r=0,853; Sig.<0.05) en ese sentido, se recomienda implementar acciones que mejores el sistema de compensaciones que permitan a los colaboradores comprometerse con los objetivos de la empresa.

Palabras clave: compensaciones, compromiso organizacional, identificación laboral.

COMPENSATION MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES OF THE COMPANY INVERSIONES CAÑARI, SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2017

JHOSELYN DELIA PRETELL ROJAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

Companies consider that organizational commitment is essential for the development of the company and to achieve this goal, companies implement actions such as a good compensation system. The problem in this research is: What is the relationship between compensation management and organizational commitment in the company Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017? The objective of the research is to determine the relationship between compensation management and organizational commitment in the company Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017. The research is non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, since it is focused on in knowing the relationship between two variables. The technique that was used is the survey that allowed collecting the data for the descriptive and inferential analyses. The population is made up of 30 workers and is not considered a sample. The results show that the relationship between the variables is direct and highly significant ($r=0.853$; $Sig.<0.05$). In this sense, it is recommended to implement actions that improve the compensation system that allow employees to commit to the company's objectives.

Keywords: compensation, organizational commitment, job identification.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada *Gestión de compensaciones y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores – 2017*, tiene como situación problemática el estudio de las deficiencias de la gestión de compensaciones que no permiten generar el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari. La empresa en estudio cuenta con una alta rotación de personal por la falta de compromiso de sus colaboradores, por lo que se presume que no se está aplicando un buen sistema de compensación. La finalidad de la investigación es identificar los puntos a mejorar en la gestión de compensaciones que tiene la empresa y de esta manera aplicarla en la empresa.

El problema general es: ¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017?

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores – 2017.

Asimismo, la hipótesis alterna está redactado en función de demostrar la existencia de la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores – 2017.

La información de la investigación está estructurada en cinco capítulos que permite tener una organización adecuada de los datos teóricos y estadísticos en la tesis:

En el capítulo I, se desarrolló la realidad del problema de investigación a nivel mundial, nacional y local, este análisis permitió la formulación de los problemas de investigación, la justificación y los objetivos a alcanzar en el estudio, culminando con las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico que consiste en revisar sistemáticamente los antecedentes de estudio, así como las bases científicas de las variables de estudio y las definiciones más importantes desarrollada en el marco teórico.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico que comprende el tipo y diseño de investigación, la identificación de la población y muestra del estudio, la formulación de las hipótesis de investigacion, la aplicación del método y las técnicas de investigación, la operacionalización e instrumentos aplicados en el estudio para culminar con los procedimientos estadísticos a desarrollarse.

En el capítulo IV, se desarrollaron los resultados a nivel descriptivo como inferencial de la investigacion, dichos resultados se desarrollaron con los datos obtenidos de los cuestionarios previamente validados y confiables.

Finalmente, en el capítulo V, se desarrollaron las discusiones, las principales conclusiones y las recomendaciones a las que llegó la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial las compensaciones es un tema muy estudiado y de gran importancia, puesto que en cada país se gestiona de distinta forma el concepto de compensaciones. En general la compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la remuneración que los trabajadores adquieren o perciben a cambio de su trabajo y de cuanto producen; es decir, de la labor que realizan. En algunos países de América latina, los salarios son fijados y con mutuo acuerdo entre el empleado y el empleador. En nuestro país los salarios son reglamentados por contratos colectivos, para las empresas nacionales, las compensaciones suelen ser una parte importante de sus costos, por lo cual el empleador debe mantener bajo control las compensaciones para poder permanecer en una posición competitiva en el mercado en que actúa; sin embargo, por el lado del empleado la compensación es un determinante importante de su bienestar socioeconómico.

Según Bedodo y Giglio (2006) compensar consiste en: “Igualar en opuesto sentido el efecto de una cosa con el de otra o dar alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento de algún daño causado” (p. 32). En el campo real y laboral, existe una relación entre la persona y organización, en la cual la empresa me compensa de manera monetaria ya que recibo un sueldo; por parte del empleador, esto se ve reflejado según contrato y funciones que realiza el empleado en su centro de trabajo.

A nivel nacional, las empresas tienen que mejorar la gestión de compensaciones, ya que, si no se aplica, se estaría generando una falta de compromiso por parte de los empleados; esto se vería reflejado en la baja productividad, desmotivación, deterioro de la calidad del performance laboral y búsqueda de nuevos empleos de trabajo. A su vez una mala gestión de compensaciones conduciría a dificultades, como sentimientos de ansiedad,

desconfianza y termino de relación laboral contractual. Algunas empresas pueden compensar de forma extrínseca; por ejemplo, con bonos, vales de alimentos; es porque cuentan con un recurso económico alto, pero hay que tener en cuenta que al trabajador también le gustaría que se le de algún tipo de incentivo intrínseco, como las oportunidades de crecimiento en la empresa, el aprendizaje constante, entre otros.

En la mayoría de las empresas, el hecho de no gestionar bien las compensaciones se da por motivos de falta de recursos económicos, pero deben tener en cuenta que si no se realiza una buena gestión de compensaciones se puede generar un conflicto entre los empleados. El hecho de que la empresa no cuente con una compensación extrínseca implica que se tiene que desarrollar una compensación intrínseca, es decir, enfocarse por el crecimiento y aprendizaje de sus colaboradores, comprometer al trabajador con el desempeño de sus actividades en su centro laboral y así de esta manera satisfacer al empleado para que se fidelice en la empresa.

En tal sentido se identifica que el compromiso organizacional depende de la gestión de compensaciones; en ese contexto, algunas empresas competitivas actualmente están a la vanguardia de aplicar un sistema compensatorio justo y objetivo; por ello las empresas u organizaciones evalúan la necesidad de gestionar un pago monetario directo, pago monetario indirecto, compensaciones no financieras y compensación intrínseca, adecuada y objetiva. Las empresas han identificado que tanto los pagos monetarios directos y pagos monetarios indirectos motivan al personal, pero a corto plazo, ya que, si se aumenta el sueldo a los colaboradores, se estaría incitando a que su necesidad adquisitiva sea cada vez mayor, lo que comprende aumentarle de sueldo cada cierto tiempo; y ello no debería aplicarse así, sino todo contrario, el aumento de sueldo debe basarse al resultado según la evaluación de desempeño, productividad, entre otros.

Todo lo contrario, es la compensación no financiera; ya que aplicar este tipo de compensación, motiva al personal a largo plazo, pues se ha identificado que en la mayoría de los colaboradores este tipo de compensación influye o persuade satisfactoriamente hacia el compromiso organizacional. Una forma de aplicar una compensación no financiera es identificarse como empresa familiarmente responsable, ya que, si las empresas se enfocan un poco más en la vida personal y familiar de sus colaboradores, habría un equilibrio entre su trabajo y su familia, ahora la forma de apoyarlos es mediante horarios flexibles, tener guardería en el centro de trabajo, otorgar viajes familiares, teletrabajo, entre otros. Otra forma de aplicar una compensación no financiera es mediante el desarrollo profesional o línea de carrera, también el reconocimiento por parte de su jefe, entre otros.

Por último, la compensación intrínseca se desarrolla generando oportunidades de trabajo, aquí es donde el colaborador evalúa si quiere trabajar en cierta empresa, generándole desarrollo personal y profesional, también evalúa si vale la pena laborar en la empresa ya sea por su prestigio o desarrollo personal y profesional.

En conclusión, la gestión de compensaciones implica establecer un sistema de compensación y ello se realiza comenzando por la valoración de puestos, descripción de puestos que a su vez ayudan a gestionar una política salarial y a contar con un cuadro de categorías y puestos.

En este contexto surge la necesidad de determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017; de esta manera se puede identificar si es que los colaboradores se encuentran satisfechos en la empresa o no, estudio que permite establecer factores importantes para la empresa como son el sentido del compromiso por parte de los colaboradores con su labor y la

organización, sentido de responsabilidad, la buena comunicación, la puntualidad, estabilidad y retribución por el trabajo. A su vez, se da la oportunidad de gestionar un sistema compensatorio justo y objetivo, en la empresa Inversiones Cañari, ya que, si se aplica un sistema compensatorio justo se logra que los empleados se sientan motivados y comprometidos en la empresa u organización, posteriormente generar un mejor y agradable clima laboral que permite lograr la fidelización del personal de la empresa y la reducción del índice de rotación de personal haciendo que se valore más los conocimientos de los colaboradores de la empresa.

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona los pagos monetarios directos con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017?

¿Cómo se relaciona los pagos monetarios indirectos con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017?

¿Cómo se relaciona las compensaciones no financieras con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017?

¿Cómo se relaciona la compensación intrínseca con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El desarrollo de la investigación es importante porque al finalizarla se determina que tanto influye la gestión de compensaciones en el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Inversiones Cañari, así de esta manera gestionar un sistema de compensación objetiva, generando compromiso organizacional.

Justificación teórica. Esta investigación puede servir a otros estudios o investigaciones a tener una idea más clara de la relación que existe entre la gestión de compensaciones y compromiso organizacional, asimismo, busca cubrir algunos vacíos del conocimiento que puede servir para comentar, desarrollar o apoyar otras investigaciones. En referencia a la compensación, Dessler (2001) menciona que: “Son las formas de pagos a los empleados, estos comprenden los pagos monetarios directos, en forma de sueldos, salarios, incentivos, bonos y comisiones y los pagos indirectos en forma de beneficios económicos, como los seguros y las vacaciones pagadas” (p. 396); es decir, que existen varios tipos de compensaciones o tipo retribución que se le puede otorgar al colaborador, esto se da a cambio del trabajo que realiza el empleado en la empresa donde labora. Por otro lado, en referencia al compromiso, Palomo (2008) menciona: “Significa la involucración e implicación con el proyecto de una organización concreta” (p. 102); es decir, el compromiso es la conducta de los empleados dentro de la empresa y área; el compromiso organizacional de individuos, grupos y estructura es el comportamiento que tienen los empleados en el desempeño de sus actividades y como éste repercute en la organización.

Justificación práctica. La investigación pretende contribuir con el aporte de datos empíricos derivados de los resultados de la investigación que a futuro pueda

servir para mejorar la gestión de compensaciones y a su vez aumente el compromiso organizacional. Esta investigación se realiza con el fin de implementar en la empresa Inversiones Cañari una buena administración de compensación salarial justa y equitativa, ya que actualmente en la organización no hay una buena administración salarial, por ende, se presenta una notoria falta de compromiso por parte de los colaboradores. Si los resultados que arroja esta investigación dan como conclusión que existe una relación directa entre las variables gestión de compensaciones y compromiso organizacional; entonces se puede gestionar y aplicar un sistema de compensación justa y objetiva, y a su vez la oportunidad de crear una política salarial con criterios objetivos; con el fin de que en la organización, los colaboradores se sientan motivados y comprometidos, en la empresa; fidelizándolos para que el índice de rotación de personal se reduzca.

Justificación metodológica. La investigación aporta con la estandarización de dos instrumentos de medición; uno la gestión de compensaciones y otro para el compromiso organizacional en los colaboradores. Esta investigación permite tener en cuenta la gestión de un sistema de compensación justa y objetiva; a su vez se puede tener una idea más clara de cuál de las dimensiones de la gestión de compensaciones es la que más motiva a los colaboradores; por ello esta investigación brinda un concepto amplio para poder realizar otra investigación utilizando las variables gestión de compensaciones y compromiso organizacional.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre los pagos monetarios directos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017.

Determinar la relación que existe entre los pagos monetarios indirectos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017.

Determinar la relación que existe entre las compensaciones no financieras y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017.

Determinar la relación que existe entre la compensación intrínseca y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las dificultades que se presentaron durante el desarrollo de la investigación fueron las siguientes:

Limitación bibliográfica

La bibliografía fue escasa principalmente para la variable compromiso organizacional, así como fue un poco tedioso encontrar las dimensiones de la variable gestión de compensaciones, puesto que son pocos los libros que desarrollan ampliamente esta variable.

Limitación teórica

Hubo ausencia moderada de los estudios realizados sobre las variables de estudio gestión de compensaciones y compromiso organizacional en el ámbito nacional y local.

Limitación institucional

Se observó un ingreso restringido a centros de estudios especializados por lo que se da un acceso limitado a las tesis de sus egresados.

Limitación temporal

La actividad laboral y las actividades universitarias de los otros cursos del ciclo académico restaban de alguna forma el tiempo para el desarrollo de la investigación, sin embargo, con una buena planificación se logró desarrollar el trabajo de investigación.

Limitación económica

Hubo varios gastos que corresponden al desarrollo de las actividades laborales y universitarias siendo el dinero también una limitante fundamental para el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

García y Pineda (2016) en su investigación *Influencia de las compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores del beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa*, cuyo objetivo fue analizar la influencia de las compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores del beneficio La Providencia. Esta investigación cuenta con un diseño del tipo correlacional y una muestra de 30 trabajadores entre permanentes y temporales. Los investigadores concluyen que el área de recursos humanos considera importante las compensaciones financieras directas e indirectas y las no financieras, por ello los trabajadores identifican que para que el personal se desempeñe eficazmente en su centro laboral es necesario compensarle de forma financiera y no financiera para que a su vez podamos mantener y retener al mejor capital humano.

Zurita et al. (2014) en su artículo “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada”, cuyo objetivo fue analizar el nivel de relación que presentan el compromiso de los trabajadores con la satisfacción que sienten al realizar sus funciones. Esta investigación cuenta con un diseño del tipo correlacional y una muestra de 80 trabajadores. Entre sus conclusiones se demuestra que los trabajadores de los juzgados tienen compromiso medio por lo que también el grado de satisfacción es medio, por lo que se tiene mejorar las dos variables para que no baje el rendimiento del personal. Por otro lado, se tiene en cuenta que, para generar un mayor compromiso organizacional, se tendrá que mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores realizando estímulos y tratar de aumentar el nivel de dichas variables.

López (2013) en su investigación *Las compensaciones económicas como factor de motivación productividad del recurso humano que labora en las microempresas manufactureras de textiles del Municipio de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos*, cuyo objetivo es dar a conocer cómo influyen las compensaciones económicas en la motivación laboral de los colaboradores. Esta investigación cuenta con un diseño del tipo correlacional y una muestra de 51 trabajadores. Entre sus conclusiones se afirman que los trabajadores no han recibido estudios superiores lo que genera una limitada competencia laboral, a su vez refieren la falta de participación en procesos de formación de competencias impide a los colaboradores ocupar otros cargos cuyo salario sea satisfactorio, por ende, se conforman con obtener únicamente recursos para sobrevivir; además, afirman que no reciben ningún tipo de incentivo adicional por realizar horas extras. Por otro lado, ellos indican que les gusta hacer lo que realizan, pero se sienten desmotivados ya que el salario que perciben no cubre sus necesidades, evidentemente se afirma que no se ha aplicado ningún plan compensatorio para mejorar esta situación.

Patrón (2013) en su investigación *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Estudio corporativo en una empresa con operación global*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal de una empresa agroindustrial latinoamericana ubicada en el sur de México. Esta investigación cuenta con un diseño del tipo correlacional y una muestra de 30 trabajadores. Se concluyó que el personal de la agroindustria se encuentra satisfecho, pero no tiene definido su grado de compromiso; aunque el personal tiene la oportunidad de demostrar sus capacidades, los empleados percibieron que sus ingresos no son proporcionales a la cantidad del trabajo realizado,

no hay suficientes oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, y además no les reconocen su labor.

Jiménez y Hernández (2010) en su artículo “Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas”, cuyo objetivo fue demostrar como las compensaciones es importante dentro de la correcta gestión del personal de las organizaciones. Esta investigación cuenta con un diseño del tipo descriptiva y una muestra de 8 trabajadores. Entre sus conclusiones se indica que para poder motivar y garantizar el compromiso del empleado y su permanencia es necesario motivarlos, pero no necesariamente de forma monetaria, sino de forma no monetaria, como la estabilidad laboral, calidad de vida del trabajador, línea de carrera, entre otros aspectos. Asimismo, se tiene en cuenta que desde la contratación del empleado se tendrá que explicar e indicarle que el sueldo que se ofrece es equitativo al trabajo que realizan y que está evaluada con relación a los conocimientos y experiencias del futuro empleado.

Antecedentes nacionales

De La Puente (2017) en su investigación *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo,* cuyo objetivo fue analizar el nivel de relación que presenta el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Esta investigación cuenta con un diseño del tipo correlacional y una muestra de 121 colaboradores. Se concluye que el personal administrativo presenta un compromiso medio en su organización, por lo que se indica que hay una relación pequeña significativa entre el compromiso organizacional y motivación de logro en el personal administrativo de la municipalidad en estudio. A su vez el compromiso organizacional

esta correlacionado de manera pequeña con la subescala de afiliación de la motivación del logro en el personal.

Barriga y Rendón (2016) en su investigación *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*, cuyo objetivo fue analizar el impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias. Esta investigación cuenta con un diseño del tipo descriptiva correlacional y una muestra de 382 personas. Entre sus conclusiones se afirma que un 63.75% de personas califican el nivel de satisfacción de su trabajo actual como bueno, sin embargo, el 87.50% de las personas cambiarían de trabajo por una mejor remuneración. Por otro lado, estas familias a su vez indican que más importante es la remuneración monetaria que la remuneración espiritual y psicológica; puesto que es más importante el ingreso para cubrir las necesidades básicas del hogar. Finalmente, el 68% de familias del nivel socioeconómico C están insatisfechos con la remuneración que perciben y no se retiran de su centro de trabajo ya que sienten que no cubren con las expectativas y requisitos de la demanda laboral.

Alvitez y Ramirez (2013) en su investigación *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo- 2013*, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el programa de compensaciones e incentivos y la motivación de los empleados de la empresa. Esta investigación cuenta con un diseño de tipo descriptiva correlacional y una muestra de 10 empleados. Entre sus conclusiones se ha identificado que existe relación directa entre el programa de incentivos y compensación de la empresa con la motivación de los empleados; es decir, mientras mayor son los incentivos y compensaciones el nivel de motivación es mayor, los trabajadores indican que es más importante las retribuciones monetarias. Se describe al programa de incentivos y

compensaciones empleado por la empresa como muy básico, por no decir inexistente, utiliza únicamente el sueldo como motivación, el cual al ser bajo no genera motivación y más aún si no es complementado con otro tipo de incentivos y/o compensaciones económicas y/o no económicas.

Carnaqué (2013) en su investigación *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco, Chiclayo - 2013,* cuyo objetivo fue determinar la relación que presenta el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral. Esta investigación cuenta con un diseño del tipo correlacional y una muestra de 30 personas. Entre sus conclusiones se probó la hipótesis en la cual indica que existe una relación significativa, positiva y alta entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto. Por otro lado, se propuso aplicar procedimientos que formaran parte de su sistema de compensaciones como, el control de asistencia, asignación por estudios, entre otros aspectos.

Rivera (2010) en su investigación *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*, cuyo objetivo fue analizar el nivel de incidencia que presentan las variables demográficas como factores determinantes del compromiso organizacional de los docentes. Esta investigación cuenta con un diseño del tipo correlacional y una muestra conformada por 30 personas. Se concluye que las mujeres tienen un mayor grado de compromiso; asimismo, se evidencia que cuando su contrato es renovable a más de tres años, se sienten más seguras en su puesto de trabajo. Finalmente, se identifica que existe compromiso organizacional con algunas variables organizacionales como, sentimiento de permanencia, satisfacción laboral, sentimiento de permanencia y jerarquía de puestos.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas de la variable gestión de compensaciones

2.2.1.1. Definiciones de la variable gestión de compensaciones.

Dessler (2001) explica que las compensaciones son: “Todas las formas de pagos o recompensas destinadas a los empleados derivados de su empleo, y comprende los pagos monetarios directos y los pagos indirectos en forma de beneficios económicos” (p. 396).

Juárez (2014) explica: “Compensar significa otorgar un beneficio en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado. Esto significa que, la compensación se otorga a los empleados para resarcirles del daño o perjuicio ocasionado en su trabajo” (p. 8).

En referencia a la retribución, Casas (2002) explica: “La compensación es económica efectuada por la empresa que percibe directamente el trabajador por el esfuerzo realizado, física y/o intelectualmente, cualesquiera que sean los factores tenidos en cuenta, los sistemas seguidos y la modalidad de pago que se emplee” (p. 19).

2.2.1.2. Importancia de la variable gestión de compensaciones.

Según Gonzales (2006) la importancia de la compensación radica en: “Los trabajadores no ahorran tiempo ni argumentos para defender una compensación justa por su trabajo, mientras que los otros dos actores buscan la forma de disminuirlo o flexibilizarlo” (p. 17)

Por otro lado, Juárez (2014) explica que las compensaciones son importantes en la administración por lo siguiente:

- Es un instrumento valioso que sirve para alinear las funciones de la administración.

- La estrategia del negocio depende de la articulación de los colaboradores con la cultura de la empresa que debe contemplar las compensaciones dentro de sus políticas.
- Los sueltos, incentivos dependen de la coordinación entre la dirección general con el área de recursos humanos previamente evaluación del personal.
- Las compensaciones son instrumentos analíticos que facilitan la toma de decisiones de forma eficaz.

2.2.1.3. Características de la variable gestión de compensaciones.

Juárez (2014) mencionas las siguientes características de la gestión de compensaciones:

- Permite formar un grupo heterogéneo o de diferentes disciplinas con las características del personal de la empresa.
- Identifica los hábitos, la vocación y lo estilos de las personas que trabajan dentro de la organización.
- Las compensaciones es un instrumento valioso para la gerencia porque permite seleccionar, desarrollar e identificar las características de las personas.
- Permiten optimizar el desempeño de los colaboradores aspecto que conlleva a desarrollar la competitividad de la empresa.

2.2.1.4. Fundamentos teóricos relacionadas a la gestión de compensaciones.

Hasta el momento se ha dicho que la oferta y la demanda, son como la negociación y la ética del empresario, limitan en gran medida el sistema de retribución. Las teorías señaladas líneas abajo tienen un sentido político, sin embargo, se busca la parcialidad para la retribución no solo para el trabajo producido, sino

también por la aportación que realiza el colaborador, basados en conocimientos, actitudes y aptitudes.

Casas (2002) explica que históricamente se pueden distinguir cuatro grandes corrientes en relación con la determinación de la retribución:

- Teoría del salario de subsistencia. Se refiere a que, si el salario de mercado es inferior al de subsistencia, las familias tendrán menos hijos, por ello el salario que perciben tendrá que crecer hasta el nivel natural.
- Teoría del fondo de los salarios. Se refiere a que, si la población laboral en la empresa es significativa, pues el salario será menor.
- Teoría de la productividad marginal. Se refiere a que el salario que se le dará a los colaboradores será en base a la productividad que ellos generen.
- Teoría de la negociación colectiva. Se refiere a retribución que fija el sindicato en beneficio de los colaboradores.

Gonzáles (2006) en este contexto se describe las teorías de las compensaciones, los cuales son:

- Teoría de los ingresos. Se considera que el salario debe ser lo suficiente para mantener a la familia del trabajador, en el caso que el salario sea muy bajo prácticamente la segunda generación no podría sobrevivir y la empresa se quedaría sin la fuerza laboral que necesita para la empresa.
- Teoría del fondo de salarios. El salario está relacionado con la demanda y la oferta de trabajo en el mercado, cuando hay mucho personal con esas habilidades el salario generalmente es bajo por la cantidad de demanda laboral.
- Teoría de los salarios altos. El salario elevado depende de la capacidad de consumo, lo que origina tener más tecnología puesto que se tendrá más venta.

- Teoría marxista del salario. Esta teoría considera un salario de subsistencia que se paga directamente al trabajador y otra parte que debe ir a una cuenta social para que el estado la distribuya a través de servicios financiados por el fondo nacional de plusvalía.

2.2.1.5. Dimensiones de la variable gestión de compensaciones.

Pagos monetarios directos.

Dessler (2001) indica que los pagos monetarios directos se refieren a retribución que se da por medio de sueldos, bonos (bonos de puntualidad, bonos por horas extras), comisiones.

Asimismo, Flores y Sepúlveda (2008) explica que los pagos monetarios directos son el salario directo, las bonificaciones y comisiones que se les da a los colaboradores.

Por otro lado, Urquijo y Bonilla (2008) explica que las compensaciones directas son los pagos que se les dan a los empleados por el trabajo realizado; como el sueldo, los bonos, las comisiones por el logro de metas, entre otros.

Pagos monetarios indirectos.

Dessler (2001) indica que los pagos monetarios indirectos, se dan en forma de beneficios que se le da al empleado reflejados en seguros (públicos y privados) y vacaciones pagadas por el empleador.

Asimismo, Flores y Sepúlveda (2008) indican que los pagos monetarios indirectos son las retribuciones que se ve reflejada en las vacaciones pagadas por el empleador, seguros; tales como el seguro social, seguro de vida ley, entre otros.

Por otro lado, Urquijo y Bonilla (2008) menciona que las compensaciones indirectas se refieren a los servicios o donaciones otorgadas a los empleados que no son expresados en términos monetarios.

Compensaciones no financieras.

Dessler (2001) indica que hay otras necesidades que van más allá del dinero, por ejemplo; las necesidades de la realización personal y profesional, afiliación, seguridad en tu centro de trabajo, entre otros; todo lo mencionado satisface de forma emocional a las personas.

Asimismo, Flores y Sepúlveda (2008) indican que las compensaciones no financieras son por ejemplo el reconocimiento o una felicitación por parte de tu jefe, la seguridad en el empleo (a esto se le llama también trabajador fijo), libertar y autonomía en la empresa.

Por otro lado, Urquijo y Bonilla (2008) menciona que la compensación no financiera es el reconocimiento de tu trabajo por parte de tu jefe a cargo, como, por ejemplo, una palmada en la espalda. También se da con la satisfacción de tu grato ambiente de trabajo, el pertenecer a una empresa de prestigio, la ergonomía de tu oficina, entre otros aspectos.

Compensación intrínseca.

Urquijo y Bonilla (2008) indican que la compensación intrínseca no tiene relación referente a la compensación monetaria, se refiere a las necesidades cubiertas de los empleados y del trabajo que ellos realizan yendo más allá del dinero, esta compensación se da cuando los mismos colaboradores se sienten compensados solo por el hecho de ejercer alguna actividad laboral que consideren interesante y que a su vez es grata para su crecimiento profesional ya que aporta positivamente.

2.2.2. Bases teóricas de la variable compromiso organizacional

2.2.2.1. Definiciones de la variable compromiso organizacional.

Palomo (2008) explica que: “El compromiso significa involucración e implicación con el proyecto de una organización concreta” (p. 102).

Por otro lado, Saracho (2011) explica que: “El compromiso es difícilmente atribuible o identificable en las personas, ya que depende de la organización. Es un concepto que los empleados tienen o no tienen de acuerdo con cómo se defina y como se mida en la organización” (p. 161).

2.2.2.2. Importancia de la variable compromiso organizacional.

Palomo (2008) explica que la importancia del compromiso organizacional son las siguientes:

- Favorece el desarrollo de las organizaciones, pues se identifican con sus objetivos.
- Fomenta las mejoras de la productividad y la eficiencia de las funciones de los colaboradores.
- Favorece el desarrollo de las habilidades y potencialidades de los colaboradores.
- Permite mejorar la calidad de atención al cliente porque asumen el compromiso de desarrollar las organizaciones.

2.2.2.3. Características de la variable compromiso organizacional.

Saracho (2011) explica que el compromiso es: “El nivel de compromiso que tiene la persona con la organización es muy beneficiosa porque hace que las personas se identifiquen con los objetivos de las empresas asumiendo los objetivos como suyos” (p. 59).

- El compromiso de los colaboradores nace de la libertad que puedan tener mas no de una imposición de la empresa.
- El compromiso se logra cuando el colaborador siente que le interesa a la empresa, es decir, siente que la empresa se preocupa por su desarrollo personal como profesional.

- El compromiso tiene su base en las emociones, es decir, la empresa debe calar en el sentimiento de los colaboradores.
- El compromiso se logra cuando el colaborador siente que existe una congruencia entre lo que necesita y lo que le ofrece la empresa.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a la variable compromiso organizacional.

Guerra y Herrera (2017) indican que la teoría de la valoración está conformada por la actitud, el compromiso y la predisposición que tiene el colaborador para servir o apoyar al cumplimiento de metas y objetivos de las empresas. Considerando los aportes de esta teoría se considera las siguientes dimensiones:

Compromiso emocional.

Palomo (2008) respecto al compromiso emocional menciona:

> El compromiso emocional implica a las personas con los intereses y el proyecto de una organización. Son los vínculos emocionales que generan las personas con la organización cuando perciben que sus necesidades y expectativas se satisfacen, y además, disfrutan con lo que hacen. Es la perfecta unión entre los intereses personales y los organizacionales. En definitiva, es la identificación e implicación psicológica con los valores y proyecto organizacional. (p. 102)

Compromiso racional.

Palomo (2008) respecto al compromiso racional menciona:

> Este compromiso también llamado de continuidad se produce cuando la persona o colaborador es capaz de tener pérdidas de índole económico y laboral al decidir quedarse en la empresa antes de decidir migrar a otra empresa, a pesar de ser consciente que en la otra empresa tendría mejoras para su desarrollo personal y laboral. (p. 102)

Compromiso normativo.

Palomo (2008) respecto al compromiso normativo o de lealtad menciona: “Es una creencia o sentido del deber que tienen las personas cuando hay una relación contractual, y, por tanto, como reciben recompensas por el esfuerzo realizado, la persona se siente obligada y cumple” (p. 103).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Compensaciones

Significa, retribuir al personal por el trabajo que realiza en el área que desempeña en la empresa, se recompensa de forma monetaria directa e indirecta. En otras palabras, compensación significa, dar algo a cambio por el trabajo que realizan los empleados en la empresa, en otras palabras, es una remuneración o recompensa en forma de pago u otros beneficios. Por ello, la gestión de compensaciones consiste en utilizar un sistema compensatorio anteriormente evaluado para poder aplicarlo en la empresa.

Pagos monetarios directos

El pago monetario directo se da, por medio de sueldos, incentivos, bonos y comisiones; que se le da al trabajador por el cumplimiento de sus tareas laborales, horas extras, metas alcanzadas, entre otros.

Pagos monetarios indirectos

Los pagos monetarios indirectos se dan por medio de seguros, vacaciones pagadas por el empleador, entre otros; se retribuye al trabajador ya que son los beneficios que le corresponde por ley.

Compensaciones no financieras

Las compensaciones no financieras es la oportunidad de desarrollo que se le da a un trabajador en la empresa, es decir, la línea de carrera, también es la seguridad

que se le da al empleado en su centro de trabajo, la autonomía que se le permite al empleado, beneficios recreativos, entre otros aspectos.

Compensación intrínseca

La compensación intrínseca se refiere a que esta compensación solo se da por voluntad de las personas y esta es de forma subjetiva, uno se puede compensar con el simple hecho de trabajar en cierta empresa y de realizar ciertas funciones que le genera un desarrollo personal. Las personas pueden compensarse de forma intrínseca con el simple hecho de trabajar en un lugar y realizar ciertas funciones, que en parte le genera un desarrollo personal y profesional. La compensación intrínseca se da de forma subjetiva y que estas personas se compensan solas al momento de trabajar en cierta empresa, los gerentes no pueden compensar de forma intrínseca solo generan oportunidades de empleo para que ellos mismos se compensen.

Comportamiento organizacional

Es la conducta de los empleados dentro de la empresa o área; es decir, el comportamiento es la conducta que tiene los empleados en el desempeño de sus actividades y como éste repercute en la organización.

Compromiso emocional

Es cuando el trabajador se siente identificado con los objetivos de la empresa, puesto a que se sienten satisfechos porque cumple con sus expectativas y necesidades. Esto genera vocación de servicio ya que hay una complicidad en los intereses de la persona y de la empresa.

Compromiso racional o de continuidad

Es el compromiso que se genera en el personal puesto a que tiene en cuenta que, si se retira o deja la empresa, pues le generaría una pérdida económica. Este personal sabe que hay pocas alternativas de trabajo y si se retira lo perdería todo.

Compromiso normativo o de lealtad

Se da este tipo de compromiso ya que hay un contrato de por medio y el personal sabe que tiene que cumplir obligatoriamente las tareas que tiene que desarrollar en su área.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación es de tipo no experimental pues se observan situaciones que ya existen, las cuales no han sido provocadas o manipuladas por el investigador y se realiza en un momento puntual. En referencia al diseño no experimental, Gómez (2009) menciona: “La investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que hacemos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p. 102).

Diseño de investigación

De acuerdo con el objetivo de la investigación, el diseño aplicado en la investigación es el descriptivo correlacional, ya que estudia cómo se relacionan los hechos relevantes del fenómeno investigado, es decir, las variables de estudio. Al respecto, Gómez (2009) menciona: “Este diseño evalúa la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 67).

En este caso se pretende relacionar la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en una muestra colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

3.2. Población y muestra

Población

En la investigación, la población está determinada por las personas, denominadas colaboradores, los cuales son imprescindibles examinar para poder recopilar información para el proceso de investigación; en ese sentido, la población está conformada por 30 colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017. En este sentido, Gómez (2009) indica que la población es: “El conjunto de todas las personas u objetos investigados, se le llama población o

universo, y a cada uno de los integrantes de la población que fueron investigados, se le denomina unidad de análisis” (p. 35).

Muestra

La muestra se obtiene mediante un proceso de muestreo para que de esa manera sea representativa de la población y los resultados se puedan generalizar de la manera más correcta. En referencia a la muestra, Gómez (2009) explica: “Muchas veces no es posible estudiar a todos y a cada una de nuestras unidades de análisis, entonces solo estudiamos a algunos, esta porción de la población total que se estudia se denomina muestra” (p. 35).

La muestra debe escogerse de manera idónea mediante la fórmula pertinente, para que de esa manera el estudio tenga validez, ya que el resultado que se obtenga luego de sacar toda la información de la muestra podrá ser extrapolado a la población y de esa manera poder generar nuevos conocimientos para la investigación científica. En ese sentido, Bernardo et al. (2015) explica que la muestra es: “Un subgrupo de la población de interés, este deberá ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra logren generalizarse o extrapolarse a la población” (p. 123).

Tabla 1

Descripción de la población de estudio.

Población	Hombres	Mujeres	Total
Empleados	0	4	4
Obreros	26	0	26
Total	26	4	30

En esta investigación la muestra es probabilística, ya que el tamaño de la población es pequeña, conformada por 30 personas de la empresa inversiones cañari, es decir, todos tienen la posibilidad de ser considerados como muestra y no habrá

ningún criterio de selección. En referencia al censo, Malhotra (2004) menciona: “Un censo incluye una enumeración completa de los elementos de una población, los parámetros de una población se pueden calcular de manera directa” (p. 314).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

Hipótesis específicas

Existe relación entre los pagos monetarios directos con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

Existe relación entre los pagos monetarios indirectos con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

Existe relación entre las compensaciones no financieras con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

Existe relación entre la compensación intrínseca con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

3.4. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable gestión de compensaciones

Dessler (2001) respecto a la gestión de compensaciones, explica: “Son las formas de pagos destinadas a los empleados en relación con su empleo. Sus

componentes son los pagos monetarios directos como los sueldos o salarios y los pagos indirectos como los seguros y las vacaciones” (p. 396)

Definición operacional de la variable gestión de compensaciones

El cuestionario de gestión de compensaciones entendido como la retribución o compensación que reciben los empleados a cambio de su trabajo, está conformada por 4 dimensiones siendo, pagos monetarios directos, pagos monetarios indirectos, compensación no financiera y compensación intrínseca, este instrumento consta de 24 preguntas reactivos tipo Likert.

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable gestión de compensaciones.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Pagos monetarios directos	- Sueldos. - Bonos. - Horas extras.	1 al 6		
Pagos monetarios indirectos	- Seguro social. - Vacaciones pagadas por el empleador. - Reconocimiento.	7 al 10	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [1 - 61⟩ Regular [62 - 78⟩ Alto [79 - 120⟩
Compensación no financiera	- Línea de carrera. - Seguridad en el trabajo. - Clima laboral. - Prestigio.	11 al 20		
Compensación intrínseca	- El trabajo. - Desarrollo personal del colaborador.	21 al 24		

Definición conceptual de variable compromiso organizacional

Palomo (2008) respecto al compromiso organizacional menciona: “Es la involucración e implicación con el proyecto de una organización concreta” (p. 102).

Definición operacional de la variable compromiso organizacional

La variable compromiso organizacional es entendido como la conducta e identificación de los empleados dentro de la empresa, esta variable está conformada por 3 dimensiones siendo, el compromiso emocional, compromiso racional y compromiso normativo, este instrumento consta de 24 preguntas reactivos tipo Likert.

Tabla 3

Cuadro de operacionalización de la variable compromiso organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Emocional	- Relación del interés personal y organizacional. - Satisfacción de necesidades. - Satisfacción de expectativas.	25 al 32	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [1 - 66⟩ Regular [67 - 81⟩ Alto [82 - 120⟩
Racional	- Disfrutan de la labor que realizan. - Desarrollo profesional. - Condición económica. - Aprendizaje laboral. - Condiciones laborales. - Alternativa de trabajo.	33 al 42		
Normativo	- Deberes en la empresa. - Cumplimiento de actividades. - Relación contractual.	43 al 48		

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de la investigación

En el caso de la investigación, el método es cuantitativo puesto que los procesos de prueba de hipótesis consideraron algoritmos matemáticos y estadísticos. Al respecto, Salman, et al. (2003) menciona: “En el caso de los estudios cuantitativos

la representatividad se halla en estrecha correspondencia con el tamaño de la muestra. La muestra se determina de un universo especifico que, en definitiva, es el sujeto/ objeto de la investigación” (p. 120).

Técnica

En el caso de la investigación, la técnica aplicada es la encuesta para la recolección de datos es ideal y sencillo, siendo una de las técnicas más utilizadas y confiables dentro de la gama de técnicas que se tiene en las investigaciones del enfoque cuantitativo. Al respecto, Pazmiño (2008) afirma: “La encuesta es un instrumento de recolección de datos de difundida aplicación en procesos de investigación científica” (p. 32).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

Los instrumentos aplicados en la investigación son los cuestionarios que ayudan a medir las variables de forma independiente y luego mediante procesos estadísticos establecer el nivel de relación que presentan. Estos cuestionarios presentan niveles de aplicabilidad de validez de contenido y altos niveles de confiablidad que permitieron su uso en el desarrollo de la investigación.

Instrumento I. cuestionario de la variable gestión de compensaciones

Nombre : Cuestionario de gestión de compensaciones

Autor : Jhoselyn Delia Pretell Rojas

Año : 2017

Procedencia : Perú

Administración : Individual y colectiva

Duración : 1 mes

Aplicación : Adultos

Materiales : Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones de la gestión de compensaciones dentro de una empresa en función de los pagos monetarios directos, pagos monetarios indirectos, compensación no financiera y compensación intrínseca. Este cuestionario contiene 24 ítems y fue medida con una escala de Likert de cinco alternativas.

Normas de aplicación

El cuestionario de gestión de compensaciones se aplica de manera individual o grupal dependiendo de las condiciones de la empresa. Por otro lado, las respuestas otorgadas por la muestra son de carácter confidencial y finalmente la escala de valoración es la siguiente: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Normas de calificación

Este cuestionario de gestión de compensaciones se califica mediante los resultados de las sumas parciales o por dimensiones, así como el total del cuestionario, luego de las sumas se divide las puntuaciones en 3 bloques que permiten una valoración de bajo, regular y alto.

Instrumento II. Cuestionario de la variable compromiso organizacional

Nombre : Cuestionario de compromiso organizacional

Autor : Jhoselyn Delia Pretell Rojas

Año : 2017

Procedencia : Perú

Administración : Individual y colectiva

Aplicación : Adultos

Materiales : Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir tres dimensiones del compromiso organizacional dentro de una empresa como el compromiso emocional, compromiso racional y compromiso normativo. Este cuestionario contiene 24 ítems y fue medida con una escala de Likert de cinco alternativas.

Normas de aplicación

El cuestionario de compromiso organizacional se aplica de manera individual o grupal dependiendo de las condiciones de la empresa. por otro lado, las respuestas otorgadas por la muestra son de carácter confidencial y finalmente la escala de valoración es la siguiente: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Normas de calificación

Este cuestionario de compromiso organizacional se califica mediante los resultados de las sumas parciales o por dimensiones, así como el total del cuestionario, luego de las sumas se divide las puntuaciones en 3 bloques que permiten una valoración de bajo, regular y alto.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Los procesos estadísticos se desarrollaron considerando la elaboración de una base de datos en el programa estadísticos SPSS versión 25, esta base de datos pasó por procesos de analisis de validez y confiabilidad. Posteriormente se desarrollaron los análisis estadísticos descriptivos que se expresaron mediante tablas y gráficos estadísticos. Luego se realizaron la prueba de normalidad de las variables de estudio que indicaron que lo puntajes difieren de una distribución de contraste normal. Finalmente, se indica que las variables son de naturaleza cualitativas, por lo tanto, se empleó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de gestión de compensaciones

El instrumento de gestión de compensaciones fue validado por jueces expertos que valoraron cada ítem y verificaron la pertenencia con el indicador, Asimismo, estos expertos dieron alternativas de mejoras de tal manera que la medición sea más idónea. Una vez subsanado las observaciones indicaron que el cuestionario es aplicable para el recojo de datos.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de gestión de compensaciones.

Validador	Resultado de aplicabilidad
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruíz	Aplicable

Validez del instrumento de compromiso organizacional

El instrumento de compromiso organizacional fue validado por jueces expertos que valoraron cada ítem y verificaron la pertenencia con el indicador, Asimismo, estos expertos dieron alternativas de mejoras de tal manera que la medición sea más idónea. Una vez subsanado las observaciones indicaron que el cuestionario es aplicable para el recojo de datos.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de compromiso organizacional.

Validador	Resultado de aplicabilidad
Ing. Wilber Hugo Flores Vilca	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruíz	Aplicable

El análisis de validez de contenido concluye que los cuestionarios evaluados realmente miden las variables gestión de compensaciones y compromiso organizacional, es decir, los ítems considerados aportar a la medición de las variables de estudio.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Prueba de fiabilidad del cuestionario de gestión de compensaciones

El análisis de consistencia interna del cuestionario de gestión de compensaciones se desarrolló mediante las puntuaciones de la prueba piloto y siendo procesada mediante el estadístico alfa de Cronbach, se aplicó este estadígrafo porque la escala de valoración del cuestionario de politómica.

Tabla 6

Análisis de fiabilidad de la variable gestión de compensaciones.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	24

Como se puede observar en la tabla 6, el indicador 0.896 de alfa de Cronbach se encuentra cerca de la unidad, lo cual indica que el instrumento de gestión de compensaciones tiene un alto grado de confiabilidad validando su uso para los datos recabados por el instrumento.

Prueba de fiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional

El análisis de consistencia interna del cuestionario de compromiso organizacional se desarrolló mediante las puntuaciones de la prueba piloto y siendo procesada mediante el estadístico alfa de Cronbach, se aplicó este estadígrafo porque la escala de valoración del cuestionario de politómica.

Tabla 7

Análisis de fiabilidad de la variable compromiso organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	24

Como se puede observar en la tabla 7, el indicador 0.893 de alfa de Cronbach se encuentra cerca de la unidad, lo cual indica que el instrumento de compromiso organizacional tiene un alto grado de confiabilidad validando su uso para los datos recabados por el instrumento.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable gestión de compensaciones

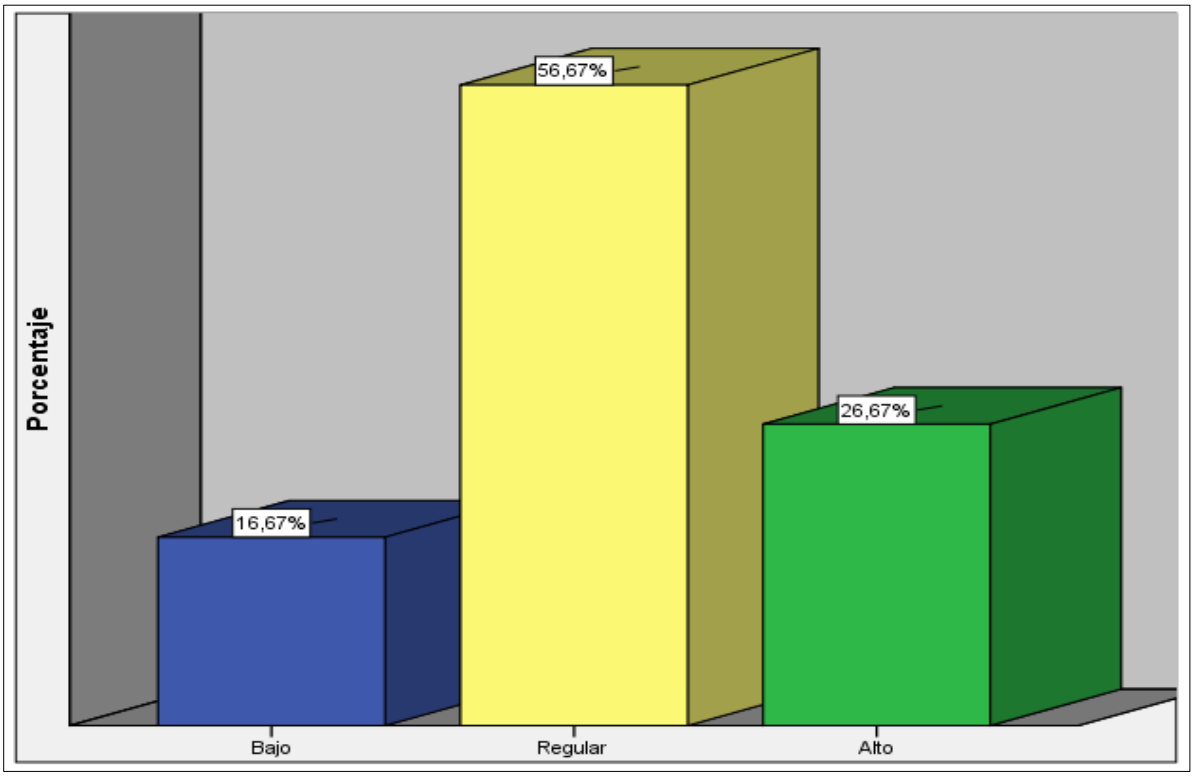
Tabla 8

Distribución de frecuencias según la variable gestión de compensaciones.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes (%)
Bajo	5	16,7
Regular	17	56,7
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 1

Distribución porcentual según la variable gestión de compensaciones.



Se puede observar en la tabla 8 y figura 1, los resultados de las puntuaciones de la variable gestión de compensaciones. En ella se observa que el 56,67% de los colaborados indican que esta variable se desarrolla en un nivel regular, el 26,67% de los colaboradores considera que esta variable se desarrolla en un nivel alto, y el 16,67% considera que esta variable se desarrolla en un nivel bajo. Estos resultados

indican de manera general que se debe mejorar la gestión de compensaciones de la empresa para generar un compromiso en los trabajadores.

Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional

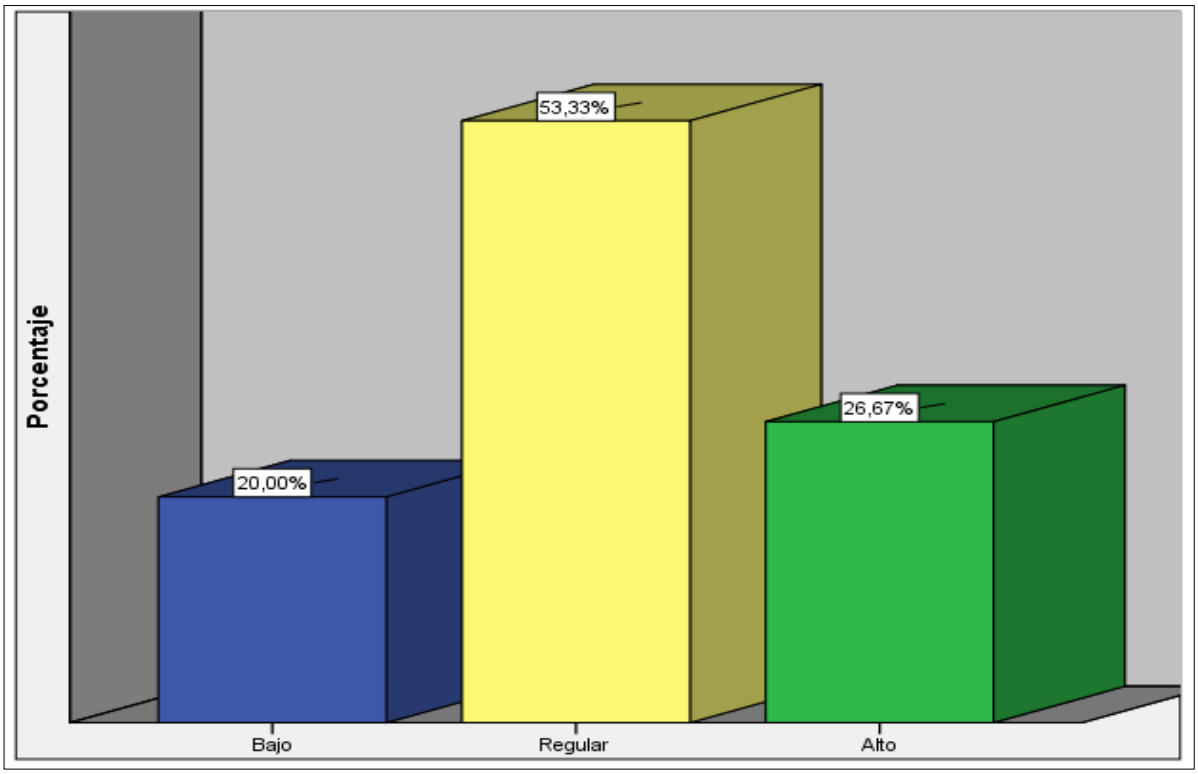
Tabla 9

Distribución de frecuencias según la variable compromiso organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes (%)
Bajo	6	20,0
Regular	16	53,3
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 2

Distribución porcentual según la variable compromiso organizacional.



Se puede observar en la tabla 9 y figura 2, los resultados de las puntuaciones de la variable compromiso organizacional. En ella se observa que el 53,33% de los colaborados indican que esta variable se desarrolla en un nivel regular, el 26,67% de

los colaboradores considera que esta variable se desarrolla en un nivel alto, y el 20% considera que esta variable se desarrolla en un nivel bajo. Estos resultados indican de manera general que se debe tomar acciones inmediatas para mejorar el compromiso de los colaboradores.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión de compensaciones

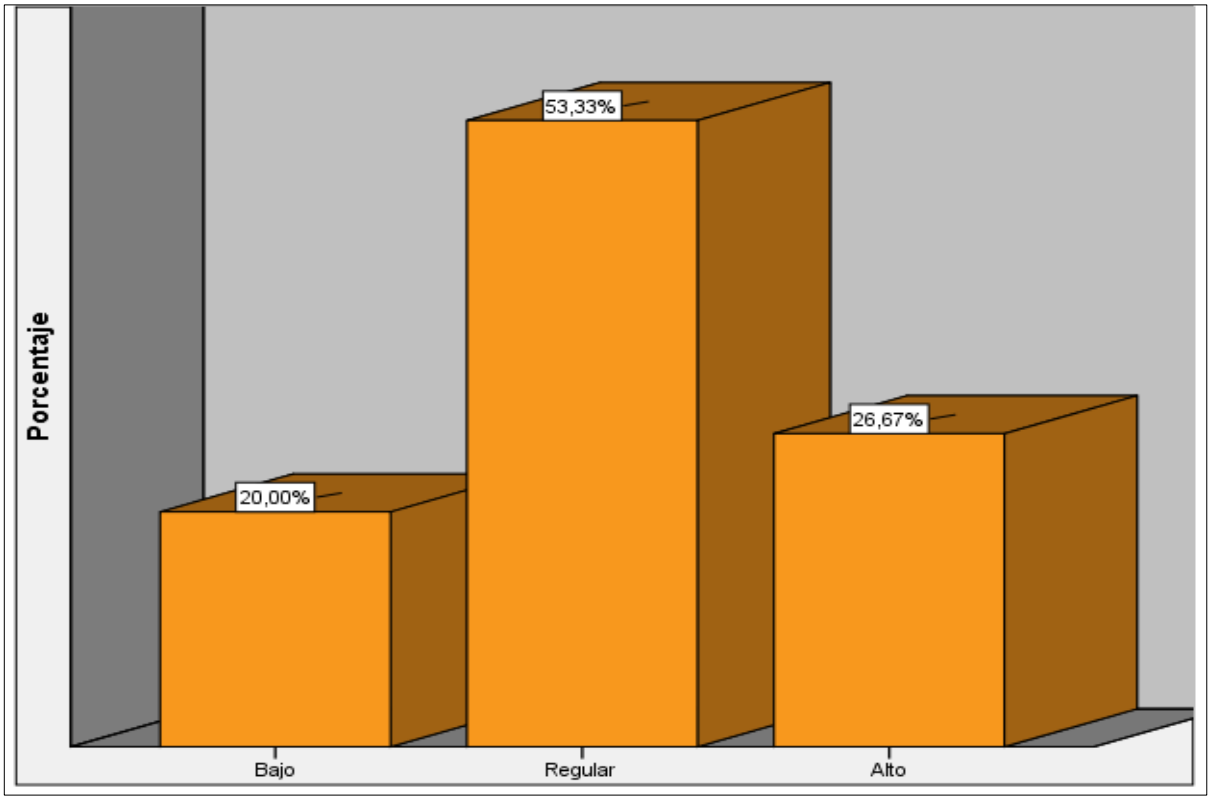
Tabla 10

Distribución de frecuencias según la dimensión pagos monetarios directos.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes (%)
Bajo	6	20,0
Regular	16	53,3
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Figura 3

Distribución porcentual según la dimensión pagos monetarios directos.



Se puede observar en la tabla 10 y figura 3, los resultados de las puntuaciones de la dimensión pagos monetarios directos. En ella se observa que el 53,33% de los colaborados indican que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, el 26,67% de los colaboradores considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel alto, y el 20% considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel bajo.

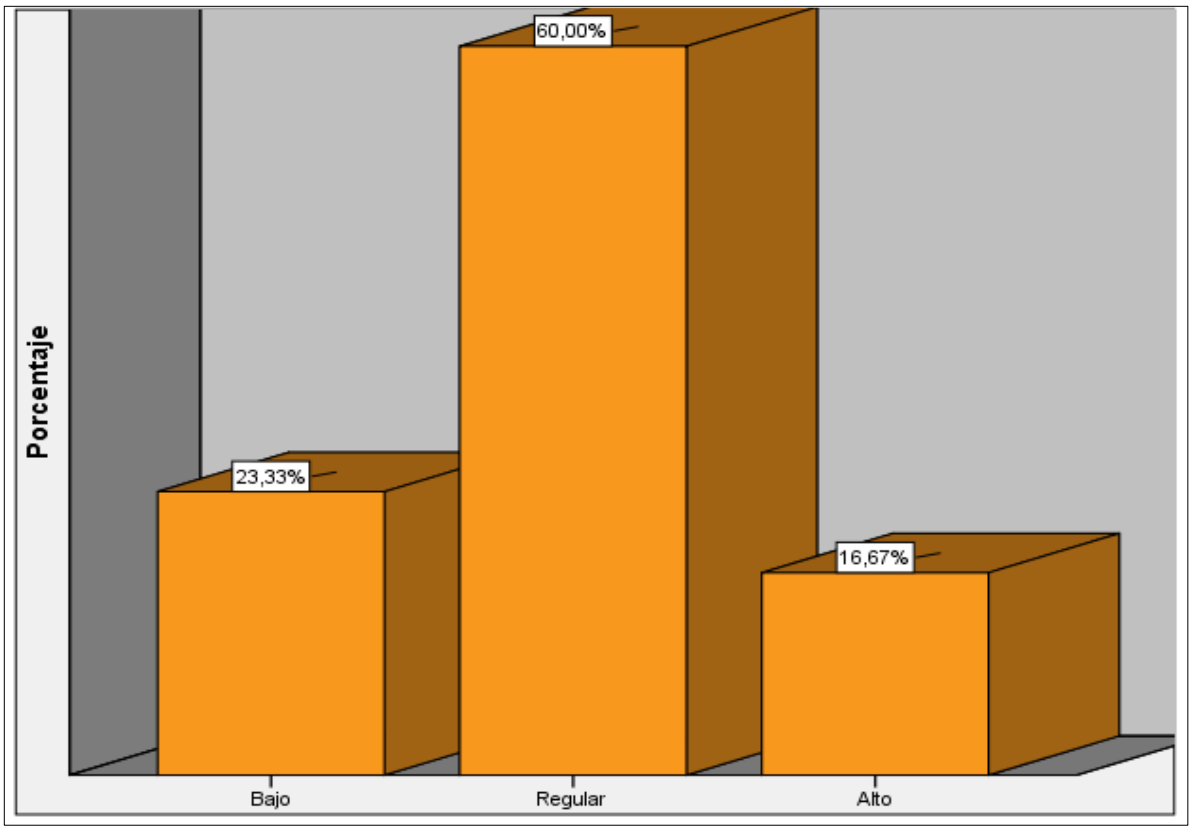
Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión pagos monetarios indirectos.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes (%)
Bajo	7	23,3
Regular	18	60,0
Alto	5	16,7
Total	30	100,0

Figura 4

Distribución porcentual según la dimensión pagos monetarios indirectos.



Se puede observar en la tabla 11 y figura 4, los resultados de las puntuaciones de la dimensión pagos monetarios indirectos. En ella se observa que el 60% de los colaborados indican que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, el 23,33% de los colaboradores considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel bajo, y el 16,67% considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel alto.

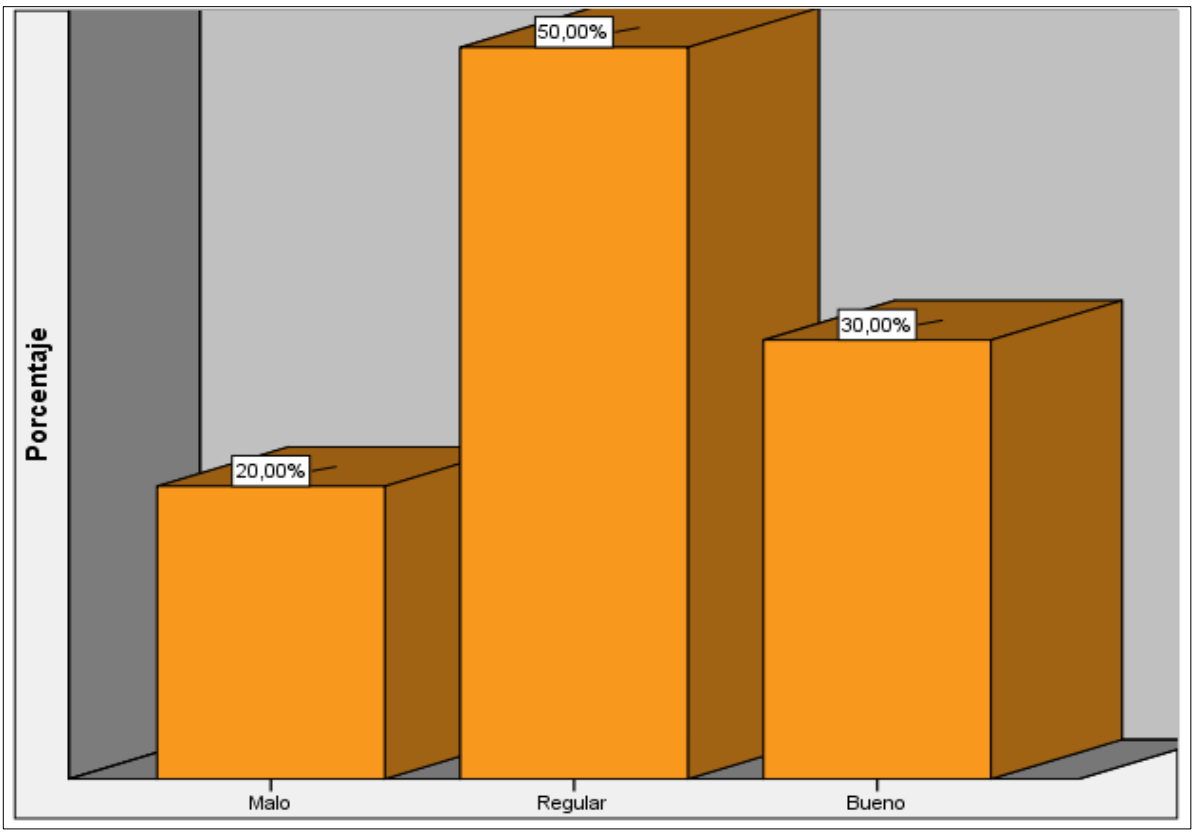
Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión compensación no financiera.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes (%)
Malo	6	20,0
Regular	15	50,0
Bueno	9	30,0
Total	30	100,0

Figura 5

Distribución porcentual según la dimensión compensación no financiera.



Se puede observar en la tabla 12 y figura 5, los resultados de las puntuaciones de la dimensión compensación no financiera. En ella se observa que el 50% de los colaborados indican que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, el 30% de los colaboradores considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel alto, y el 20% considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel bajo.

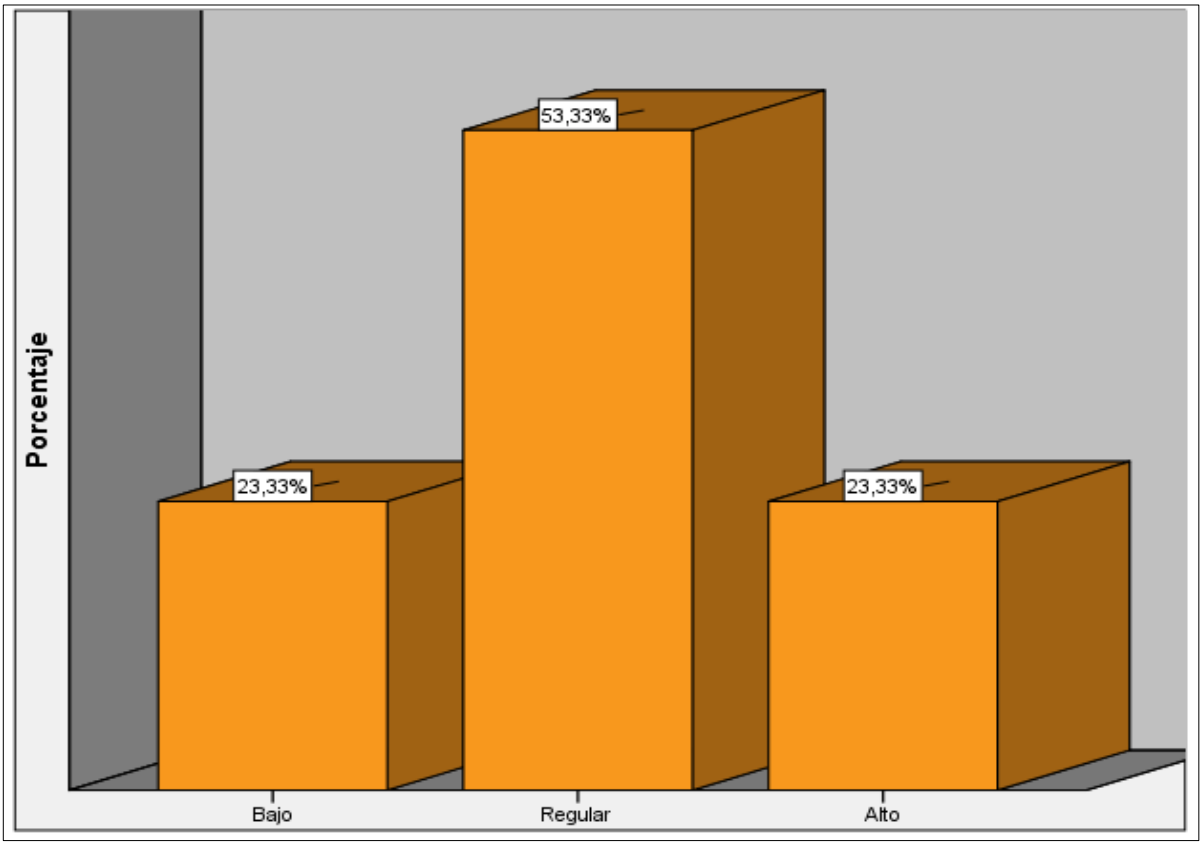
Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión compensación intrínseca.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes (%)
Bajo	7	23,3
Regular	16	53,3
Alto	7	23,3
Total	30	100,0

Figura 6

Distribución porcentual según la dimensión compensación intrínseca.



Se puede observar en la tabla 13 y figura 6, los resultados de las puntuaciones de la dimensión compensación intrínseca. En ella se observa que el 53,33% de los colaborados indican que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, el 23,33% de los colaboradores considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel alto, y el 23,33% considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel bajo.

Resultados descriptivos de las dimensiones del compromiso organizacional

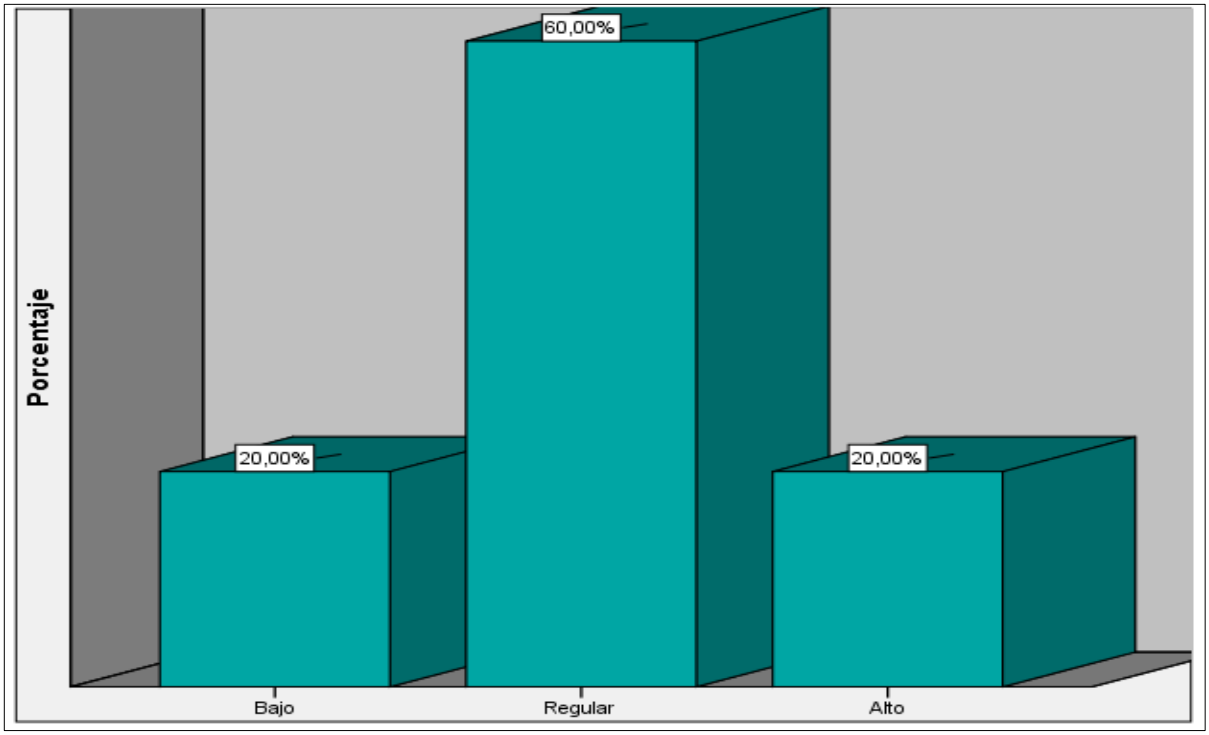
Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable compromiso emocional.

Niveles	Frecuencia	Porcentajes (%)
Bajo	6	20,0
Regular	18	60,0
Alto	6	20,0
Total	30	100,0

Figura 7

Distribución porcentual según la dimensión compromiso emocional.



Se puede observar en la tabla 14 y figura 7, los resultados de las puntuaciones de la dimensión compromiso emocional. En ella se observa que el 60% de los colaborados indican que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, el 20% de los colaboradores considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel alto, y el 20% considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel bajo.

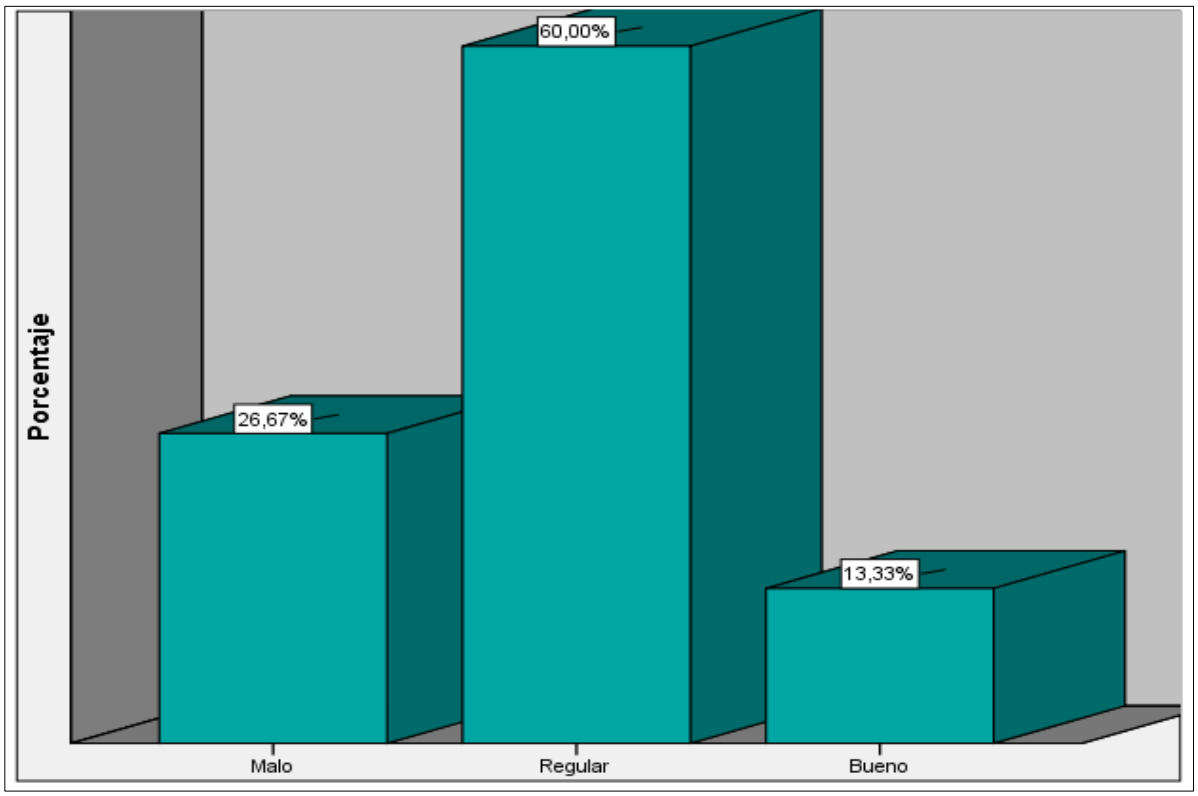
Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable compromiso racional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Malo	8	26,7
Regular	18	60,0
Bueno	4	13,3
Total	30	100,0

Figura 8

Distribución porcentual según la dimensión compromiso racional.



Se puede observar en la tabla 15 y figura 8, los resultados de las puntuaciones de la dimensión compromiso racional. En ella se observa que el 60% de los colaborados indican que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular, el 26,67% de los colaboradores considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel malo, y el 13,33% considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel bueno.

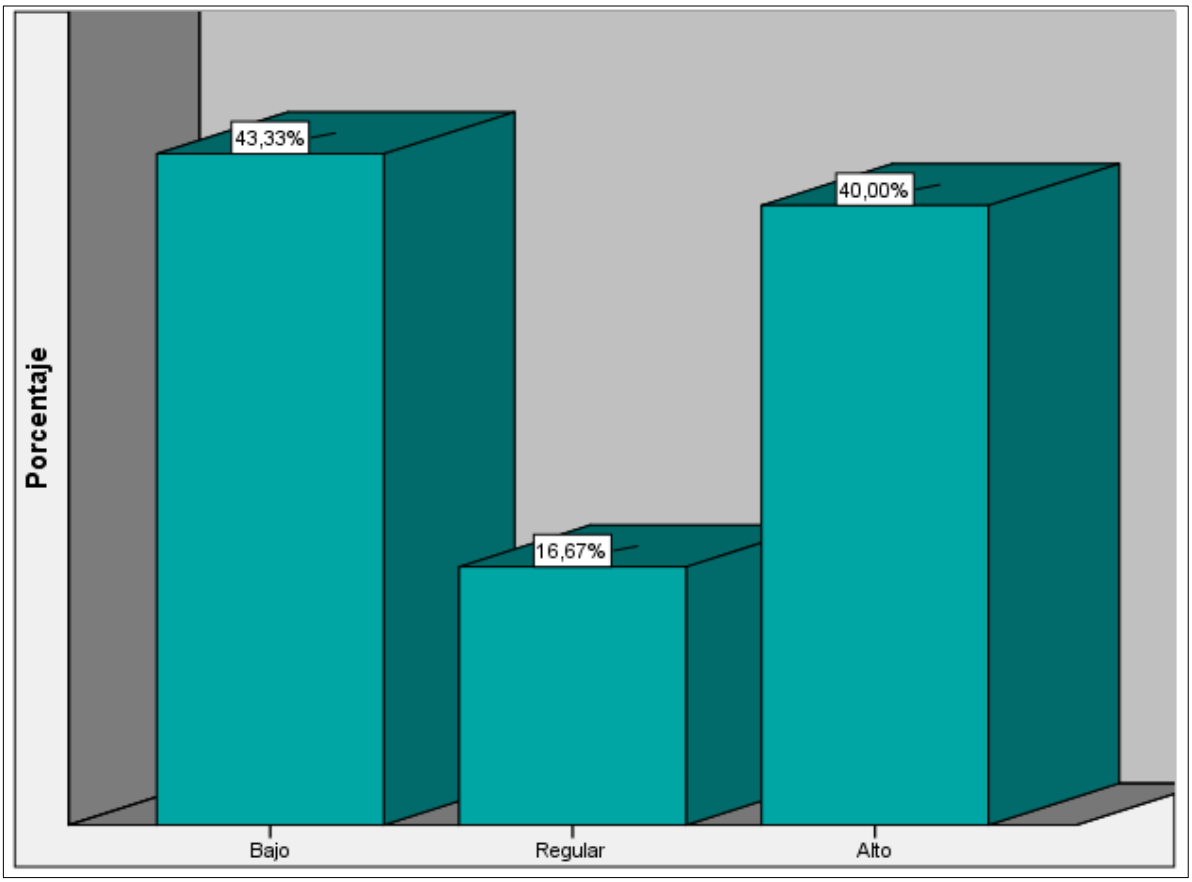
Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión compromiso normativo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	43,3
Regular	5	16,7
Alto	12	40,0
Total	30	100,0

Figura 9

Distribución porcentual según la dimensión compromiso normativo.



Se puede observar en la tabla 16 y figura 9, los resultados de las puntuaciones de la dimensión compromiso normativo. En ella se observa que el 43,33% de los colaborados indican un nivel bajo, el 40% de los colaboradores indican un nivel alto, y el 16,67% considera que esta dimensión se desarrolla en un nivel regular.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tablas de contingencia entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional

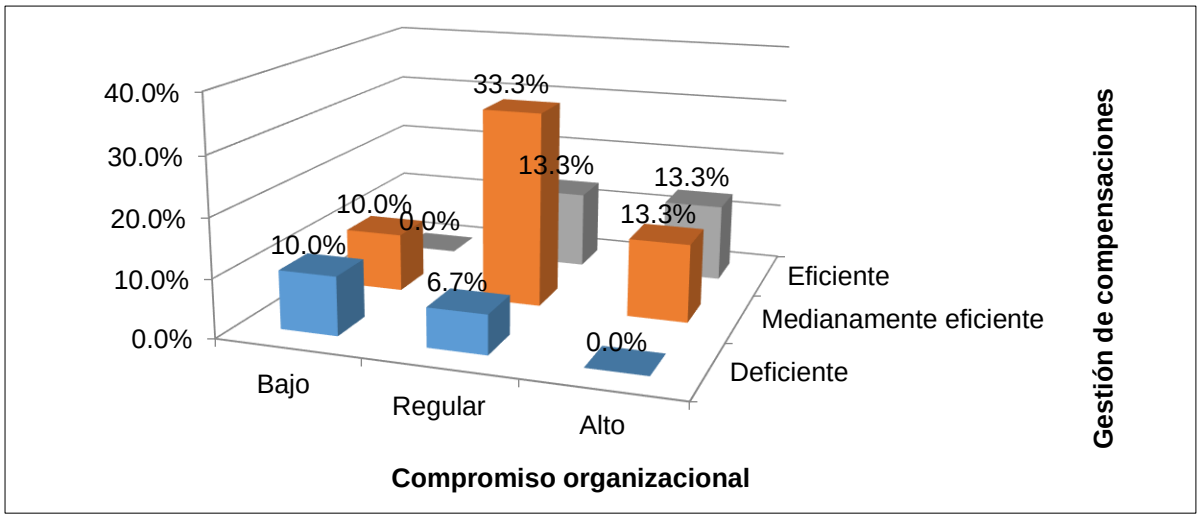
Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional.

Gestión de compensaciones	Compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	3	10,0%	2	6,7%	0	0,0%	5	16,7%
Medianamente eficiente	3	10,0%	10	33,3%	4	13,3%	17	56,7%
Eficiente	0	0,0%	4	13,3%	4	13,3%	8	26,7%
Total	6	20,0%	16	53,3%	8	26,7%	30	100,0%

Figura 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional.



En la tabla 17 y figura 10 respecto a la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional, el 10% de los colaboradores indican que las variables presentan una relación bajo y deficiente, el 33,3% de los colaboradores indican que las variables se relacionan a un nivel regular y medianamente eficiente y finalmente, el 13,3% de los colaboradores indica que la relación entre las variables es alto y eficiente.

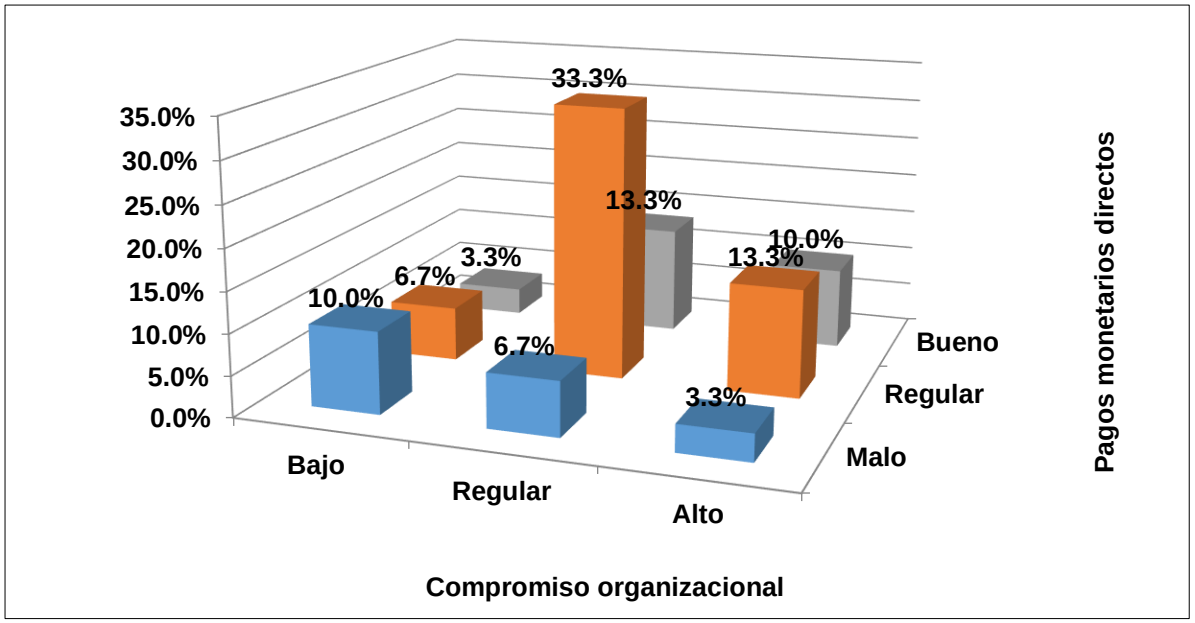
Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión pagos monetarios directos y la variable compromiso organizacional.

Pagos monetarios directos	Compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	3	10,0%	2	6,7%	1	3,3%	6	20,0%
Regular	2	6,7%	10	33,3%	4	13,3%	16	53,3%
Bueno	1	3,3%	4	13,3%	3	10,0%	8	26,7%
Total	6	20,0%	16	53,3%	8	26,7%	30	100,0%

Figura 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión pagos monetarios directos y la variable compromiso organizacional.



En la tabla 18 y figura 11 respecto a la relación entre la dimensión pagos monetarios directos y la variable compromiso organizacional, el 10% de los colaboradores indican que la dimensión y la variable presentan una relación bajo y malo, el 33,3% de los colaboradores indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel regular y finalmente, el 10% de los colaboradores indica que la relación entre dimensión y la variable es alto y bueno.

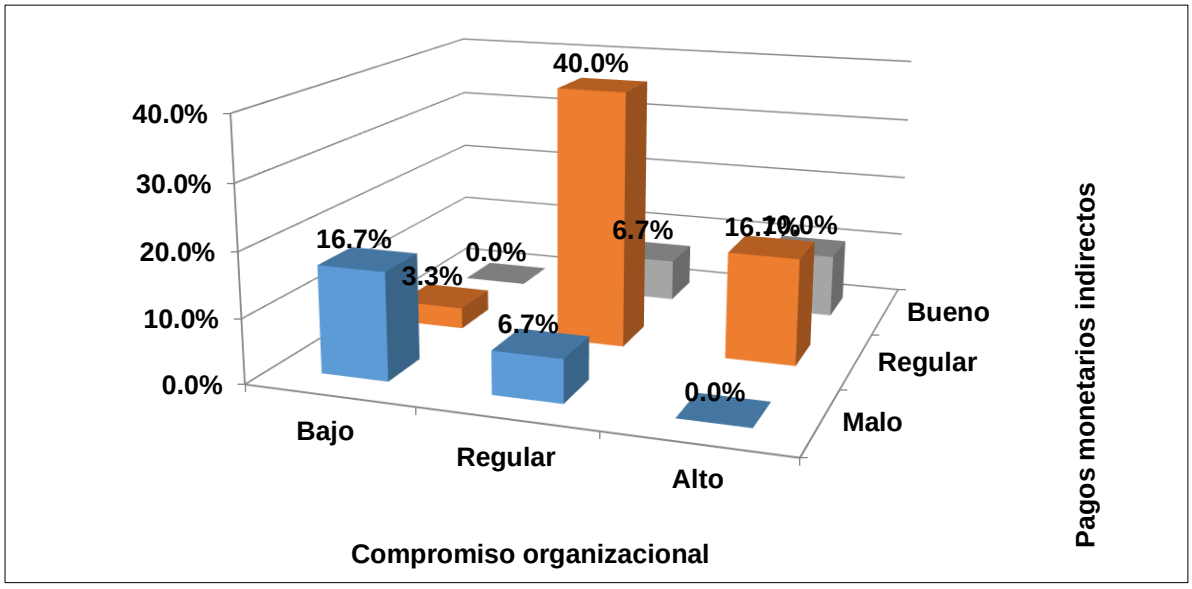
Tabla 19

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión pagos monetarios indirectos y la variable compromiso organizacional.

Pagos monetarios indirectos	Compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	5	16,7%	2	6,7%	0	0,0%	7	23,3%
Regular	1	3,3%	12	40,0%	5	16,7%	18	60,0%
Bueno	0	0,0%	2	6,7%	3	10,0%	5	16,7%
Total	6	20,0%	16	53,3%	8	26,7%	30	100,0%

Figura 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión pagos monetarios indirectos y la variable compromiso organizacional.



En la tabla 19 y figura 12 respecto a la relación entre la dimensión pagos monetarios indirectos y la variable compromiso organizacional, el 16,7% de los colaboradores indican que la dimensión y la variable presentan una relación bajo y malo, el 40% de los colaboradores indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel regular y finalmente, el 10% de los colaboradores indica que la relación entre dimensión y la variable es alto y bueno.

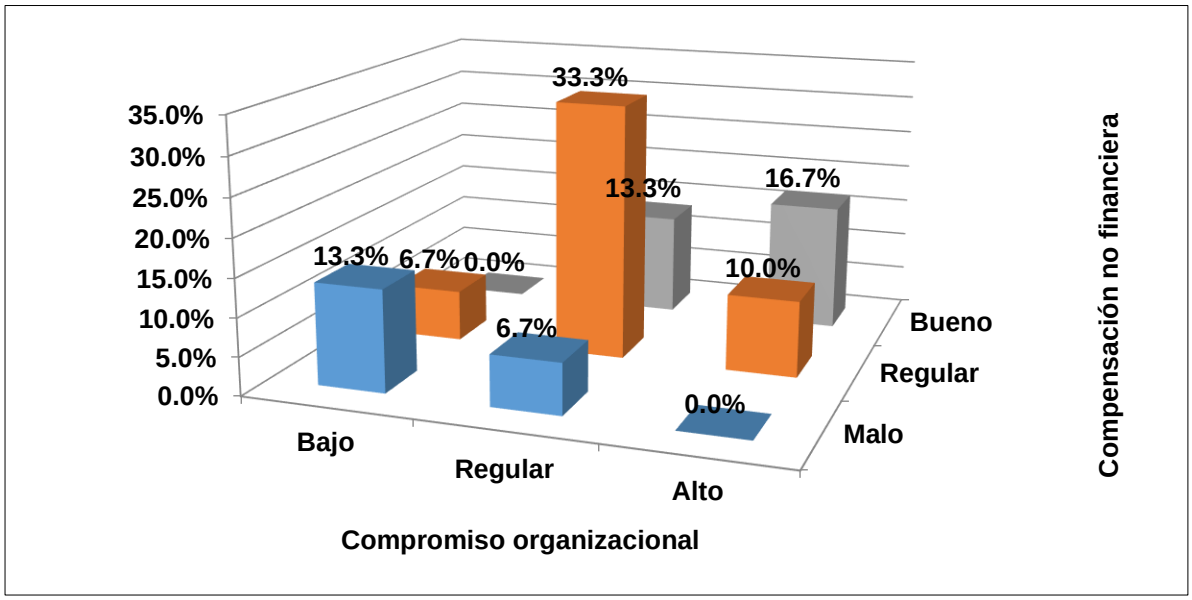
Tabla 20

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión compensación no financiera y la variable compromiso organizacional.

Compensación no financiera	Compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	4	13,3%	2	6,7%	0	0,0%	6	20,0%
Regular	2	6,7%	10	33,3%	3	10,0%	15	50,0%
Bueno	0	0,0%	4	13,3%	5	16,7%	9	30,0%
Total	6	20,0%	16	53,3%	8	26,7%	30	100,0%

Figura 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión compensación no financiera y la variable compromiso organizacional.



En la tabla 20 y figura 13 respecto a la relación entre la dimensión compensación no financiera y la variable compromiso organizacional, el 13,3% de los colaboradores indican que la dimensión y la variable presentan una relación bajo y malo, el 33,3% de los colaboradores indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel regular y finalmente, el 16,7% de los colaboradores indica que la relación entre dimensión y la variable es alto y bueno.

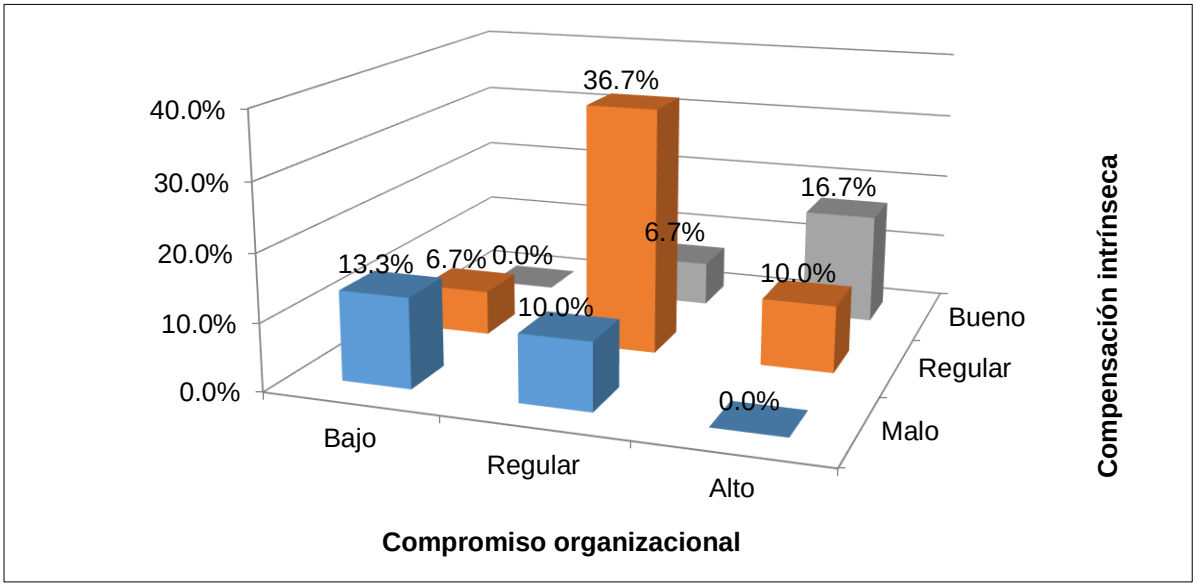
Tabla 21

Distribución de frecuencias y porcentajes de la relación entre la dimensión compensación intrínseca y la variable compromiso organizacional.

Compensación intrínseca	Compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	4	13,3%	3	10,0%	0	0,0%	7	23,3%
Regular	2	6,7%	11	36,7%	3	10,0%	16	53,3%
Bueno	0	0,0%	2	6,7%	5	16,7%	7	23,3%
Total	6	20,0%	16	53,3%	8	26,7%	30	100,0%

Figura 14

Distribución porcentual según percepción sobre el nivel de la dimensión compensación intrínseca y la variable de estudio compromiso organizacional.



En la tabla 21 y figura 14 respecto a la relación entre la dimensión compensación intrínseca y la variable compromiso organizacional, el 13,3% de los colaboradores indican que la dimensión y la variable presentan una relación bajo y malo, el 36,7% de los colaboradores indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel regular y finalmente, el 16,7% de los colaboradores indica que la relación entre dimensión y la variable es alto y bueno.

4.5. Prueba de la normalidad de la variable de estudio

H_o. La distribución del compromiso organizacional es paramétrica.

H_a. La distribución compromiso organizacional no es paramétrico.

Tabla 22

Prueba de normalidad de la variable compromiso organizacional.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,954	30	,220

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 22 se muestra los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk puesto que las unidades de análisis son menores a 50, en estos resultados se observa un nivel de significancia de 0,220 siendo un resultado superior al 0,05 indicando que los puntajes de esta variable presentan una distribución normal. Este resultado indica que la prueba de correlación adecuada para la comprobación de las hipótesis es la R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Prueba de hipótesis general

H_o. No existe relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

H_a. Existe relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

Nivel de confianza: 95% (α=0,05).

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23

Resultado de las correlaciones entre las variables gestión de compensaciones y compromiso organizacional.

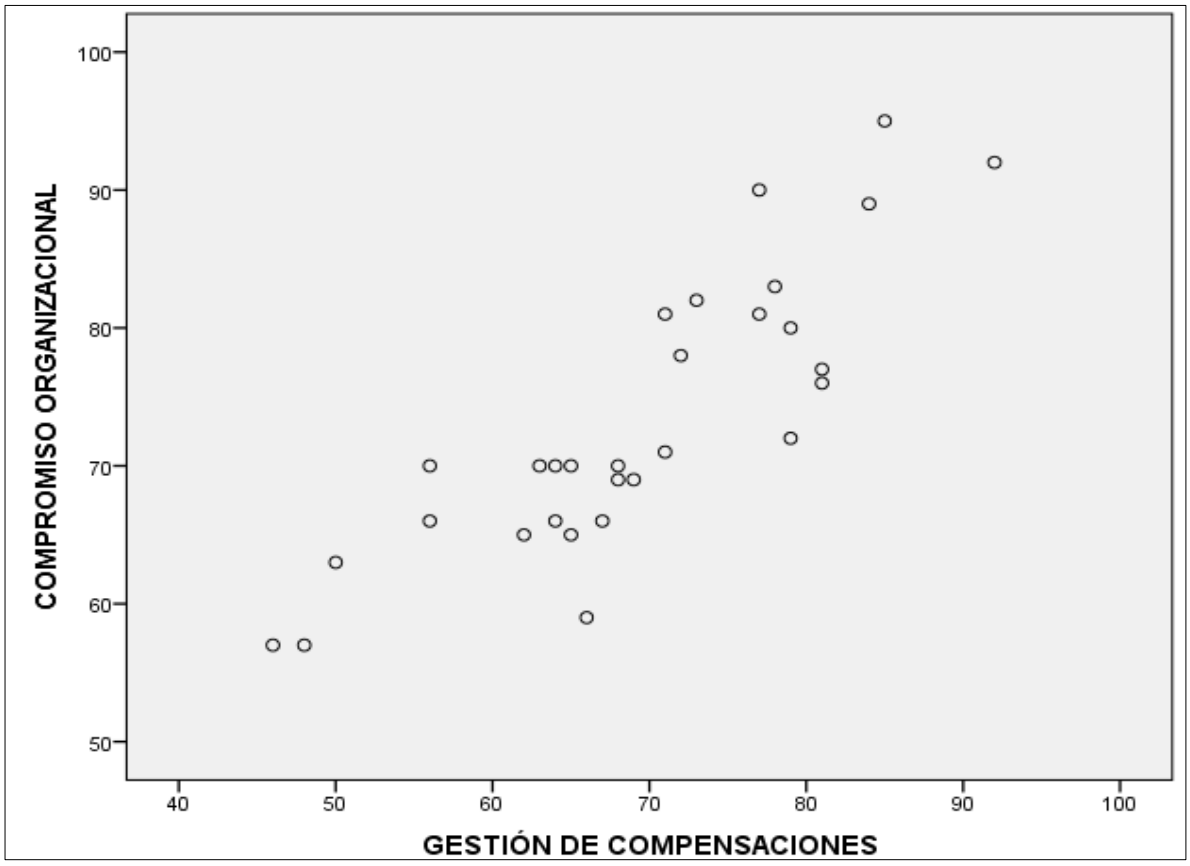
		Compromiso organizacional
Gestión de compensaciones	Correlación de Pearson	,853**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Se puede observar en la tabla 23 un nivel de significancia de 0,000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación; por otro lado, se observa una magnitud de la correlación Pearson de 0,853 indicando que el nivel de relación entre las variables gestión de compensaciones y compromiso organizacional es positiva y alta según la percepción de los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores durante el año 2017. Estos resultados permiten indicar que en la medida que se desarrolle con mayor eficiencia la gestión de la compensación también será mayor el compromiso organizacional de los colaboradores.

Figura 15

Diagrama de dispersión de las correlaciones entre las variables gestión de compensaciones y compromiso organizacional.



En la figura 15 se puede observar que la tendencia de los puntajes es positiva y creciente, quiere decir que, cuando la gestión de compensaciones se administre de forma adecuada mejora positivamente el compromiso organizacional de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 1

H_o. No existe relación significativa entre los pagos monetarios directos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

H_1. Existe relación significativa entre los pagos monetarios directos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

Tabla 24

Resultado de correlación entre la dimensión pagos monetarios directos y la variable compromiso organizacional.

		Compromiso organizacional
Pago monetario directo	Correlación de Pearson	,447*
	Sig. (bilateral)	,013
	N	30

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

Se puede observar en la tabla 24 un nivel de significancia de 0,013 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación; por otro lado, se observa una magnitud de la correlación Pearson de 0,447 indicando que el nivel de relación entre la dimensión pago monetario directo y la variable compromiso organizacional es positiva y moderada según la percepción de los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores durante el año 2017.

Prueba de hipótesis específica 2

H_o. No existe relación significativa entre los pagos monetarios indirectos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

H_2. Existe relación significativa entre los pagos monetarios indirectos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

Tabla 25

Resultado de correlación entre la dimensión pagos monetarios indirectos y la variable compromiso organizacional.

		Compromiso organizacional
Pago monetario indirecto	Correlación de Pearson	,866**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Se puede observar en la tabla 25 un nivel de significancia de 0,000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación; por otro lado, se observa una magnitud de la correlación Pearson de 0,866 indicando que el nivel de relación entre la dimensión pago monetario indirecto y la variable compromiso organizacional es positiva y alta según la percepción de los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores durante el año 2017.

Prueba de hipótesis específica 3

H_o. No existe relación significativa entre las compensaciones no financieras y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

H_3. Existe relación significativa entre las compensaciones no financieras y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

Tabla 26

Resultado de correlación entre la dimensión compensación no financiera y la variable compromiso organizacional.

		Compromiso organizacional
Compensación no financiera	Correlación de Pearson	,852**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Se puede observar en la tabla 26 un nivel de significancia de 0,000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación; por otro lado, se observa una magnitud de la correlación Pearson de 0,852 indicando que el nivel de relación entre la dimensión compensación no financiera y la variable compromiso organizacional es positiva y alta según la percepción de los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores durante el año 2017.

Prueba de hipótesis específica 4

H_o. No existe relación significativa entre la compensación intrínseca y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

H_4. Existe relación significativa entre la compensación intrínseca y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.

Tabla 27

Resultado de correlación entre la dimensión compensación intrínseca y la variable compromiso organizacional.

		Compromiso organizacional
Compensación intrínseca	Correlación de Pearson	,880**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Se puede observar en la tabla 27 un nivel de significancia de 0,000 lo que permite aceptar la hipótesis de investigación; por otro lado, se observa una magnitud de la correlación Pearson de 0,880 indicando que el nivel de relación entre la dimensión compensación intrínseca y la variable compromiso organizacional es positiva y alta según la percepción de los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores durante el año 2017.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Actualmente, la competencia salarial del mercado externo se ha incrementado, es así como las empresas han identificado que la compensación salarial es fundamental para el colaborador, sin embargo, algunas empresas no aplican un adecuado sistema de compensación.

En base a este fundamento, este estudio tiene como objetivo establecer el nivel de relación que presenta la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017, se puede afirmar que los resultados son favorables considerando que las variables gestión de compensaciones y compromiso organizacional se relacionan de manera altamente significativa, es decir, se percibe que a mayor eficiencia de la gestión de la compensación también será mayor el compromiso organizacional. Estos resultados coinciden con los obtenidos por García y Pineda (2016) en su investigación "*Influencia de las compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores del beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa*" cuya conclusión indica que el área de recursos humanos es importante las compensaciones financieras directas e indirectas y las no financieras, asimismo se identifica que para que el personal se desempeñe eficazmente en su centro laboral es necesario compensarle de forma financiera y no financiera, para que a su vez se pueda mantener y retener al mejor capital humano.

Asimismo, respecto al objetivo específico 1, se determina que el pago monetario directo influye moderadamente con el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, estos resultados indican que los colaboradores deben ser compensados de otra forma, para que de esta manera haya mayor compromiso organizacional. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Jiménez y Hernández (2010) en su artículo "Importancia de las compensaciones laborales y de

la gestión humana en las empresas”, donde concluye que para motivar y garantizar el compromiso del empleado y su permanencia es necesario motivarlos, pero no necesariamente de forma monetaria, sino de forma no monetaria, como la estabilidad laboral, calidad de vida del trabajador, línea de carrera, entre otros aspectos. Este resultado permite señalar que los colaboradores no solo buscan tener una remuneración justa y ser compensados monetariamente, sino también buscan otro tipo de compensaciones distinta al pago monetario directo; y así de esta forma fortalecer el compromiso organizacional.

Asimismo, respecto al objetivo específico 2, se ha determinado que el pago monetario indirecto influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, a su vez se percibe que, a mayor eficiencia en la administración de los pagos monetarios indirectos, también será mayor el compromiso organizacional, para tal efecto. Estos resultados son respaldados con los planteamientos de Dessler (2001) que afirma que los pagos monetarios indirectos, se dan en forma de beneficios que se le da al empleado reflejados en seguros (públicos y privados) y vacaciones pagadas por el empleador. De acuerdo con este argumento, permite señalar que el pago monetario indirecto es importante y necesario para las personas, ya que ellos esperan una compensación indirecta como las vacaciones, siendo un beneficio vital, ya que ellos prefieren descansar para poder aprovechar al máximo sus vacaciones con la familia, amigos, entre otros. Asimismo, se espera que en la empresa haya un seguro médico particular que pueda cubrir monetariamente la mayor parte de la cobertura de salud; ya que cuando haya un accidente o simplemente quieran atenderse al médico, pues esperan no tener que desembolsar mucho dinero para hacer una consulta médica, o cuando requieran urgentemente realizarse alguna operación, entre otros.

Respecto al objetivo específico 3, se concluye que la compensación no financiera influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, a su vez se percibe que, los colaboradores valoran más las compensaciones no financieras que se refleja en el compromiso organizacional. Estos resultados se ven respaldados con el argumento que plantea Dessler (2001) afirma que hay otras necesidades que van más allá del dinero, por ejemplo; las necesidades de la realización personal y profesional, afiliación, seguridad en tu centro de trabajo, entre otros; todo lo mencionado satisface de forma emocional a las personas.

Finalmente, respecto al objetivo específico 4, se concluye que la compensación intrínseca influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, a su vez se percibe que, a mayor compensación intrínseca, también será mayor el compromiso organizacional. Estos resultados se ven respaldados con el argumento que plantea Urquijo y Bonilla (2008) que afirman que la compensación intrínseca va más allá del dinero, esta compensación se da cuando los mismos colaboradores se sienten compensados solo por el hecho de ejercer alguna actividad laboral que consideren interesante y que a su vez es grata para su crecimiento profesional puesto que aporta positivamente en el desempeño de sus funciones.

5.2. Conclusiones

Primero. En cuanto al objetivo general se concluye que existe una relación altamente significativa entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores. En consecuencia, se percibe que a mayor eficiencia de la gestión de la compensación también será mayor el compromiso organizacional.

Segundo. En cuanto al objetivo específico 1, se concluye que el pago monetario directo influye moderadamente significativamente en el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores. En consecuencia, los colaboradores consideran que deberían ser compensados de otra forma, para que de esta manera haya mayor compromiso organizacional.

Tercero. En cuanto al objetivo específico 2, se concluye que el pago monetario indirecto influye significativamente en el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores. En consecuencia, se percibe que, a mayor eficiencia en la administración de los pagos monetarios indirectos, también será mayor el compromiso organizacional.

Cuarto. En cuanto al objetivo específico 3, se concluye que la compensación no financiera influye altamente significativamente en el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores. En consecuencia, se percibe que los colaboradores valoran más las compensaciones no financieras, y a su vez se elevaría el compromiso organizacional.

Quinto. En cuanto al objetivo específico 4, se concluye que la compensación intrínseca influye altamente significativa en el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores. En consecuencia, se percibe a mayor compensación intrínseca, también será mayor el compromiso organizacional.

5.3. Recomendaciones

En relación con el objetivo general, se determina que existe una relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Cañari. Por ello es recomendable que el encargado de recursos humanos, deba de aplicar un sistema de la compensación justa y objetiva; utilizando criterios objetivos para administrar los salarios, antes de ello debe reunirse

con el directorio para que pueda aprobar la implementación del sistema de compensaciones y luego poder gestionarlo, este sistema de compensaciones se realizará levantando la información de descripción de puestos y luego valorizando los puestos, para luego poder gestionar un sistema de compensación justo y objetivo. A su vez para poder aplicar una remuneración justa y equitativa se tendrá que contar con una política salarial el cual detalle los procedimientos que se deben establecer para poder administrar los salarios, dicha política cumplirá con las exigencias del cliente interno (colaboradores) y a la vez contar con una compensación competitiva en el mercado externo, logrando la atracción, retención y fidelización de los colaboradores y nuevos colaboradores, reduciendo el índice de rotación de personal.

Respecto al objetivo específico 1, se determinó que el pago monetario directo no influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari. En ese sentido, se recomienda que al momento de recompensar al colaborador tener como prioridades otro tipo de compensación que se ajuste más a lo que el colaborador considere que lo motiva, así de esta manera generar compromiso organizacional.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó que el pago monetario indirecto influye significativamente con el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari. En ese sentido, se recomienda que el empleador recompense a los colaboradores con pagos monetarios indirectos, tal es el caso del beneficio de las vacaciones; la empresa no debe retener al personal para comprar sus vacaciones, por el contrario, respetar los días de vacaciones que le competen al colaborador; para que pueda descansar y gozar de sus vacaciones junto a su familia y sus seres queridos. Así de esta manera asegurar el compromiso organizacional.

Respecto al objetivo específico 3, se determinó que la compensación no

financiera influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari. En ese sentido, se recomienda que el empleador valore la opción de implementar una línea de carrera para su personal, a su vez proponer la gestión de una política de reconocimiento el cual ayuda a elevar su estado emocional; lo mencionado es fundamental para el colaborador ya que refuerza el compromiso organizacional.

Respecto al objetivo específico 4, se determinó que la compensación intrínseca influye positiva y significativamente en el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Cañari. En ese sentido, se recomienda que, para generar una compensación intrínseca al personal, pues desde el primer proceso que es el de reclutamiento y selección; trasmitir el objetivo de la empresa, resumirles la historia de la empresa, valores, misión y visión de la empresa; así los colaboradores puedan tener una idea más clara de la empresa y evaluar si realmente ellos se identifican con ella, así de esta manera generar un compromiso organizacional.

REFERENCIAS

Alvitez, F. y Ramirez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo - 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego] Repositorio Institucional UPAO. https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/212

Barriga, A. y Rendón, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional UCSP. https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/ucsp/14872/1/barriga_flores_ana_imp.pdf

Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones; una investigación de orientación teórica* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UC. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernardo, C; Encinas. C. y Menacho, A. (2015). *Metodología de la investigación Científica*. Universidad Autónoma del Perú.

Carnaqué, P. (2013). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo 2013* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2409

Casas, A. (2002). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. Morata.

De La Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuente_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. McGraw-Hill.

Flores, B. y Sepúlveda, C. (2008). *Sistemas de compensaciones o incentivos aplicados en empresas del subsector astilleros en Valdivia, Región de Los Ríos* [Tesis de pregrado, Universidad Austral de Chile]. Repositorio Institucional UACH. http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2008/fef634s/doc/fef634s.pdf

García, A y Pineda, N. (2016). *Influencia de las compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores del beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa, durante el año 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN. https://repositorio.unan.edu.ni/2674/1/5448.pdf

Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Diaz de Santos.

Gonzáles, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*. Patria.

Guerra, J. y Herrera, M. (2017). El compromiso en la teoría de la valoración: conceptos y aplicaciones pedagógicas. *Forma y Función, 30*(2), 51 - 59. https://revistas.unal.edu.co/index.php/formayfuncion/issue/view/4746

Jiménez, L y Hernández, S. (2010). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. *Proyecta*, 3(1), 1 – 11. https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958/1748

Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones.* Pirámide.

López, A. (2013). *Las compensaciones económicas como factor de motivación productividad del recurso humano que labora en las microempresas*

manufactureras de textiles del Municipio de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Lopez-Ana.pdf

Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. Patria.

Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Diaz de Santos.

Patrón, R. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con operación global* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de México]. Repositorio Institucional UNAM. https://biblat.unam.mx/es/revista/the-anahuac-journal/articulo/satisfaccion-laboral-y-compromiso-organizacional-estudio-comparativo-en-una-empresa-con-operacion-global

Pazmiño, I. (2008). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Morata.

Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4807

Salman, T., Ayllón, V., Sanjinés, J., Langer, E., Córdova, J. y Rojas, R. (2003). *Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación*. Diaz de Santos.

Saracho, J. (2011). *Talento organizacional*. McGraw-Hill.

Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo*. Alfa y Omega.

Zurita, M., Ramírez, M., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B. y Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Digibug, 3*(3), 17 – 25. https://digibug.ugr.es/handle/10481/31291

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión de compensaciones y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores – 2017

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable 1: Gestión de compensaciones**			
¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017?	Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017.	Existe relación entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Escala de medición**	**Niveles y rangos**
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**	Pagos monetarios directos	- Sueldos. - Bonos. - Horas extras.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [1 - 61⟩ Regular [62 - 78⟩ Alto [79 - 120⟩
¿Cómo se relaciona los pagos monetarios directos con el compromiso organizacional en	Determinar la relación que existe entre los pagos monetarios directos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la	Existe relación entre los pagos monetarios directos con el compromiso organizacional en	Pagos monetarios indirectos	- Seguro social. - Vacaciones pagadas por el empleador.		
			Compensación no financiera	- Reconocimiento. - Línea de carrera. - Seguridad en el trabajo. - Clima laboral. - Prestigio.		
			Compensación intrínseca	- El trabajo. - Desarrollo personal del colaborador.		

los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017? ¿Cómo se relaciona los pagos monetarios indirectos con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017? ¿Cómo se relaciona las compensaciones no financieras con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa	empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017. Determinar la relación que existe entre los pagos monetarios indirectos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017. Determinar la relación que existe entre las compensaciones no financieras y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017.	los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017. Existe relación entre los pagos monetarios indirectos con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017. Existe relación entre las compensaciones no financieras con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa	**Variable 2. Compromiso organizacional**			
			Dimensiones	**Indicadores**	**Escala de medición**	**Niveles y rangos**
			Emocional	- Relación del interés personal y organizacional. - Satisfacción de necesidades. - Satisfacción de expectativas. - Disfrutan de la labor que realizan.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [1 - 66⟩ Regular [67 - 81⟩ Alto [82 - 120⟩
			Racional	- Desarrollo profesional. - Condición económica. - Aprendizaje laboral. - Condiciones laborales. - Alternativa de trabajo.		
			Normativo	- Deberes en la empresa. - Cumplimiento de actividades. Relación contractual.		

Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017? ¿Cómo se relaciona la compensación intrínseca con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017?	Determinar la relación que existe entre la compensación intrínseca y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones, San Juan de Miraflores - 2017.	Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017. Existe relación entre la compensación intrínseca con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, San Juan de Miraflores - 2017.				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística utilizados
Tipo No experimental **Diseño** Descriptivo correlacional	**Población** 30 colaboradores de la empresa Inversiones Cañari. **Muestra** No se considera una muestra	**Variable 1:** Gestión de compensaciones **Instrumentos:** Cuestionario **Variable 2.** Compromiso organizacional **Instrumentos:** Cuestionario	**Estadísticos descriptivos** Tablas estadísticas Gráficos estadísticos. **Estadísticos inferenciales** R de Pearson.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Introducción: A continuación, le presentamos varias proposiciones relacionadas a la gestión de compensaciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas 4. Casi 5. Siempre

Nº		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Pagos monetarios directos						
1	El sueldo que usted percibe es bueno.					
2	Un aumento de sueldo generaría un impacto positivo.					
3	Está conforme con el bono que percibe.					
4	Considera que debe de haber diferentes bonos a aplicarse en la empresa.					
5	Usted constantemente realiza horas extras en la empresa.					
6	La empresa ha tomado medidas para poder remunerar las horas extras que realiza.					
Pagos monetarios indirectos						
7	El seguro social que le ofrece la empresa es el apropiado.					
8	Considera usted que la empresa debería de ofrecer mejores alternativas de seguro social.					
9	La disminución de los días de sus vacaciones generaría una incomodidad.					
10	Las vacaciones que le otorga la empresa son respetadas.					
Compensaciones no financieras						
11	Al culminar su trabajo ha recibido algún reconocimiento o elogios por parte de su jefe.					
12	Cree que el reconocimiento por parte de su jefe es importante para desarrollar mejor sus actividades.					
13	Su equipo de trabajo considera que están desarrollando una línea de carrera en la empresa.					

14	Desarrollar una línea de carrera le genera un impacto positivo o es fundamental.					
15	Usted se considera un trabajador seguro o fijo en la empresa.					
16	Al ser un trabajador seguro o fijo en la empresa le generaría satisfacción.					
17	Considera que hay compañerismo y trabajo en equipo en la empresa.					
18	El clima que usted percibe en su centro de trabajo es bueno.					
19	La empresa donde labora tiene prestigio.					
20	Usted considera que es importante trabajar en empresas de prestigio.					
Compensación Intrínseca						
21	El prestar su servicio en esta empresa le genera alguna motivación.					
22	Se siente contento con el trabajo que realiza.					
23	Trabajar en esta empresa lo está ayudando a adquirir otras habilidades.					
24	Considera que hay conocimientos limitados en esta empresa.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Introducción: A continuación, le presentamos varias proposiciones relacionadas Al compromiso organizacional, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas 4. Casi 5. Siempre

Nº		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Emocional						
1	Hay algún tipo de relación entre sus intereses personales con los proyectos de la organización.					
2	Es importante que exista algún tipo de interés personal con los objetivos de la empresa.					
3	La empresa satisface sus necesidades laborales					
4	La empresa está mejorando para satisfacer sus necesidades laborales.					
5	Le hacemos saber a la empresa sobre nuestras expectativas laborales.					
6	Los compañeros de trabajo tienen diferentes expectativas laborales.					
8	Usted disfruta del trabajo y/o actividades que realiza.					
9	Debe de haber alguna motivación para disfrutar la labor que usted realiza.					
Racional						
10	Trabajar en esta empresa lo ayuda a su desarrollo profesional.					
11	El tener un desarrollo profesional en su centro de trabajo le implicaría un impacto positivo.					
12	La empresa le ofrece una buena condición económica.					
13	Las condiciones económicas que le otorga la empresa son importantes para el desarrollo de nuestras actividades.					
14	Hay un buen aprendizaje laboral en la empresa.					
15	Se ejecutan charlas y capacitaciones para mejorar el aprendizaje laboral en la empresa.					
16	La condición laboral que le ofrece la empresa es buena.					
17	Sus compañeros indican que debe de haber una mejora en las condiciones laborales de la empresa.					
18	La empresa en donde labora es una buena alternativa de trabajo.					

19	Considera usted que no se retira de la empresa ya que no hay mejores alternativas de trabajo.					
Normativo						
20	Alguien lo estimula al desarrollar sus deberes en la empresa.					
21	Realiza sus deberes en la empresa con entusiasmo.					
22	Hay un seguimiento para el cumplimiento de sus actividades.					
23	Sus compañeros cumplen con las actividades laborales en la empresa.					
24	Tiene en claro las tareas detalladas que indica su contrato.					
25	Considera usted que debe de haber una mejora en las funciones que están detalladas en el contrato.					

Anexo 3. Validación de Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES CAÑARI S.A.C., S.J.M. 2017".

OBJETIVO: "Conocer el grado de correlación entre la variable Gestión de compensaciones y Compromiso organizacional".

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, clientes y proveedores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Flores Vilca Wilber Hugo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Especialista en Análisis de Datos.

VALORACIÓN:

Muy Alto ✓	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo

Ing. Wilber H. Flores Vilca
ESTADÍSTICO E INFORMÁTICO
CIP 77059

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES CAÑARI S.A.C., S.J.M. 2017".

OBJETIVO: "Conocer el grado de correlación entre la variable Gestión de compensaciones y Compromiso organizacional".

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Inversiones Cañari, clientes y proveedores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2016

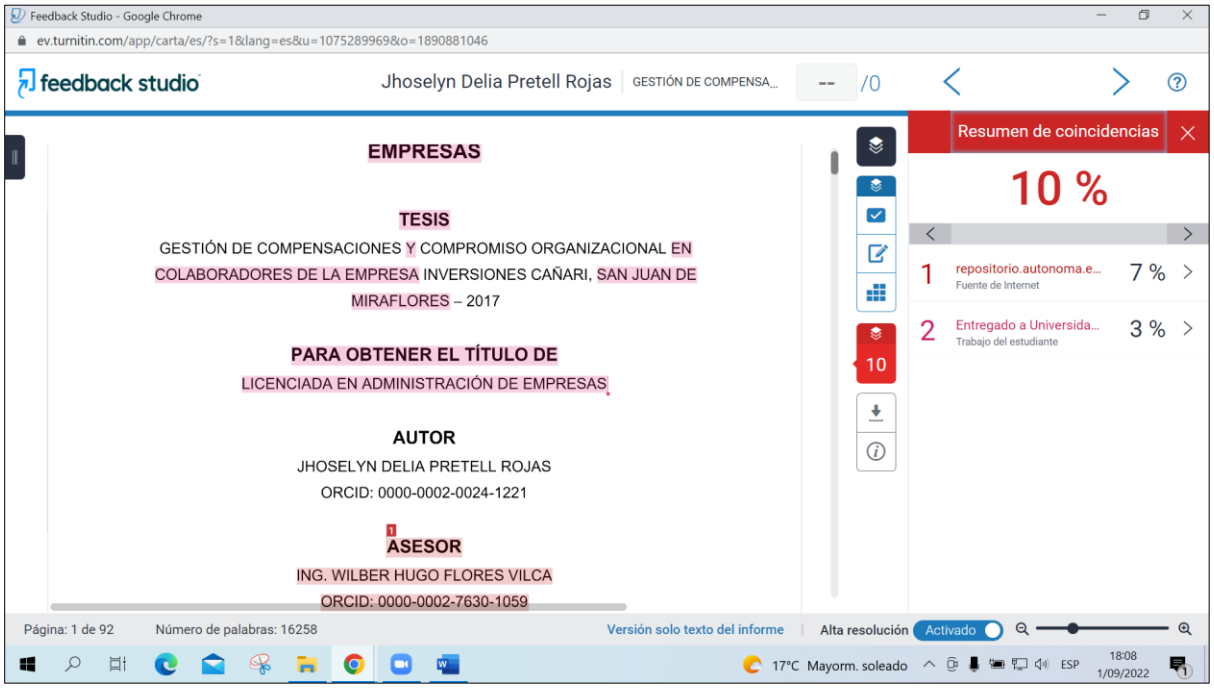
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: INGENIERO

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4. Informe de índice de coincidencias



Anexo 5. Consentimiento de la empresa donde se desarrolló la investigación.

EXPRESSO IC

INVERSIONES CAÑARI S.A.C.

RUC: 20523902491

CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO DE LA EMPRESA PARA LA APLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Por medio de la presente, dejamos constancia que la Srta. Jhoselyn Delia Pretell Rojas, identificada con número de DNI: 71951424, ha realizado su trabajo de investigación titulado: "GESTION DE COMPENSACIONES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES CANARI S.A.C., SAN JUAN DE MIRAFLORES, LIMA, 2017", en nuestras instalaciones, realizando encuestas correspondientes al tema de estudio.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

San Juan de Miraflores, 15 de noviembre de 2017

INVERSIONES CAÑARI S.A.C.
RUC 20523902491
ROBERT HAIL CAÑARI CONDOR
GERENTE GENERAL

Robert H. Cañari Cóndor
Representante Legal

Av. Los Eucaliptos – S.J.M.

Contacto: 975439096