

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



TESIS

**COMPENSACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA FINANCIERA CONFIANZA
TINGO MARÍA 2019**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

ORTEGA SARMIENTO, Carmen Katherin

TINGO MARÍA, PERÚ

2024



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 001-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 04 días del mes de enero de 2024, siendo las 11:10 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.462/2019-D-FCEA, de fecha 12 de diciembre de 2019, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciado en Administración denominado: **COMPENSACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CONFIANZA TINGO MARIA 2019**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **CARMEN KATHERIN ORTEGA SARMIENTO**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 12:15 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.


Tingo María, 04 de enero de 2024


.....
Lic. Adm. ANTONIO SANTOS SIMEON NUÑEZ
Presidente




.....
Lic. Adm. LEONOR HUAMAN CAMACHO
Miembro


.....
Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro


.....
Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)



UNAS

VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE
INVESTIGACIÓN

UNIDAD DE SOPORTE
CIENTÍFICO
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N 152 - 2026 - CS-RIDUNAS

El Jefe de la Unidad de Soporte Científico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% y contenido generado por Inteligencia Artificial menor o igual al 20%. Según establece el Art. 29° y 30° del Acuerdo Nro.017-2025-CIUNAS-VRI-UNAS.

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE	
		SIMILITUD	CONTENIDO GENERADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL
COMPENSACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FINANCIERA CONFIANZA TINGO MARÍA 2019	ORTEGA SARMIENTO, CARMEN KATHERIN	19 % Diecinueve	Menor a 20 %

Tingo María, 21 de mayo de 2026.

 UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE SOPORTE CIENTÍFICO

ING. EINSTEIN A. ORTIZ MORALES
JEFE

C.C. Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

Tingo María

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

“Promoviendo la Calidad de la Investigación”


REGISTRO DE PROYECTO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional	: Escuela Profesional de Administración
Título de Tesis	: <i>Compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la financiera confianza Tingo María 2019</i>
Objetivo General	: “ <i>Determinar la relación existente entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.</i> ”
Autor de la Tesis	: Carmen Katherin Ortega Sarmiento
DNI	: 47695977
Correo Electrónico	: carmen.ortega@unas.edu.pe
Asesor de Tesis	: Miguel Angulo Cardenas
Área de Investigación	: Talento humano
Grupo de Investigación	: Gestión del Talento humano
Línea de Investigación	: Gerencia del Capital humano
Lugar de Ejecución	: Tingo María
Fecha de inicio	: 05 /11 /2019
Fecha de termino	: 04 /01 /2024
Presupuesto	: S/. 6,919.00
Financiamiento	: Propio (X) FEDU (0) Externo (0)

Según: Resolución: N° 461-2023-R-UNAS y Resolución: N° 295-2023-R-UNAS



Carmen Katherin Ortega Sarmiento
Tesisista



Dr. Miguel Angulo Cardenas
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi creador, por darme la vida, la inteligencia y ser la luz que me ilumino durante el desarrollo de esta tesis. A El sea toda la honra y gloria por esta meta profesional que hoy alcanzo.

A mis padres Avelino Ortega Paucar y Rosalina Sarmiento Margarito, con todo mi amor profundo y gratitud eterna. Gracias por ser los arquitectos de mi educación y enseñarme que con esfuerzo no hay meta inalcanzable. Los amo y admiro profundamente.

A mis hermanos Oliver Ortega Sarmiento y Kevin Ortega Sarmiento con todo mi amor y admiración. Gracias por la complicidad de los momentos compartidos y su apoyo incondicional en cada paso de este logro profesional.

AGRADECIMIENTOS

Mi mas sincero agradecimiento a la Universidad Nacional Agraria de la Selva, mi alma mater, por haberme abierto las puertas de su aula donde adquirí muchos conocimientos y crecí como persona.

A mi asesor de tesis Dr. Miguel Angulo Cardenas, por su valioso apoyo incondicional y paciencia académica, hicieron posible llevar una buena investigación y culminar con éxito mi carrera profesional.

A los docentes de la carrera profesional Administración de empresas, por su dedicación y compromiso en mi formación. Fueron grandes mentores que me enseñaron a ser competitivo y ético en mi ejercicio profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Antecedentes de la investigación.....	5
1.2. Bases teóricas.....	9
1.3. Definición de términos básicos.....	20
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	22
2.1. Hipótesis general.....	22
2.2. Hipótesis específicas.....	22
2.3. Matriz de consistencia.....	23
2.4. Operacionalización de variables.....	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
3.1. Tipo de investigación.....	25
3.2. Diseño de la investigación.....	25
3.3. Población y muestra.....	26
3.4. Técnica de recolección de datos.....	27
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	29
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	30
4.1. Análisis de la variable compensación laboral.....	30
4.2. Análisis de la variable Compromiso Organizacional.....	45
4.3. Contrastación de hipótesis.....	58
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	63
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas	página
1. Pioneros de la definición del compromiso organizacional.....	15
2. Matriz de consistencia del proyecto de investigación	23
3. Operacionalización de Variables, dimensiones e indicadores.....	24
4. Distribución de la población.....	27
5. Confiabilidad del cuestionario.....	28
6. Validación del instrumento de medición de variables.....	28
7. Prueba de normalidad de los datos de la investigación	58
8. Comprobación de Hipótesis General de la investigación.....	60
9. Comprobación de Hipótesis Específica 1.....	61
10. Comprobación de Hipótesis Específica 2.....	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras	Página
1. Clasificación de las compensaciones laborales.	12
2. Esquema del diseño de investigación aplicado para el estudio	26
3. Valoración general de la compensación laboral que brinda la Financiera Confianza, en base a las percepciones de los colaboradores de la ciudad de Tingo María, n=38.....	30
4. Valoración de los indicadores de la dimensión Financieros de la variable Compensación laboral, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	31
5. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, acerca de las normas establecidas en el régimen laboral para Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), n=38.....	32
6. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a la asignación familiar que percibe según ley, n=38.	33
7. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a los bonos que les es otorgado como reconocimiento a la productividad laboral, n=38.....	34
8. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, referente a las comisiones mensuales que obtiene por el esfuerzo laboral, n=38.	35
9. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto al salario que perciben según la importancia del cargo que desempeñan, n=38....	36
10. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, acerca de sus expectativas de las utilidades del que son partícipes en dicha empresa, n=38.....	37

11. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a las gratificaciones que perciben según la importancia del cargo que desempeñan, n=38.	
12. Valoración de los indicadores de la dimensión no financieros de la variable Compensación laboral, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	39
13. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a la comodidad que les brinda la empresa mediante infraestructura y equipamiento para desempeñar sus funciones, n=38.	40
14. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto al cumplimiento de las normas legales para otorgar vacaciones a sus empleados, n=38.	41
15. Percepción de los colaboradores respecto a los programas de capacitaciones que desarrolla la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, para mejorar sus competencias laborales, n=38.	42
16. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a la seguridad de empleo mediante el tipo de contratos laboral que les otorga esta empresa, n=38.	43
17. Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto al seguro social de salud que les otorga esta empresa, n=38.	44
Figura 18. Valoración general del compromiso organizacional de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, en base a sus percepciones, n=38.	46
19. Valoración de los indicadores de la dimensión identificación con la organización de la variable Compromiso organizacional, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	46
20. Distribución de la identificación con la organización que poseen los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	47

21. Distribución del involucramiento que tienen los colaboradores con la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	48
22. Distribución del sentido de pertenencia que tienen los colaboradores con la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	
23. Valoración de los indicadores de la dimensión continuidad en la organización de la variable Compromiso organizacional, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.....	50
24. Distribución de percepción de alternativas que tienen los colaboradores con la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	51
25. Distribución de la percepción de beneficio que tienen los colaboradores en la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	52
26. Distribución de la percepción que tienen los colaboradores respecto a las inversiones para un clima de seguridad y desarrollo profesional, que realiza la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	53
27. Valoración de los indicadores de la dimensión compromiso normativo de la variable Compromiso organizacional, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	54
28. Distribución del sentimiento de lealtad y fidelidad que los colaboradores tienen a la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	55
29. Distribución del sentimiento de obligación con los compañeros de trabajo que los colaboradores tienen en la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.....	56
30. Distribución del sentimiento de reciprocidad laboral que tienen los colaboradores con la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.	57

RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la compensación laboral y el compromiso organización de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María. El tipo de investigación es aplicada a un nivel descriptivo correlacional y es de corte transversal, la técnica empleada fue una encuesta anónima con un instrumento de 21 preguntas con 5 opciones de respuesta en escala ordinal, fue aplicada a una muestra de 38 colaboradores de la sede de Tingo María, los datos obtenidos fueron procesados y analizados a través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial no paramétrica de Rho de Spearman.

Los datos obtenidos permiten concluir que la compensación laboral no se correlaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores ($P.\text{valor}=0,814$, $<\alpha=0.05$; $r_s=0.039$), asimismo, califican como regular ($\bar{X}=3.65$) la compensación laboral que les brinda la Financiera Confianza, estando constituida por las dimensiones compensaciones financieras ($\bar{X}=3.6$) y no financieras ($\bar{X}=3.7$) valorados como regular. De igual modo, el compromiso organizacional que poseen los colaboradores de la Financiera Confianza, de acuerdo a sus propias declaraciones es regular ($\bar{X}=3.6$), teniendo un alto compromiso afectivo ($\bar{X}=4.0$) siendo este más desarrollado en comparación del compromiso normativo ($\bar{X}=3.6$) y compromiso de continuidad ($\bar{X}=3.1$) las cuales son regular.

Palabras clave: Compromiso, compensación, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad, compensación financiera, compensación no financiera.

Employee Compensation and the Commitment of the Employees at Financiera Confianza in Tingo Maria During 2019

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship that existed between the employee compensation and the organizational commitment for the employees of Financiera Confianza in the city of Tingo Maria, [Peru]. The research was of an applied type, at a descriptive, correlational level and of a cross-sectional cut; the technique that was used was an anonymous survey with an instrument that had twenty one questions with five response options, [each] with an ordinal scale, [that was] given to a sample [made up] of thirty eight of the employees at the Tingo Maria branch. The data that was obtained was processed and analyzed using a descriptive statistic and Spearman's Rho non-parametric inferential statistic.

The data that was obtain allowed for the conclusion that the employee compensation was not significantly correlated with the organizational commitment of the employees ($p\text{-value} = 0.814, < \alpha = 0.05; r_s = 0.039$); at the same time, the employee compensation that Financiera Confianza offers was classified as "average" [and] it was made up of the financial compensation ($\bar{X}=3.6$) and non-financial compensation ($\bar{X}=3.7$) dimensions, which were scored as "average." In the same manner, the organizational commitment of the employees at Financiera Confianza, according to their own declarations, was "average" ($\bar{X}=3.6$), with a high emotional commitment ($\bar{X}=4.0$), which was the most developed, in comparison to the regulatory commitment ($\bar{X}=3.6$) and continual commitment ($\bar{X}=3.1$), which were "average."

Keywords: commitment, compensation, emotional commitment, regulatory commitment, continual commitment, financial compensation, non-financial.

INTRODUCCIÓN

Para toda empresa antes de poner en marcha sus actividades, es necesario que desarrolle un plan de compensaciones, con la cual pueda captar, retener, motivar y fidelizar a sus trabajadores, considerando el perfil del puesto, las responsabilidades y el mercado laboral, ya que las compensaciones se constituyen como una estrategia de las empresas, dado que conlleva a que el capital humano trabaje por cumplir los objetivos organizacionales. Cuando los trabajadores perciben que no están siendo justamente recompensados por su labor de manera económica (financiera) y emocional (no financiera), se sienten insatisfechos, conduciendo a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado, decayendo el desempeño, incrementando el nivel de quejas, o que los empleados busquen empleo en otra empresa, siendo también causante de ausentismo, y otras formas de protestas pasivas, ocasionando pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización.

Encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo del departamento de personal en cuanto a la retribución de la labor (Jiménez & Hernández, 2010), dado que, las organizaciones afrontan una serie de problemas y dificultades para lograr sus metas y objetivos; principalmente la alta competencia existente en todos los sectores de la actividad económica, que se ven reflejados en la deficiente prestación de servicios, falta de participación en el mercado, la competitividad, producción, entre otros. Sin embargo, muchos de estos problemas pueden ser atribuidos al talento humano, siendo estos los que generan resultados para la empresa, así como también del incumplimiento de los mismos en perjuicio de la organización.

Las consecuencias que se reflejan en el incumplimiento de los planes y programas sin alcanzar los propósitos planteados contribuyen a que las empresas no se consoliden en mercados que están saturados y que son altamente competitivos. Dentro de estos problemas puede notarse muchas veces el deficiente compromiso e identificación de los colaboradores para con la organización, constituyéndose en un factor negativo en la generación de una ventaja competitiva que se sustente en una tasa de crecimiento; este bajo nivel de compromiso e identidad puede muchas veces ser generalizado en todos los niveles jerárquicos por lo que la estrategia empresarial formulada puede quedar en una simple propuesta o intención debido que, el principal recurso no se encuentra alineado a los intereses organizacionales, ya que, cuando el personal se encuentra comprometido con la institución hay más posibilidades de que se mantengan firmes en la institución, y desarrolle sus capacidades, habilidades y conocimientos, a través del trabajo en equipo, ello a su vez contribuirá a mejorar su desempeño e incrementar su nivel de productividad (Hernández B., 2018).

Vargas (2019) manifiesta que en el Perú se ha evidenciado en promedio 20% de rotación laboral por encima de la media de 10,9% a nivel de Latinoamérica, este alto índice puede relacionarse con la etapa de vida profesional, equilibrio entre las expectativas, ofertas de la empresa o problemas únicamente personales. En ese sentido, desde la década de los noventa, ha sido notable la apertura del mercado financiero a nivel nacional, haciéndose evidente, en la ciudad de Tingo María, donde, estas instituciones microfinancieras, han tomado una gran participación en la generación de empleo en esta ciudad, sin embargo, una de las características notadas en los empleados de las empresas financieras es la alta rotación de estos por las distintas organizaciones financieras, probablemente una de las causas para esta problemática, es la falta de satisfacción de los empleados con respecto a las

compensaciones laborales, afectando la productividad de los empleados, además que conllevan a un deterioro de la calidad del entorno laboral, desencadenando una baja productividad empresarial.

Alcanzar un mayor compromiso de los colaboradores para con la organización es uno de los mayores retos, que debe ser traducido en una elevada satisfacción laboral permitiéndoles a los colaboradores lograr un desarrollo personal y profesional. Dentro de este contexto una organización que no desarrolla políticas orientadas al logro de la satisfacción laboral es muy seguro que los resultados se vean reflejado en magros resultados sobre todo si el mercado está caracterizado por la hipercompetencia, como lo es en el sector financiero, lo que hace presumir que el logro de los objetivos y las metas se torne más difícil (Vargas, 2019).

El presente estudio fue desarrollado en los colaboradores de la Financiera Confianza, que tiene más de una década en esta ciudad, empero, esta empresa no es la excepción en cuanto a deserción del personal ya sean operativos o administrativos, por lo que, siempre se encuentra en la búsqueda de colaboradores para que puedan cubrir diversos puestos de trabajo, realizando escuelas de formación para asesores, también, captando empleados de otras oficinas zonales o de la competencia, lo que conlleva a echar una mirada a esta problemática, que no es considerado como importante, debido que la oferta de mano de obra es extensa.

Sin embargo, sabemos que contratar a un nuevo personal, conlleva a gastos de adiestramiento, prácticas, entre otros, que al final de cuentas no es beneficioso para la organización. por lo que es necesario que las empresas realicen esfuerzos por desarrollar una labor adecuada, brindando una sensación de compensación, además de desarrollar un sentimiento de pertenencia, teniendo que esto llevará al deseo de permanecer en la empresa,

sin necesidad de presiones o sensación de falta de opciones para laborar en otras empresas. Cuando las organizaciones desarrollan estos procesos resalta la importancia del recurso humano, por ello el estudio de este tema es importante, logrando determinar en qué condiciones se encuentran laborando los trabajadores de Financiera Confianza, cuáles son sus percepciones acerca de las compensaciones laborales y cómo se relaciona con el compromiso organizacional que estos desarrollan.

De este modo se planteó la interrogante general de la investigación es: ¿Cuál es la relación de la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019?, en ese sentido, se formularon interrogantes específicas a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión financiera con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019?, b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión no financiera con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019?.

Asimismo, se planteó el objetivo general, determinar cuál es la relación existente entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019; conllevando a establecer dos objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la dimensión financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019. b) Determinar la relación entre la dimensión no financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación.

1.1.1. Internacional.

Andrade (2017), con la finalidad de obtener el título profesional de Psicóloga Organizacional, de la Universidad del Azuay, Cuenca-Ecuador, desarrolló la investigación titulada: “Identificación del tipo de compromiso organizacional en los colaboradores de Indurama”. Siendo el estudio de tipo descriptiva con diseño no experimental, cuya población de estudio estuvo constituida por 23 personas, recolectó información mediante la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario; la investigación determinó que existe un alto nivel de compromiso afectivo en los trabajadores de Indurama ($\bar{X}=5,78$) demostrando un vínculo emocional con la empresa, siendo esta la mejor calificación en comparación del compromiso normativo ($\bar{X}=5,44$) que representa la lealtad de los colaboradores y con el compromiso de continuidad ($\bar{X}=4,72$) que manifiesta la necesidad de permanencia de los colaboradores en la empresa.

Manzano (2017) llevó a cabo un estudio titulado “*Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*”, correspondiente a una tesis de maestría desarrollada en la Universidad Andina Simón Bolívar (Quito, Ecuador). La investigación se enmarcó en un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental, considerando como población de estudio a 50 docentes. Para la recolección de

información se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado.

Los resultados evidenciaron que la aplicación de la estrategia de fortalecimiento contribuyó a optimizar el funcionamiento institucional. En cuanto a los hallazgos, se identificó que los docentes manifiestan diversos niveles de identificación con la institución, lo cual favorece la generación de vínculos que consolidan el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia, motivándolos incluso a adoptar valores propios del carisma dominicano. Respecto a la variable género, se observó una mayor prevalencia del compromiso afectivo en el personal femenino, lo cual se asocia a mayores niveles de responsabilidad y vinculación con la organización. Finalmente, los resultados cuantitativos muestran que el compromiso organizacional alcanzó un nivel del 54%, seguido del compromiso de continuidad con un 52%, y el compromiso normativo con un 46%, evidenciando diferencias relativas entre sus dimensiones.

1.1.2. Nacional

Flores (2019), egresada de la Universidad Autónoma del Perú, desarrolló la investigación titulada “*Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A., Lima-2017*”, como requisito para optar el grado de Licenciada en Administración de Empresas. El estudio planteó como hipótesis la existencia de una relación significativa entre la gestión de compensaciones y la deserción laboral en dicha organización.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental y de corte transversal, bajo un enfoque descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 50 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario que evidenció un alto nivel de confiabilidad (Alfa de

Cronbach = 0.910). Para el análisis de los datos se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de -0.707. Estos resultados permitieron determinar la existencia de una correlación inversa de alta magnitud entre la gestión de compensaciones y la deserción laboral en el área de ventas de la empresa Atento S.A. En función de ello, se recomendó la implementación de estrategias orientadas a optimizar la gestión de compensaciones con el fin de reducir la rotación del personal.

Gonzales (2018), en el marco de la obtención del título profesional en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Peruana Unión, desarrolló la investigación titulada “*Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*”. El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de dicha entidad.

En cuanto a la metodología, la investigación se caracterizó por un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y alcance descriptivo, con un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo conformada por 301 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado bajo escala tipo Likert, lo que permitió la recolección de información pertinente para el análisis de las variables en estudio.

Para la contrastación de la hipótesis, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un valor de significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo cual evidenció la existencia de una relación directa, positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, el coeficiente de correlación (Rho = 0.605) indicó una asociación de magnitud moderada, lo que sugiere

que un incremento en la motivación laboral conllevaría a un aumento en el compromiso organizacional; de manera inversa, la disminución de una variable impactaría negativamente en la otra, confirmando una relación lineal entre ambas.

1.1.3. Local

Carrión (2018), en el marco de la obtención del título profesional de Licenciada en Administración por la Universidad Nacional Agraria de la Selva, desarrolló la investigación titulada “*Clima laboral y compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache*”. El propósito del estudio fue determinar la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional en los servidores públicos de dicha provincia.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación fue de tipo aplicada, con un nivel relacional y un enfoque descriptivo-correlacional, bajo un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 176 trabajadores pertenecientes a diferentes distritos de la provincia, a quienes se les aplicó una encuesta compuesta por 17 ítems en escala tipo Likert. Los resultados evidenciaron la presencia de una relación directa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional ($p < 0.05$). Asimismo, el coeficiente de correlación obtenido ($r_s = 0.783$) indicó una asociación de magnitud alta, lo cual permitió aceptar la hipótesis planteada en la investigación.

Tucto (2017) desarrolló la investigación titulada “*Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibido por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares, Huánuco – 2017*”, como tesis de maestría en la Universidad de Huánuco, Perú. El estudio se caracterizó por un enfoque transversal-analítico, con un diseño no

experimental. La población estuvo conformada por 49 licenciados en enfermería, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario estructurado.

Los resultados evidenciaron que no existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. El autor sugiere que esta ausencia de correlación podría explicarse por el limitado interés de los directivos de la microred en optimizar su desempeño institucional, lo cual, en lugar de generar mejoras, estaría ocasionando deficiencias en la ejecución de sus funciones. En relación con los niveles de compromiso organizacional, se identificó que estos se sitúan mayoritariamente entre niveles adecuados y altos. En cuanto a sus dimensiones, el compromiso afectivo alcanzó un 53%, mientras que el compromiso normativo y el de continuidad registraron un 49% cada uno. De manera global, el 51,7% de los encuestados calificó el compromiso organizacional como alto, el 36,7% como regular y el 11,6% como bajo.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Compensación laboral.

Es todo lo que los trabajadores perciben por intercambio de su labor, como empleados de una organización, estando constituido por el sueldo, incentivos, las prestaciones en efectivo y especie, dando lugar a la satisfacción que los empleados obtienen de forma directa por la realización de su trabajo y de las condiciones en que este se realice (Calera y Giraldo, 2013), de este modo, la compensación es el pago en diversas formas que se otorga a los empleados por el trabajo realizado; que se configura como el factor que conlleva a la empresa atraer al trabajador al satisfacer sus necesidades. Representando la medida de valor de un trabajador en la empresa, considerando la jerarquía de estatus dentro de la institución, empero, el salario

específicamente es el núcleo de las relaciones de intercambio entre los individuos y las empresas, estando por encima de las otras formas de compensaciones (Pacheco, 2019).

La gestión de la compensación les permite a las empresas garantizar la satisfacción de los empleados con la finalidad de contar con la capacidad necesaria y suficiente para atraer, retener y motivar a la fuerza de trabajo productiva (Jiménez y Hernández, 2010, como se citó en Montilla, Sánchez y Delgado, 2021) , asimismo, personas que posean las habilidades ideales para favorecer a la organización en el logro de los objetivos del negocio, permitiendo además que sus empleados accedan a reconocimientos de acuerdo a su nivel de contribución, siendo un deber de la organización garantizar la equidad interna y competitividad externa en el diseño del plan de compensaciones, en ese sentido, por medio de las compensaciones laborales, las estrategias y objetivos de la empresa, serán alineadas entre las decisiones salariales que toman los directivos reflejándose los resultados económicos en sus principales líneas de negocio, debiendo ser adecuadamente flexibles para adaptarse a la diversas coyunturas económicas que enfrenta la empresa (Universidad ESAN, 2016).

1.2.1.1. Clasificación de compensaciones laborales

Chiavenato (2009), clasifica las compensaciones organizacionales como financieras y no financieras:

- a) **Financieras**, es un método empleado por las organizaciones para recompensar la labor que realizan los empleados, basado en políticas, técnicas y objetivos de compensaciones representado en la remuneración, prestaciones o beneficios tangibles (Morales y Velandia, 1999, como se citó en Peralta, 2022), asimismo,

se basa en diversos factores como las competencias para el puesto de trabajo, condiciones y la eficacia con el que es realizado la labor.

Dicho esto, las compensaciones financieras se establecen en todo un sistema de pagos en una organización, incorporando métodos formales para mejorar o reforzar el desempeño de calidad, considerando el promedio de sueldos que ofrece el mercado, las normas laborales, pudiendo ser empleado como sustento de la estrategia de la empresa (Gordon, 1997 como se citó en Mogollon, 2018).

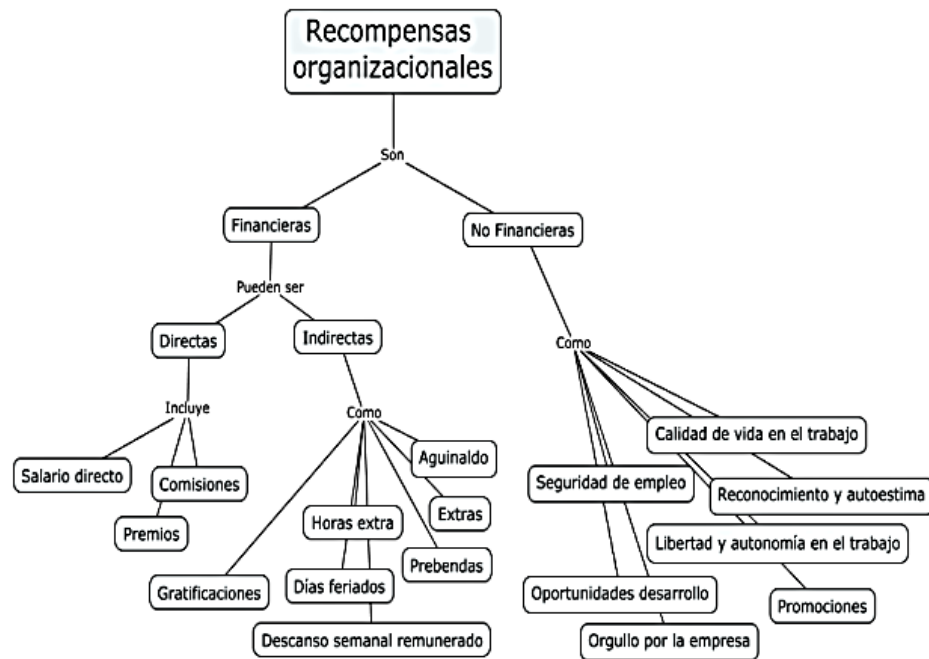
- Directas: son beneficios monetarios ofrecidos y provistos por el empleador a cambio de los servicios que presta a la organización (Calera y Giraldo, 2013), incluyen al salario directo, las bonificaciones, comisiones y premios.
- Indirectas: son aquellos elementos que corresponden a pagos que el personal recibe indirectamente, que compensan elementos extras como la dedicación, el esfuerzo, el sacrificio que realizan los empleados (Calera y Giraldo, 2013), de este modo estas son las gratificaciones, aguinaldos, horas extras, días feriados, descanso semanal, primas por salarios.
- El salario directo y el salario indirecto constituye la remuneración (...) En otras palabras la remuneración constituye todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente como consecuencia del trabajo que desarrolla en una organización (Chiaventa, 2009),

b) No financieras, aquellas compensaciones que son percibidas del ambiente laboral tanto psicológicas como físicas de estructura, siendo conocidas como recompensas intrínsecas, la empresa puede brindar al empleado por medio de seguridad del empleo (Dolan, 2003, como se citó en Mogollon, 2018), calidad de vida en el trabajo, reconocimiento y autoestima, libertad y autonomía en el

trabajo, oportunidad de desarrollo, promociones, orgullo por la empresa, existen compensaciones que se extienden a la familia de los trabajadores, lo que permite que estos puedan sentirse identificados con la empresa donde trabajan (Chiaventao, 2009).

Figura 1.

Clasificación de las compensaciones laborales



Nota: Chiavenato (2009).

1.2.2. Importancia de las compensaciones laborales

Carnaqué (2014) sostiene que las compensaciones laborales constituyen un elemento fundamental dentro de la gestión organizacional, debido a su influencia directa en los resultados empresariales. Estas orientan el comportamiento de los

trabajadores y funcionan como un mecanismo de respuesta frente a las condiciones del mercado y la competencia. En este sentido, la implementación de sistemas de compensación eficaces contribuye al logro de los objetivos organizacionales:

- a) Consistencia interna, en aspectos de equidad y estructura de costos.
- b) Competitividad en el mercado.
- c) Reconocimiento de la contribución individual.

En este contexto, las compensaciones adquieren relevancia para los trabajadores, dado que inciden en dimensiones económicas, psicológicas y sociales. Una gestión inadecuada de estas retribuciones puede generar insatisfacción laboral, lo cual repercute negativamente en el desempeño del personal y, en consecuencia, en los resultados organizacionales. Según lo señalado por Gómez, Balkin y Cardy (2008, citados en Madero, 2016), esta problemática ha dado lugar al desarrollo de dos enfoques o modelos de compensación:

- a) Modelo de justicia retributiva: es el aporte que los trabajadores brindan a la empresa, con sus cualidades, esfuerzos y tiempo a cambio de un resultado teniendo presente que el más importante para el trabajador es el monetario.
- b) Modelo de mercado laboral: cuando la oferta y la demanda del trabajo es igual, en ese momento la empresa establece el salario a los trabajadores empresa (Gómez, Balkin, y Cardy, 2008, como se citó en Madero, 2016).

1.2.3. Objetivos de las compensaciones laborales

Las compensaciones laborales, tienen como principales objetivos:

- Captar y retener talentos.
- Promover su participación y compromiso personal.
- Incrementar la productividad y calidad del trabajo.

- Controlar los costos laborales.
- Ser justo y equitativos.
- Cumplir con las leyes laborales vigentes.
- Apoyar al logro de los objetivos organizacionales.
- Brindar un buen clima laboral.

1.2.3.1. Compromiso organizacional

Es el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones, analizando la influencia que estos ejercen en la organización y la influencia que la organización ejerce en ellos (Chiavenato, 2009, como se citó en Madero, 2016). Desde la década de los 60 el compromiso organizacional ha sido definido por diferentes autores, quienes mencionan que el compromiso es un vínculo que infiere una conducta o una mentalidad, siendo vital que dicha conexión incluya la conducta en un sentimiento específico de actividad o un comportamiento inspirador hacia una asociación que incite a la persona a continuar una manera en que aprovecha la entidad (Meyer y Herscovitch, 2001, pág. 301, como se citó en Ruíz de Alba, 2013), por lo que se presenta un resumen evolutivo en la tabla 1.

En este sentido, el compromiso organizacional se entiende como el grado de vinculación que un individuo desarrolla con una organización, lo cual implica su disposición a adherirse a sus objetivos y lineamientos estratégicos. La evolución de los estudios en este campo ha permitido ampliar su conceptualización, reconociendo la existencia de múltiples formas de relación entre el trabajador y la institución. Así, la naturaleza multidimensional del compromiso organizacional se ha convertido en uno de los aspectos más debatidos en la literatura, debido a que integra diversas formas de

vínculo que explican la permanencia del individuo dentro de la organización (Peña et al., 2016).

Tabla 1

Pioneros de la definición del compromiso organizacional

Autor	Definición
Becker (1960)	El compromiso surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación
Mowday, Porter, y Steers, (1982) Mowday, Steers, Porter, (1978) Mowday et al (1979) Mowday et al (1998)	Compromiso organizativo es la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización en particular y su implicación en ella.
Sheldon (1971)	...una actitud u orientación hacia la organización la cual vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización.
Wiener (1982)	La totalidad de presión normativa para actuar en un sentido que se corresponde con las metas y objetivos de la organización.
O'Reilly y Chatman, (1986)	Vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejará el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización.

Nota. Fernández (2017).

a) Componentes del compromiso organizacional

En cuanto, Meyer y Allen (1997, como se citó en Fernández, 2017) discuten el compromiso institucional con gran detalle; por lo tanto, menciona los siguientes componentes de compromiso:

Compromiso afectivo. Esta dimensión del compromiso organizacional se vincula con el grado en que los trabajadores desean continuar formando parte de la organización. Generalmente, estos colaboradores se identifican con los objetivos institucionales, perciben afinidad con la cultura organizacional y experimentan satisfacción en el desarrollo de sus funciones. Asimismo, quienes presentan un alto compromiso afectivo suelen sentirse reconocidos y valorados, proyectando una imagen positiva de la organización y constituyéndose en recursos humanos altamente valiosos para la misma.

Compromiso de continuidad. Esta dimensión del compromiso organizacional se asocia con la permanencia del trabajador en la institución motivada por la necesidad más que por la voluntad. En este caso, los colaboradores continúan en la organización debido a factores como la ausencia de oportunidades laborales alternativas o los beneficios económicos que reciben. Por tanto, la decisión de permanecer se fundamenta principalmente en consideraciones de costo-beneficio vinculadas a dejar o mantenerse en la organización.

Compromiso normativo. Esta dimensión del compromiso organizacional se vincula con el sentido de obligación moral que perciben los trabajadores para permanecer en la organización. Los colaboradores que presentan este tipo de compromiso consideran que abandonar la institución podría generar consecuencias negativas, tanto a nivel organizacional como personal, lo que les produce sentimientos de culpa ante la posibilidad de desvincularse. Estas percepciones suelen estar asociadas al temor de afectar el funcionamiento del equipo, ya sea por la pérdida de conocimientos o habilidades, lo que

incrementaría la carga laboral de sus compañeros. En algunos casos, estos factores pueden incidir de manera desfavorable en el desempeño laboral dentro de la organización.

Los tres componentes del compromiso organizacional influyen de manera significativa en la permanencia del personal, su desempeño laboral y su bienestar general. En este sentido, se ha identificado una relación inversa entre los niveles de compromiso (afectivo, de continuidad y normativo) y la intención de los trabajadores de abandonar voluntariamente la organización. Es decir, niveles bajos de compromiso incrementan la probabilidad de rotación laboral, mientras que niveles elevados de estas dimensiones se asocian con mayores índices de retención del talento humano dentro de la organización.

b) Factores que afectan el compromiso organizacional

Por su parte, Peña et al., (2016) mencionan los siguientes factores que afectan al compromiso institucional:

- Nivel de estrés vinculado al desempeño de un rol específico dentro del entorno laboral.
- Grado de autonomía del trabajador en la toma de decisiones relacionadas con sus funciones. Un mayor nivel de autonomía favorece el empoderamiento del empleado y fortalece su compromiso con la organización.
- La estabilidad en el empleo incrementa la confianza del trabajador hacia la organización, lo cual contribuye a fortalecer su nivel de compromiso institucional.

- Un liderazgo efectivo favorece una mayor implicación de los colaboradores, fortaleciendo su compromiso tanto con sus funciones como con la organización.
- Las prestaciones y beneficios otorgados por la organización contribuyen a la satisfacción del personal y evidencian el interés institucional por su bienestar, lo que fortalece su compromiso laboral.

c) Pautas para mejorar el compromiso organizacional

Dessler (2009, como se citó en Flores y Pujadas 2018) considera algunas reglas que ayudan a mejorar el compromiso institucional, las cuales son:

Comprometerse con los valores de las personas primero: Priorizar el compromiso con los valores centrados en las personas, formalizándolos por escrito, seleccionando directivos idóneos y promoviendo una comunicación continua dentro de la organización.

Aclara y comunica tu misión: Definir y difundir con claridad la misión y la ideología organizacional, dotándolas de un enfoque inspirador; implementar procesos de selección orientados a valores; desarrollar programas de inducción y capacitación alineados a dichos principios; y fomentar una cultura organizacional basada en tradiciones compartidas.

- **Garantizar justicia organizacional:** Asegurar la equidad organizacional mediante la implementación de mecanismos formales para la gestión de quejas y el fortalecimiento de canales de comunicación bidireccional dentro de la institución.

Comunidad de práctica: Promover la cohesión organizacional sustentada en valores compartidos, fomentando la equidad entre los miembros; incentivar la

polivalencia y la colaboración interdisciplinaria; y fortalecer el trabajo en equipo mediante la integración activa de las personas en sus actividades laborales.

Apoyar el desarrollo de los empleados: Impulsar la actualización continua de los colaboradores; asignar retos laborales significativos desde las etapas iniciales; promover el enriquecimiento de los puestos y el empoderamiento; priorizar la promoción interna; ofrecer programas de formación y desarrollo; y generar condiciones de estabilidad laboral que brinden confianza, aun sin garantías absolutas.

Establecer valores. Resulta pertinente establecer principios corporativos y promover su aplicación constante en las actividades cotidianas de la organización.

Implicar a los empleados en su propia formación. Es fundamental involucrar a los colaboradores en su propio proceso de capacitación, diseñando programas formativos que respondan a sus necesidades específicas y contribuyan a su desarrollo profesional.

- **Favorecer la sensación de disfrute y concentración.** Es conveniente fomentar entornos que favorezcan la motivación y el enfoque en las tareas, incorporando estrategias como la gamificación, las cuales permiten reconocer los logros internos, romper la rutina y, al mismo tiempo, mantener la productividad y el aporte organizacional.

Trasladar la sensación de seguridad a los empleados. Es importante generar en los trabajadores una sensación de confianza mediante prácticas de

transparencia en la comunicación interna, lo que contribuye a reducir la incertidumbre y evitar la difusión de rumores dentro de la organización.

Fomentar los programas de reconocimiento interno. La implementación de mecanismos de reconocimiento al desempeño contribuye a fortalecer el vínculo del trabajador con la organización, incrementando su nivel de compromiso institucional.

1.3. Definición de términos básicos

Constituye un beneficio social otorgado por las empresas a sus trabajadores como un mecanismo de protección frente a eventuales contingencias derivadas del término de la relación laboral. En ese sentido, al producirse el cese —ya sea por despido, renuncia o culminación del contrato— el trabajador puede acceder a los fondos acumulados, los cuales están destinados a cubrir sus necesidades personales y familiares (Redacción EC, 2019).

- Bonos: es un tipo de incentivos que ofertan las empresas con la finalidad de hacerla más atractiva para los trabajadores frente a la competencia, la cual puede estar enfocada en busca de la productividad, de constancia y puntualidad, bono de fin de año, por firma de contrato y de retención (Ayala, s.f.).

- Comisiones: Sistema basado en el rendimiento del trabajador, permite la posibilidad de incrementar el salario de acuerdo al esfuerzo que realiza el empleado por producir más (Gestion.org, s.f.)

Utilidades: Corresponden a la participación de los trabajadores en un porcentaje de la renta neta generada por la empresa, es decir, las ganancias obtenidas luego de deducir inversiones e impuestos. Este beneficio alcanza a los trabajadores en planilla de

aquellas empresas que generan rentas de tercera categoría y cuentan con más de 20 empleados (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

Gratificaciones: Constituyen un beneficio laboral que otorga a los trabajadores el derecho a percibir una remuneración adicional en los meses de julio y diciembre, con motivo de las celebraciones por Fiestas Patrias y Navidad, respectivamente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

- Involucramiento: Hace referencia a la presencia de estructuras y mecanismos organizacionales que permiten a los trabajadores participar activamente en la toma de decisiones dentro de su entorno laboral (Wanyonyi, 2014).
- Compromiso de continuidad: Se refiere al vínculo que el trabajador mantiene con la organización debido a la inversión realizada en tiempo, esfuerzo y recursos económicos. En este sentido, el colaborador percibe que abandonar la empresa implicaría pérdidas significativas y, además, considera limitadas las oportunidades laborales externas, lo que fortalece su permanencia en la organización hasta encontrar mejores alternativas fuera de ella (Flores & Pujadas, 2018).

CAPÍTULO II:

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.

2.2. Hipótesis específicas

2.2.1.1. Hipótesis específica 1

Ha: La relación es significativa entre la dimensión financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.

2.2.1.2. Hipótesis específica 2

Ha: La relación es significativa entre la dimensión no financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.

2.3. Matriz de consistencia

Tabla 2

Matriz de consistencia del proyecto de investigación.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p><u>INTERROGANTE GENERAL</u></p> <p>¿Cuál es la relación de la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación existente entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.</p>	<p><u>HIPÓTESIS PRINCIPAL</u></p> <p>Existe relación significativa entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.</p>	<p>laboral</p>
<p><u>INTERROGANTES ESPECÍFICAS</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión no financiera con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019?</p>	<p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •Determinar la relación entre la dimensión financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019. •Determinar la relación entre la dimensión no financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019. 	<p><u>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La relación es significativa entre la dimensión financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019. • La relación es significativa entre la dimensión no financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019. 	<p>Compromiso organizacional</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Según su relación práctica el tipo de investigación es aplicada, ya que los conocimientos aplicados permitieron conocer el contexto actual de la compensación laboral que ofrece la empresa Financiera Confianza y el compromiso organizacional de sus trabajadores. Según el nivel de profundidad, es de tipo descriptivo-correlacional, debido que se busca medir y describir las variables compensación laboral y compromiso organizacional, con la finalidad de entender y evaluar la relación estadística entre ellas, sin influencia de alguna variable extraña, asimismo, es un estudio cuantitativo porque el tipo de información que se recogieron en base a una encuesta con opciones de respuestas cuantificables (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

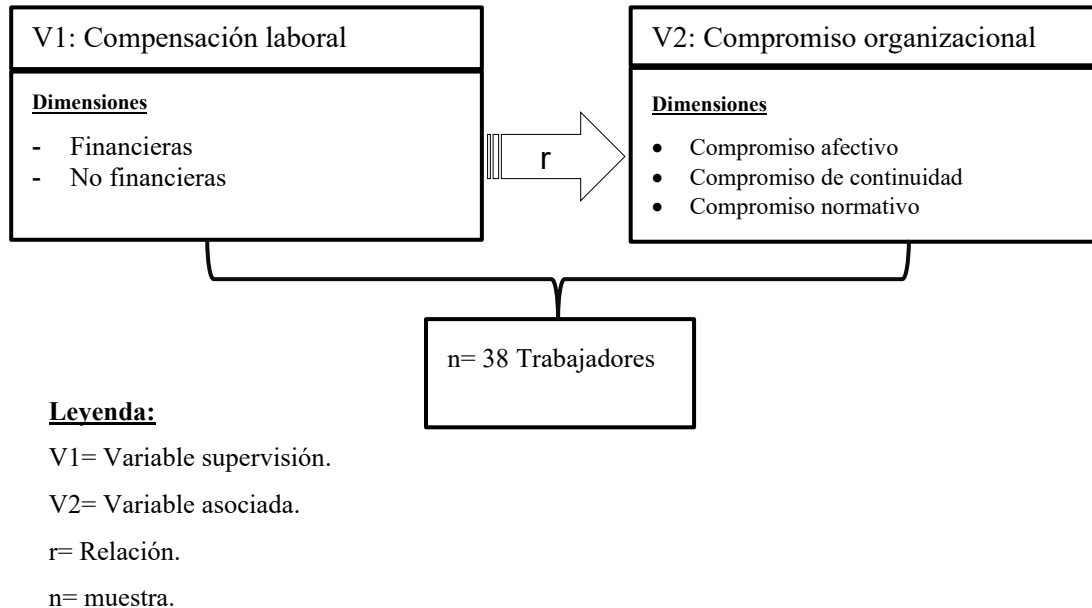
3.2. Diseño de la investigación

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, puesto que las variables no fueron manipuladas y la información se obtuvo en su contexto natural. Asimismo, el estudio correspondió a un corte transversal, debido a que los datos se recopilaban en un único momento temporal, con la finalidad de describir las variables y analizar su nivel de relación en un contexto determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El esquema correspondiente al diseño de investigación se muestra en la Figura 2.

Figura 2

Esquema del diseño de investigación aplicado para el estudio



3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de la investigación estuvo conformada por todos los trabajadores de Financiera Confianza de la agencia Tingo María y sus dependencias descentralizadas de la zona oriente, denominadas Establecimiento de operaciones básicas plus Tocache, Establecimiento de operaciones básicas plus Uchiza, Establecimiento de operaciones básicas Aucayacu y Establecimiento de operaciones básicas Nuevo progreso, siendo un total de 38 trabajadores.

3.3.2. Muestra

La muestra es igual a la población N=38, por ser una pequeña población:

$$N=38$$

N=n

Por lo tanto 38=38

De este modo, la muestra (N=n) tuvo la siguiente distribución:

Tabla 4.

Distribución de la población

Localidad	Cantidad de trabajadores	Porcentaje %
Tingo María	17	45%
Nuevo Progreso	3	8%
Aucayacu	4	10%
Uchiza	8	21%
Tocache	6	16%
Total	38	100%

Nota. Base de datos de Financiera Confianza, 2019, Tingo María.

3.4. Técnica de recolección de datos

Las técnicas que se emplearon son:

a) **Encuesta**, La técnica de la encuesta permitió recopilar la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, orientada a determinar la relación entre las compensaciones laborales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza. Para ello, se utilizó un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco alternativas de respuesta, ordenadas desde una valoración negativa hasta una positiva: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Dicho instrumento fue aplicado de manera individual a cada colaborador (anexo 1).

Teniendo que la variable compensación laboral, estuvo constituida por 12 ítems (Compensación financiera del 1 al 7 y Compensación no financiera del 8 al 12) y la

variable compromiso organizacional, estuvo constituida por 9 ítems (Compromiso afectivo del 13 al 15, el Compromiso de continuidad del 16 al 18 y el Compromiso normativo del 19 al 21).

Dada la importancia del cuestionario, fue necesario realizar una prueba piloto, para realizar un contraste de confiabilidad, cuya muestra fue de 19 encuestados, donde al procesar mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el cuestionario obtuvo una confiabilidad alta de 0.922 (tabla 5), por lo que se procedió a aplicar a la muestra de la investigación.

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de ítems	Muestra de prueba piloto
,922	,932	21	19

Nota. Encuesta piloto, 2020

El instrumento fue sometido a un proceso de validación mediante juicio de expertos (anexo 2), con el propósito de verificar su validez y pertinencia. De acuerdo con los criterios de evaluación establecidos, el cuestionario obtuvo un promedio general de 93 puntos, calificándose con un nivel alto, lo que evidenció su consistencia y adecuada estructura para la investigación (tabla 6).

Tabla 6

Validación del instrumento de medición de variables

Item	Criterio	Puntaje	Puntaje	Puntaje
		Experto 1	Experto 2	Experto 3
1	“Los ítems están redactados de forma clara	90	85	95

2	Los ítems permiten evaluar conductas	95	90	95
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico	95	90	90
4	Existe coherencia en la composición de ítems - indicadores - dimensiones - variables.	95	90	90
5	La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador	95	95	95
6	El instrumento es útil para el método propuesto	95	95	95
7	La organización de ítems tiene una secuencia lógica”	95	95	95
PROMEDIO PARCIAL		94	91	94
PROMEDIO TOTAL			93	

Nota.

Matriz de valoración de cuestionario – Abregú.

b) Revisión documental y bibliográfica, con la cual se analizó bibliografías, con el objetivo de profundizar en la discusión de los resultados obtenidos.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

a) Estadística descriptiva: Técnicas numéricas de frecuencias y gráficas con diagrama de barras, medidas de tendencia central.

b) Estadística inferencial: En primera instancia para determinar la distribución de los datos y con una muestra pequeña (<50) se empleó el estadístico Shapiro Wilk, determinándose que los datos de la variable compensación laboral se distribuyen normalmente, pero los datos de la variable compromiso organizacional no tienen una distribución normal, por lo que para las pruebas de hipótesis se empleó el estadístico no paramétrico correlacional bivariado Rho de Spearman, que permite determinar la significancia y el nivel de asociación de las variables en estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

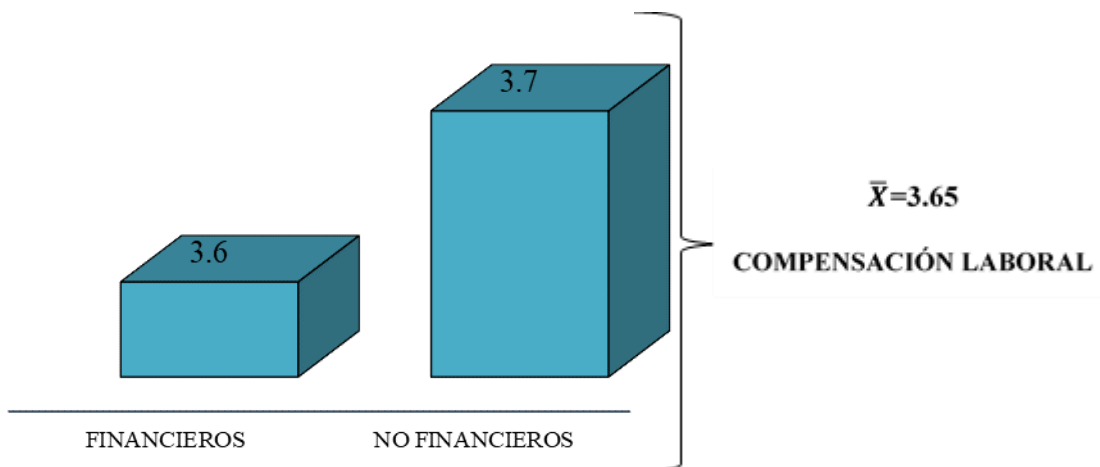
El cuestionario de encuesta que se empleó para recolectar la información de los colaboradores, fue con escala de tipo Likert, cinco opciones de respuestas, las cuales fueron ordenadas de 1 a 5. De este modo, las valoraciones dadas a las variables y sus respectivas dimensiones, fueron interpretadas en el orden del cuestionario: promedio 1 es valorado como muy bajo, 2 de promedio es valorado como bajo, 3 de promedio es regular, cuando el promedio 4 es valorado como alto y cuando el promedio es 5 la valoración es muy alto.

4.1. Análisis de la variable compensación laboral

La variable compensación laboral, fue estudiada por medio de dos dimensiones; en la figura 3, tenemos que la dimensión financiera, alcanzó una valoración regular ($\bar{X}=3.6$), al igual que la dimensión no financiera, que alcanzó un promedio $\bar{X}=3.7$. De acuerdo a estas dos valoraciones el promedio final de la variable 1 es de $\bar{X}=3.65$, es decir, los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, valoran de manera regular la compensación laboral que les brinda esta empresa.

Figura 3.

Valoración general de la compensación laboral que brinda la Financiera Confianza, en base a las percepciones de los colaboradores de la ciudad de Tingo María, n=38.



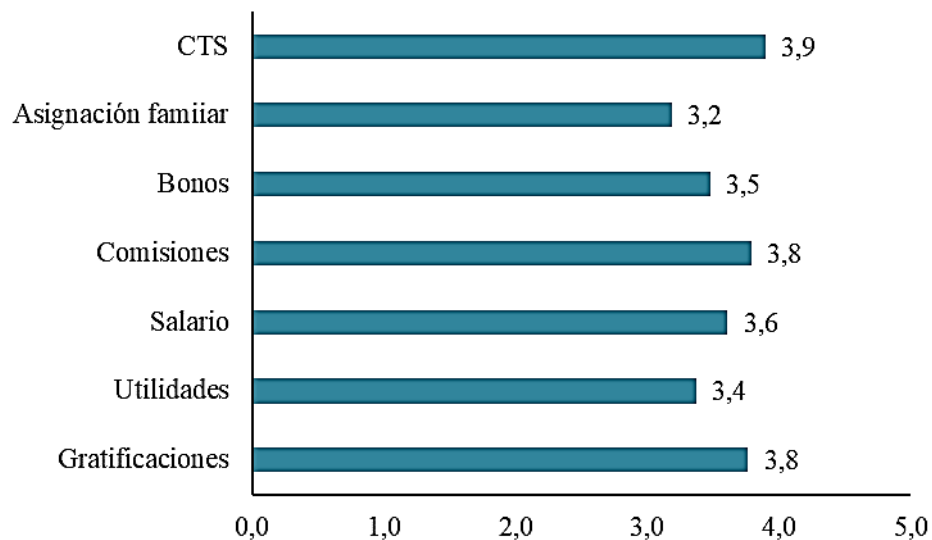
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.1. Análisis de los indicadores de la dimensión *Financieros*

Para el estudio de esta dimensión se seleccionaron los indicadores que van de acuerdo a los objetivos del estudio, teniendo que el indicador Compensación por Tiempo de Servicios obtuvo un promedio ligeramente alto ($\bar{X}=3.9$), al igual que los indicadores Comisiones ($\bar{X}=3.8$) y gratificaciones ($\bar{X}=3.8$); mientras que los indicadores salario ($\bar{X}=3.6$), bonos ($\bar{X}=3.5$), utilidades ($\bar{X}=3.4$) y asignación familiar ($\bar{X}=3.2$), obtuvieron una valoración regular, resultados que se basan en las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, pudiendo apreciarse de manera gráfica en la figura 4.

Figura 4

Valoración de los indicadores de la dimensión Financieros de la variable Compensación laboral, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



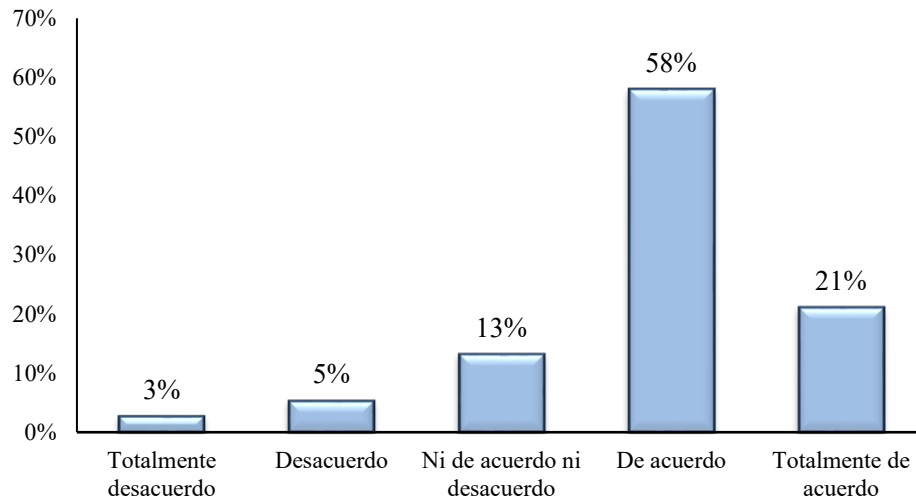
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.1.1. Indicador: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La figura 5, nos muestra que, el 58% de los colaboradores de la Financiera Confianza, aseguran estar de acuerdo con las normas establecidas en el régimen laboral para el indicador CTS y un 21% dice estar totalmente de acuerdo.

Figura 5.

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, acerca de las normas establecidas en el régimen laboral para Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), n=38



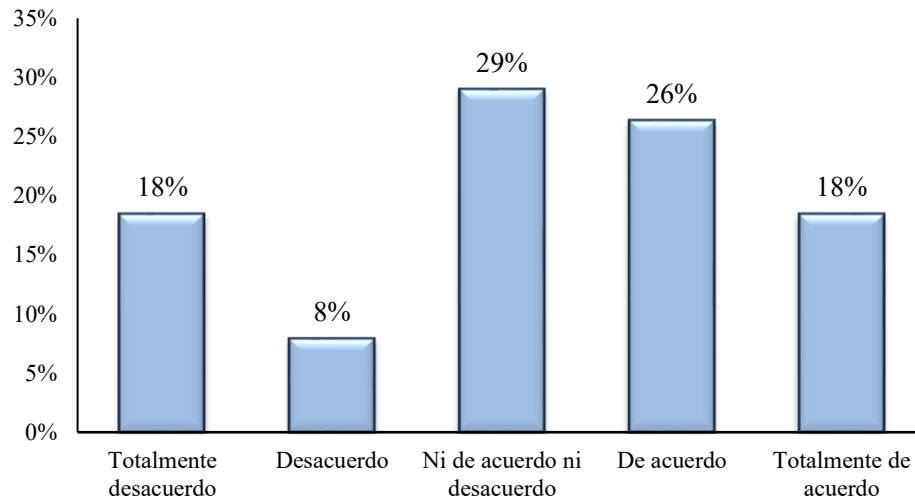
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.1.2. Indicador: Asignación familiar

La figura 6, nos muestra opiniones divididas en cuanto a la asignación familiar que perciben los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, ya que, se tiene un 18% que está totalmente en desacuerdo, el 29% que no presenta alguna postura al respecto, pero también se tiene al 26% y 18% que aseguran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Figura 6

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a la asignación familiar que percibe según ley, n=38.



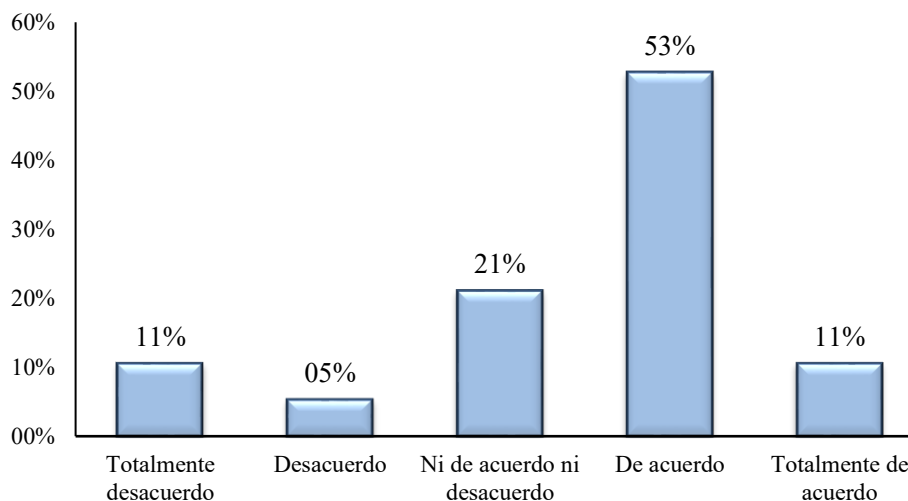
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.1.3. Indicador: Bonos

La figura 7, presenta las percepciones que tienen los colaboradores respecto a los bonos que les otorga la Financiera Confianza como reconocimiento a la productividad laboral, teniendo que, el 11% dice estar totalmente en desacuerdo, el 21% no tiene una opinión al respecto, mientras que el 53% dice estar de acuerdo y un 11% totalmente de acuerdo, de este modo, la mayor parte de los colaboradores, se encuentran satisfechos con los bonos que les son otorgados en la Financiera Confianza.

Figura 7

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a los bonos que les es otorgado como reconocimiento a la productividad laboral, n=38.



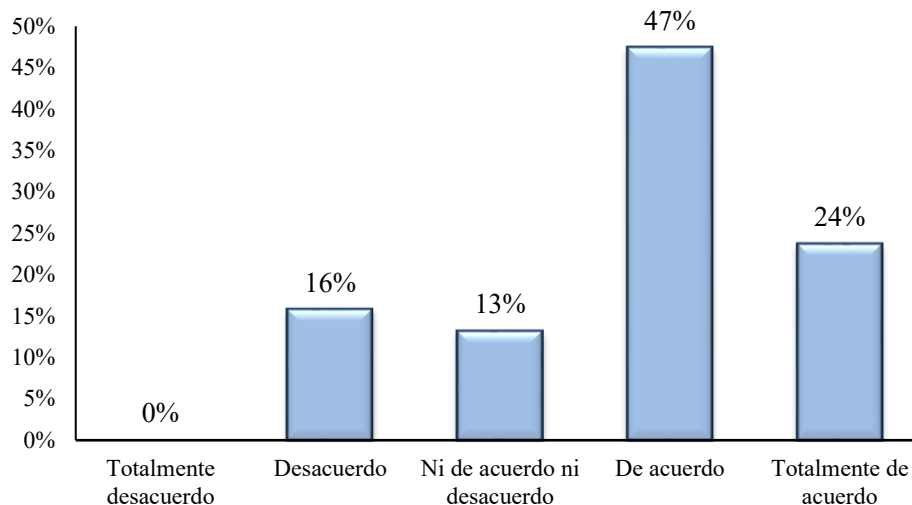
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.1.4. Indicador: Comisiones

La figura 8, permite observar las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza, respecto a las comisiones que les otorgan por el trabajo que realizan, teniendo que, un 16% manifiesta estar en desacuerdo, el 47% asegura estar de acuerdo y el 24% se muestra totalmente de acuerdo. Estos resultados conllevan a determinar más del 50% de los colaboradores se encuentran satisfechos con las comisiones que reciben por su trabajo.

Figura 8

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, referente a las comisiones mensuales que obtiene por el esfuerzo laboral, n=38.



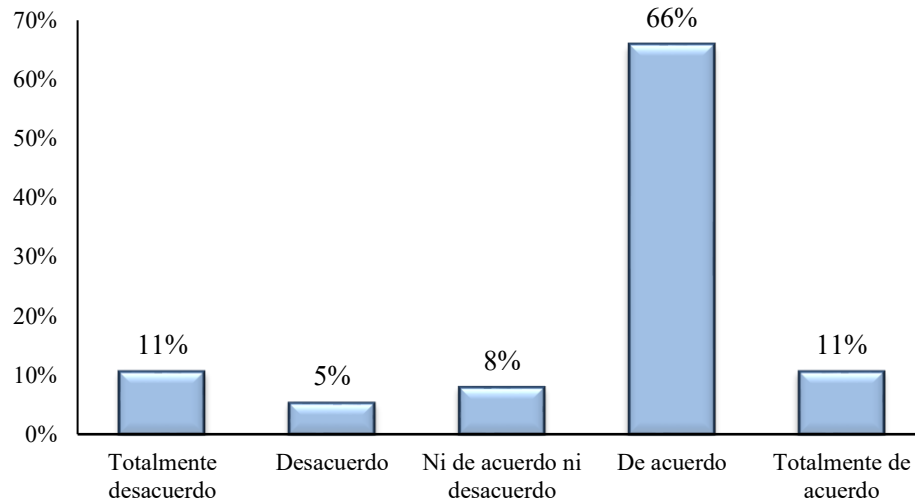
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.1.5. Indicador: Salario

La figura 9, pone en manifiesto, las percepciones de los colaboradores de de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, en cuanto al salario o remuneración que tienen en compensación a la importancia del cargo que desempeñan en sus labores, teniendo que el 11% se encuentra totalmente en desacuerdo, el 66% manifiesta estar de acuerdo y el 11% dice estar totalmente de acuerdo, de este modo, se identifica que los colaboradores se encuentran en la brecha de satisfacción con el salario que reciben en la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María.

Figura 9

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto al salario que perciben según la importancia del cargo que desempeñan, n=38.



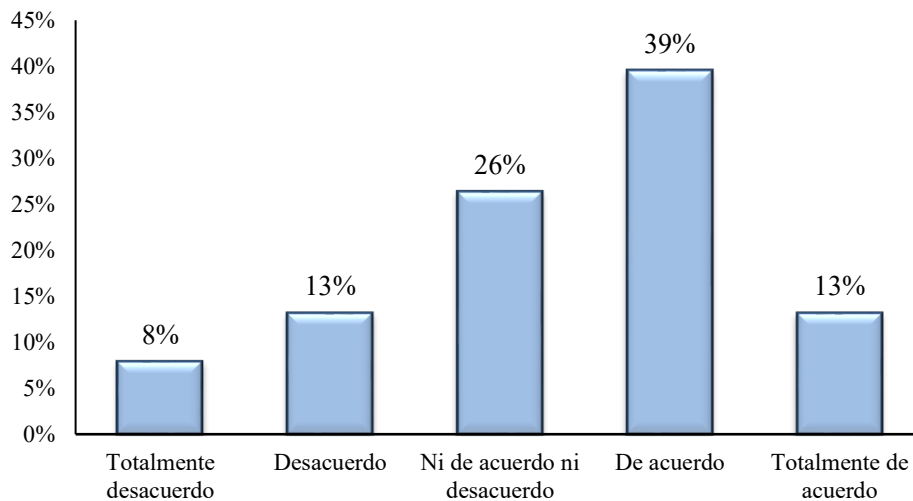
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.1.6. Indicador: Utilidades

La figura 10, demuestra las percepciones de los de los colaboradores de de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, en cuanto al cumplimiento de sus expectativas de las utilidades que les hace participe esta empresa, teniendo que, el 13% dice estar en desacuerdo, el 26% no emite algún parecer, el 39% dice estar de acuerdo y el 13% asegura estar totalmente de acuerdo. De este modo, con las utilidades que la Financiera Confianza llega a colmar las expectativas de sus colaboradores de la ciudad de Tingo María.

Figura 10

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, acerca de sus expectativas de las utilidades del que son partícipes en dicha empresa, n=38



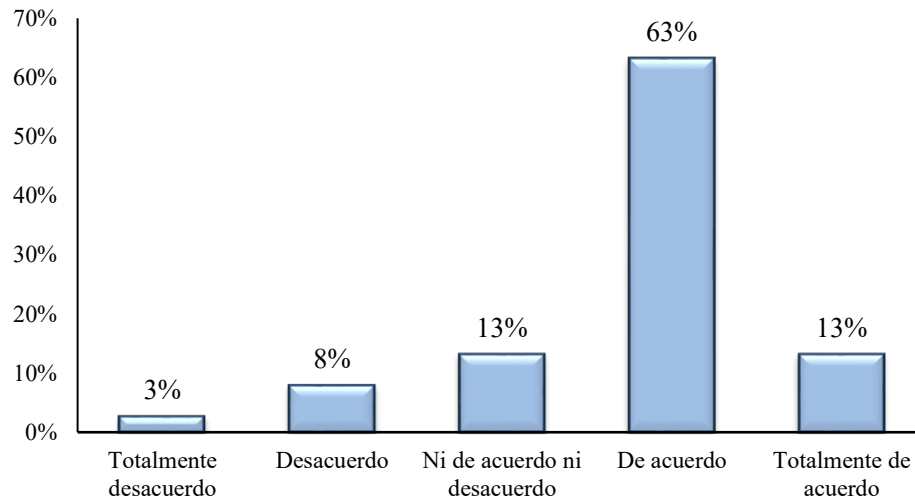
Nota: Encuesta, agosto 2020.

4.1.1.7. Indicador: Gratificaciones

Respecto a las gratificaciones que brinda la Financiera Confianza, el 63% y 13% los colaboradores aseguran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la justicia que les son entregadas y lo beneficiosos que son para ellos.

Figura 11

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a las gratificaciones que perciben según la importancia del cargo que desempeñan, n=38.



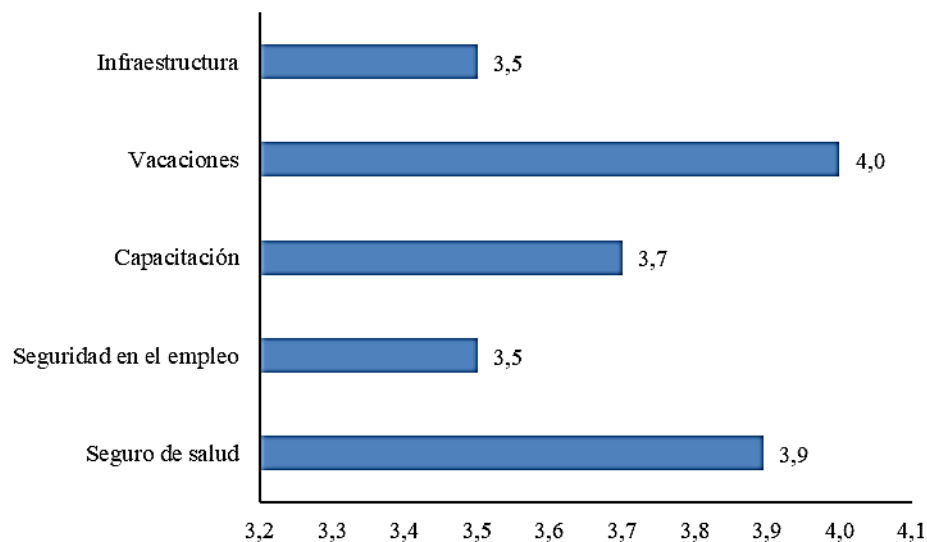
Fuente: Encuesta, agosto 2020.

4.1.2. Análisis de los indicadores de la dimensión no financieros

La dimensión no financieros, fue estudiada mediante 5 indicadores, teniendo que el indicador vacaciones es el mejor valorado, ya que obtuvo un promedio alto ($\bar{X}=4.0$), seguido por el indicador seguro de salud valorado como ligeramente alto ($\bar{X}=3.9$), luego se encuentran los indicadores capacitación con un promedio de ($\bar{X}=3.7$), seguridad en el empleo ($\bar{X}=3.5$), infraestructura ($\bar{X}=3.5$), que obtuvieron promedios valorados como regular (ver figura 12).

Figura 12

Valoración de los indicadores de la dimensión no financieros de la variable Compensación laboral, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



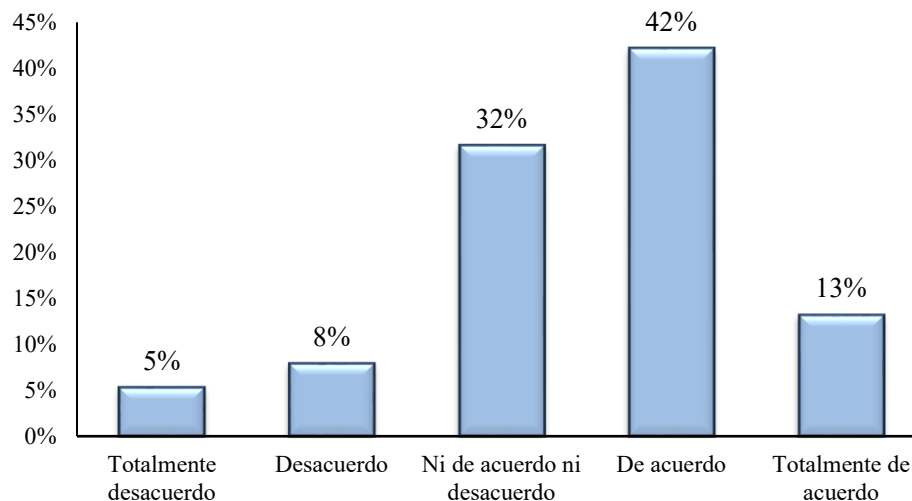
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.2.1. Indicador: Infraestructura y equipamiento

La figura 13, permite conocer las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza, respecto a la comodidad que les brinda la empresa mediante infraestructura y equipamiento para desempeñar sus funciones, teniendo que el 32% prefiere no emitir una opinión, sin embargo, el 42% y 13% aseguran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con la infraestructura y equipamiento que les brinda esta empresa. De esta manera permiten determinar que se encuentran satisfechos con este indicador.

Figura 13

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a la comodidad que les brinda la empresa mediante infraestructura y equipamiento para desempeñar sus funciones, n=38.



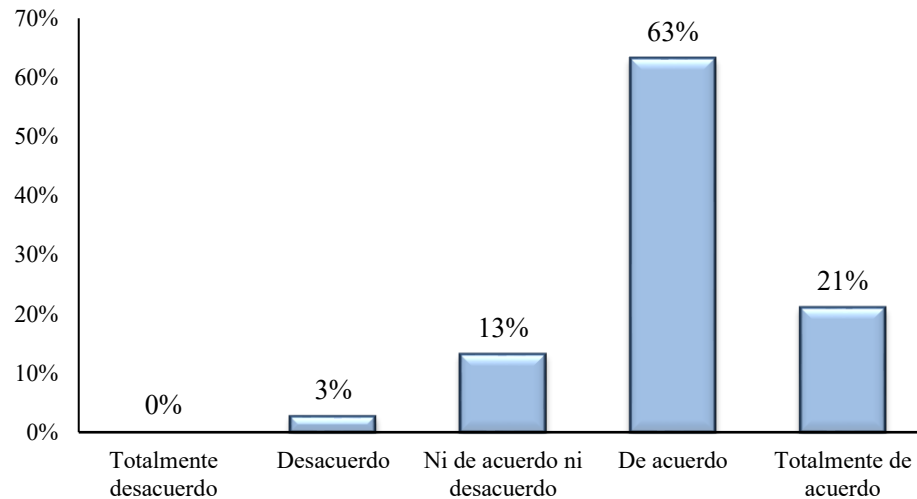
Fuente: Encuesta, agosto 2020.

4.1.2.2. Indicador: Vacaciones

La figura 14, muestra las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto al cumplimiento de las normas legales para otorgar vacaciones a sus empleados, teniendo que el 63% se muestra de acuerdo y el 21% se encuentra totalmente de acuerdo. De este modo, permiten determinar que se encuentran satisfechos con las vacaciones que les brinda la Financiera Confianza.

Figura 14

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto al cumplimiento de las normas legales para otorgar vacaciones a sus empleados, n=38.



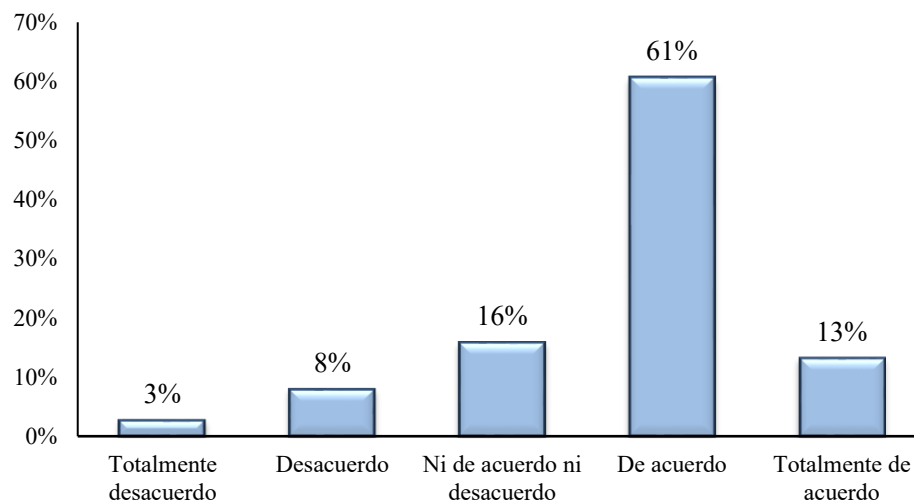
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.2.3. Indicador: Capacitación

La figura 15, permite conocer la percepción de los colaboradores respecto a los programas de capacitaciones que desarrolla la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, para mejorar sus competencias laborales, teniendo que el 16% prefiere no emitir una opinión, mientras que el 61% y 13% dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con las capacitaciones que desarrolla esta empresa.

Figura 15.

Percepción de los colaboradores respecto a los programas de capacitaciones que desarrolla la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, para mejorar sus competencias laborales, n=38.



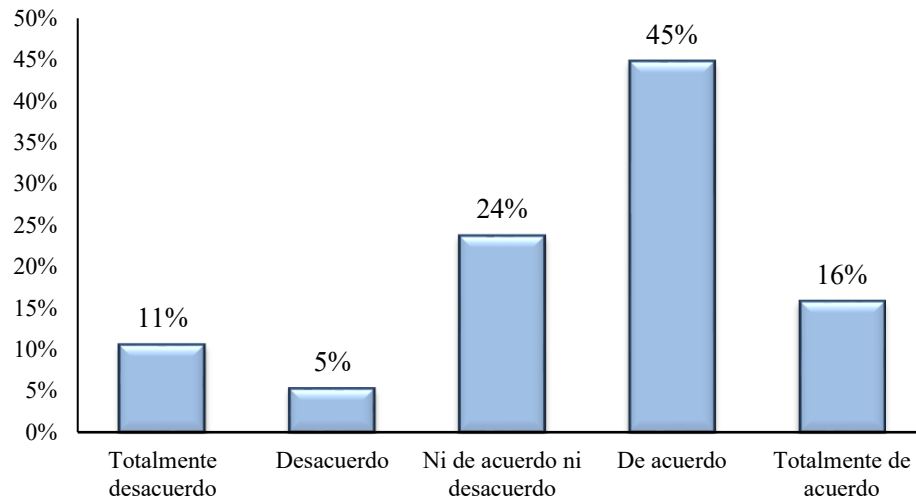
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.2.4. Indicador: Seguridad en el empleo

La figura 16, muestra la distribución de la percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a la seguridad de empleo mediante el tipo de contratos laborales que les otorga esta empresa, teniendo que el 24% no emite una opinión al respecto, mientras que el 45% dice estar de acuerdo y el 16% asegura estar totalmente de acuerdo. Logrando determinar que mayoritariamente los colaboradores se encuentran satisfechos con la seguridad laboral que les ofrece esta institución.

Figura 16

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto a la seguridad de empleo mediante el tipo de contratos laboral que les otorga esta empresa, n=38.



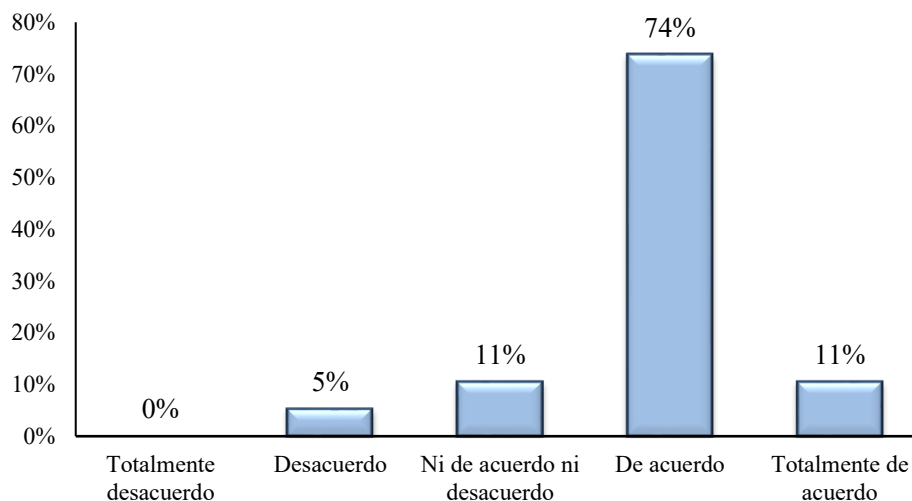
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.1.2.5. Indicador: Seguro de salud

La figura 17, permite observar la distribución de la percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto al seguro social de salud que les otorga esta empresa, teniendo que el 74% asegura estar de acuerdo y el 11% totalmente de acuerdo, logrando determinar que los colaboradores se encuentran satisfechos con el seguro social de salud que les ofrece la Financiera Confianza.

Figura 17.

Percepción de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, respecto al seguro social de salud que les otorga esta empresa, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

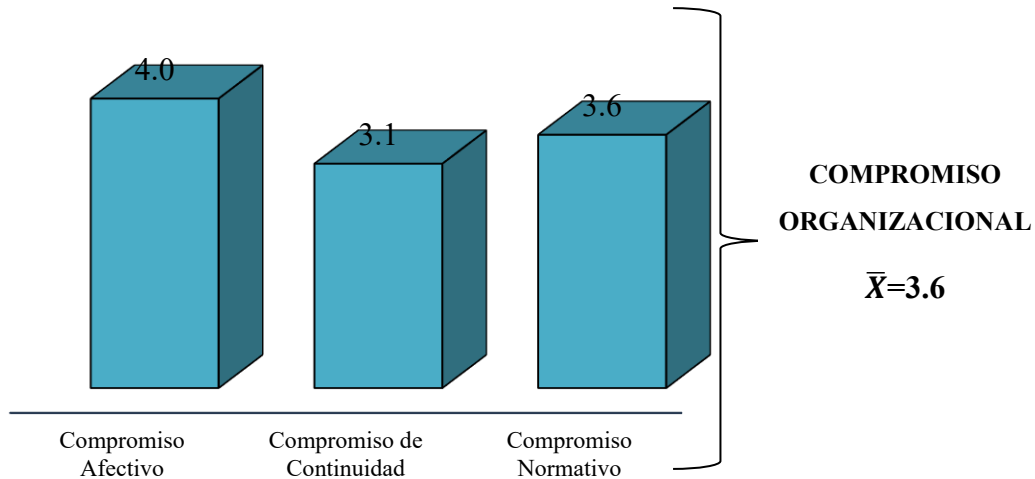
4.2. Análisis de la variable Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional, fue investigado mediante tres dimensiones, teniendo que la dimensión compromiso afectivo, alcanzó una valoración alta ya que obtuvo $\bar{X}=4.0$ de promedio, demostrando que los colaboradores desean permanecer en la Financiera Confianza, seguido se tiene a la dimensión Compromiso Normativo, el cual es valorado como regular ya que obtuvo un promedio de $\bar{X}=3.6$ dando a conocer que los colaboradores sienten que deberían permanecer en la organización, y la dimensión Compromiso de Continuidad, también es valorado como regular, debido que obtuvo $\bar{X}=3.1$ de promedio, de modo que, los colaboradores de la Financiera Confianza, demuestran que su necesidad de permanencia en la institución es regular.

Dado el promedio general de $\bar{X}=3.6$ de la variable 2 se determina que Compromiso Organizacional que poseen los colaboradores de la Financiera confianza es regular, como se muestra en la figura 18.

Figura 18

Valoración general del compromiso organizacional de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, en base a sus percepciones, n=38.



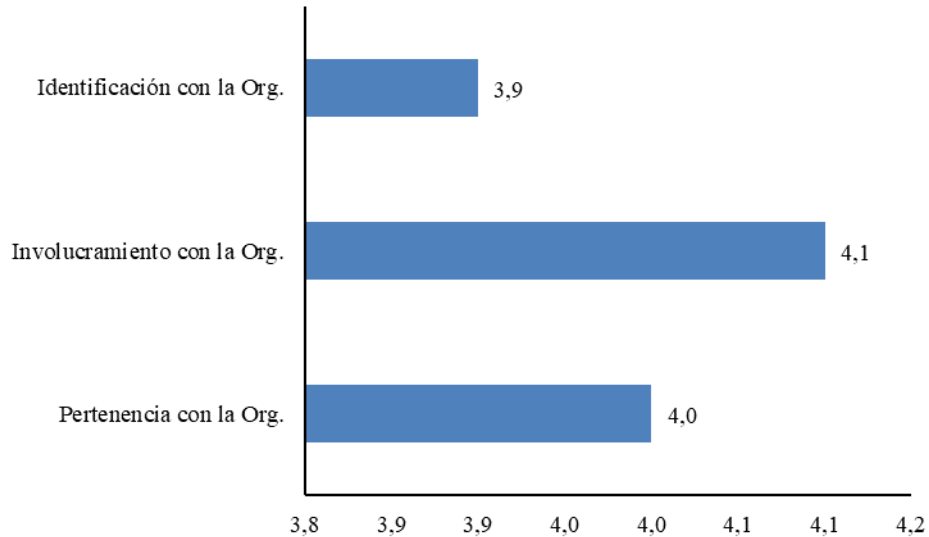
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.2.1. Análisis de la dimensión Compromiso Afectivo

La dimensión compromiso afectivo, fue estudiada mediante tres indicadores, se tiene la figura 19, que muestra que el indicador mejor desarrollado en los colaboradores de la Financiera Confianza es el involucramiento organizacional ya que obtuvo $\bar{X}=4.1$ de promedio siendo este calificado como alto, seguido por el indicador pertinencia con $\bar{X}=4.0$ de promedio también calificado como alto, y el indicador identificación con la organización $\bar{X}=3.9$ es ligeramente alto en los colaboradores.

Figura 19

Valoración de los indicadores de la dimensión compromiso afectivo de la variable Compromiso organizacional, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

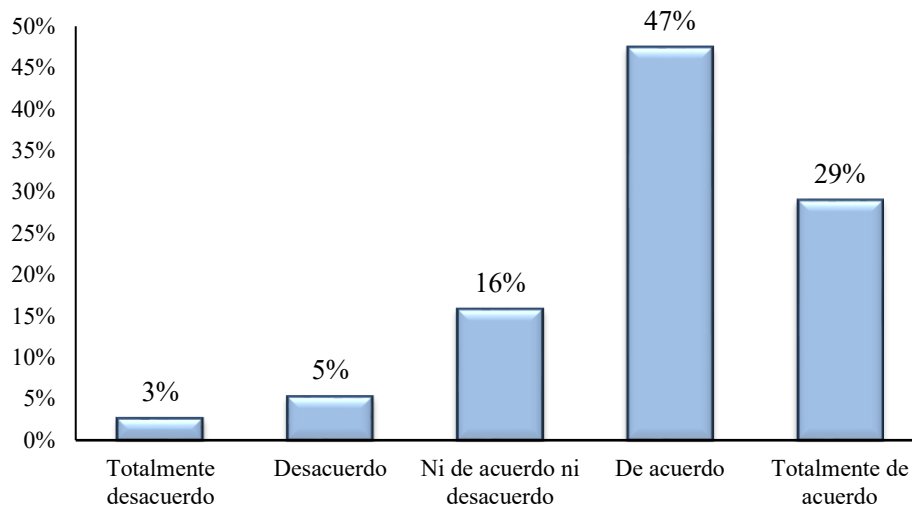
4.2.1.1. Indicador: Identificación con la Organización

En el instrumento de recolección se presentó la afirmación: Me identifico con los problemas actuales para el pleno funcionamiento de esta empresa.

De este modo, la figura 20, permite observar la distribución de las respuestas, donde, el 16% no emite alguna opinión, el 47% y 29% aseguran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente. Es decir, mayoritariamente los colaboradores de la Financiera Confianza se identifican con los problemas que ocurren en el funcionamiento de la empresa.

Figura 20

Distribución de la identificación con la organización que poseen los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

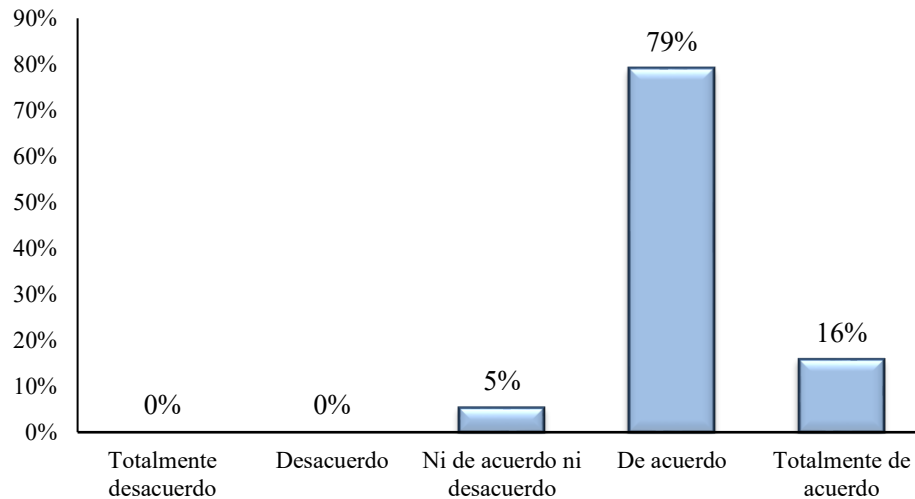
4.2.1.2. Indicador: Involucramiento con la organización

A la afirmación: Considero que esta empresa debe consolidar su desarrollo pleno en el mercado financiero, me gustaría involucrarme mucho para que él logre esa meta.

La figura 21, muestra que, un bajo porcentaje (5%) no emite alguna opinión, sin embargo, se tiene que el 79% y 16% de colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo, de este modo un alto porcentaje de colaboradores dan a entender que tienen el deseo de involucrarse en la consolidación y desarrollo de la Financiera Confianza.

Figura 21

Distribución del involucramiento que tienen los colaboradores con la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

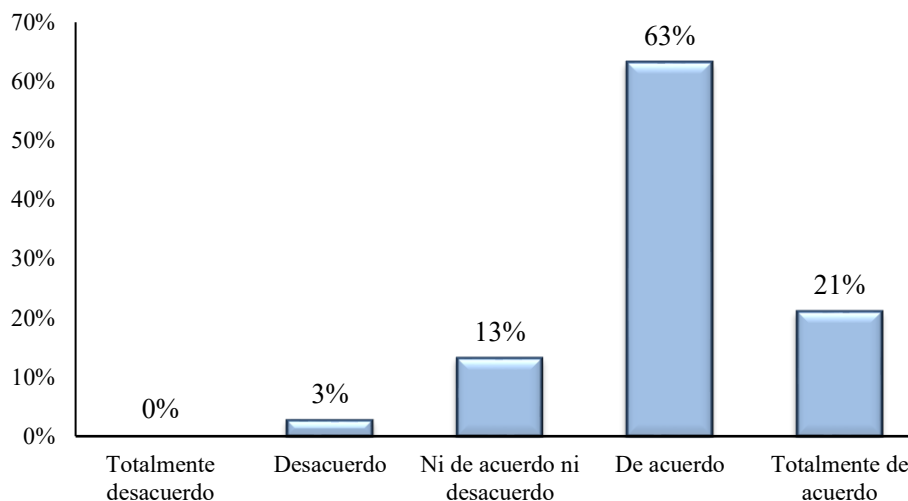
4.2.1.3. Indicador: Pertenencia

Los colaboradores de la Financiera Confianza, ante la afirmación: Tengo un gran sentido de pertenencia con esta empresa financiera

En la figura 22, se evidencia sus respuestas, donde el 84% de los colaboradores se encuentran en la brecha positiva es decir demuestran un sentido de pertenencia con la Financiera Confianza (63% de acuerdo y 21% totalmente de acuerdo), hay un grupo de 13% de colaboradores que no emite opinión al respecto.

Figura 22

Distribución del sentido de pertenencia que tienen los colaboradores con la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



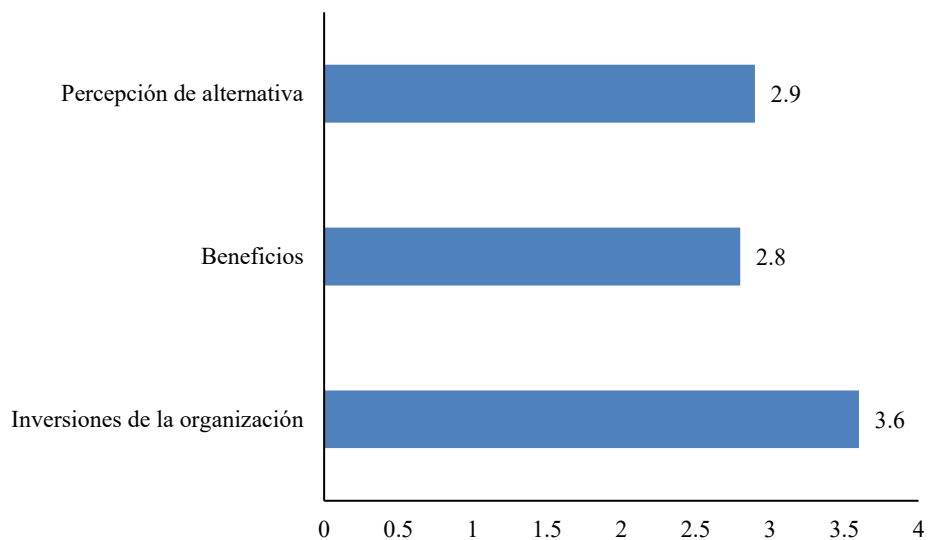
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.2.2. Análisis de la dimensión Compromiso de Continuidad

La dimensión compromiso de continuidad, conformada por tres indicadores, se tiene la figura 23, que muestra que el indicador más valorado por los colaboradores es la inversión en la Financiera Confianza ya que obtuvo $\bar{X}=3.6$ de promedio, siendo este calificado como regular su necesidad de quedarse en la organización, y los indicadores percepción de alternativa con $\bar{X}=2.9$ de y beneficios con $\bar{X}=2.8$ fueron valorados como ligeramente regular por los colaboradores.

Figura 23

Valoración de los indicadores de la dimensión continuidad en la organización de la variable Compromiso organizacional, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

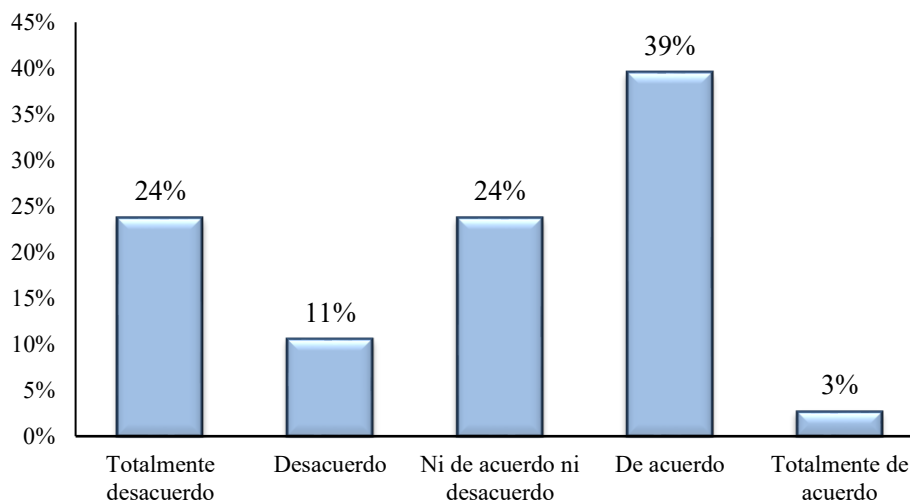
4.2.2.1. Indicador: Percepción de alternativas

A los colaboradores de la Financiera Confianza, se les presentó la afirmación: Si dejara de trabajar en esta empresa, pienso que muchas de mis asuntos personales se verían afectados.

Teniendo los resultados en la figura 24, donde el 24% y 11% dicen estar totalmente en desacuerdo y desacuerdo respectivamente, es decir, perciben tener otras alternativas laborales, en tanto el 24% no manifiesta alguna opinión, y el 39% dice estar de acuerdo y el 3% totalmente de acuerdo, de estos últimos se puede concluir se identifican con la Financiera Confianza.

Figura 24

Distribución de percepción de alternativas que tienen los colaboradores con la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

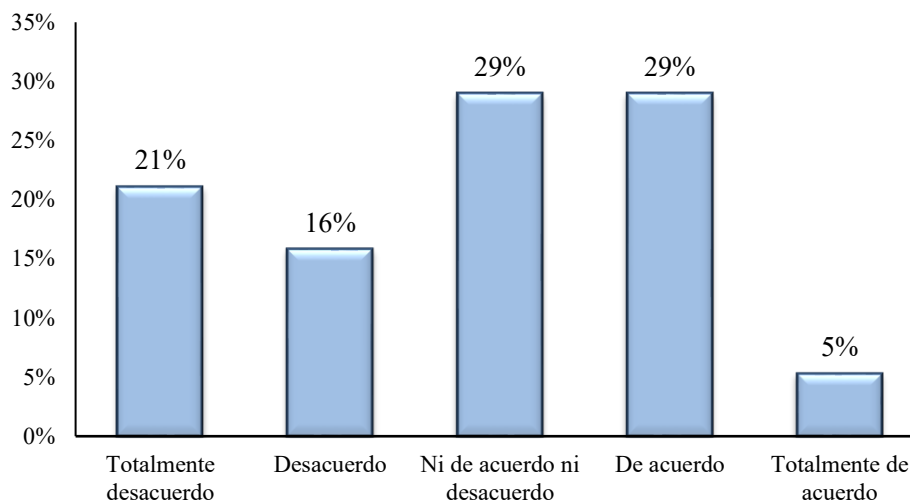
4.2.2.2. Indicador: Percepción de beneficio

Se presentó la afirmación: Si continúo trabajando en esta empresa, es porque en otras no tendría los mismos beneficios que los tengo ahora.

En la figura 25, se presentan las respuestas dadas por los colaboradores de Financiera Confianza, teniendo una distribución dispersa, ya que el 21% y 16% aseguran estar totalmente en desacuerdo y desacuerdo respectivamente, es decir este grupo de colaboradores considera que si tendría los mismos beneficios en otras empresas. Se tiene también a un grupo de 29% que no emite alguna opinión en este aspecto, y otro grupo de 29% y 5% que dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, perciben que no encontrarían los mismos beneficios en otra organización.

Figura 25

Distribución de la percepción de beneficio que tienen los colaboradores en la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

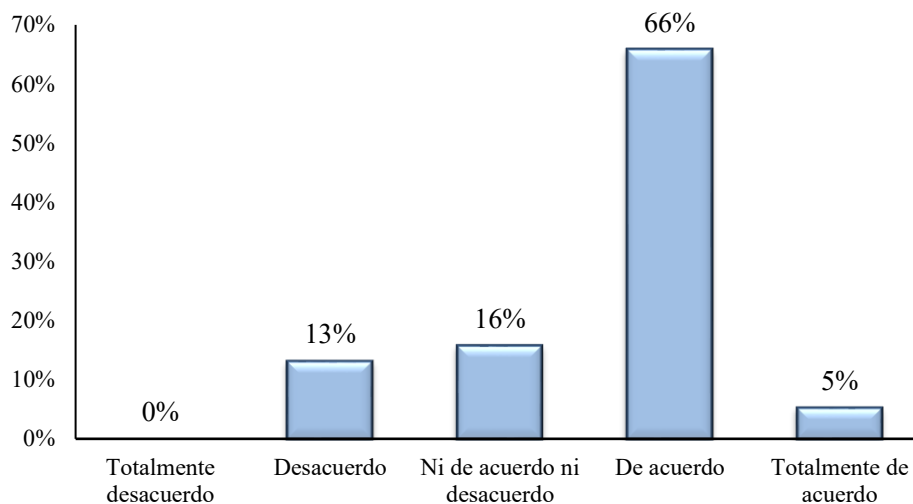
4.2.2.3. **Indicador: Inversiones en la organización.**

Ante la afirmación: La empresa financiera desarrolla planes de inversión (crecimiento) que me producen un clima de seguridad y desarrollo profesional.

Los colaboradores manifestaron las respuestas, que se evidencian en la figura 26, donde el 13% dice estar en desacuerdo con la afirmación, el 16% no presenta alguna opinión, mientras que el 66% y 5% se muestran de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con la afirmación, de esta manera se puede entender que estos últimos se ubican en la brecha de la satisfacción, debido que, perciben que la Financiera Confianza realizan inversiones que les permite gozar de un clima de seguridad y desarrollarse profesionalmente.

Figura 26

Distribución de la percepción que tienen los colaboradores respecto a las inversiones para un clima de seguridad y desarrollo profesional, que realiza la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



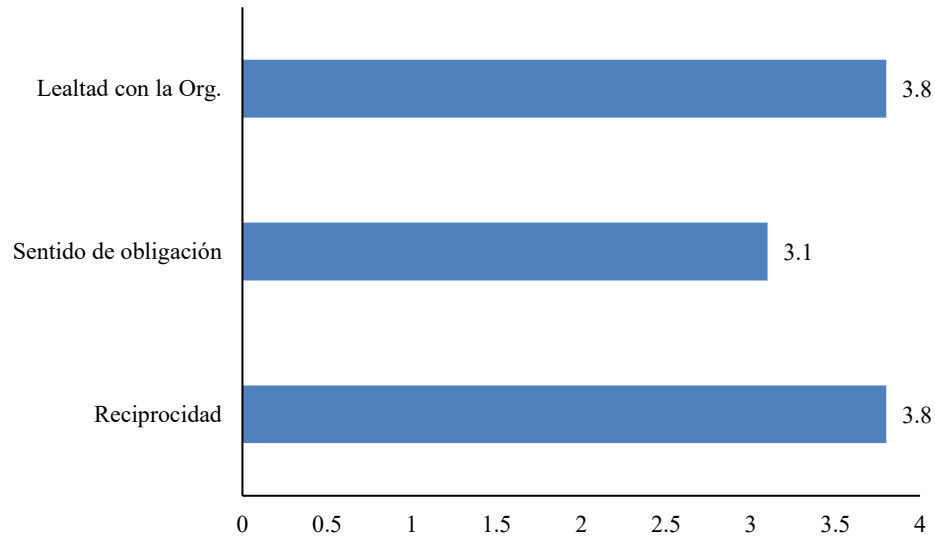
Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.2.3. Análisis de la dimensión Compromiso Normativo

Esta dimensión, se investigó a través de tres indicadores que permitieron esclarecer el sentimiento de compromiso normativo de los colaboradores de la Financiera Confianza, teniendo que la figura 27, presenta al indicador sentido de obligación con una valoración regular ($\bar{X}=3.1$), y los indicadores lealtad organizacional ($\bar{X}=3.8$) y la reciprocidad ($\bar{X}=3.8$) son valorados como ligeramente alto.

Figura 27

Valoración de los indicadores de la dimensión compromiso normativo de la variable Compromiso organizacional, en base a las percepciones de los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

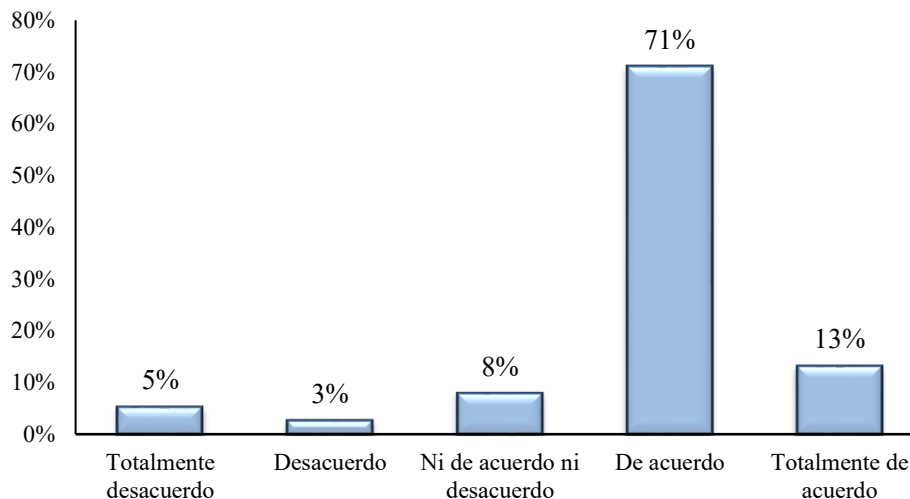
4.2.3.1. Indicador: Lealtad con la Organización

Se presentó la afirmación: Siento que esta empresa financiera merece mi lealtad y fidelidad.

Las respuestas que se presentan en la figura 28, demuestran una distribución bastante sesgada ya que, 71% y 13% se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, dando a conocer que los colaboradores de la Financiera Confianza consideran que esta empresa merece su lealtad y fidelidad.

Figura 28

Distribución del sentimiento de lealtad y fidelidad que los colaboradores tienen a la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

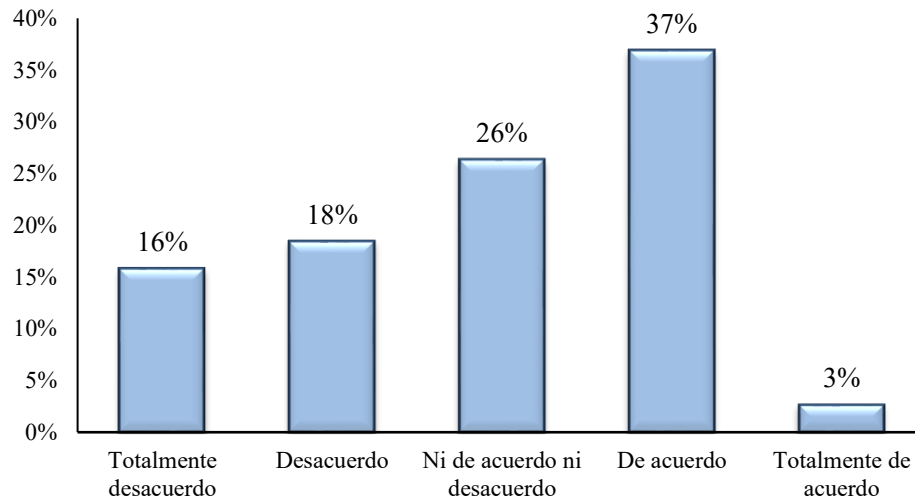
4.2.3.2. Indicador: Sentido de obligación

Ante la afirmación: Si se presentara la oportunidad de mejorar mi situación económica y laboral, no tendría problema en dejar esta empresa, ya que esto no aumentará la presión laboral en mis compañeros.

La figura 29, presenta que, el 37% dice estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación, el 26% no manifiesta opinión alguna, el 18% y 16% aseguran estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. De este modo, se concluye que los colaboradores de la Financiera Confianza, no presentan sentido de obligación para permanecer en esa institución, lo cual permite que su desempeño sea efectivo ya que se mantienen en su centro de labores porque lo desean.

Figura 29

Distribución del sentimiento de obligación con los compañeros de trabajo que los colaboradores tienen en la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

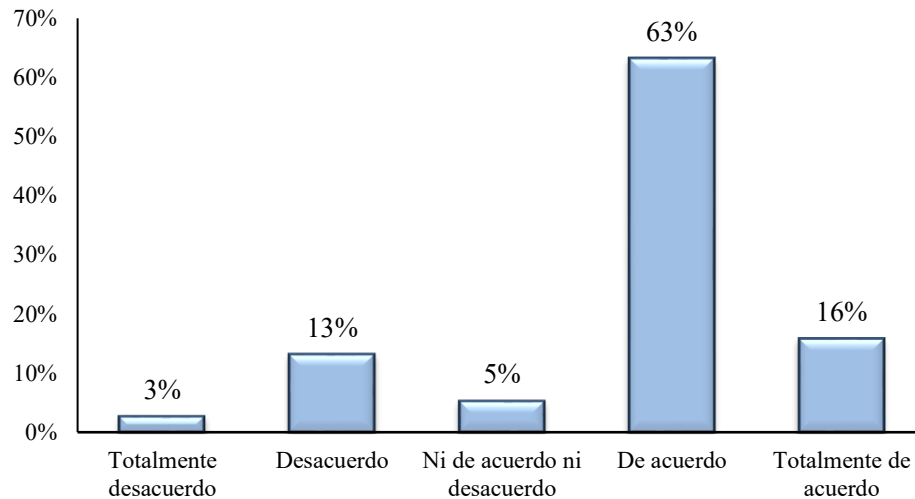
4.2.3.3. Indicador: Reciprocidad

Se presentó la afirmación: Por la compensación económica (remuneración y otros beneficios) que recibo en esta empresa, me siento comprometido a retribuirla con mi esfuerzo y mejor desempeño laboral.

Teniendo la figura 30, sonde se presenta las respuestas dadas por los colaboradores de la Financiera Confianza, evidenciándose que el 63% asegura estar de acuerdo con la afirmación y el 16% totalmente de acuerdo, es decir, los colaboradores de esta empresa, aseguran tener un sentimiento de reciprocidad laboral.

Figura 30

Distribución del sentimiento de reciprocidad laboral que tienen los colaboradores con la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, n=38.



Nota. Encuesta, agosto 2020.

4.3. Contrastación de hipótesis

Al haber recaudado información mediante un cuestionario de encuesta con opciones de respuesta de tipo Likert, es necesario determinar si los datos recaudados se distribuyen normalmente, para ello, se procesó mediante el estadístico Shapiro Wilk siendo ideal para muestras pequeñas (>50), de este modo, se tiene la tabla 7, donde se puede apreciar que, para la variable compensación laboral, la significancia es 0.601, al ser mayor que el margen de error 0.05, se determina que los datos de esta variable tienen una distribución normal, sin embargo, los datos de la variable Compromiso organizacional obtuvieron una significancia de 0.018 al ser menor que el margen de error 0.05, se determina que los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 7.

Prueba de normalidad de los datos de la investigación

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Compensación laboral	,977	38	,601
Compromiso organizacional	,929	38	,018

Dado, la diferencia en distribución de datos de las variables, la contrastación de las hipótesis se realizará mediante el estadístico Rho de Spearman, ya que permite medir la correlación de variables no paramétricas, teniendo como condicionantes para determinar la correlación de variables que el P-valor o significancia bilateral sea menor al margen de error ($\alpha=0.05$), asimismo, el coeficiente de correlación hace alusión al nivel o grado en que las variables se relacionan, teniendo intervalo desde -1.00 hasta +1.00, entendiéndose que hay relaciones negativas o inversas y positivas o directas respectivamente, en caso de que se determine un valor igual a cero, se trataría de una correlación nula.

Los colaboradores encuestados brindaron su percepción acerca de la compensación que les brinda la Financiera Confianza y del compromiso que ellos tienen con dicha institución. Se calculó la jerarquía media de los datos, por lo que se asignó un orden numérico a las percepciones, para que sean ordenadas de manera ascendente, asignando a la percepción menos favorable una calificación de 1, y a la más favorable o positiva una calificación de 5.

El presente estudio, estuvo encaminada en comprobar la siguiente hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.

H_a: Existe relación significativa entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019

Tabla 8*Comprobación de Hipótesis General de la investigación*

			COMPENSACIÓN LABORAL	COMPROMISO ORGANIZ.
Rho de Spearman	COMPENSACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,039
		Sig. (bilateral)	.	,814
		N	38	38
	COMPROMISO ORGANIZACIONA L	Coefficiente de correlación	,039	1,000
		Sig. (bilateral)	,814	.
		N	38	38

Según la matriz de correlación presentada en la tabla 8, la significancia bilateral es mayor al margen de error ($P. Valor=0.814 > \alpha=0.05$), permite asegurar que la variable compensación laboral no se relaciona significativamente con la variable compromiso organizacional, con un nivel de coeficiente de correlación bajo ($\rho=0.039$) y directamente proporcional. De este modo se rechaza la hipótesis alterna planteada en la investigación y se acepta la hipótesis nula, que ya que la compensación laboral que brinda la Financiera Confianza a sus colaboradores no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional que estos tienen por dicha institución.

4.3.1. Contrastación de hipótesis específica 1

En la hipótesis específica 1, se presume que:

H_{01} : La compensación financiera no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María 2019.

Ha₁: La compensación financiera se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María 2019.

La tabla 9, presenta la matriz de correlación de variables, donde la significancia bilateral es mayor al margen de error (P. Valor=0.454 > $\alpha=0.05$), con un nivel de coeficiente de correlación negativa ($\rho = -0.125$). De este modo se rechaza la hipótesis alterna específica 1, planteada en la investigación, llevando a aceptar la hipótesis nula 1 debido que, la compensación financiera que brinda la Financiera Confianza a sus colaboradores no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional que estos tienen por dicha institución.

Tabla 9

Comprobación de Hipótesis Específica 1.

			COMPENSACIÓN FINANCIERO	COMPROMISO ORG.
Rho de Spearman	COMPENSACIÓN FINANCIERO	Coefficiente de correlación	1,000	-,125
		Sig. (bilateral)	.	,454
		N	38	38
	COMPROMISO ORG.	Coefficiente de correlación	-,125	1,000
		Sig. (bilateral)	,454	.
		N	38	38

4.3.2. Contrastación de hipótesis específica 2

En la hipótesis específica 2, se presume que:

Ho₂: La compensación no financiera no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María 2019.

Ha₂: La compensación no financiera se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María 2019.

La tabla 10, presenta la matriz de correlación de variables, donde muestra que la significancia bilateral es mayor al margen de error ($P. Valor=0.177 > \alpha=0.05$), asimismo, el nivel de coeficiente de correlación es bajo ($\rho=0.224$) y directamente proporcional. De acuerdo a estos resultados, se rechaza la hipótesis alterna específica 2, planteada en la investigación, aceptando la hipótesis nula específica 2 ya que, la compensación no financiera que brinda la Financiera Confianza a sus colaboradores no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional que estos tienen por dicha institución.

Tabla 10

Comprobación de Hipótesis Específica 2.

			COMPENSACIÓN NO FINANCIERO	COMPROMISO ORG.
Rho de Spearman	COMPENSACIÓN NO FINANCIERO	Coefficiente de correlación	1,000	,224
		Sig. (bilateral)	.	,177
		N	38	38
	COMPROMISO ORG.	Coefficiente de correlación	,224	1,000
		Sig. (bilateral)	,177	.
		N	38	38

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En cuanto una empresa requiere los servicios de una persona, plantea los términos compensatorios para dar inicio a la relación laboral entre el empleador y el empleado, poniendo sobre la mesa los deberes y derechos a los que los trabajadores estarán supeditados, quedando en el juicio de los empleados si estas compensaciones se ajustan a sus necesidades y son aceptables. Por otro lado, se tiene al compromiso organizacional que los empleados llegan a tener con la empresa donde trabajan, identificándose e involucrándose con la institución, los cuales son impulsados por diferentes factores, lo que permite que los trabajadores tengan un alto desempeño laboral, logrando alcanzar los objetivos organizacionales.

De este modo el presente estudio, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la compensación laboral y el compromiso organizacional, que en este caso es estudiado en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María. Estando fundamentada en la hipótesis de que existe relación significativa entre estas variables, se recolectó información de los 38 trabajadores de la sede Tingo María, que según el procesamiento de la información, mediante el estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre estas variables, se obtuvo una significancia bilateral mayor al margen de error ($P. Valor=0.814 > \alpha=0.05$) y un nivel de coeficiente de correlación muy bajo ($\rho=0.039$) y directamente proporcional, estos resultados llevaron rechazar la hipótesis planteada en la investigación, es decir, en el caso de la compensación laboral que brinda la Financiera confianza de Tingo María a sus trabajadores no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional que estos tienen con la empresa.

Estos resultados, discrepan de la relación significativa, de grado regular e inversa, que existe entre la gestión de compensación con la deserción laboral en los colaboradores del área de ventas de la empresa Atento S.A. de la ciudad de Lima (Flores I. , 2019), ya que, tratándose de áreas similares, y la muestra estudiada en ambos casos está compuesta por personal de fuerza de ventas, se podría esperar que los resultados sean similares, sin embargo, esta discrepancia puede ser explicado por la diferencia en el rubro en el cual se desempeñan, también se tiene la diferencia con los resultados del estudio realizado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión en el año 2018, en quienes encontraron que existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional que manifestaban, siendo una correlación regular ($Rho=0.605$) y directamente proporcional (Gonzales, 2018).

Los colaboradores de la Financiera Confianza de Tingo María califican como regular ($\bar{X}=3.65$) la compensación laboral que les brinda esta empresa, siguiendo la clasificación de Chiavenato (2009) de las compensaciones, en financieras y no financieras, en el presente estudio, tanto las compensaciones financieras ($\bar{X}=3.6$) y no financieras ($\bar{X}=3.7$) obtuvieron valoraciones regular, se puede rescatar que las no financieras son un poco mejor valoradas por los trabajadores. Concordando con el estudio realizado a los trabajadores de las municipalidades que conforman la provincia de Tocache, donde determinaron que existía relación significativa regular y positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional (Carrion, 2018). De este modo, lo mencionado por Pacheco (2019) toma relevancia porque la compensación son las diversas formas en que las empresas hacen llegar el pago de sus servicios a los trabajadores por el trabajo que realizan, permitiendo a la empresa atraer y fidelizar a su capital humano, de igual modo, con la Universidad ESAN (2016) asegurando

que la compensación permite a las empresas atraer, retener y motivar a las personas idóneas que contribuirán al logro de los objetivos institucionales; impactando directamente en los resultados de las empresas, siendo los empleados los que permiten enfrentar a las diversas variables de mercado y competencia (Carnaqué, 2014). Por lo que es necesario que las compensaciones laborales sean proyectadas de manera efectiva hacia los trabajadores, que estos logren percibir que están siendo justamente reconocidos por la labor que desempeñan en la institución.

En tanto el compromiso organizacional que poseen los colaboradores de la Financiera Confianza, de acuerdo a sus propias declaraciones es regular ($\bar{X}=3.6$), teniendo el compromiso afectivo más desarrollado ($\bar{X}=4.0$), de este modo, los colaboradores de esta financiera, demuestran que tienen deseos de permanecer en esta organización, identificándose con los objetivos organizacionales ($\bar{X}=3.9$), asimismo se involucran con la empresa ($\bar{X}=4.1$) y sienten que pertenecen a la Financiera Confianza ($\bar{X}=4.0$).

Del mismo modo, poseen un regular compromiso normativo ($\bar{X}=3.6$), demostrando una regular lealtad y reciprocidad con la empresa, de este modo, este tipo de compromiso revela que los colaboradores de la Financiera Confianza, tendrían la perspectiva de consecuencias negativas que ocasionaría a la empresa si dejaran de trabajar en dicha organización (Jaros, 2007), si bien, poseen una ligeramente alta lealtad ($\bar{X}=3.8$) y reciprocidad ($\bar{X}=3.8$), y un regular sentido de obligación ($\bar{X}=3.1$), también poseen un regular compromiso de continuidad ($\bar{X}=3.1$). Según las valoraciones dadas a estas dos últimas dimensiones, se puede determinar que, los colaboradores no se encuentran impulsados a permanecer en la Financiera Confianza por cuestiones de falta de oportunidades en otras empresas, o porque creen que su presencia en la empresa es indispensable, sino que, demuestran un alto compromiso afectivo,

es decir permanecen en esta empresa, porque se sienten valorados, logrando identificarse e involucrarse con esta empresa, coincidiendo con los resultados obtenidos en los trabajadores de Indurama de La Cuenca-Ecuador, donde poseen un mayor compromiso afectivo, en comparación con el compromiso normativo y el compromiso de continuidad (Andrade, 2017).

Según los resultados de la investigación se rechaza la hipótesis específica 1 (H_a), dado que la significancia bilateral es mayor al alfa ($P. Valor=0.454 > \alpha=0.05$) y un nivel de coeficiente de correlación negativo ($\rho = -0.125$) e indirectamente proporcional, se determina que no existe relación significativa entre la compensación financiera con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera confianza de Tingo María 2019, asimismo, se rechaza la hipótesis específica 2 (H_a) porque la significancia bilateral es mayor al alfa ($P. Valor=0.177 > \alpha=0.05$) y un nivel de coeficiente de correlación bajo ($\rho = -0.224$) y directamente proporcional, se determina que no existe relación significativa entre la compensación no financiera con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera confianza de Tingo María 2019.

Aunque, los resultados con respecto a las correlaciones de las variables y dimensiones no fue favorable en cuanto a la hipótesis planteadas en la investigación, es necesario tomar en cuenta que, la Financiera Confianza, viene desarrollando una regular labor en cuanto a la compensación, sin embargo, será necesario que mejoren para que también sus empleados logren percibir una mejor valoración de sus trabajos, ya que hasta las compensaciones no financieras tuvieron la misma valoración, debido que no todo se trata de reconocimiento económico, también del clima laboral, el ambiente físico y la seguridad del empleo entre otros.

Sin embargo, al no existir una relación significativa entre la compensación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Financiera Confianza, se pudo determinar un regular compromiso organizacional, lo que podría ser explicado por otros factores que no fueron estudiados en la presente investigación, los cuales estarían incidiendo en los trabajadores que les permite fortalecer el compromiso con la organización en la que laboran, como en el caso del compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito-Ecuador, donde la prevalencia del compromiso organizacional se encuentra en docentes del género femenino siendo notable particularmente en el compromiso afectivo (Manzano, 2017), asimismo, en los resultados obtenidos por Tucto (2017), en el estudio realizado a los trabajadores de la Microred Aparicio Pomares en Huánuco, encontró altos niveles de compromiso afectivo, a pesar de la falta de liderazgo y desinterés de los directivos.

Dados los resultados de la presente investigación se sugiere que se realicen otros estudios de factores que estarían incidiendo en el compromiso organizacional de los trabajadores de las entidades financieras en la ciudad de Tingo María, con lo cual podamos tener mayores luces acerca de la motivación principal de los profesionales que laboran en este tipo de organizaciones.

CONCLUSIONES

1. Se determina que la relación no es significativa entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, debido que la significancia bilateral (P valor=0.814) es mayor al alfa ($\alpha=0.05$), asimismo, el nivel de correlación es muy bajo $\rho=0.039$. Los colaboradores aseguran que las compensaciones laborales son regular ($\bar{X}=3.65$) y poseen un regular ($\bar{X}=3.6$) compromiso organizacional en la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, se puede explicar que el compromiso que expresan puede ser por otros factores no estudiados en la investigación, siendo una de ellas la ética profesional.
2. Se determinó que la compensación financiera no se relaciona significativamente (P . Valor=0.454 > $\alpha=0.05$) con el compromiso organizacional en los colaboradores de la Financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, con un nivel de correlación bajo y negativo ($\rho=-0.125$). Asimismo, los colaboradores aseguran que las compensaciones financieras son regular ($\bar{X}=3.6$), en tanto, el compromiso afectivo es más desarrollado ($\bar{X}=4.0$) en comparación del compromiso normativo ($\bar{X}=3.6$) y compromiso de continuidad ($\bar{X}=3.1$)
3. Se determina que, la compensación no financiera no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de la financiera Confianza de la ciudad de Tingo María, porque, la significancia bilateral es mayor al margen de error (P . Valor=0.177 > $\alpha=0.05$), asimismo, el nivel de coeficiente de correlación es bajo ($\rho=0.224$); se tiene también que las compensaciones no financieras ($\bar{X}=3.7$) son regular según los colaboradores de la financiera Confianza de la ciudad de Tingo María.

RECOMENDACIONES

1. La Financiera Confianza tiene el reto de enfocar sus programas de compensaciones e incentivos, en base a una filosofía que motive a los colaboradores a brindar su máximo esfuerzo, con la finalidad que logre impactar de manera relevante en el cumplimiento de las metas organizacionales.
2. Aunque, actualmente el compromiso de los colaboradores no se encuentra motivado por las compensaciones que la Financiera Confianza les ofrece, es necesario que esta proporcione mayor relevancia al tema, dado que los colaboradores se encuentran prestos a brindar un buen servicio y al percibir que son altamente valorados, el rendimiento laboral incrementará reflejándose en la estabilidad y competitividad de la organización.
3. Al determinar que las compensaciones no financieras, tienen una mayor valoración, la Financiera Confianza, debería realizar esfuerzos por brindar un mejor ambiente laboral, infraestructura de calidad, mejorar su programa de capacitaciones y hacer que sus empleados se sientan seguros de su trabajo. Asimismo, se recomienda fomentar el trabajo en equipo, incentivar el desarrollo profesional, entre otros factores que incentiven a los colaboradores a identificarse, involucrarse, comprometerse y sentirse parte de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, S. (2017). *Identificación del tipo de compromiso organizacional en los colaboradores de Indurama*. Tesis de pregrado, Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7353>
- Ayala, R. (s.f.). *Tipos de bonos laborales*. Obtenido de Temas de Negocio: <https://www.temasdenegocio.com/tipos-de-bonos-para-trabajadores>
- Caldera, E., y Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A.* Tesis de Especialización, Universidad de Medellín, Medellín, Colombia. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S%26A%20Servicios%20y%20>
- Carnaqué, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo-2013*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2409/CARNAQUE%20ALVAREZ%20PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrion, Y. (2018). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María. Obtenido de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1539/YCU_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiaventao, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A.
- Fernández, A. (2017). *El compromiso organizacional*. Soria. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1>

- Flores, B., y Pujadas, A. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, I. (2019). *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima-2017*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/845/1/Flores%20Sare%2c%20Irma%20Patricia.pdf>
- Gestion.org. (s.f.). *Remuneración por comisiones*. Obtenido de <https://www.gestion.org/remuneracion-por-comisiones/>
- Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2_018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Hernández, B. (2018). *Compromiso organizacional en los trabajadores del área administrativa de una empresa privada del distrito de Jesús María*. Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3389/TRAB.SUF.PR_OF_Brenda%20Gabriela%20Hernandez%20Rios.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hernández, Fernández, y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Jiménez, L., & Hernández, S. (2010). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. *Revista Universidad Externado de Colombia*. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958>

- Madero, S. (2016). Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria. *Revista Investigación Administrativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4560/456046142003/html/>
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. (8 de diciembre de 2018). *Lo que debemos saber sobre las gratificaciones*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/235223-lo-que-deberemos-saber-sobre-las-gratificaciones>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (08 de agosto de 2019). *¿Qué son las utilidades?* Obtenido de <https://www.gob.pe/1044-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-que-son-las-utilidades>
- Mogollon, C. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A.-Callao 2018*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25908/Mogollon_YC_P.pdf
- Montilla, L., Sánchez, K., y Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Revista Ciencia Latina*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376/475>
- Pacheco, J. (3 de mayo de 2019). *¿Cuál es la importancia de la compensaciones y beneficios de una empresa?* Obtenido de Webyempresas: <https://www.webyempresas.com/compensaciones-y-beneficios-de-una-empresa/>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95 - 105.

- Peralta, M. (2022). *Sistema de compensaciones y la productividad laboral de una empresa automotriz-Lima, 2021*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87998/Peralta_IMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Redacción EC. (14 de mayo de 2019). CTS: la Compensación por Tiempo de Servicios a través de la historia del Perú. *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/respuestas/cts-compensacion-servicios-traves-historia-peru-dinero-fondos-bancos-cajas-financieras-noticia-nnda-nnlt-635253-noticia/>
- Ruíz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*.
- Tucto, V. (2017). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017*. Tesis de maestría, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1034/VITALIANA%20TUCTO%20LAVADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universidad ESAN. (agosto de 2016). *Consideraciones para diseñar políticas de compensación*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/consideraciones-para-disenar-politicas-de-compensacion>
- Vargas, R. (septiembre de 2019). Rotación laboral en el Perú: qué hacer para disminuirla? (C. Esan, Entrevistador) Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Wanyonyi, C. (2014). Factors affecting job involvement in an organization: case of Nzoia Sugar Company Limited. *International Journal of Innovative research & development*, 77-105.



ANEXO 1
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA ANÓNIMA

INSTRUCCIONES: Mucho agradeceré a usted su colaboración en responder el presente cuestionario, cuyo objetivo es conocer la relación existente en la Financiera CONFIANZA entre las compensaciones laborales y el compromiso laboral. Las respuestas vertidas reflejan su opinión objetiva sobre las preguntas formuladas. Por lo que le solicitamos responder cada una de las preguntas formuladas en el siguiente cuestionario. Marque con un aspa (x), la alternativa que mejor concuerde con su opinión para cada una de las preguntas formuladas:

DATOS DE CONTROL:

Tiempo de Servicio:

- a. Menos de 1 año b. Entre 1 y 2 años c. entre 3 y 5 años d. Mayor a 5 años

COMPENSACION LABORAL:

1	2	3	4	5
EN DESACUERDO	NADA DE ACUERDO	DESACUERDO /DEACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

Nº	COMPENSACION LABORAL	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considero que la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), está de acuerdo a las normas establecidas en el régimen laboral					
2	Estoy de acuerdo con la asignación familiar que recibo mensualmente establecido por ley.					
3	Estoy de acuerdo con los bonos que otorga la empresa por mi reconocimiento a la productividad laboral.					
4	Considero que las comisiones que me brinda la empresa en forma mensual por mi desempeño, son acordes al esfuerzo que realizo.					
5	Considero que mi remuneración está acorde a la importancia del cargo.					
6	Considero que las utilidades que hace partícipe la empresa cubren mis expectativas.					
7	Las gratificaciones que recibo por parte de la empresa, son justas y beneficiosas para mí.					
8	La infraestructura y equipamiento que ofrece la empresa, es cómodo para el desempeño de mis funciones en mí puesto de trabajo.					
9	Las vacaciones que me otorga la empresa están de acuerdo a las normas establecidas en el régimen laboral.					

10	La empresa desarrolla programas de capacitación que mejora mis competencias laborales					
11	La empresa me otorga seguridad de empleo con contratos indeterminados					
12	Estoy de acuerdo con los planes de seguridad social que ofrece la empresa a beneficio de todos los trabajadores					

COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

1	2	3	4	5
EN DESACUERDO	NADA DE ACUERDO	DESACUERDO /DEACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

Nº	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
13	Me identifico con los problemas actuales para el pleno funcionamiento de esta empresa.					
14	Considero que esta empresa debe consolidar su desarrollo pleno en el mercado financiero, me gustaría involucrarme mucho para que él logre esa meta.					
15	Siento un gran sentido de pertenencia con esta empresa financiera.					
16	Si dejara de trabajar en esta empresa, pienso que muchas de mis asuntos personales se verían afectados.					
17	Si continúo trabajando en esta empresa, es porque en otras no tendría los mismos beneficios que los tengo ahora.					
18	La empresa financiera desarrolla planes de inversión (crecimiento) que me producen un clima de seguridad y desarrollo profesional.					
19	Siento que esta empresa financiera merece mi lealtad y fidelidad.					
20	No podría dejar esta empresa porque siento tener una obligación con mis compañeros, ni me gustaría abandonarlos.					
21	Por la compensación económica (remuneración y otros beneficios) que recibo en esta empresa, me siento comprometido a retribuirla con mi esfuerzo y mejor desempeño laboral.					

ANEXO 1: Validación del cuestionario por juicio de expertos

CRITERIO DE VALORACION DE INSTRUMENTOS Y VARIABLES

TESIS: compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza Tingo Maria 2019

Experto : INOCENTE SALAZAR ROJAS
 Email : inosalazar@yaho.com
 Grado Academico : Doctor

Tabla de evaluacion por juicio de expertos

N°	CRITERIOS	ESCALA DE VALORACION																			
		DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los items estan redactados en forma clara																	X			
2	Los items permiten evaluar las variables compensacion laboral y compromiso organizacional																		X		
3	Los items del instrumento presentan consistencia con marco teorico																		X		
4	El instrumento refleja pertinencia entre las dimensiones, variables e indicadores																		X		
5	La cantidad de items es lo suficiente para cada indicadores de las variables																			X	
6	El instrumento es util para el desarrollo de la investigacion																			X	
7	La organizacion de los items tienen una secuencia logica para el desarrollo de la investigacion																			X	


 DNI: 22420837

Fecha: ...31./.....01./2020....

CRITERIO DE VALORACION DE INSTRUMENTOS Y VARIABLES

TESIS: compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza Tingo Maria 2019

Experto : JAVIER COZ RODRIGUEZ
 Email : javiercoz@hotmail.com
 Grado Academico : Magister

Tabla de evaluacion por juicio de expertos

Nº	CRITERIOS	ESCALA DE VALORACION																			
		DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems estan redactados en forma clara																				
2	Los ítems permiten evaluar las variables compensacion laboral y compromiso organizacional																			X	
3	Los ítems del instrumento presentan consistencia con marco teorico																				X
4	El instrumento refleja pertinencia entre las dimensiones, variables e indicadores																				X
5	La cantidad de ítems es lo suficiente para cada indicadores de las variables																				X
6	El instrumento es útil para el desarrollo de la investigación																				X
7	La organización de los ítems tienen una secuencia logica para el desarrollo de la investigación																				X


 DNI: 09652766

Fecha: ...31./.....01./2020....


CRITERIO DE VALORACION DE INSTRUMENTOS Y VARIABLES

TESIS: compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza Tingo Maria 2019

Experto : HUAMÁN RAMIREZ CESAR
 Email : cahr0908@yahoo.com
 Grado Academico : Majista

Tabla de evaluación por juicio de expertos

Nº	CRITERIOS	ESCALA DE VALORACION																			
		DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems están redactados en forma clara																			X	
2	Los ítems permiten evaluar las variables compensación laboral y compromiso organizacional																			X	
3	Los ítems del instrumento presentan consistencia con el marco teórico																		X		
4	El instrumento refleja pertinencia entre las dimensiones, variables e indicadores																		X		
5	La cantidad de ítems es lo suficiente para cada indicadores de las variables																			X	
6	El instrumento es útil para el desarrollo de la investigación																			X	
7	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica para el desarrollo de la investigación																			X	



DNI: 22963672

Fecha: 31/01/2020

ANEXO 2: Tabulación de datos de investigación

N°	COMPENSACIÓN LABORAL											COMPROMISO ORGANIZACIONAL									
	FINANCIEROS						NO FINANCIEROS					EFECTIVO			CONTINUIDAD			NORMATIVO			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	3	1	5	4	4	4	3	5	5	1	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
6	4	2	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
7	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4
8	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
9	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
10	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	1	3
11	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4
12	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4
13	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
15	2	3	1	2	1	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	1	1	2	4	2	2
16	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	2	2	4	2	2
17	4	3	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
18	2	3	1	2	1	2	4	4	5	4	5	2	5	4	4	1	1	2	4	2	2
19	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
20	5	5	5	5	4	2	4	2	4	2	1	4	4	4	5	2	2	3	4	3	3
21	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4
22	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
23	5	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4
24	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	1	3	4	1	4
26	3	3	3	3	1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	1	1	4	1	1	1
27	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	1	3	2	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	1	1	4	4	3	4
29	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4
30	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
31	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
32	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
33	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4
34	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4
35	4	1	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4
37	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2
38	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4

ANEXO 3: Matriz de consistencia de la investigación

La compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza Tingo María 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>INTERROGANTE GENERAL</u> ¿Cuál es la relación de la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación existente entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.</p>	<p><u>HIPOTESIS PRINCIPAL</u> Existe relación significativa entre la compensación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.</p>	<p><u>V.1:</u> Compensación laboral</p>	<p>Financiero</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CTS ▪ Asignación familiar ▪ Bonos ▪ Comisiones ▪ Salario ▪ Utilidades ▪ Gratificaciones
<p><u>INTERROGANTES ESPECÍFICAS</u> ¿Cuál es la relación entre la dimensión financiera con la compensación laboral en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019?</p>	<p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> •Determinar la relación entre la dimensión financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.</p>	<p><u>HIPOTESIS SECUNDARIAS</u> • La relación es significativa entre la dimensión financiera y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019,</p>	<p><u>V.2:</u> Compromiso organizacional</p>	<p>No financiero</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infraestructura y equipamiento ▪ Vacaciones ▪ Capacitación ▪ Seguridad en el empleo ▪ Seguro de salud.
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión no financiero con la compensación laboral en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019?,</p>	<p>•Determinar la relación entre la dimensión no financiero y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.</p>	<p>• La relación es significativa entre la dimensión no financiero y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Financiera Confianza de Tingo María 2019.</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Compromiso de continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación con la organización ▪ Involucramiento con la organización ▪ Pertinencia
				<p>Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepción de alternativas ▪ Beneficios ▪ Inversiones en la organización
					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lealtad con la organización ▪ Sentido de obligación. ▪ Reciprocidad