

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL



**“LAS REMUNERACIONES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DAMAJHU EIRL DE LA
CIUDAD DE TACNA, 2017”**

**PRESENTADO POR:
Bach. Daniela Sofía Huanca Gómez**

**ASESOR:
Dr. Américo Flores Flores**

Para optar el título profesional de Ing. Comercial

TACNA - PERU

2019

ACTA DE CONFORMIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS

“LAS REMUNERACIONES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DAMAJHU EIRL DE LA CIUDAD DE TACNA, 2017”

DE LA BACHILLER EN INGENIERIA COMERCIAL

HUANCA GOMEZ, Daniela Sofia

Siendo las 11:00 horas del trece de diciembre del año dos mil diecinueve, se reunieron en el ambiente de la Oficina del Decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales; los miembros del Jurado Dictaminador, designado mediante Resolución de Decanato N° 1022-2018-UPT-FACEM/D, de fecha 11.10.2018:

- Presidente : Dr. WINSTON ADRIAN CASTAÑEDA VARGAS
- Secretario : Mag. RUBÉN JAIME HUANCAPAZA CORA
- Vocal : Dr. LUIS CELERINO CATA CORA LIRA

En la revisión de la Tesis acerca de las observaciones realizadas por los miembros del jurado, fueron levantadas cada una de ellas, dando visto bueno del mismo, debiendo proseguir con los trámites siguientes.

Siendo las 11:30 horas del mismo día, se levantó la presente reunión, firmando en señal de conformidad.---.---.---



Dr. WINSTON ADRIAN CASTAÑEDA VARGAS



Mag. RUBEN JAIME HUANCAPAZA CORA

Dr. LUIS CELERINOCATA CORA LIRA



Bach. DANIELA SOFIA HUANCA GOMEZ

Agradecimientos

A mis profesores, los cuales me impartieron sus conocimientos, los cuales me permitirán vencer las barreras a las que me enfrentaré en vida.

Dedicatoria

A nuestro Señor y a los miembros de mi familia por sus consejos y apoyo constante para alcanzar mis objetivos personales y profesionales.

Tabla de Contenidos

Agradecimientos	iii
Dedicatoria	iv
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	I
CAPITULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción de la realidad problemática	3
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación.....	6
1.4. Objetivos de la investigación	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
CAPITULO II	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes relacionados con la investigación	9

2.1.1.	Antecedentes internacionales	9
2.1.2.	Antecedentes nacionales.....	11
2.1.3.	Antecedentes locales	13
2.2.	Bases teórico – científicas	14
2.2.1.	La Remuneración	14
2.2.2.	Compromiso Organizacional.....	26
2.3.	Definición de términos básicos	35
3.	HIPÓTESIS.....	37
3.1.	Hipótesis general.....	37
3.2.	Hipótesis específicas	37
4.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	38
CAPITULO III.....		40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		40
3.1.	Tipo de investigación	40
3.2.	Nivel de investigación.....	40
3.3.	Diseño de investigación	41
3.4.	Población y muestra del estudio.....	41
3.4.1.	Población	41
3.4.2.	Muestra.....	41
3.5.	Técnicas e instrumentos de investigación	42
3.5.1.	Técnicas	42
3.5.2.	Instrumentos	42
3.6.	Ámbito de la investigación.....	42
3.7.	Procesamiento y análisis de información	42

CAPITULO IV	43
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	43
4.1. Características de la población.	43
4.2. Compromiso Afectivo.	44
4.3. Compromiso de Continuidad.....	48
4.4. Compromiso Normativo.....	53
CAPITULO V	58
COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS	58
5.1. Contrastación de Hipótesis General	59
5.1.1. Hipótesis General	59
5.2. Contrastación de Hipótesis Específicas	60
5.2.1. Hipótesis remuneraciones y Compromiso Afectivo.	60
5.2.2. Hipótesis remuneraciones y Compromiso de Continuidad.....	62
5.2.3. Hipótesis remuneraciones y Compromiso Normativo.....	64
CONCLUSIONES	66
SUGERENCIAS	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
APÉNDICES	74
Apéndice A: Matriz de Consistencia.....	75

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	39
Tabla 2. Correlación entre las variables compromiso organizacional y las remuneraciones mensuales.....	59
Tabla 3. Correlación entre las variables compromiso afectivo y las remuneraciones mensuales	61
Tabla 4. Correlación entre las variables compromiso de continuidad y las remuneraciones mensuales	63
Tabla 5. Correlación entre las variables compromiso normativo y las remuneraciones mensuales.....	64

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de remuneración de Heathfield	14
Figura 2. Modelo de Remuneración de Balassiano, Seabra & Lemos.....	15
Figura 3. Modelo de Dutra & Hipólito.	17
Figura 4. Modelo de Maslow	19
Figura 5. Modelo de Chiavenato	25
Figura 6. Modelo de Meyer y Allen.....	29
Figura 7. Compromiso afectivo.....	32
Figura 8. Género de la población analizada	43
Figura 9. Género de la población analizada	44
Figura 10. Esfuerzo adicional a las funciones.....	45
Figura 11. Relación entre la empresa y su crecimiento profesional	46
Figura 12. Relación entre el clima laboral y la eficiencia.....	47
Figura 13. Sentimiento frente a la empresa.....	47
Figura 14. Sentimiento de orgullo de formar parte del equipo.	48
Figura 15. Barreras para conseguir otra opción laboral.	49
Figura 16. Dificultad de dejar de laboral en la empresa.	50
Figura 17. Obligaciones financieras obligan a continuar laborando.....	51
Figura 18. Mucho tiempo y dedicación para dejar la empresa.	52
Figura 19. Mucho tiempo laborando y entrega a la empresa.	53
Figura 20. Lealtad hacia la empresa.....	54
Figura 21. Reciprocidad con la empresa	54

Figura 22. Valoración de los aportes por parte de la empresa.	55
Figura 23. Comparten los principios y valores de la empresa	56
Figura 24. Deuda con la empresa por la experiencia obtenida.	57

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo de investigación se centra en determinar cómo influye el nivel de remuneraciones en el compromiso organizacional de la empresa Damajhu EIRL, periodo 2019, la investigación es importante ya que servirá de base para la toma de decisiones del staff de la empresa a fin de desarrollar estrategias de motivación en los colaboradores que les permite elevar la eficiencia o productividad de los mismo. La investigación presenta una introducción dedicada a la contextualizar el tema de investigación a desarrollar, a través de la presentación un marco teórico, en el cual se expone una serie de teorías y conceptos, cuyo delineamiento han orientado la investigación. El presente estudio, se ha realizado con el levantamiento de información primaria, la cual se obtuvo a través de la aplicación de un cuestionario, considerando las variables compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, de otro lado, para la comprobación de las hipótesis se ha utilizado el test de correlación de Pearson.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad.

Abstract

The main objective of this research work is to determine how the level of remuneration influences the organizational commitment of the company Damajhu EIRL, year 2019, research is important as it will serve as the basis for the taking of company staff decisions in order to develop motivational strategies in employees that allows them to raise their efficiency or productivity. The research presents an introduction dedicated to the context of the topic of research to be developed, through the presentation a theoretical framework, in which a series of theories and concepts are exposed, whose delineation have oriented research. This study has been carried out with the survey of primary information, which was obtained through the application of a questionnaire, taking into account the variables organizational commitment, affective commitment, commitment to continuity and commitment the Pearson correlation test has been used for the testing of hypotheses on the other hand.

Keywords: Organizational Commitment, Affective Commitment, Normative and Continuity.

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como título “Las remuneraciones y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna, periodo 2019”, el problema principal analizado en la investigación responde a la siguiente pregunta de investigación ¿cuál es la relación entre las remuneraciones y el compromiso organizacional, periodo 2019? Así mismo, el objetivo principal es determinar cómo influye el nivel de remuneraciones en el compromiso organizacional.

La presente investigación está estructurada en cinco capítulos: Planteamiento del Problema, Marco Teórico, Hipótesis y variables, Metodología de la investigación, Discusión de Resultados, terminando con las Conclusiones y Recomendaciones, acompañada de una amplia fuente bibliográfica la misma que sustenta el desarrollo de esta investigación; así como los apéndices respectivos.

Capítulo I: Planteamiento del Problema, en este punto abarca la metodología empleada para el desarrollo de la tesis; incluyendo la descripción de la realidad problemática, delimitaciones, problemas, objetivos, justificación e importancia del trabajo, limitaciones; terminando con la viabilidad del estudio.

Capítulo II: Marco Teórico, abarca desde los antecedentes, marco legal, marco teórico con sus respectivas conceptualizaciones relacionadas con el compromiso organizacional, compromiso afectivo, de continuidad y normativo, es necesario precisar que el material procedente de investigaciones previas, quienes con sus

aportes han enriquecido la investigación; además las variables son de interés, permitiendo clarificar desde el punto de vista teórico conceptual a cada una de ellas, culminando con la formulación de las hipótesis.

Capítulo III: Metodología de la investigación, comprende desde el tipo, nivel, método, diseño; así como la información primaria obtenida a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la empresa en mención, así mismo, es una investigación básica y relacional; de diseño no experimental y de corte transversal.

Capítulo IV: Discusión de Resultados, se trabajó con la información secundaria; con los cuales se realizaron la parte estadística y gráfica; además se interpretaron los resultados obtenidos, facilitando una mayor comprensión.

Capítulo V: Comprobación de hipótesis, para lo cual se utilizó la matriz de correlación de Pearson a fin de verificar las hipótesis de la presente investigación, debido a que se ha utilizado la escala es Likert, así mismo se analizó la parte teórico conceptual y normatividad existente relacionada con las variables, las conclusiones se realizaron de acuerdo a la formulación de las hipótesis y en cuanto a las recomendaciones se puede apreciar que son viables y prácticas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día uno de los principales retos de las organizaciones comprende lograr una adecuada gestión del talento humano que permita mejorar el compromiso organizacional a fin de prevenir y evitar la rotación de personal, que generen efectos negativos sobre los intereses organizacionales.

Respecto al compromiso organizacional, en el mundo, y citando el caso europeo, se estima que el 42% de los empleados creen que sus compañeros generan un mayor impacto positivo en torno a qué tan comprometidos se sienten en el trabajo, por encima de los supervisores directos (21%) y los directores de la unidad de negocio (7%). (Expansión, 2015)

Como indica Expansión (2015), existe una brecha entre lo que hace que un trabajador se comprometa y el enfoque tomado por los gestores. Dicha brecha

se genera debido a que las expectativas del empleado están cambiando rápidamente, particularmente en la generación del milenio, quienes buscan reconocimiento y retroalimentación, e inclusive en términos financieros por medio de una buena remuneración que reconozca el trabajo que realizan, y ello permita mejorar el compromiso para con la organización.

En el caso del Perú, las nuevas generaciones laborales demuestran falta de compromiso con sus empleadores y son los más afectados al sentirse presionados laboralmente, hecho que implica retenciones a largo plazo y problemas de gerenciamiento en las empresas y los países. (Info Capital Humano, 2011)

Este problema se debe en gran parte a los deseos de los trabajadores por lograr mejores condiciones laborales, entre las cuales, lograr una adecuada remuneración es un factor que juega un rol importante para asegurar la permanencia de los colaboradores en el lugar de trabajo.

Esta realidad se replica en la ciudad de Tacna, y es el caso de la empresa Damajhu EIRL, la cual también se ve afectada por los niveles de compromiso organizacional que afectan en alto grado el logro de los objetivos organizacionales, y que no ha sido evaluado ni tomado en cuenta por parte de la gerencia de la empresa. La empresa también ha visto cómo los colaboradores tienen a rotar y renunciar, e incluso abandonar sus puestos de trabajo, bajo la premisa de buscar mejores oportunidades, en función de un mejor nivel remunerativo.

Esta problemática genera que los trabajadores, pierdan, además de compromiso, también la lealtad sobre la organización y que sientan insatisfacción, al no lograr cubrir sus necesidades básicas a partir de una remuneración que cubra sus expectativas.

En tal sentido, se puede ver que los niveles remunerativos pueden ser un causal que compromete el compromiso organizacional, problema que será analizado en la presente tesis.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona las remuneraciones con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cómo se relaciona las remuneraciones con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna?

- b) ¿Cómo se relaciona las remuneraciones con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna?

- c) ¿Cómo se relaciona las remuneraciones con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna?

1.3. Justificación

La tesis tiene su justificación teórica dado que a través del desarrollo de la investigación, además de realizar un análisis de las teorías referentes a las remuneraciones y al compromiso organizacional, también se analizará una realidad problemática que requiere de tales teorías para aplicarlas y demostrarlas en el contexto de la empresa empresa Damajhu EIRL, ofreciendo de este modo la revisión de un caso práctico que brinde mayor información de la aplicación de estas teorías.

Así también, la tesis logra su justificación práctica debido a que gracias al estudio se brinda información en forma de diagnóstico para que la empresa Damajhu EIRL pueda evaluar los niveles remunerativos que actualmente ofrece, y a su vez, pueda medir si ello afecta o no el compromiso de sus colaboradores, permitiendo de este modo, dado los resultados, tomar medidas de corrección e implementar acciones directivas que mejoren el contexto laboral de la empresa. Ello quiere decir que gracias a la investigación se generarán reflexiones y mejores toma de decisiones

gerenciales.

Así mismo, la tesis logra su justificación metodológico debido a que , dada su naturaleza, requiere de la elaboración de instrumentos de recolección de datos y procesamiento de los mismos partiendo de la determinación del problema y objetivos de investigación, que son resueltos a través de la aplicación de tales instrumentos, para luego ser comprobados a través de técnicas estadísticas. Ello implica que el estudio permitirá corroborar la aplicación de los modelos teóricos, gracias a la implementación de nuevos instrumentos de investigación.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación de las remuneraciones con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación de las remuneraciones con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad

de Tacna.

- b)** Determinar la relación de las remuneraciones con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

- c)** Determinar la relación de las remuneraciones con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes relacionados con la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

a) Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”

Frías (2014) presentó la tesis para optar por el grado de Magister en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional para la Universidad de Chile.

El objetivo de la tesis fue levantar información acerca del nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores de la ONG.

La investigación desarrolla una metodología investigación – acción.

La investigación se concluye que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo.

b) Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

Díaz & Quijada (2005), presentó la tesis para optar por el título de Licenciado en Psicología Social de la Universidad Autónoma Metropolitana.

El objetivo de la investigación fue conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional dentro de una empresa de manufactura de filtros.

Respecto a la metodología, la investigación es correlacional, dirigido a una muestra aleatoria de 20 elementos.

El autor concluye en que existe una asociación lineal media o moderada entre la variable Satisfacción Laboral y la variable Compromiso Organizacional de 0.592 con 0.01 de nivel de significancia, es decir, si aumenta la Satisfacción Laboral de un empleado, el Compromiso Organizacional también. Lo anterior nos permite rechazar la hipótesis nula pues la correlación entre las variables satisfacción y compromiso no es igual a cero.

2.1.2. Antecedentes nacionales

a) Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental

La tesis fue elaborada por Portilla (2017), para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

El objetivo de la investigación fue estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de salud mental de Lima Metropolitana.

Respecto a la metodología el diseño de investigación presenta un tipo correlacional, con una muestra de 200 trabajadores, y que requirió de la aplicación de un cuestionario sociodemográfico.

El autor concluyó que las sub-escalas de satisfacción intrínseca, supervisión, participación y remuneración están relacionadas entre sí y a la vez con las escalas de compromiso afectivo-normativo y continuo. La única sub-escala que no correlaciona con la sub-escala de compromiso es la de Ambiente físico, la cual hace referencia a las condiciones ambientales de trabajo

b) Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

De la Puente (2017), elaboró la tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología de la Universidad César Vallejo.

El objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

En cuanto a la metodología, el estudio es descriptivo, con un tipo de investigación transversal.

El tesista concluye que el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en un 53% nivel medio en el compromiso organizacional general. Así mismo añade que existe correlación pequeña y significativa entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

2.1.3. Antecedentes locales

a) La cultura organizacional y el compromiso laboral del personal de la institución educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010

La tesis fue presentada por Vilca (2013) para optar por el grado académico de Magister en Gerencia y Administración de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

El objetivo de la tesis fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa "Gregorio Albarracín" de Tacna.

Para ello propone una investigación de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental y transversal.

Dada la investigación se concluye que existe una relación directa y

significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral que caracteriza al personal de la institución educativa Gregario Albarracín de Tacna.

2.2. Bases teórico – científicas

2.2.1. La Remuneración

La remuneración es una forma de pago de un empleador a un empleado, que puede especificarse en un contrato de trabajo. Desde el punto de vista de administrar un negocio, la remuneración también se puede ver como el costo de adquirir y retener recursos humanos para ejecutar operaciones, y luego se denomina gasto de personal o gasto salarial. En contabilidad, los salarios se registran en las cuentas de nómina. (Heathfield, About, 2016)

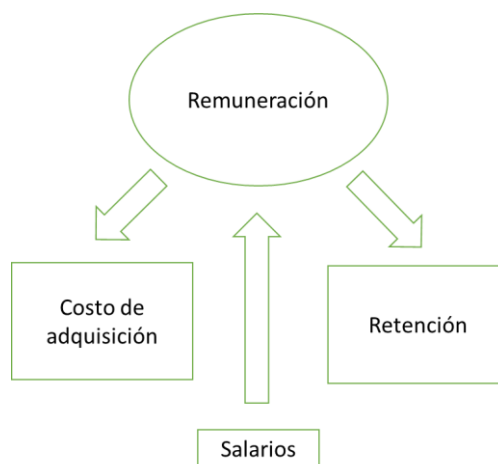


Figura 1. Modelo de remuneración de Heathfield

Fuente: Elaboración propia a partir de Heathfield (2016).

La remuneración es, además del cumplimiento de otras obligaciones, la consideración esencial que un empleador debe a un empleado por su desempeño laboral sobre la base de un contrato de trabajo.

La remuneración es el conjunto de ventajas que normalmente se atribuyen a los empleados a cambio de los servicios prestados a la empresa, en una cantidad suficiente para satisfacer sus propias necesidades y de la familia. (Balassiano, Seabra, & Lemos, 2005)

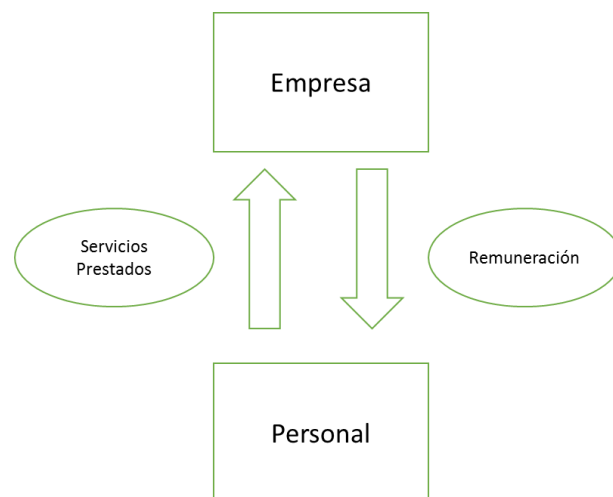


Figura 2. Modelo de Remuneración de Balassiano, Seabra & Lemos.

Fuente: Elaboración propia a partir de Balassiano, Seabra, & Lemos (2005)

Las preocupaciones salariales sólo el pago en efectivo , y la remuneración también incluye los servicios públicos, tales como alimentos, vivienda, ropa y otros beneficios en especie, tales como la punta. (Balassiano, Seabra, & Lemos, 2005)

La remuneración también corresponde a la cantidad pagada como contraprestación por los servicios prestados por el trabajador como compensación comprende esto, además de otras ventajas en concepto de bonificación o adicional. (Balassiano, Seabra, & Lemos, 2005)

Los sueldos generalmente están determinados por la tasa de mercado de la compañía para aquellos que realizan trabajos similares en industrias similares en la misma área. Los salarios también se determinan ajustando la tasa de pago y el rango de salario establecido por el empleador. Además, los salarios se ven afectados por una gran cantidad de personas que pueden realizar ciertos trabajos en el área de empleo del empleador. (Heathfield, 2016)

En las sociedades capitalistas, el salario, o capital variable en el concepto de Marx, es el precio ofrecido por el capitalista al empleado para el alquiler de su fuerza de trabajo durante un determinado período, por lo general una semana o un mes, o por unidad de producción.

El salario está sujeto a las leyes de la oferta y la demanda de mano de obra, análogos a los precios. Sin embargo, por la propia lógica de funcionamiento del sistema capitalista, los salarios tenderían a ser, cada vez más, salarios de supervivencia, garantizando al menos la reproducción de la fuerza de trabajo, de lo contrario, el capitalista no tendría beneficio.

2.2.1.1.Principales Modelos Teóricos

2.2.1.1.1. Modelo de Dutra & Hipólito sobre los Tipos de remuneración

Dutra & Hipólito (2012), citan la siguiente clasificación:

- Salario Nominal: Es el salario medido en cantidad de moneda en el patrón monetario actual.
- Salario Real: Sueldo que se mide en términos de poder de compra (de bienes y servicios) del salario nominal en un período determinado.

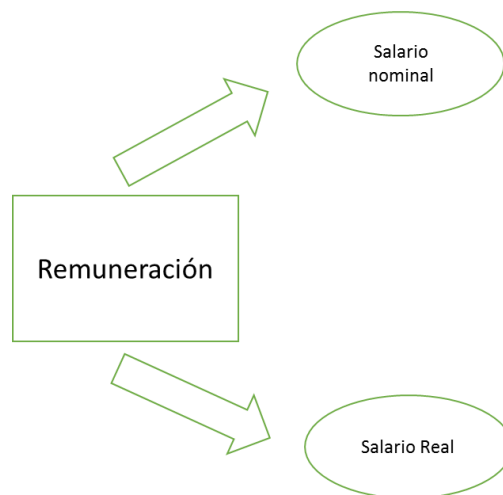


Figura 3. Modelo de Dutra & Hipólito.

Fuente: Elaboración propia a partir de Dutra & Hipólito (2012)

2.2.1.1.2. Modelo de Maslow sobre el salario

El modelo de Maslow establece una pirámide para medir las necesidades humanas, y en su segundo nivel establece las necesidades de seguridad, dimensión que incluyen una serie de

necesidades que guardan relación con el mantenimiento de un estado seguridad y orden a nivel laboral. (Maslow, 1954)

Tales necesidades incluyen que los trabajadores deben de sentirse seguros, lograr estabilidad, orden, protección, dependencia, y gozar de una adecuada remuneración que permita brindarle una mejor calidad de vida.

Inclusive el modelo sostiene la importancia del impacto del salario a nivel emocional gracias a las buenas prácticas: (Rodríguez, 2017)

- Balance entre el trabajo y la familia o persona.
- Horarios flexibles y trabajo a distancia, siempre que el cargo pueda permitirlo.
- Acceso a programas de salud ocupacional, deporte y actividades para la liberación de estrés.
- Metas y objetivos exigibles por el liderazgo en forma razonables.
- Respeto de los días de descanso y vacaciones.
- Reconocimiento por buen desempeño individual y grupal.
- Buenas relaciones laborales gracias al compañerismo.

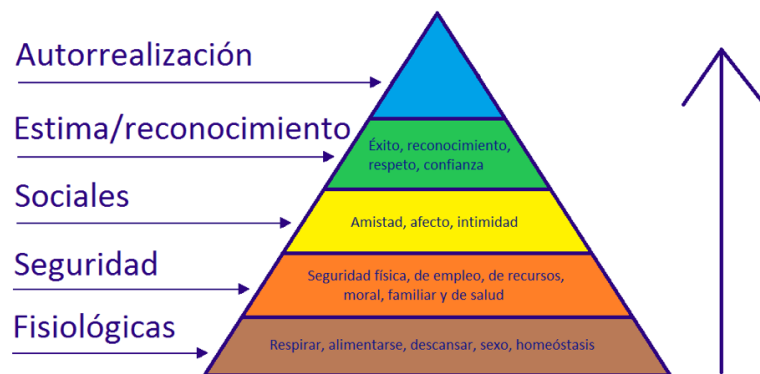


Figura 4. Modelo de Maslow

Fuente: Rodríguez (2017)

2.2.1.2. Modelo de Chiavenato sobre la remuneración

Chiavenato (2009) sostiene que nadie trabaja gratis, y cada trabajador presenta interés por invertir sus conocimientos, dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente y las Organizaciones les interesa invertir en recompensas en las personas que aporten para alcanzar en sus objetivos institucionales, de allí parte el concepto de remuneración total. La remuneración es el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo la cual incluye tres componentes principales: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones.

Si bien es cierto es un paquete de recompensas cuantificables, considero que son puntos importantes que influirán en la participación activa laboral porque de ello dependerá que el trabajador sea motivado para seguir laborando con entusiasmo y con expectativas por el reconocimiento de sus labores.

Chiavenato (2011) indica que la remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Se trata, básicamente de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta.

El Modelo establece tres dimensiones que forman parte de la remuneración:

i. Remuneración básica

Chiavenato (2009) menciona que en la mayoría de las organizaciones, el principal componente de la remuneración total es la remuneración básica, la cual es la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora. El Salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo. Aun cuando en otros tiempos de la historia habían existido

trabajadores asalariados, no fue sino hasta el advenimiento del capitalismo que el salario se convirtió en la forma dominante de pagar por la mano de obra.

Chiavenato (2009) indica que la administración de salarios se entiende como el conjunto de normas y procedimientos que se utilizan para establecer y/o mantener estructuras de salarios justas y equitativas en la organización.

ii. Incentivos laborales

Chiavenato (2009) sostiene que los Incentivos Salariales es el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por los resultados.

Chiavenato (2011), menciona que la política salarial es el conjunto de principios y directrices que refleja la orientación y filosofía de la organización respecto de los asuntos de remuneración de sus colaboradores. Por tanto, esos principios y directrices deben guiar las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso individual.

La política salarial no es estática; por el contrario, es dinámica y evoluciona en razón del aprendizaje, y se perfecciona gracias a su aplicación a situaciones que se modifican con rapidez.

El contenido de una política salarial debe incluir:

- Estructura de puestos y salarios es decir, clasificación de los puestos y las bandas salariales para cada clase de puestos.
- Salarios de admisión; es decir cuando un trabajador no cumple con los requisitos que exige el puesto se debe aplicar las diversas escalas salariales que debe coincidir para cada puesto.
- Previsión de reajustes salariales; es decir se determinan de acuerdo al aspecto legal ya sean a contratos colectivos o espontáneos.

El objetivo de la remuneración es crear un sistema de premios, tanto para la organización como para los trabajadores y esto debe ser adecuado, equitativo, equilibrada, eficaz, segura, motivadora, aceptable. También se debe tener en cuenta otros aspectos importantes del sistema de recompensas para el personal como prestaciones sociales, estímulos, e incentivos para el

desempeño dedicado de los empleados, oportunidades de crecimiento profesional, seguridad del empleo, etc

iii. Prestaciones

Chiavenato (2009) indica que las Prestaciones son el tercer componente de la remuneración total y, casi siempre, se llaman remuneraciones indirectas. Las prestaciones se otorgan por medio de distintos programas.

Chiavenato (2009) Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal. Las prestaciones y los servicios sociales incluyen todo una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad en la compañía, planes de pensión, jubilación, etc.

Chiavenato (2011) menciona que las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las

empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones, representan un aspecto importante del paquete de remuneración, aunque es una forma de remuneración indirecta, se pretende satisfacer sus necesidades personales a sus trabajadores. Sus elementos más importantes son gastos médicos, seguro de vida, alimentación, transporte, seguridad social privada, etc.

De acuerdo al expuesto por el autor se considera que al trabajador debe recibir el beneficio de las prestaciones por ser parte de la organización y de prestar el servicio a la institución. Por consiguiente debe ser beneficiado con los seguros que la misma organización tiene, demostrando así el grado de su responsabilidad social. Y de alguna manera pretenden cumplir con las leyes laborales, como el seguro de salud, el seguro de vida.

El modelo se ilustra en la siguiente figura:

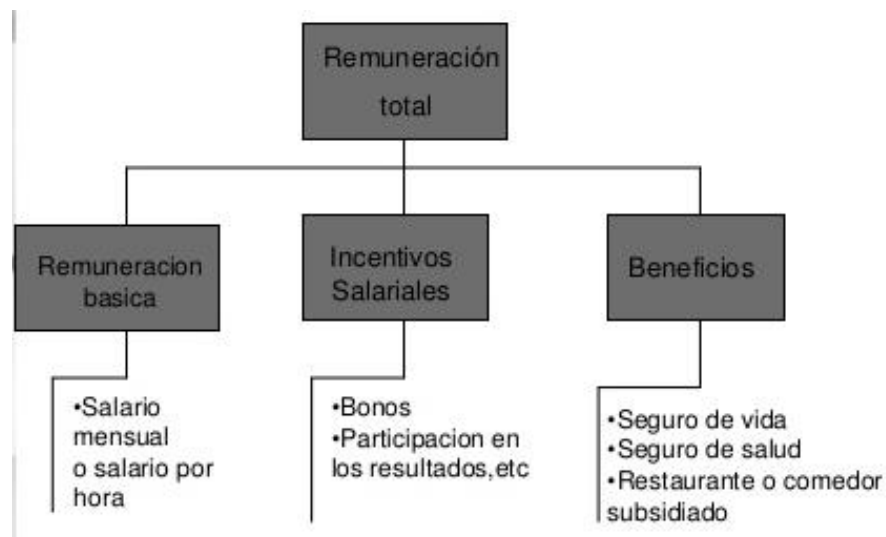


Figura 5. Modelo de Chiavenato

Fuente: Chiavenato (2009)

2.2.1.3. La Negociación de las remuneraciones

Antes de la aceptación de una oferta de empleo, el posible empleado generalmente tiene la oportunidad de negociar los términos de la oferta. Esto se enfoca principalmente en el salario, pero se extiende a los beneficios, arreglos de trabajo y otros servicios también. Negociar el salario puede potencialmente llevar al futuro empleado a un salario más alto. De hecho, un estudio de los empleados, llevado a cabo en los Estados Unidos, indicó que aquellos que negociaron el salario vieron un aumento promedio de \$ 4,913 de su oferta salarial original. (Michelle & Crystal, 2011)

Además, el empleador puede sentirse más seguro de que han contratado a un empleado con fuertes habilidades interpersonales y

la capacidad de lidiar con el conflicto. Por lo tanto, es probable que el salario negociador arroje un resultado global positivo para ambos lados de la mesa de negociaciones.

Quizás el aspecto más importante de la negociación salarial es el nivel de preparación puesto por el posible empleado. La investigación de antecedentes sobre salarios comparables ayudará al posible empleado a comprender el rango apropiado para ese puesto. La evaluación de ofertas alternativas que el empleado potencial ya ha recibido puede ayudar en el proceso de negociación. La investigación en la propia compañía ayudará a identificar dónde la empresa puede hacer concesiones y qué potencialmente se puede considerar fuera de los límites. Estos artículos, y más, se pueden organizar en un documento de planificación de negociaciones que se puede utilizar en la evaluación de las ofertas recibidas del empleador.

2.2.2. Compromiso Organizacional

Cheney y Tompkins (1987) definen al compromiso organizacional como la apropiación de identidad tanto como individuo, en calidad de trabajador, y considerada por el colectivo, y otros involucrados en la labor. El compromiso incluye: desarrollar y mantener la "identidad" o "esencia" de un individuo o grupo frente al cambio y Elementos "externos" y enlaces simbólicos importantes (respaldados por la comunicación.) que son de particular importancia para la identificación.

Al mismo tiempo, el compromiso ayuda a identificar las ayudas para dar sentido al mundo que nos rodea. (Cheney, 1983)

El proceso de generación de compromiso se lleva a cabo principalmente a través del lenguaje, cuando alguien expresa similitudes o pertenencia a un grupo específico, incluidas las organizaciones. (Cheney & Tompkins, 1987)

Philip Tompkins fue uno de los primeros en usar los términos referidos a “compromiso organizacional” y es uno de los pioneros en el estudio de la comunicación organizacional. (Tompkins, 2005)

Simon (1947) también recibe crédito por establecer el concepto de identidad organizacional en teoría y procesos educativos. El concepto de identidad organizacional se basa en una teoría general de identificación.

Después de una serie de estudios, Cheney y Tompkins (1987) aclararon la definición del concepto para organizaciones indicando que el compromiso organizacional es una forma de gestión organizacional y ocurre cuando el que toma las decisiones se identifica con la organización y quiere elegir la alternativa mejor que representará los intereses de la organización.

Otros autores definieron el compromiso organizacional como la coincidencia de valores individuales y organizacionales (Pratt, 1998), así como la percepción de unidad e involucramiento con la organización.

(Ashforth & Mael, 1989)

El compromiso organizacional se investigó como el punto de vista de un individuo y la clasificación de la personalidad de un individuo en el marco de la membresía organizacional (Rousseau, 1998)

La teoría de la identidad social combinó elementos cognitivos del compromiso organizacional, descritos anteriormente con la ayuda de componentes emocionales y evaluativos. Por ejemplo, apego emocional, un sentido de orgullo y otras emociones positivas derivadas de la membresía organizacional, y se incluyeron en su implementación práctica. O'Reilly y Chetman (1986) conceptualizaron el compromiso organizacional en el marco de procesos emocionales y motivacionales. Argumentaron que el compromiso surge de la atracción y el deseo de preservar la satisfacción emocional, determinando de forma independiente la relación con la organización. Quizás la definición más completa del compromiso organizacional se puede ver como enlaces receptivos con la organización. Estas conexiones son establecidas por los empleados a través de varios procesos cognitivos y emocionales que se llevan a cabo cuando los empleados y la organización (incluyendo todos sus componentes, colegas, gerentes) interactúan.

Si bien la expansión del compromiso organizacional ayuda a identificar fuentes y procesos adicionales a través de los cuales se puede establecer el propio compromiso, también complica la distinción entre compromiso

organizacional y otras construcciones, es decir, el llamado apoyo organizacional emocional en los estudios de psicología organizacional.

2.2.2.1. Modelos de compromiso de Meyer & Allen

Meyer y Allen (1991) crearon un Modelo de Compromiso para argumentar que el compromiso tiene tres componentes diferentes que se corresponden con diferentes estados de tipo psicológicos. El modelo se crea por dos razones: "brindar ayuda para la interpretación de la investigación existente" y "para servir como un marco para futuras investigaciones". (Meyer & Allen, 1991)

Sus investigaciones tienen su base principalmente en estudios previos de compromiso organizacional, y clasifican al compromiso en tres componentes: Afectivo, de continuidad y normativo.

Por otro lado Mercurio (2005) postula que el compromiso emocional o afectivo es la esencia central del compromiso organizacional.

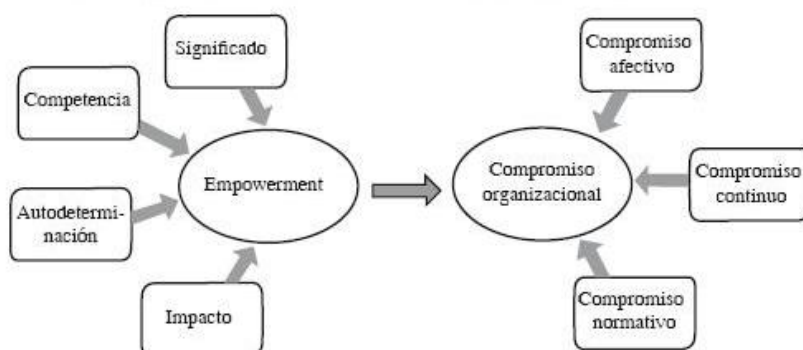


Figura 6. Modelo de Meyer y Allen

Fuente: Meyer y Allen (1991)

i. Compromiso afectivo

Se puede definir como el apego emocional positivo del trabajador hacia su centro de trabajo. Meyer y Allen definieron el compromiso afectivo como aquel componente de "deseo" del compromiso organizacional.

Un trabajador comprometido afectivamente se identifica fuertemente con los objetivos de la organización y desea seguir siendo parte de la organización. Este empleado se compromete con la organización porque él / ella "quiere".

Este compromiso puede verse influenciado por muchas características demográficas diferentes, como la edad, tenencia, sexo y educación, pero estas influencias no son determinantes. El problema con estas características es que, aunque pueden verse, no logran definirse con claridad.

Meyer y Allen dieron este ejemplo de que "las relaciones positivas entre tenencia y compromiso pueden deberse a diferencias en el estado y calidad del trabajo". (Meyer & Allen, 1991)

Al desarrollar este concepto, Meyer y Allen recurrieron en

gran medida a Mowday, Porter y Steers (1982), quienes a su vez se basaron en las investigaciones de Kanter (1968).

Respecto a ello, Mercurio (2005) afirmó que el compromiso afectivo es una característica perdurable, demostrablemente indispensable y central del compromiso organizacional.

Los elementos considerados en el compromiso afectivo son (Ramos, 2005):

- Familia
- Emociones
- Significancia
- Pertenencia
- Lealtad
- Orgullo
- Felicidad
- Solidaridad
- Satisfacción

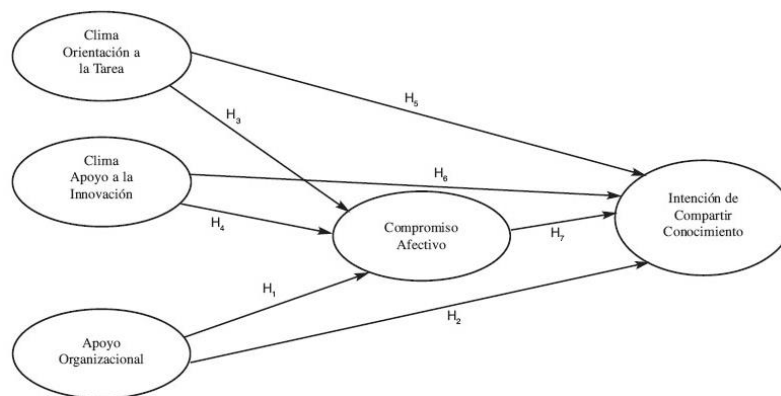


Figura 7. Compromiso afectivo

Fuente: Meyer y Allen (1991)

ii. **Compromiso de continuidad**

El compromiso de continuidad es el componente de "necesidad", o de ganancias versus pérdidas de trabajar en una organización.

Un trabajador puede comprometerse con la organización porque percibe un alto costo de perder la pertenencia organizacional. (Becker, 1960)

Cosas como los costos económicos (como la acumulación de pensiones) y los costos sociales (lazos de amistad con los trabajadores) serían los costos de perder la pertenencia organizacional. Pero una persona no ve los costos positivos lo suficiente como para quedarse con una organización, sino, también debe tener en cuenta la disponibilidad de alternativas

(como otra organización), interrumpir las relaciones personales, y otras "apuestas paralelas" en las que se incurriría al abandonar su organización. El problema surge cuando estas "inversiones secundarias" no ocurren de inmediato, sino que "se acumulan con la edad y la antigüedad". (Meyer & Allen, 1991)

Los elementos que se consideran en este compromiso son (Ramos, 2005):

- Indiferencia
- Conveniencia
- Consecuencias
- Costo Económico
- Necesidad
- Económica
- Comodidad
- Beneficios

iii. Compromiso normativo

El trabajador se compromete y permanece con una organización debido a los sentimientos de obligación, el

último componente del compromiso organizacional. Estos sentimientos pueden derivarse de una tensión en un individuo antes y después de unirse a una organización. Por ejemplo, la organización puede haber invertido recursos en la capacitación de un empleado que luego siente la obligación "moral" de esforzarse en el trabajo y permanecer con la organización para "pagar la deuda". Esto también puede reflejar una norma internalizada, desarrollada antes de que la persona se una a la organización a través de la familia u otros procesos de socialización, para que uno sea leal a su organización. El empleado se queda con la organización porque él / ella "debería". Pero, en general, si un individuo invierte mucho, recibirá "recompensas avanzadas". El compromiso normativo es mayor en las organizaciones que valoran la lealtad y comunican sistemáticamente el hecho a los empleados con recompensas, incentivos y otras estrategias. El compromiso normativo en los empleados también es alto cuando los empleados ven regularmente ejemplos visibles de que el empleador está comprometido con el bienestar de los empleados. Un empleado con mayor compromiso organizacional tiene una mayor posibilidad de contribuir al éxito de la organización y también experimentará mayores niveles de satisfacción laboral. Los altos niveles de satisfacción en el trabajo, a su vez, reducen la rotación de empleados y aumenta la capacidad de la

organización para reclutar y retener talentos. Meyer y Allen basaron su investigación en esta área más en evidencia teórica que en empírica, lo que puede explicar la falta de profundidad en esta sección de su estudio en comparación con las otras. Se basaron en la investigación de Wiener (1982), para este componente de compromiso.

El compromiso normativo considera los siguientes elementos (Ramos, 2005):

- Obligación Moral
- Lo correcto
- Lealtad
- Sentimiento de culpabilidad
- Deber
- Reciprocidad

2.3. Definición de términos básicos

- Comportamiento organizacional: Es el estudio sistemático de los actos y actitudes que la gente muestra en las organizaciones. (Robbins, 1998)
- Compromiso organizacional: Estado en el que un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. (Robbins, 1998)

- **Gestión:** Conjunto de reglas, procedimientos y métodos operativos para llevar a cabo con eficacia una actividad empresarial tendente a alcanzar objetivos concretos. (Álvarez, 1998)
- **Satisfacción laboral:** Conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste: quien está insatisfecho muestra en cambio actitudes negativas. (Robbins, 1998)
- **Desempeño organizacional:** Es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio, a elaborar planes de mejora. (Byars & Rue, 1996)
- **Clima laboral:** Hace referencia a la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral (Guillén y Guil, 2000).
- **Productividad:** Es la razón aritmética de producto a insumo, dentro de un periodo determinado con la debida consideración de la calidad. (Howard & Bowen, 1953)
- **Negociación:** Es una forma de alcanzar nuestros objetivos cuando estos no dependen exclusivamente de nosotros sino que , requieren una interacción con otros sujetos , la negociación no es un fin en sí mismo , sino un procedimiento de conseguir unos objetivos y establecer unos intereses (Gómez Pomar ,1991)

- Reconocimiento: Es la percepción de un trabajador acerca de la importancia y del significado de su trabajo como medio para alcanzar las metas de su organización (Bown y Leigh, 1996).

3. HIPÓTESIS

3.1.Hipótesis general

Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

3.2.Hipótesis específicas

- Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.
- Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.
- Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Damajhu

EIRL de la ciudad de Tacna.

4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La presente operacionalización está basada en el Modelo de Remuneración de Chiavenato (2009) que plantea tres dimensiones, y el modelo de Meyer & Allen (1991) que establece tres dimensiones para evaluar el Compromiso Organizacional.

Estos modelos forman parte del desarrollo de las bases teóricas que sustentan el estudio.

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Variable independiente: Remuneración	Forma de pago de un empleador a un empleado, que puede especificarse en un contrato de trabajo. (Heathfield, About, 2016)	Remuneración básica	Salario mensual o por hora	Escala nominal en base a uso de Escala de Likert (1 - 5 niveles)
		Incentivos salariales	Bonos	
			Participación en resultados	
		Beneficios	Seguro de vida	
			Seguro de salud	
			Subsidios	
Variable dependiente: Compromiso Organizacional	Coincidencia de valores individuales y organizacionales (Pratt, 1998), así como la percepción de unidad e involucramiento con la organización. (Ashforth & Mael, 1989)	Compromiso afectivo	Familia	Escala nominal en base a uso de Escala de Likert (1 - 5 niveles)
			Emociones	
			Significancia	
			Pertenencia	
			Lealtad	
			Orgullo	
			Felicidad	
			Solidaridad	
		Satisfacción		
		Compromiso de continuidad	Indiferencia	
			Conveniencia	
			Consecuencias	
			Costo Económico	
			Necesidad	
			Económica	
			Comodidad	
			Beneficios	
		Compromiso normativo	Obligación Moral	
			Lo correcto	
			Lealtad	
			Sentimiento de	
Culpabilidad				
Deber				
Reciprocidad				

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica. Ello es debido a que la ejecución de la tesis tiene como punto de partida las bases teóricas formuladas, a partir de las cuales se formulan los planteamientos para la resolución del problema de investigación, permaneciendo en ellos durante el estudio.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación presenta un nivel de investigación correlacional. Ello implica que, a través de las pruebas de correlación estadísticas, se demostrará como las remuneraciones ejercen influencia sobre el compromiso organizacional, es decir, que generan cambios sobre su estructura y características.

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental. Esto significa que el estudio no requiere que se altere el contexto y ámbito de estudio a través de la introducción de experimentos de campo que permitan su medición.

Así mismo, la tesis tiene un diseño transversal, puesto que se ejecutará en un momento único en el tiempo.

3.4. Población y muestra del estudio

3.4.1. Población

La población se compone por un total de 30 colaboradores de la Empresa Damajhu EIRL.

3.4.2. Muestra

Considerando que la población es relativamente pequeña se trabajará con su totalidad.

3.5. Técnicas e instrumentos de investigación

3.5.1. Técnicas

Se empleará como técnica la encuesta.

3.5.2. Instrumentos

El instrumento, según la técnica de aplicación, es el cuestionario.

3.6. Ámbito de la investigación

La recopilación de información se realizará en la empresa Damajhu EIRL, en cuyas instalaciones se realizará el levantamiento de información.

3.7. Procesamiento y análisis de información

La técnica que se empleará para el procesamiento y análisis de información es a través del uso de programas estadísticos como el SPSS Windows, en su versión 20. El programa en mención permitirá la tabulación de datos dada las encuestas aplicadas, con lo cual se obtendrán las tablas de frecuencia y de contingencia que ilustren de manera resumida los resultados.

Con el programa en mención también se ejecutará la prueba de correlación estadística Rho Spearman para determinar la relación entre la variable remuneración y el compromiso laboral.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Características de la población.

La figura 8, nos muestra la composición de la población analizada de la empresa Damajhu EIRL, al respecto, podemos concluir que el 55,2% está representada por colaboradores de género femenino, mientras que el 44,8% lo constituyen hombres.

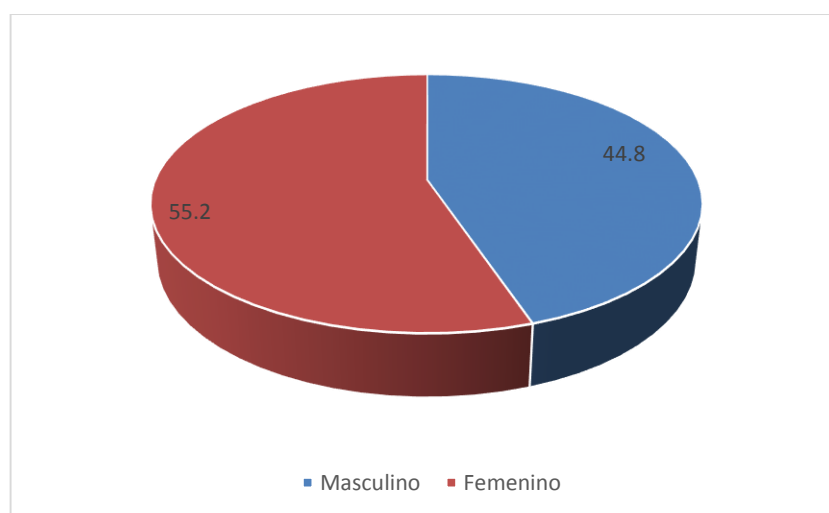


Figura 8. Género de la población analizada

Respecto a la figura 9, nos muestra la composición de los colaboradores, en función al cargo que desempeñan dentro de la organización analizada, al respecto, la mayor proporción lo constituyen las personas que laboran en los órganos de línea, lo cual representa el 86,2%, mientras que el personal que se encuentra en la alta dirección representa el 10,3% y finalmente el 3,4 lo conforma el personal de apoyo.

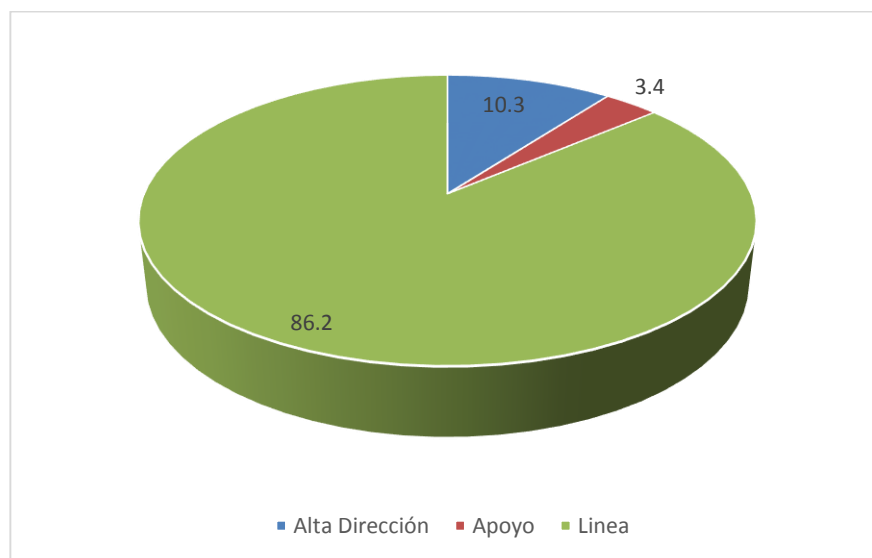


Figura 9. Género de la población analizada

4.2. Compromiso Afectivo.

La figura 10, nos muestra uno de los componentes del compromiso afectivo, que está relacionado al esfuerzo adicional que puede desarrollar un colaborador dentro de la organización, al respecto se puede concluir que el 65,4% del total de la población está casi siempre de acuerdo con manifestar que se esfuerzan más en sus funciones de lo que le exigen o lo que le

corresponde realizar de acuerdo a sus responsabilidades. Así mismo, el 20,8% lo hace en forma regular.

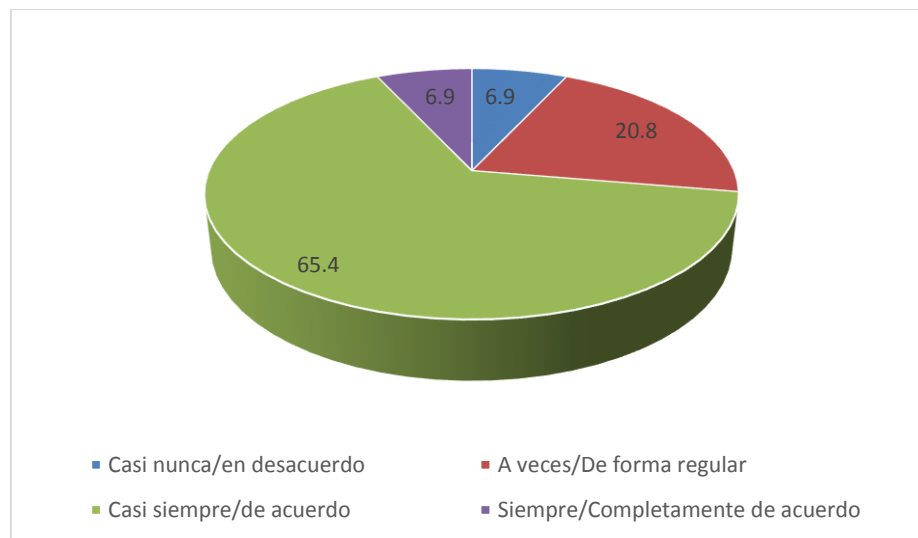


Figura 10. Esfuerzo adicional a las funciones

La figura 11, también dentro del compromiso afectivo, nos da a conocer que el 71,4% del total de la población está siempre de acuerdo que existe una relación positiva entre la empresa y su desarrollo, ya sea técnico o profesional, dependiendo de la función que desempeña. De otro lado, el 25,2% considera esta relación de forma regular, mientras que un 3,4% está en desacuerdo.

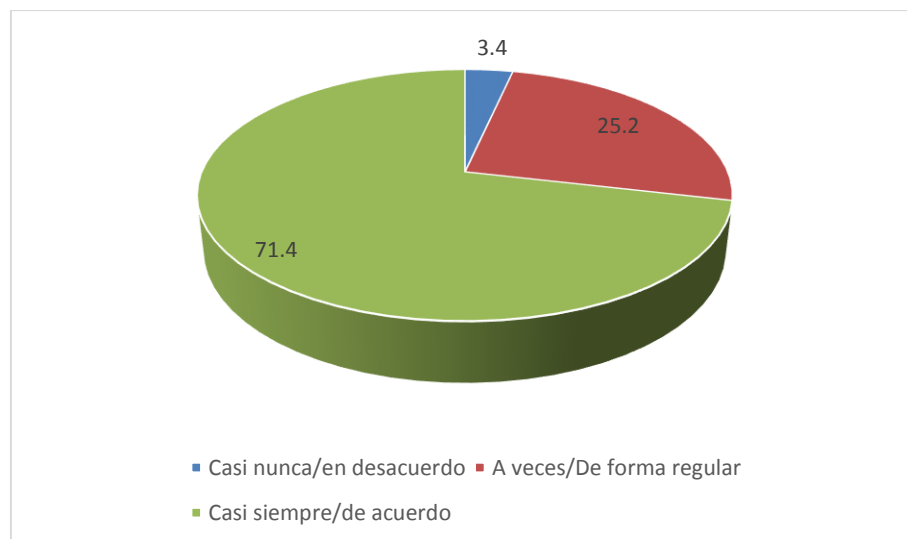


Figura 11. Relación entre la empresa y su crecimiento profesional

La figura 12, nos muestra la relación entre el clima laboral y la productividad del colaborador, al respecto podemos indicar que los trabajadores de la empresa en un 66,9% están casi siempre de acuerdo en considerar que existe un adecuado clima laboral, que les permite desarrollar una buena productividad o eficiencia en el trabajo. De otro lado, un 13,8% está en desacuerdo y no comparte dicha opinión.

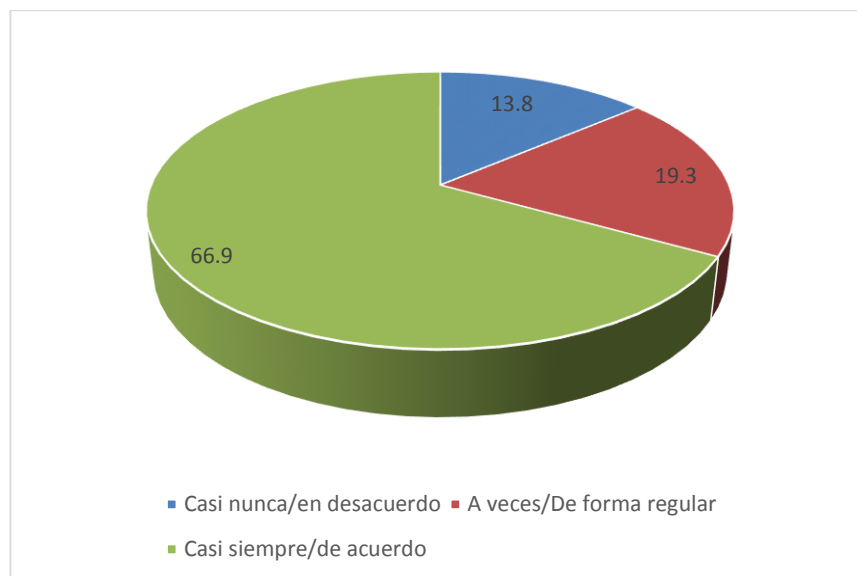


Figura 12. Relación entre el clima laboral y la eficiencia

La figura 13, nos da a conocer el sentimiento del colaborador en relación a su sentimiento dentro de la empresa, al respecto el 71,5% considera que se siente feliz laborando en dicha organización, mientras que 25,1% no tiene un sentimiento pleno de satisfacción y el 3,4% está totalmente en desacuerdo.

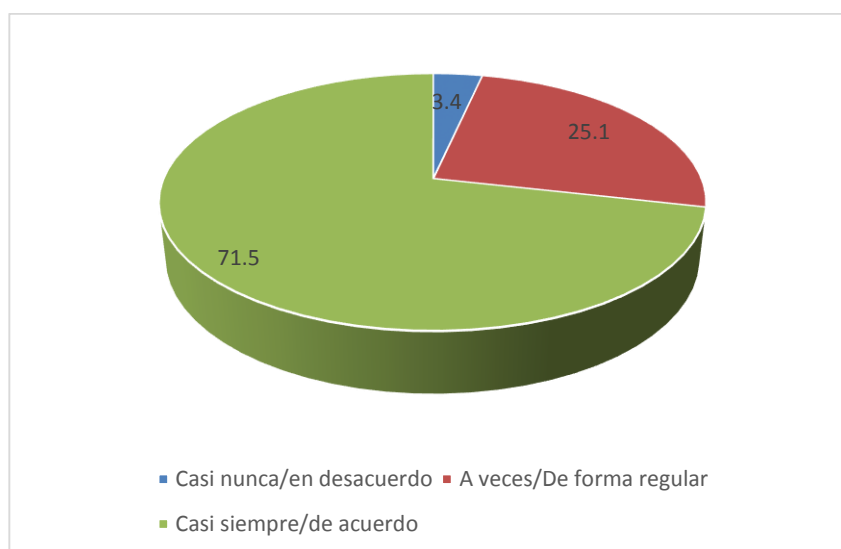


Figura 13. Sentimiento frente a la empresa.

En la figura 14, se aprecia el sentimiento de orgullo del colaborador de poder trabajar en dicha empresa, al respecto podemos indicar que el 74,3% está casi siempre de acuerdo, mientras que 22,3% lo considera de forma regular. Es necesario precisar que si todos los trabajadores de la empresa no manifiestan el mismo sentimiento sobre su organización es un síntoma de insatisfacción que la empresa debería tomarlo en cuenta, ya que esta situación afectará la eficiencia o productividad en el trabajo.

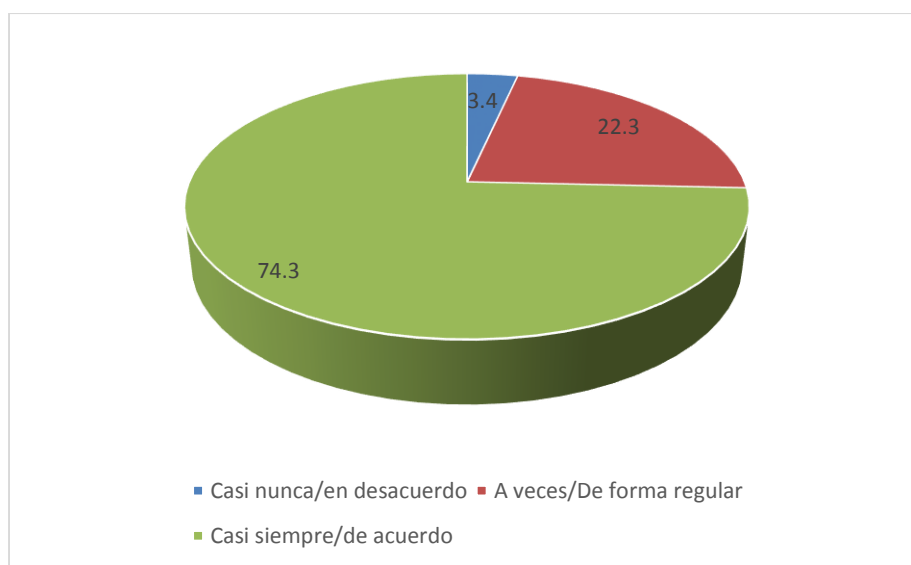


Figura 14. Sentimiento de orgullo de formar parte del equipo.

4.3. Compromiso de Continuidad.

La figura 15, nos muestra una problemática común, en el sentido que los colaboradores muchas veces sienten que no tienen otras opciones laborales en el mercado, motivo por el cual se ven presionados a desarrollar sus actividades de la mejor manera a fin de que la empresa no prescinda de ellos.

Al respecto, de los resultados obtenidos, podemos indicar que 44,3% del total de la población considera que casi está de acuerdo en que el complicado obtener opciones de trabajo, mientras que 36,4% está completamente de acuerdo en que no existen muchas opciones en el mercado. Finalmente el 12,4% a veces.

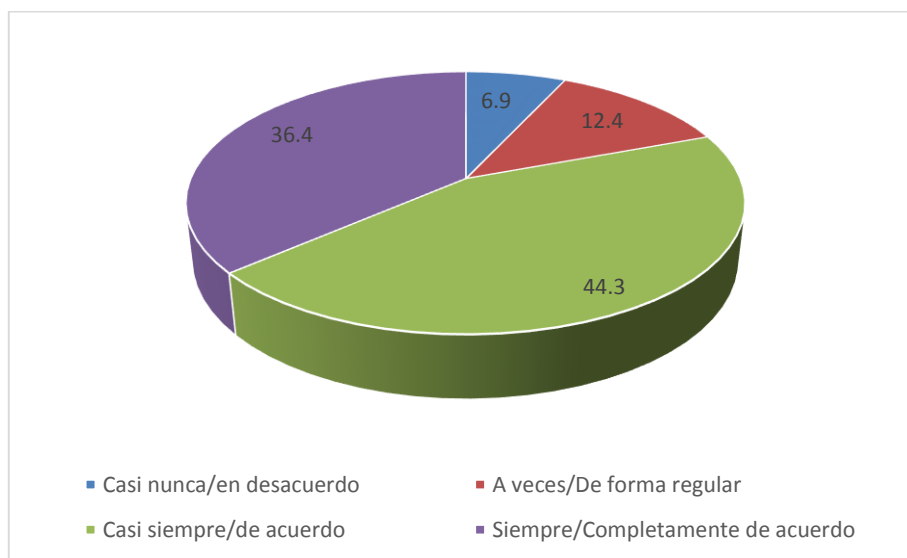


Figura 15. Barreras para conseguir otra opción laboral.

En figura 16, se aprecia la opinión de los colaboradores respecto a la dificultad de poder de laborar en la empresa. Al respecto, si bien es cierto hoy en día existe poca demanda de trabajo por parte de las empresas, también es cierto que la alta especialización les permite a los trabajadores poder ir escalando en la empresa o tener mejores oportunidades laborales. De los resultados obtenidos el 38,5% considera estar completamente de acuerdo en no poder retirarse de la empresa, así mismo, 31,4% casi siempre está de

acuerdo, mientras que 17,2 está en desacuerdo.

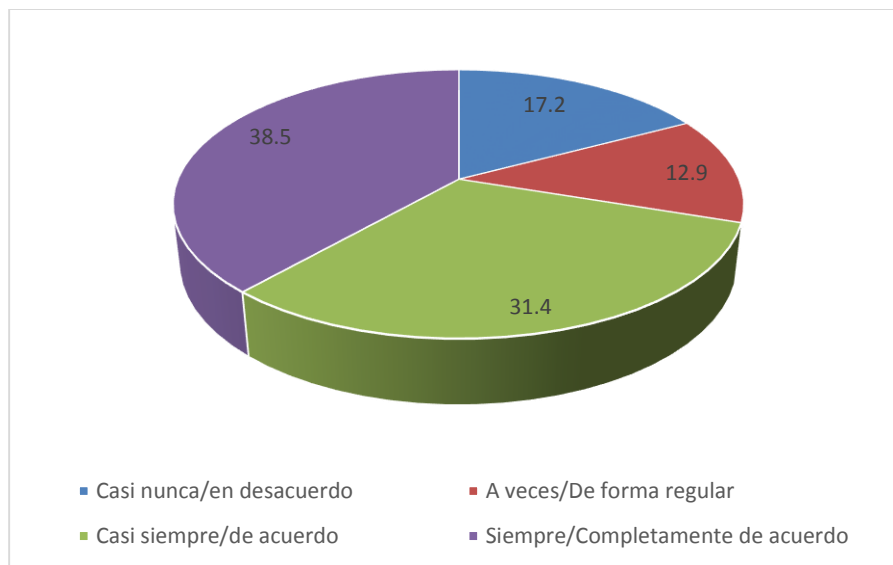


Figura 16. Dificultad de dejar de laboral en la empresa.

La figura 17, da a conocer que los trabajadores no abandonan la empresa debido a que cuentan con obligaciones financieras, producto de compromiso adquirido de financiamiento para adquirir algún tipo de bien o servicio para su familia o a título personal. Al respecto, el 44,5% está totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que el 31,0% está de acuerdo, es decir, aproximadamente el 75% del total de la población continúa laborando en la empresa, debido a compromisos asumidos. Finalmente, el 21% lo considera de forma regular.

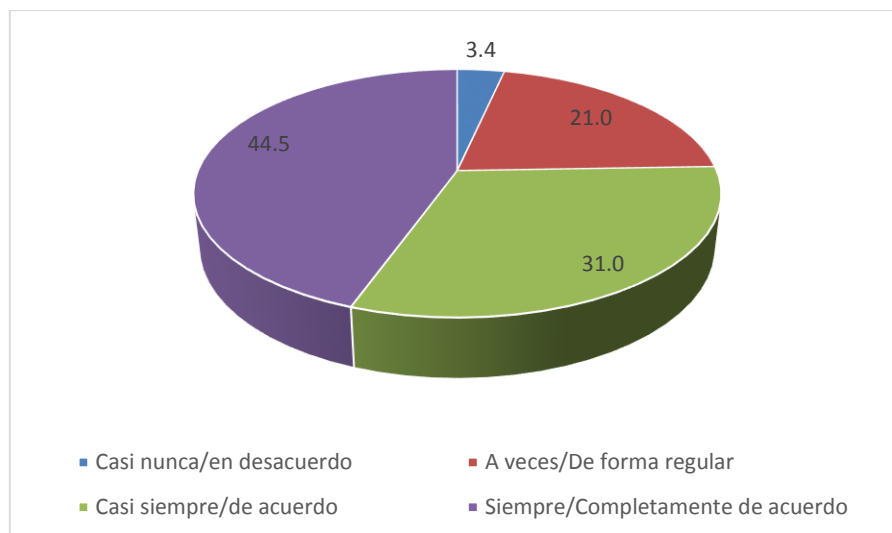


Figura 17. Obligaciones financieras obligan a continuar laborando.

La figura 18, nos muestra la relación que existe entre el tiempo en la empresa y la posibilidad de abandonarla, al respecto, muchos trabajadores después de estar laborando muchos años en una organización ven cada vez más remota la posibilidad de retirarse de la misma, ya sea por la edad o porque esta cómodo o muchas veces consideran que dada la edad no tiene posibilidades laborales en el mercado. Al respecto, el 47,3% está casi siempre de acuerdo, mientras que el 23,8% considera estar completamente de acuerdo.

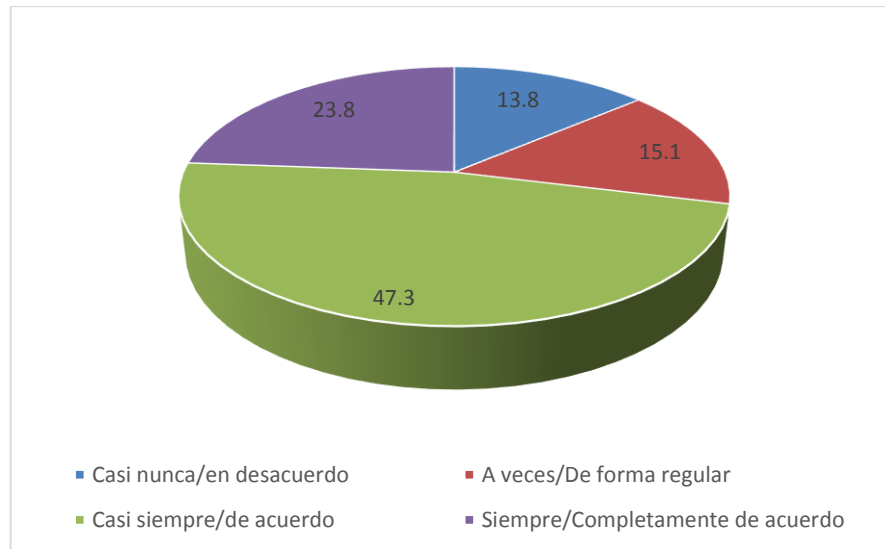


Figura 18. Mucho tiempo y dedicación para dejar la empresa.

La figura 19, nos da a conocer el pensamiento del colaborador respecto a la entrega que ha tenido hacia la empresa y el tiempo dedicado a ella. Este es un factor sentimental poderoso entre los colaboradores, viene a ser el sentido de pertenencia del trabajador, el cual los directivos de la empresa pueden utilizar a través del diseño de estrategia para poder motivar y en consecuencia elevar la productividad en el trabajo, con los beneficios consecuentes en los resultados de la empresa.

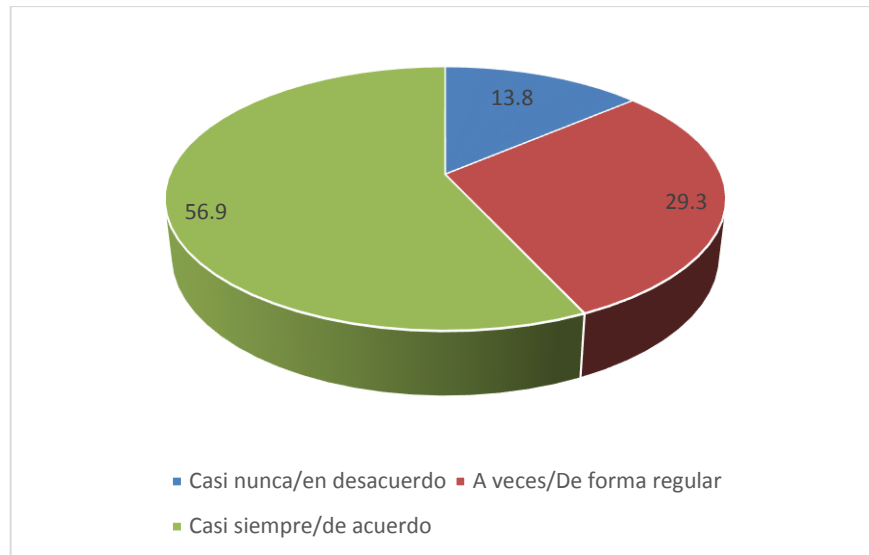


Figura 19. Mucho tiempo laborando y entrega a la empresa.

4.4. Compromiso Normativo.

La figura 20, nos da a conocer un factor importante en una organización, es decir el grado de lealtad del trabajador. Un colaborador leal, implica compromiso y entrega al trabajo dentro de la organización. Al respecto el 96,6% se considera leal a la empresa. Esto es de vital importancia y debe ser aprovechado por la alta dirección de la organización. Al respecto, no debemos olvidar que la lealtad está asociada con la alta productividad en el trabajo.

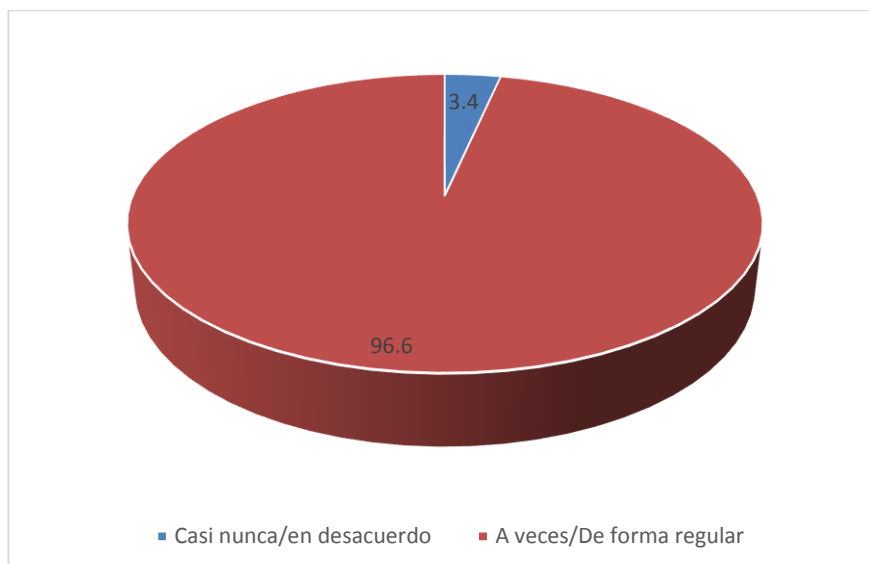


Figura 20. Lealtad hacia la empresa.

La figura 21, nos muestra el grado de reciprocidad entre el colaborador y la empresa que lo acoge, al respecto, el 66,9% está casi siempre de acuerdo, mientras que el 29,7% considera este aspecto en forma regular. Cuando las empresas logran un vínculo fuerte con sus colaboradores, se alcanzan altos niveles de productividad y resultados favorables.

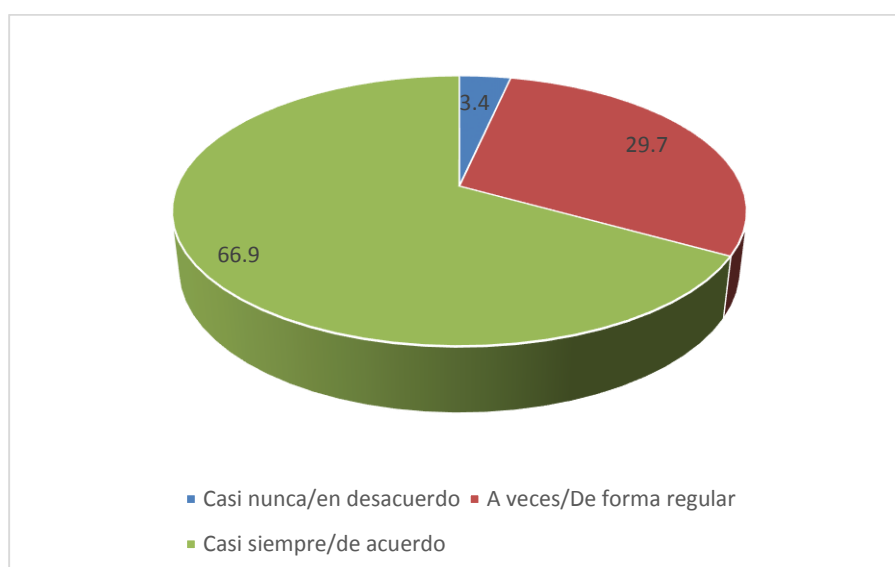


Figura 21. Reciprocidad con la empresa

La figura 22, considera la percepción de los colaboradores sobre el reconocimiento de la empresa sobre los aportes hacia ella. Al respecto, el 86,2% considera que es regular, es decir, tiene entendido que la empresa no tiene una valoración significativa sobre los aportes que ellos realizan para mejorar los procesos y procedimiento dentro de la organización. Así mismo, el 6,9% nunca o de forma regular.

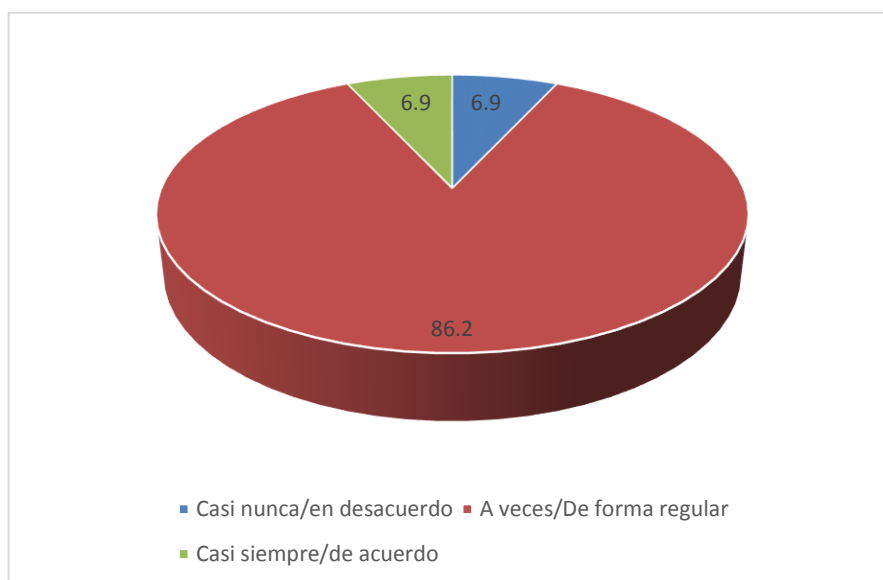


Figura 22. Valoración de los aportes por parte de la empresa.

La figura 23, está relacionada a si los colaboradores comparten los principio o valores de la organización, esto está referido a la cultura empresarial, aspecto relevante para el desarrollo de una empresa, los trabajadores deben compartir y practicar en sus acciones la cultura de la empresa, esto le da viabilidad a las estrategias que se implemente. Al respecto, el 89,7% lo

considera en forma regular y solamente el 6,9% está de acuerdo. La empresa debe trabajar este aspecto que fortalecerá las relaciones con sus trabajadores con los consecuentes beneficios en los resultados de la misma.

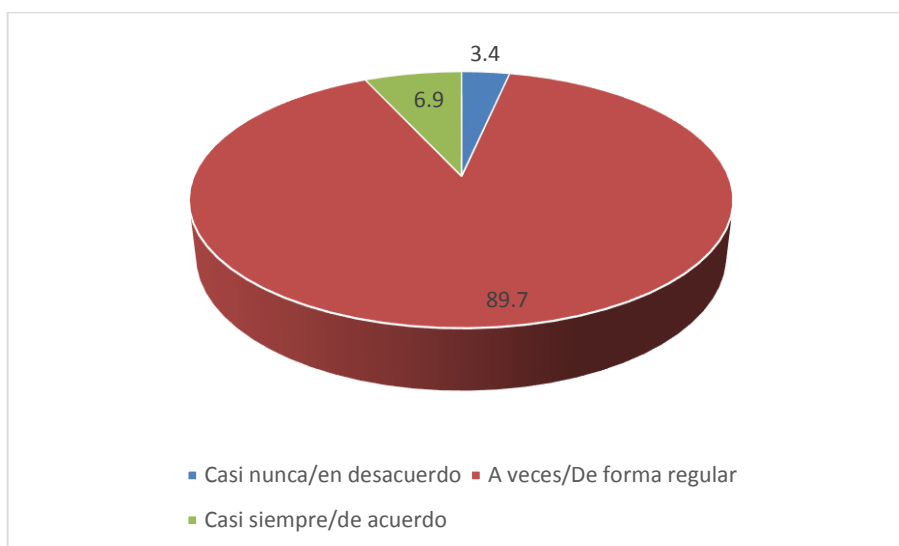


Figura 23. Comparten los principios y valores de la empresa

En la figura 24, se aprecia el grado de deuda que siente el trabajador respecto a la experiencia obtenida en el trabajo producto de sus actividades diarias en los quehaceres de la empresa. Al respecto, el 60,7% está casi siempre de acuerdo, mientras que el 35,9% de forma regular. Este aspecto, es gravitante para el trabajador porque fortalece la relación empresa colaborador, todo reconocimiento de ambas partes fortalece los resultados de la empresa y genera un buen clima laboral, donde los resultados a obtener se viabilizan.

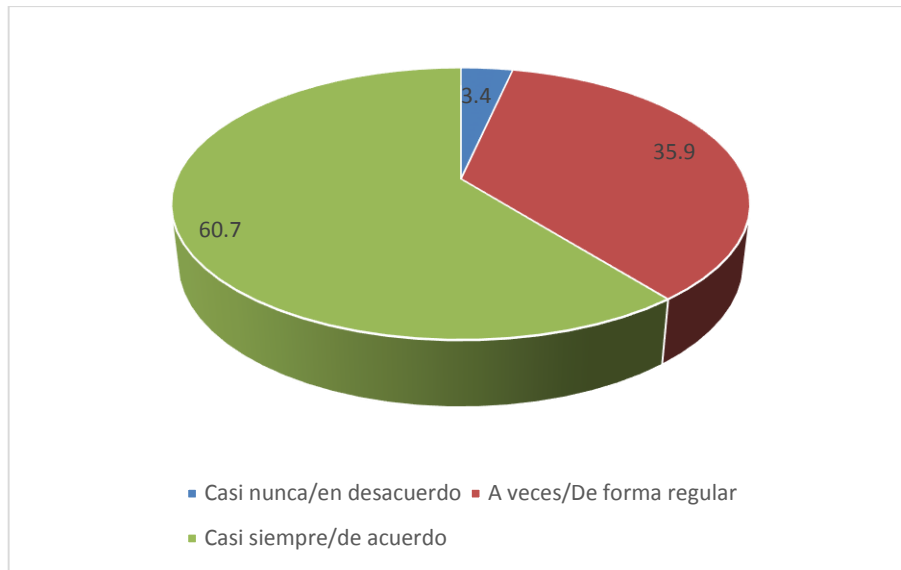


Figura 24. Deuda con la empresa por la experiencia obtenida.

CAPITULO V

COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

El presente capítulo está relacionado con la comprobación de hipótesis, presenta las pruebas de inferencia estadística cuyo propósito es comprobar las hipótesis planteadas en el presente estudio. Al respecto, se ha utilizado información primaria.

Dado que las escalas de cada una de las variables analizadas son de tipo Likert y lo que se busca es el grado de relación entre ellas, podemos utilizar correlaciones a fin de evaluar el grado de relación o asociación, así como el sentido de las relaciones.

En adelante, se muestra cada una de las comprobaciones de las hipótesis que se han planteado en la presente investigación.

5.1. Contratación de Hipótesis General

5.1.1. Hipótesis General

Ho: Las remuneraciones no se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

H1: Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

Tabla 2

Correlación entre las variables Compromiso Organizacional y las Remuneraciones mensuales

		Remuneraciones mensuales	Compromiso_Organizacional
Remuneraciones mensuales	Correlación de Pearson	1	.560**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	30	30
Compromiso_Organizacional	Correlación de Pearson	.560**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	30	30

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

Prueba de decisión:

$H_0: \rho = 0$ (No hay correlación)

$H_A: \rho \neq 0$ (Existe correlación)

Donde ρ representa el coeficiente de correlación.

De la tabla 2, podemos indicar que existe un cierto grado de relación o asociación alto entre las variables analizadas, remuneraciones mensuales de los trabajadores que laboran en la empresa Damajhu EIRL y el compromiso organizacional. Es necesario precisar que la correlación entre ambas variables es del 56,0% y el grado de asociación es positivo, es decir, que a medida que se incrementan las remuneraciones, esto tiene un impacto positivo con el compromiso organizacional. En consecuencia, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo cual concluimos que existe relación positiva.

5.2. Contrastación de Hipótesis Específicas

5.2.1. Hipótesis remuneraciones y Compromiso Afectivo.

H_0 : Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

H1: Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

Tabla 3

Correlación entre las variables Compromiso Afectivo y las Remuneraciones mensuales

		Remuneraciones mensuales	Compromiso_Afectivo
Remuneraciones mensuales	Correlación de Pearson	1	.562**
	Sig. (bilateral)		.005
	N	30	30
Compromiso_Afectivo	Correlación de Pearson	.562**	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	30	30

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

Prueba de decisión:

$H_0: \rho = 0$ (No hay correlación)

$H_A: \rho \neq 0$ (Existe correlación)

Donde ρ representa el coeficiente de correlación.

De la tabla 3, podemos indicar que existe un cierto grado de relación o asociación alto entre las variables analizadas, remuneraciones mensuales de los trabajadores que laboran en la empresa Damajhu EIRL y el compromiso afectivo. Es necesario precisar que la correlación entre ambas variables es del 56,2% y el grado de asociación es positivo, es decir, que a medida que se incrementan las remuneraciones, esto tiene un impacto positivo con el compromiso afectivo. En consecuencia, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo cual concluimos que existe relación positiva.

5.2.2. Hipótesis remuneraciones y Compromiso de Continuidad.

Ho: Las remuneraciones no se relacionan significativamente con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

H1: Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

Tabla 4

Correlación entre las variables Compromiso Afectivo y las Remuneraciones mensuales

		Remuneraciones mensuales	Compromiso_Continuidado
Remuneraciones mensuales	Correlación de Pearson	1	.470**
	Sig. (bilateral)		.004
	N	30	30
Compromiso_Continuidado	Correlación de Pearson	.470**	1
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	30	30

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

Prueba de decisión:

$H_0: \rho = 0$ (No hay correlación)

$H_A: \rho \neq 0$ (Existe correlación)

Donde ρ representa el coeficiente de correlación.

De la tabla 4, podemos indicar que existe un cierto grado de relación o asociación bajo entre las variables analizadas, remuneraciones mensuales de los trabajadores que laboran en la empresa Damajhu EIRL y el compromiso de continuidad. Es necesario precisar que la correlación entre ambas variables es del 47,0% y el grado de asociación es positivo, es decir, que a medida que se incrementan las remuneraciones, esto tiene un impacto positivo con el compromiso de continuidad. En consecuencia, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo cual

concluimos que existe relación positiva.

5.2.3. Hipótesis remuneraciones y Compromiso Normativo.

Ho: Las remuneraciones no se relacionan significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

H1: Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.

Tabla 5

Correlación entre las variables Compromiso Normativo y las Remuneraciones mensuales

		Remuneraciones mensuales	Compromiso_Normativo
Remuneraciones mensuales	Correlación de Pearson	1	.534**
	Sig. (bilateral)		.009
	N	30	30
Compromiso_Normativo	Correlación de Pearson	.534**	1
	Sig. (bilateral)	.009	
	N	30	30

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

Prueba de decisión:

$H_0: \rho = 0$ (No hay correlación)

$H_A: \rho \neq 0$ (Existe correlación)

Donde ρ representa el coeficiente de correlación.

De la tabla 5, podemos indicar que existe un cierto grado de relación o asociación alto entre las variables analizadas, remuneraciones mensuales de los trabajadores que laboran en la empresa Damajhu EIRL y el compromiso normativo. Es necesario precisar que la correlación entre ambas variables es del 53,4% y el grado de asociación es positivo, es decir, que a medida que se incrementan las remuneraciones, esto tiene un impacto positivo con el compromiso normativo. En consecuencia, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo cual concluimos que existe relación positiva.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe un cierto grado de relación o asociación alto entre las variables analizadas, remuneraciones mensuales de los trabajadores que laboran en la empresa Damajhu EIRL y el compromiso organizacional. Es necesario precisar que la correlación entre ambas variables es del 56,0% y el grado de asociación es positivo, es decir, que a medida que se incrementan las remuneraciones, esto tiene un impacto positivo con el compromiso organizacional.

SEGUNDA: Existe cierto grado de relación o asociación alto entre las variables analizadas, remuneraciones mensuales de los trabajadores que laboran en la empresa Damajhu EIRL y el compromiso afectivo. Es necesario precisar que la correlación entre ambas variables es del 56,2% y el grado de asociación es positivo, es decir, que a medida que se incrementan las remuneraciones, esto tiene un impacto positivo con el compromiso afectivo.

TERCERA: Existe un cierto grado de relación o asociación bajo entre las variables analizadas, remuneraciones mensuales de los trabajadores que laboran en la empresa Damajhu EIRL y el compromiso de continuidad. Es necesario precisar que la correlación entre ambas variables es del 47,0% y el grado de asociación es positivo, es decir, que a medida que se incrementan

las remuneraciones, esto tiene un impacto positivo con el compromiso de continuidad.

CUARTA: Existe un cierto grado de relación o asociación alto entre las variables analizadas, remuneraciones mensuales de los trabajadores que laboran en la empresa Damajhu EIRL y el compromiso normativo. Es necesario precisar que la correlación entre ambas variables es del 53,4% y el grado de asociación es positivo, es decir, que a medida que se incrementan las remuneraciones, esto tiene un impacto positivo con el compromiso normativo.

QUINTA: No existe una alta relación entre la cultura empresarial y los colaboradores, lo cual no le permitirá a la empresa viabilizar sus estrategias, dado que este elemento es medular en la implementación de las mismas y de esta manera obtener resultados satisfactorios en el mercado al cual dirige sus servicios.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Dado que el nivel de remuneración está asociado con el compromiso organizacional, la empresa debe evaluar el incremento gradual de las mismas en función de los resultados obtenidos, relacionando el crecimiento de las utilidades con las remuneraciones.

SEGUNDA: La empresa debe fortalecer el compromiso afectivo, el cual está relacionado con los sentimientos del trabajador con la organización, este sentimiento se desarrolla a través de reuniones de trabajo y también actividades de compartir, entre otras, donde los trabajadores se sientan parte de la empresa, es decir una familia.

TERCERA: La empresa debe tener mucho cuidado con el compromiso de continuidad, dado que las insatisfacciones de los trabajadores se traducen en abandono de la empresa por parte de ellos, los cuales son la razón de ser del éxito de los resultados. Deben implementarse estrategias de crecimiento en la empresa a fin de que el colaborador sienta que tiene un plan de crecimiento en la misma.

CUARTA: Respecto al compromiso normativo, también deben diseñarse estrategias, tales como, el entendimiento de las políticas que la empresa aplica con la finalidad de lograr determinados resultados.

Es importante generar el compromiso y a la vez reconocer las actuaciones de los colaboradores dentro y fuera de la empresa.

QUINTA: La empresa debe desarrollar actividades que le permitan compenetrar a los colaboradores con la cultura organizacional, ya que esta es un factor relevante para el logro de los objetivos de la empresa, una de las forma es capacitándolos, compartir la historia de la empresa, desarrollar un mismo lenguaje, entre otras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, C. (1998). *Glosario de Términos para la Administración y Gestión de los servicios sanitarios*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Identidad social y la organización . *Academy of Management Review*, 20-39.
- Balassiano, M., Seabra, A., & Lemos, A. (2005). Escolaridad, salarios y empleabilidad: ¿tiene razón la teoría del capital humano? *Diario de Gestión contemporáneo*, 31-52.
- Becker, H. (1960). Notas sobre el concepto de compromiso. *American Journal of Sociology*.
- Capital. (3 de Enero de 2017). ¿Cuáles son los países de América Latina con mejores y peores salarios mínimos? *Radio Capital*.
- Cheney, G. (1983). Sobre los diversos significados cambiantes de la membresía de la organización. *Monografías de comunicación*, 342-362.
- Cheney, G., & Tompkins, P. (1987). Llegando a los términos con identificación organizacional y compromiso. *Central States Speech Journal*, 1-15.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Díaz, Y., & Quijada, A. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Iztapalapa: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Dutra, J., & Hipólito, J. (2012). *Compensación y recompensas*. Río de Janeiro:

Elsevier.

Expansión. (29 de Agosto de 2015). Un alto grado de compromiso laboral aumenta el rendimiento de la empresa. *Expansión Noticias*.

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Santiago: Universidad de Chile.

Gainsford, P. (2017). Sal y salario: ¿los soldados romanos pagaban en sal? *Kiwi Hellenist*.

Heathfield, S. (5 de Marzo de 2016). *About*. Obtenido de About Web Site: About.com

Heathfield, S. (5 de Marzo de 2016). *About*. Obtenido de About Web Site.

Info Capital Humano. (26 de Mayo de 2011). Una generación con falta de compromiso: empleados jóvenes que no se comprometen debido a las presiones laborales mundiales. *Info Capital Humano*.

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (1996). *Elementos para programar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación*. Costa Rica: IICA.

Kanter, R. (1968). Compromiso y organización social: un estudio de los mecanismos de compromiso en las comunidades utópica. *American Sociological Review* .

Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.

Mercurio, Z. (2005). Compromiso afectivo como esencia central del compromiso organizacional Una revisión integradora de la literatura. *Revisión de Desarrollo de Recursos Humanos*, 389-414.

Meyer, J., & Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Revisión de gestión de recursos humanos*, 61.

Michelle, M., & Crystal, H. (2011). Quién pregunta y quién recibe en negociación salarial. *Revista de Comportamiento Organizacional*, 371 - 394.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (26 de Septiembre de 2011).

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://www.trabajo.gob.pe/>
- Mowday, R. T., Porter, L., & Steers, R. (1982). Vinculaciones entre el empleado y la organización: la psicología del compromiso, el ausentismo y la rotación. *Academic Press*.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Compromiso organizacional y apego psicológico: los efectos del cumplimiento, la identificación y la internalización en el comportamiento prosocial. *Revista de Psicología Aplicada*, 492-499.
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Porto, J., & Merino, M. (2009). *Definición.de*. Obtenido de Definición Web Site: <https://definicion.de/felicidad/>
- Pratt, M. (1998). *No ser: preguntas centrales en identificación organizacional*. Thousand Oak: Sage.
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. México: Universidad de Colima.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Rodríguez, E. (3 de Agosto de 2017). *ACCESO*. Obtenido de ACCESO Acción Social Empresarial - Web Site: <http://www.accionsocialempresarial.com/2017/08/03/el-salario-emocional-la-cuspide-de-la-piramide-de-maslow/>
- Rousseau, D. (1998). Por qué los trabajadores aún se identifican con las

organizaciones. . *Journal of Organizational Behavior*, 217-233.

Simon, H. (1947). *Comportamiento Administrativo*. Nueva York: The Macmillan Co.

Tompkins, P. (2005). *El declive del programa espacial, un estudio en comunicación organizacional*. Los Ángeles: Roxbury Publishing Company.

Vilca, P. (2013). *La cultura organizacional y el compromiso laboral del personal de la institución educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Wiener, Y. (1982). Compromiso en las organizaciones: una visión normativa. *Academy of Management Review*.

APÉNDICES

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Definición Operacional	Indicador	Subindicador
¿Cómo se relaciona las remuneraciones con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna?	Determinar la relación de las remuneraciones con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.	Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.	Variable independiente: Remuneración	Forma de pago de un empleador a un empleado, que puede especificarse en un contrato de trabajo. (Heathfield, About, 2016)	Remuneración básica	Salario mensual o por hora
					Incentivos salariales	Bonos
						Participación en resultados
					Beneficios	Seguro de vida
Seguro de salud						
						Subsidios
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable dependiente: Compromiso Organizacional	Coincidencia de valores individuales y organizacionales (Pratt, 1998), así como la percepción de unidad e involucramiento con la organización. (Ashforth & Mael, 1989)	Compromiso afectivo	Familia
▪ ¿Cómo se relaciona las remuneraciones con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna?	• Determinar la relación de las remuneraciones con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.	§ Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso afectivo de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.				Emociones
						Significancia
§ ¿Cómo se relaciona las remuneraciones con el compromiso	• Determinar la relación de las remuneraciones con el compromiso	§ Las remuneraciones se relacionan significativamente	Pertenencia			
			Lealtad			
			Orgullo			
			Felicidad			
			Solidaridad			
			Satisfacción			
			Compromiso de continuidad	Indiferencia		
				Conveniencia		
				Consecuencias		
				Costo Económico		

de continuidad de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna?	de continuidad de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.	con el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.				Necesidad
						Económica
						Comodidad
						Beneficios
						Obligación Moral
§ ¿Cómo se relaciona las remuneraciones con el compromiso normativo de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación de las remuneraciones con el compromiso normativo de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna. 	§ Las remuneraciones se relacionan significativamente con el compromiso normativo de los trabajadores de la Empresa Damajhu EIRL de la ciudad de Tacna.			Compromiso normativo	Lo correcto
						Lealtad
						Sentimiento de
						Culpabilidad
						Deber
						Reciprocidad
METODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA			TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo de investigación:	Básica	Población:	30 colaboradores	Técnica:	Encuesta	
Nivel	Correlacional	Muestra:	30 colaboradores	Instrumentos:	Cuestionario	
Diseño de investigación:	No experimental - Transversal			Tratamiento estadístico:	SPSS Versión 20	