



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

“GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ESPECIALISTAS EN
PRE FABRICADOS S.A.C. - PUENTE PIEDRA - 2018”

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

AUTOR

SUSY ROSARIO OROZCO ESCARSINA

ASESOR

MG. ADEMAR VARGAS DÍAZ

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2018

DEDICATORIA

A Dios, mi madre, mi hermano y mis amigos por darme el apoyo, la fuerza y la confianza en toda mi etapa universitaria.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a dios por darme la dicha de estar viva, a mi madre por el apoyo, el amor incondicional y el coraje de sacarme adelante utilizando todos sus medios posibles para hacer de mí una profesional.

A mi hermanito, mi tía Isaura y esposo y a mi abuelita Julia por su confianza en todo momento de mi etapa universitaria.

A mis amigos, quienes han compartidos momentos inolvidables conmigo con tantas anécdotas y clases aprendidas.

A los docentes de la universidad, por trasmitirme sus enseñanzas para lograme profesionalmente.

A Santos, Amancio y Manolo Castillo por brindarme las facilidades en su empresa y poder concluir con la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación tiene como principal enfoque determinar la relación entre la gestión de las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados S.A.C.-Puente Piedra-2018. Dada la realidad problemática mostrada, podemos analizar que tanto en el ámbito internacional como nacional el capital humano está presto a ofrecer sus conocimientos, habilidades y experiencia para lograr la meta y objetivo del trabajo, lo cual les producirá un rendimiento y recompensa por su esfuerzo y dedicación, las compensaciones que ofrezcan las organizaciones influirán en el desempeño laboral del personal.

Mediante la presente investigación se determinó como objetivo la relación que existe entre la gestión de las compensaciones y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018. En la justificación se precisó mejorar el sistema de compensaciones para verse reflejado en el desempeño de los colaboradores.

La investigación tiene un enfoque correlacional con diseño no experimental de tipo transversal. La muestra fue censal ya que representa a toda la población siendo conformada por 32 colaboradores, el instrumento utilizado fue un cuestionario elaborado a escala de Likert.

En la prueba de hipótesis según el estadístico de correlación Rho de Spearman arrojó 0.849, se obtuvo como resultado un p-valor de 0.000, menor a 0.05, la cual sirvió para rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa muy alta entre la gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.

Palabras clave: Gestión de las compensaciones, desempeño laboral, prestaciones al personal y productividad.

ABSTRACT

This research has as its main focus the relationship between the management of compensation and work performance in employees of the company Specialists in Pre-fabricated S.A.C.-Puente Piedra-2018. Given the problematic reality shown, we can analyze that both in the international arena and human capital is ready to offer their knowledge, skills, and experience to achieve the goal and the objective of the work, which produces a performance and reward for their effort and Dedication, the compensations of organizations influence the work performance of the staff.

Through the present investigation, the relationship between the management of compensations and the work performed in the workers of the company Specialists in prefabricated SAC - Puente Piedra-2018 was determined as an objective. In the justification, it was necessary to improve the compensation system for verse reflected in the performance of employees.

The research has a correlational approach with the non-experimental cross-sectional design. The sample was censored and represented the entire population being made up of 32 collaborators, the text was elaborated on a Likert scale.

In the test of the hypotheses according to the statistic of correlation Rho of Spearman it gave 0.849, was obtained as a result of a p-value of 0.000, less than 0.05, which is the reason why there is no relation. Specialists in prefabricated SAC.

Keywords: Management of compensation, work performance, personal benefits, and productivity.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática	2
1.2. Justificación e importancia de la investigación	6
1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos	7
1.4 Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio.....	10
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	17
2.2.1. Variable N°01: Gestión de las compensaciones	17
2.2.2 Variable N° 02: Desempeño laboral	27
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	37

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación	40
3.2 Población y muestra	41
3.3 Hipótesis	43
3.4 Variables - Operacionalización	44
3.5. Métodos y técnicas de investigación	48
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	48
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	51

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento.....	53
4.2 Resultados descriptivos de las variables	55
4.3 Resultados inferenciales	65

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones.....	71
5.2 Conclusiones.....	74
5.3 Recomendaciones.....	75

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Composición de la población por sexo.....	41
Tabla 2	Composición de la muestra por áreas.....	43
Tabla 3	Operacionalización de la variable gestión de las compensaciones....	46
Tabla 4	Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	47
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de la variable gestión de las compensaciones.....	53
Tabla 6	Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable gestión de las compensaciones.....	53
Tabla 7	Resultados de la validación del cuestionario de la variable desempeño laboral.....	54
Tabla 8	Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desempeño laboral.....	54
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la variable gestión de las compensaciones.....	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones monetarias.....	56
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones no monetarias.....	57
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión prestaciones al personal.....	58
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la variable desempeño laboral.....	59
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión trabajo en equipo.....	60
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión inteligencia emocional.....	62
Tabla 16	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión habilidades.....	63
Tabla 17	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión productividad.....	64
Tabla 18	Prueba de normalidad.....	65

Tabla 19	Análisis correlacional entre las variables gestión de las compensaciones y desempeño laboral.....	66
Tabla 20	Análisis correlacional entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones monetarias.....	67
Tabla 21	Análisis correlacional entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones no monetarias.....	68
Tabla 22	Análisis correlacional entre la variable desempeño laboral y la dimensión prestaciones al personal.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Los diversos tipos de recompensas.....	20
Figura 2	Diseño de la investigación.....	41
Figura 3	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la variable gestión de las compensaciones.	55
Figura 4	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones monetarias.....	56
Figura 5	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones no monetarias.....	57
Figura 6	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión prestaciones al personal.....	58
Figura 7	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la variable desempeño laboral.	59
Figura 8	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión trabajo en equipo.....	60
Figura 9	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión inteligencia emocional.....	62
Figura 10	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión habilidades.....	63
Figura 11	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión productividad.....	64
Figura 12	Dispersión de la correlación entre la gestión de las compensaciones y el desempeño laboral.....	65

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de las compensaciones y el impacto que tiene en el desempeño laboral de los colaboradores.

Sabemos en estos últimos años el talento humano se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito en las organizaciones. Hoy en día la tendencia en las organizaciones; vuelve a las jerarquías más planas donde los colaboradores son capaces de tomar decisiones de forma autónoma. Tenemos a un departamento de talento humano que ya no solo se centra en las contrataciones y nóminas, las estrategias van más allá donde la finalidad es seguir procesos y técnicas mediante un sistema de pago que sea reciproca con la evaluación de desempeño del personal donde permita potencial y retener al talento para mantener una fuerza laboral cómoda y compenetrada con los objetivos empresariales.

La situación problemática del presente estudio se concentró en las deficiencias que existe en la gestión de compensaciones, esto comprende la remuneración y sus componentes asimismo en como esto repercute o influye en el comportamiento del trabajador en sus tareas laborales y la relación que tienen con los demás colaboradores. Cabe resaltar que actualmente el capital humano es parte importante del cumplimiento de objetivos de una empresa, dado por ello un sistema de pagos trae consigo que el personal saque lo mejor de sí.

Por lo expuesto, el problema general se planteó bajo la siguiente premisa:

¿Cuál es la relación entre la gestión de compensaciones y el impacto que tiene en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018?

Con respecto a las hipótesis planteadas, existe una correlación significativa

muy alta, entre las variables gestión de compensaciones y desempeño laboral en relación positiva según el estadístico de correlación de Spearman al 0.849 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa.

Así entonces, con el propósito de hacer más entendible la presente tesis, se ha dividido en cinco capítulos, cuyos contenidos son los siguientes:

Capítulo I, se presenta el problema de investigación que comprende: realidad problemática, justificación e importancia, objetivos y limitaciones.

Capítulo II, corresponde al marco teórico que abarca: antecedentes de estudio tanto internacionales como locales, el desarrollo de la temática y la definición conceptual de la terminología empleada.

Capítulo III, precisa el marco metodológico que define: tipo de estudio y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables y operacionalización, métodos y técnicas de recolección de datos, descripción de los instrumentos utilizados y el análisis estadístico e interpretación de los mismos.

Capítulo IV, se da a conocer el análisis e interpretación de los resultados que consigna: análisis de confiabilidad de los instrumentos, resultados descriptivos, prueba de normalidad, gráfica correlacional y contrastación de hipótesis.

Capítulo V, se expone las discusiones, conclusiones y plantean las recomendaciones.

Y, por último, se presenta las referencias bibliográficas empleadas en el presente estudio, así como también se detalla los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

En el mundo globalizado, muchas empresas apuestan por sus talentos, la gestión de las compensaciones es una clave fundamental dentro de la planificación estratégica de toda organización con el fin de desarrollar, motivar y retener a los colaboradores, así mismo de aplicar procesos efectivos para atraer al personal más idóneo.

Muchas organizaciones optan por repotenciar su área de recursos humanos para retener y formar a su personal que próximamente genere valor al negocio. Las tendencias apuntan a tener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y mantener un adecuado clima laboral para obtener un mejor desempeño laboral.

En el ámbito internacional, en los Estados Unidos se sigue evidenciando una diferencia del salario entre mujeres y hombres tal como lo demuestra Gestión (2018) *Persiste brecha salarial y trato desigual entre hombres y mujeres en EE. UU* hace saber un informe publicado por la red social WalletHub, donde se subraya “la desigual representación en puestos ejecutivos y salarial de las mujeres y recuerda que las dos terceras partes de los empleados que perciben el salario mínimo son mujeres” (p.3). Asimismo, *el informe Los mejores y peores estados para la igualdad de la mujer en 2018* “hace hincapié en que las mujeres configuran más del 50% de la población, pero que en Estados Unidos tan solo constituyen el 25% del ámbito legislativo y menos del 29% en puestos de relevancia empresarial” (p.7).

En tanto, en México según el diario el Economista (2018) en su reciente publicación *Bajos salarios y largas jornadas en seguridad privada causan rotación anual del 80%*, nos indica que la industria de servicios de vigilancia ha crecido en un 8% en el último año, trayendo consigo una enorme oferta y demanda de servicio de vigilancia. Muchas empresas por sobreoferta de servicios no están cumpliendo normas administrativas, laborales y de seguridad. Sumado la baja remuneración, las largas jornadas laborales que van

de 12 hasta 24 horas seguidas estando siempre de pie se están viendo reflejado en una altísima rotación de personal en el sector.

En el caso Sudamérica, Uruguay presenta un nivel de remuneración gerencial por debajo de los países vecinos de la región tal como detalla el diario El país (2018) en su publicación *Tendencias clave en sueldos y beneficios del mercado laboral* donde “mientras que un gerente uruguayo gana por mes (sin contar con la remuneración variable) unos US\$ 7.000, en Chile se acerca a US\$ 10.000, en Argentina los US\$ 9.000 y en Perú supera los US\$ 8.000” (p.1).

También hace un hincapié en la diversidad de tipo de incentivos 79% son bonos por desempeño, seguidos por comisiones en un 10% de incentivos a corto plazo en 4%, asimismo se en lo que respecta a beneficios los más comunes son relativos a la salud, al horario laboral, primas por nacimiento y matrimonio, movilidad, becas para la educación, comedor, canastas navideñas, entre otros. Pese a la estructura de compensaciones siguen lejos de las referencias de la región.

Con base a lo anterior, en el Perú si bien los costos laborales son los altos de la región llegando a superar el 50%, según la publicación de Gestión, el cumplimiento de la legislación laboral en nuestro país resulta una preocupación para cualquier empleador, y en particular para las empresas emergentes. En efecto, el hecho que la informalidad laboral sea de tal magnitud (70% de la PEA aproximadamente) que la mayoría de normas se aplican a la minoría de trabajadores, evidencia la rigidez existente en el ordenamiento nacional. En lo que a costos laborales no salariales se refiere, estos afectan la competitividad del país y los salarios, por lo que a mayores costos se tendrá más informalidad en el Perú, así como mayor precariedad en el empleo. Si bien es inevitable incurrir en los indicados costos sobre la Remuneración Mínima Vital (RMV) que asciende a S/ 930, pues únicamente quienes laboran menos de 4 horas al día en promedio pueden percibir un monto inferior a la RMV, es legalmente válido que las empresas en la era digital empleen compensaciones económicas no remunerativas para mejorar los ingresos del personal sin generar mayor costo laboral. Ello debido a que se debe procurar que el

personal perciba un ingreso mensual acorde con el mercado. De no hacerlo nos encontramos ante uno de los factores que desmotivan a los trabajadores y genera una fuga de talentos o simplemente hace que la empresa no sea atractiva para trabajar.

Ante esta situación, la empresa Especialistas en pre fabricados SAC, dedicada a la fabricación de elementos pre fabricados de concreto para diversas aplicaciones en la industria de la construcción, ubicada recientemente de Santa Anita al distrito de Puente Piedra por temas de dirección y control del área administrativa y planta.

La empresa vela por el bienestar, beneficios y facilidades de sus trabajadores promoviendo que el ritmo de trabajo sea equitativo entre todos, muchos de los trabajadores se encuentran actualmente en planilla según ley general del trabajo donde tienen goce de la remuneración, beneficios sociales y condiciones generales de trabajo, mientras que otros tantos reciben a través de recibo por honorarios lo cual significa que no obtienen beneficios laborales. La desigualdad se debe a las órdenes de compra/servicio que ingresa a la empresa donde las obras mayormente de dan a un corto plazo, es decir se requiere de ahí depende la cantidad de trabajadores que se necesita para terminar el servicio.

Por otro lado, Espresac remunera a sus colaboradores en base a conocimientos, habilidades y experiencia en el puesto de trabajo. En el caso del área de ventas reciben una comisión inferior al mercado por volumen de ventas respaldo por el desempeño que demuestran a su trabajo.

Dentro de la empresa se ha observado un clima laboral armonioso, sin embargo, se ha contemplado que ciertos colaboradores han tenido unos problemas personales que conllevan a su desenvolviendo personal como el trabajo en equipo viéndose reflejado en su nivel deficiente de productividad.

Asimismo, al ser una organización familiar y pequeña notamos una carencia en el manejo de personal donde no se cuenta con un procedimiento

de medición del desempeño que permita estimular los conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores, en consecuencia, el déficit del sistema de pago trae consigo a la fuga de talentos.

En tal sentido, la presente investigación pretende brindar un aporte en relación a la gestión de las compensaciones y su influencia con el desempeño laboral.

Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación entre la gestión de las compensaciones y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre las compensaciones monetarias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018?

¿Cuál es la relación entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018?

¿Cuál es la relación entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC– Puente Piedra-2018?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El capital intelectual es el eje principal en toda organización ya que es el principal recurso del cual depende el fracaso o éxito de un negocio, sin

embargo, todavía sigue siendo un tema poca estructurado y además de ello se le da poco presupuesto para gestionar el sistema de pago por desempeño del colaborador.

Asimismo, la investigación se pretende realizar los siguientes aportes:

Aporte teórico, la presente investigación se sustentará en el nivel de relación que existe entre gestión de las compensaciones y desempeño laboral con las bases teóricas de Juárez (2014) para estudiar la variable gestión de compensaciones y Alles (2010) para la variable desempeño laboral respectivamente.

Con respecto a la justificación práctica, mediante la presente investigación se podrá obtener información importante sobre los factores que interviene en relación a la gestión de las compensaciones y el desempeño laboral frente a la situación que se viene manifestando, por ende, la investigación ayudará a gerencia a tomar decisiones sobre la gestión del departamento de Recursos humanos.

Aporte metodológico, se construyeron dos instrumentos que permitieron recoger datos sobre la variable gestión de las compensaciones y desempeño laboral. Dichos instrumentos fueron sometidos a criterio de jueces, de validez y confiabilidad.

El instrumento de gestión de compensaciones cuenta con 28 ítems que miden 3 dimensiones con sus respectivos indicadores, de la misma manera el instrumento de desempeño laboral que cuenta con 28 ítems que miden 4 dimensiones con sus respectivos indicadores.

Aporte social, dicha investigación servirá a la gestión del Gerente general y Recursos Humanos de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC– Puente Piedra-2018 para que puedan analizar y tomar decisiones con respecto al proceso que se está siguiendo actualmente en la organización, de qué manera pueden mejorar el sistema de compensaciones y verse

reflejado en el desempeño del personal.

1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos General

Determinar la relación que existe entre la gestión de las compensaciones y el impacto que tiene en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Específicos

Determinar la relación que existe entre las compensaciones monetarias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Determinar la relación que existe entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra-2018.

Determinar la relación que existe entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra-2018.

1.4 Limitaciones de la investigación

Limitación bibliográfica

La bibliografía ha sido un poco escasa, ya que hay pocos trabajos de investigaciones que analicen las variables gestión de compensaciones y desempeño laboral en conjunto, en la mayoría de las investigaciones encontradas son tratadas cada variable separadas.

Limitación temporal

Poco tiempo para poder realizar la investigación en la empresa, ya que cuentan con un horario de trabajo poco factible para el investigador, a pesar

de ello se obtuvo ayuda de todos los colaboradores del lugar y se realizó con éxito la investigación.

Limitación teórica

Se tuvo un poco de complicaciones, pero fue moderada acerca de los antecedentes de investigación y teorías que aportaran a nuestro estudio.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

Tesis internacionales

García y Pineda (2016) en su investigación titulada “Influencia de las Compensaciones en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa, durante el Año 2015” realizada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua para optar el grado académico de Licenciado en Administración de empresas cuyo objetivo fue analizar la influencia de las Compensaciones en el Desempeño laboral de los trabajadores del Beneficio La Providencia, en el municipio de Matagalpa, durante el año 2015, desarrollado con un diseño no experimental con un enfoque cuali-cuantitativo, con una muestra conformada por 30 colaboradores del Beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa. La conclusión fue la siguiente:

Entre los tipos de compensaciones sobresalen las financieras directas e indirectas y las no financieras comprendidas en el subsistema de recursos humanos.

Para mantener y retener a los trabajadores el Beneficio La Providencia, implementa compensaciones financieras tales como salarios, bonos, seguro social, horas extras, vacaciones etc. Además, cuenta con compensaciones no financieras, como: estabilidad laboral, calidad de vida en el trabajo, orgullo por la empresa, libertad y autonomía en el trabajo y oportunidades de desarrollo profesional.

Dentro de los factores del desempeño laboral de los trabajadores aplicados adecuadamente están las competencias laborales, donde sobresalen las capacitaciones, experiencias laborales, establecimiento de metas y la motivación empleada en el beneficio. Así mismo, indicadores del comportamiento organizacional como el clima laboral adecuado, donde se destaca el tipo de liderazgo, condiciones de trabajo, los cuales son determinantes del ausentismo y la rotación de personal.

Las compensaciones tanto financieras como no financieras que implementa el Beneficio La Providencia influyen directamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual se ve reflejado en el cumplimiento de metas en tiempo y forma que se plantean en la empresa, esto a su vez conlleva a apreciar que la fuerza laboral se desempeña de manera eficaz y eficiente dentro de sus labores diarias. (p. 91).

Madero (2016) en su investigación titulada “Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria” de Universidad de Deusto de San Sebastián España, cuyo objetivo fue conocer el impacto que tienen los diversos objetivos de la

administración de compensaciones en los componentes de las mismas compensaciones, desarrollado con un diseño no experimental de tipo cuantitativa, con una muestra conformada de 306 de colaboradores de empresas con oficinas en México. La conclusión fue:

Con el desarrollo del presente trabajo, se puede observar que los diversos grupos de interés que existen en las organizaciones son más exigentes que antes, ya que están más conscientes de sus obligaciones y compromisos con la sociedad y el medio que los rodea, tratando en ocasiones de optimizar y hacer un uso adecuado de los diversos recursos que tienen.

Por ello, quienes se dedican a promover productos y/o servicios deben generar ventajas diferenciadoras que los ayude a mantenerse en el mercado, además de diseñar, desarrollar y emprender programas innovadores de gestión empresarial, principalmente en los procesos de recursos humanos, que motiven al personal, que los mantengan satisfechos, involucrados con lo que hacen y comprometidos para que desarrollen una labor más productiva y de mejor calidad, lo que redundará en mejores productos, bienes o servicios, confirmando así lo que mencionan, Semerciöz, Hassan y Aldemir (2011) y Watson (2003).

De acuerdo con los resultados obtenidos y de acuerdo a la percepción de los trabajadores sobre la importancia de las variables analizadas en la investigación, podemos observar que mejorar los resultados y la efectividad de la empresa, así como motivar el desempeño de las personas son los principales objetivos que la administración de compensaciones tiene, mientras que el salario base, las prestaciones y beneficios y las condiciones de trabajo son los componentes más importantes en la muestra que participa en esta investigación.

Los objetivos que menor importancia le dan las personas que participaron en la investigación son garantizar la igualdad (MD=3.53, DS=1.17) y retener el personal (MD=3.89, DS=1.13) para lo cual son objetivos muy importantes para el área de recursos humanos y que nos damos cuenta que para las personas dentro de las empresas eso no los consideran relevante.

En los modelos de regresión realizados, las variables que más predicen los objetivos de las compensaciones son las posibilidades de crecimiento, los sistemas de incentivos monetarios y el reconocimiento. Sin embargo, los otros componentes de las compensaciones que de alguna manera son considerados importantes podemos mencionar las condiciones de trabajo, el reconocimiento y las relaciones interpersonales.

La compensación que se ofrece a los trabajadores, en este caso a los participantes de la investigación, al parecer no son relevantes para el logro de los objetivos de las compensaciones pues en ningún momento muestran resultados estadísticamente satisfactorios, lo que también podemos interpretar es que probablemente la mayoría de las personas no participan en la asignación de un bono por compensación.

Por otra parte, las compensaciones no monetarias son las que mayor relación muestran con cada uno de los objetivos analizados, por ejemplo las posibilidades de crecimiento (PC) y la atraktividad del puesto (AP).

Sin embargo, es necesario mencionar que los esquemas de reconocimiento son una estrategia importante en la gestión del personal, tal como lo menciona Alva (2011), y también es relevante considerar que los aspectos en donde se involucra la relación jefe- colaborador, en particular a los mandos intermedios o líderes responsables de un grupo o equipo de trabajo es en el trato y las relaciones entre ellos, así como la convivencia que se genera con los mismos compañeros de trabajo.

Con este trabajo, se pudo observar la relevancia que tienen los diversos procesos involucrados en la gestión del personal y que de alguna manera impactan en los sistemas de pagos de las empresas, como son las entrevistas realistas en el proceso de la selección de personal, el uso eficiente de la comunicación en la interrelación de las personas, el uso de las redes sociales en la capacitación, el diseño de los análisis de puestos, las descripciones de puestos y las valuaciones de puestos, además de la forma de involucrar a los colaboradores para participar en nuevos proyectos, entre otras herramientas y actividades más.

Bajo este contexto se ha planteado el supuesto de que los procesos propios de la gestión de recursos humanos inciden favorablemente en la importancia que tienen en las personas el esquema de pagos, ya sea monetario o no monetario. En la actualidad los directivos responsables de la administración de las compensaciones deben de diseñar planes de acción enfocados para la generación y creación de confianza del personal en el plan de compensaciones que se tiene la empresa y que sirva principalmente para que se puedan lograr los objetivos y las metas estratégicas de la misma.

Además de que la comunicación juega un papel importante para que todos los empleados de la empresa puedan enfocar sus esfuerzos en el mejoramiento de la empresa pues favorece el ambiente laboral, el compromiso y la motivación.

Por otra parte, es necesario identificar los factores principales en los que recaen las decisiones de los directivos de esas empresas ante la falta de acciones enfocadas a favorecer su profesionalización y expansión, es decir, crear un ecosistema, es decir, un ambiente propicio y adecuado para ayudar el crecimiento y desarrollo del personal con procesos cada vez más innovadores y creativos. (p. 15).

Rodríguez (2016) en su tesis titulada “Análisis de cargos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Industria Nacional de retrovisores y cromados S.A. Inarecrom de la ciudad de Ambato provincia Tungurahua” realizada en la Universidad Técnica De Ambato, Ecuador, para optar el grado académico de Licenciado de Psicóloga Industrial cuyo objetivo fue Investigar la incidencia del Análisis de Cargos en el Desempeño Laboral, de los trabajadores de la Industria Nacional de Retrovisores y Cromados S.A., desarrollado con un diseño es exploratoria descriptiva correlacional con un muestra conformada por 38 colaboradores. La presente investigación llegó a la siguiente conclusión:

El sistema de análisis de cargos ha sido descuidado dentro de Inarecrom S.A. al no concluirlo por lo tanto el Desempeño Laboral y su clima no es favorecedor para el principal elemento de una organización como es el recurso humano, desfavoreciendo a los resultados de nuestra empresa y la estabilidad de su personal.

El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la precaria realización de actividades recreativas dentro de las jornadas de trabajo y sobre todo por la mínima recompensa que se presta al trabajador, sea económica, social o personal, generando en el trabajador disminución de su Desempeño Laboral.

Es menester estructurar una alternativa de solución relacionada al deficiente

sistema de análisis de cargos y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Industria Nacional de Retrovisores y Cromados S.A. Inarecrom de la ciudad de Ambato Provincia Tungurahua. (p. 66).

Palomino y Peña (2016). en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda.” realizada en la Universidad de Cartagena, Colombia, para optar el grado académico de licenciado en Administración de empresas cuyo objetivo fue analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda., desarrollado con un diseño descriptivo correlacional con una muestra conformada por 49 individuos. La presente investigación llegó a la siguiente conclusión:

Se pudo concluir que con este estudio se dio cumplimiento a su objetivo principal, correspondiente a analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda., pues se aportó mayor información y conocimiento en torno a esta situación mediante una investigación sistemática, detallada y seria.

Por otro lado, se logró establecer que los empleados en su mayoría fueron jóvenes, tanto masculinos como femeninos, solteros, de estratos tres, con formación técnica tecnológica, y procedentes del medio local. Laboralmente se desempeñan en cargos de auxiliares, con ingresos relativamente bajos, contratados a término indefinido, laborando en jornadas superiores a las 48 horas semanales, tuvieron una vinculación superior a un año y en la totalidad de los casos reciben beneficios y prestaciones laborales.

Sobre el clima organizacional en la empresa objeto de estudio se concluyó que los empleados lo catalogaron como bueno, en especial en términos de la motivación que reciben y el control que tienen a la hora de desempeñar sus funciones. También se determinó que los puntos más débiles se hallaron en relación con la capacidad para la toma de decisiones, y las relaciones con los demás miembros del equipo de trabajo.

Otra de las conclusiones fue que el desempeño laboral se pudo clasificar como bueno. En este caso los aspectos o dimensiones con más fortaleza dentro de la empresa correspondieron a las aptitudes y las habilidades, conjuntamente con la motivación que reciben para llevar a cabo sus tareas. En cambio, el conocimiento existente sobre la existencia de algún estándar para medir el desempeño dejó mucho que desear.

Finalmente se pudo confirmar la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa. El procedimiento estadístico llevó a concluir que la mayor parte de las dimensiones del clima tienen una positiva e importante repercusión sobre el desempeño, destacándose aquellas correspondientes a objetivos, relaciones interpersonales y motivación, así como la percepción global del clima organizacional. Así mismo, las dimensiones individuales del desempeño repercuten positivamente y en gran medida, sobre el desempeño global.

Como conclusión general de este estudio se puede plantear que todas aquellas medidas que se tomen desde la gerencia de la empresa con miras a mejorar el clima organizacional en Venoplast Ltda., tendrán repercusiones en el mediano o largo

plazo sobre el desempeño laboral de los trabajadores, así mismo, las mejoras en los aspectos puntuales del desempeño tendrán impactos positivos en el desempeño global. (p. 74).

Tesis nacionales

Capcha (2017) en su tesis “La compensación y el rendimiento laboral en la empresa Infrelec S.A.C., Los olivos, Lima 2017” realizada en la universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Licenciado en Administración cuyo objetivo fue determinar cómo influye la compensación laboral en el rendimiento del personal de la empresa Infrelec SAC, desarrollado por un diseño no experimental y de corte transversal, con una muestra por 35 colaboradores de la empresa Infrelec S.A.C, llega a la siguiente conclusión:

Se determinó que el objetivo general se cumplió, ya que la compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C. Dado que dicha información está sustentada en la demostración de la Hipótesis general.

Se determinó que el objetivo específico 1 no se cumplió, ya que la remuneración base no influye en el rendimiento del personal de la organización. Puesto que dicha información está sustentada en la demostración de la Hipótesis específica 1.

Se determinó que el objetivo específico 2 se cumplió, ya que los incentivos influyen en el rendimiento del personal de la empresa. Porque dicha información está sustentada en la demostración de la Hipótesis específica 2.

Se determinó que el objetivo específico 3 se cumplió, ya que los beneficios influyen en el rendimiento del personal de la organización. Considerando que dicha información está sustentada en la demostración de la Hipótesis específica 3. (p. 53).

Maesaka (2017) en su investigación titulada “Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016” realizada en la universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión pública cuyo objetivo fue determinar la relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, desarrollado por un diseño no experimental, transeccional correlacional. La muestra conformada por 90 trabajadores del Gobierno regional del Callao – 2016, llegó a la conclusión:

Primera: La compensación laboral se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de 0,711 representando este resultado como alto, con una significancia bilateral de $p=0,000$ siendo menor que el 0,01. Asimismo, la compensación laboral el 44.44% se encuentra en un nivel bajo por otro lado las recompensas organizacionales solo el

43.33% se encuentra en un nivel intermedio.

Segunda: La remuneración básica no se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de 0,062 representando este resultado como una relación prácticamente nula, con una significancia bilateral de 0,559 mayor que el 0,05. Asimismo, la remuneración básica el 48.89% se encuentra en un nivel intermedio por otro lado las recompensas organizacionales solo el 43.33% se encuentra en un nivel intermedio.

Tercera: Los incentivos no se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de -0.159 representado este resultado como una correlación inversa y prácticamente nula, con una significancia bilateral de 0,134 mayor que el 0,05. Asimismo, los incentivos el 42.22% se encuentra en un nivel bajo por otro lado las recompensas organizacionales solo el 43.33% se encuentra en un nivel intermedio.

Cuarta: Las prestaciones se relacionan con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao. Según la correlación de Spearman de 0,257 Siendo esta una relación baja. Con una significancia bilateral de 0,015 menor que el 0,05. Asimismo, las prestaciones el 48.89% se encuentra en un nivel bajo por otro lado las recompensas organizacionales solo el 43.33% se encuentra en un nivel intermedio. (p. 71).

Sumando Huanca y Rodríguez (2014) en su tesis titulada “La política de compensación y su influencia en la satisfacción y motivación de la fuerza de ventas en J. Morán distribuciones S.A. Arequipa, 2013” de la Universidad Católica de Santa María para optar el grado académico de Licenciados en Administración de empresa, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la política de compensación en la satisfacción y motivación de la fuerza de ventas en J. Morán Distribuciones S.A. Arequipa, 2013, desarrollado por un diseño descriptiva y explicativa, con una muestra conformada por 78 colaboradores de la empresa J. Morán distribuciones S.A. La conclusión de la investigación fue la siguiente:

Primera. La mayoría de trabajadores de la empresa J. Moran Distribuciones S.A. tiene menos de 4 años trabajando en la empresa; los vendedores que predominan tienen una edad entre 18 a 25 años, gran parte de vendedores presentan nivel de instrucción superior (universitario o técnico) y la mayoría de trabajadores son varones.

Segunda. La política de compensación económica que recibe la fuerza de ventas por su trabajo no les satisface, ya que la mayoría se siente nada satisfechos frente a la remuneración básica, las comisiones por histórico de ventas y las comisiones por temporada, porque consideran que estos no compensan adecuadamente su trabajo. Existen también altos niveles de insatisfacción con relación a los beneficios que otorga la empresa como son seguro social, CTS, feriados, vacaciones, gratificaciones, asignación familiar y lactancia, ya que la mayoría de los mencionados no se cumplen a cabalidad.

Tercera. Frente a los incentivos los trabajadores están insatisfechos, ya que sienten

que estos no compensan el esfuerzo realizado, igualmente existe gran porcentaje de trabajadores que están insatisfechos con los reconocimientos que brinda la empresa porque considera que estos se aplican con poca transparencia y equidad.

Cuarta. Existen altos niveles de desmotivación en los vendedores ya que no poseen sentimientos placenteros frente al trabajo y no sienten ningún tipo de motivación con factores como logro, autorrealización, reconocimiento, realización profesional etc.

Quinta. La mayoría de trabajadores se siente totalmente insatisfechos con el ambiente físico, social, organizacional y las condiciones laborales que les brinda la empresa. (p. 153).

Alvarado (2017) en su tesis titulada “El clima laboral y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Sedalib S.A. 2015” realizada en la Universidad nacional de Trujillo para optar por el grado académico de Licenciado en Administración, cuyo objetivo fue determinar la influencia de clima laboral en el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Sedalib S.A., desarrollado con un diseño descriptiva correlacional, con una muestra conformada por 196 operarios de la empresa Sedalib S.A. La conclusión fue la siguiente:

El clima laboral influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores operativos, dándose esto a mostrar en el accionariado que realiza cada trabajador.

Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima laboral existente en la empresa Sebalib S.A.

Las dimensiones más importantes que influyen en el clima laboral de la empresa Sebalib S.A. son la motivación (incluyendo área salarial, beneficios y prestaciones) y la fomentación de desarrollo y promoción de los trabajadores.

El clima laboral de Sebalib S.A., evaluado a través del instrumento utilizado en esta investigación, revela que el 68% del personal opina que la motivación influye en su desempeño diario.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede destacar que la comunicación en Sebalib S.A. es eficiente y permite un mejor desempeño laboral y crea un buen clima de trabajo.

La relación existente entre clima laboral y desempeño laboral se da a demostrar notablemente, ya que, si no existe un clima laboral armonioso, el personal existente no se desempeñará bien y su rendimiento será bajo, habiendo poca productividad tal como se muestra en el estudio realizado.

Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre supervisor y operarios.

No fomentar el trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional. (p. 63).

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Variable N°01: Gestión de las compensaciones

2.2.1.1. Definición de la variable, gestión de las compensaciones

Según Juárez (2014) señala “retribución, remuneración o recompensa que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo.” (p. 8)

Cuesta (2009) sostiene que:

La compensación laboral es un proceso o actividad clave de la GRH. Hay que gestionarla muy bien, pues significa lo que ofrece la organización al empleado a cambio del desempeño que esa persona le entrega específicamente a esa organización para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Hay que considerar como “exclusividad” esa entrega, asumiendo el concepto de “cliente interno” que es ese empleado. (p. 368).

Chiavenato (2009) agrega sobre “El sistema de recompensas incluye el paquete total de prestaciones que la organización ofrece a sus miembros, así como los mecanismos y los procedimientos que utiliza para repartir esas prestaciones” (p. 316).

2.2.1.2. Importancia de la gestión de las compensaciones

Juárez (2014) señala “La administración de la compensación representa un instrumento de dirección muy valioso para inducir, seleccionar y desarrollar en el personal las características que se requieren para reforzar y potenciar la competitividad de la empresa” (p. 11).

2.2.1.3. Aspectos importantes en la gestión de compensaciones

Para Juárez (2014) son cuatro términos que determinan la importancia de la gestión de compensaciones:

En primer término, se puede identificar el monto del presupuesto que destina al pago de su personal directivo, gerencial, administrativo y operativo.

En segundo lugar, cuando una persona decide ingresar y permanecer en una organización trae consigo un conjunto de expectativas que, en la medida que van viéndose cumplidas, determinan su interés, dedicación y permanencia en la empresa.

En tercer lugar, es innegable que las organizaciones, gracias a la manera como administran las compensaciones a su personal, desarrollan su capacidad para atraer, motivar y conservar al talento humano que se requiere para lograr los objetivos que marque su estrategia de negocio.

En cuarto lugar, la compensación del personal se integra por dos partes fundamentales: la primera corresponde al sueldo, los incentivos y las prestaciones. Como hemos indicado, la segunda parte de la compensación corresponde a la satisfacción directa que el personal recibe de la ejecución de su trabajo, de las condiciones laborales en que se desempeña y, desde luego, de las condiciones ambientales del lugar de trabajo. (p. 11).

2.1.1.4. Objetivos de la gestión de compensaciones

Juárez (2014) determina tres propósitos:

Equidad interna

El concepto de equidad interna de la compensación tiene su fundamento en el precepto legal que establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario 3 igual” y, como consecuencia, “a mayor trabajo, desempeñado también en igualdad de condiciones de puesto, jornada y condiciones de eficiencia, debe corresponder también mayor salario”.

Competitividad externa

En nuestro medio es un hecho que las empresas compiten entre sí por conseguir en el mercado laboral el talento humano que exige su estrategia de negocio. Por tal motivo, con independencia de la forma que adopte la equidad interna de sus prácticas de compensación, las organizaciones necesitan decidir un nivel de pago que les permita atraer, motivar y conservar al personal calificado que requieren para obtener los resultados que se plantean en sus estrategias de negocio. Esta situación es, ni más ni menos, la que ocasiona que las empresas deban decidir un nivel de pago a su personal que sea competitivo con el de otras compañías en su entorno.

Estimular niveles superiores de desempeño del personal

Sin duda, se tratará de un esquema o sistema de administración de la compensación que permita crear un clima de equidad interna en la organización, el cual considere un nivel de compensación que resulte competitivo en el mercado laboral; que incluya un paquete de compensación acorde con la composición del paquete promedio (sueldo, incentivos y prestaciones) que pague el mercado laboral de referencia y, por último, pero no por ello menos importante, que se cuente con un procedimiento de medición del desempeño que permita estimular niveles superiores del personal en ese rubro. Sólo así, la empresa estará en las mejores

condiciones para administrar eficazmente el único recurso inteligente del que dispone: las personas. (pp. 12-13).

2.1.1.5. Componentes de la gestión de las compensaciones

Compensación monetaria

Juárez (2014) define el sueldo:

El concepto de sueldo se utiliza para especificar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo. Generalmente, este elemento es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para determinar el nivel de sueldos de su personal, entre otros motivos porque el mismo es el que le permite atraer, conservar y motivar con eficacia al personal que exige el negocio de la empresa. (p. 9).

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española citado por Juárez (2014) señala la diferencia entre conceptos de sueldo y salario “sueldo se utiliza cuando se trata del desempeño de un cargo o de un servicio profesional y, el concepto de salario, se aplica cuando se trata de trabajadores manuales” (p. 8).

En suma, Chiavenato (2009) nos dice “En otros términos, la remuneración constituye todo lo que el empleado recibe como consecuencia del trabajo que realiza en una organización. La remuneración es el pago en especie y el salario es el pago en dinero” (p. 285).

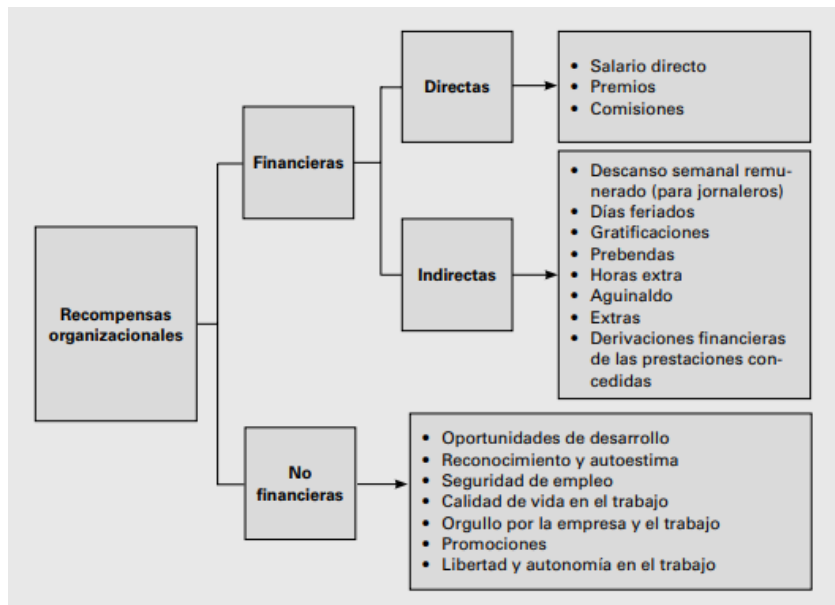


Figura 1. Los diversos tipos de recompensas. Fuente: Chiavenato (2009)

Respaldando las apreciaciones anteriores Cuesta (2009) refiere:

El salario significa la retribución en dinero que ofrece la organización al empleado por ocupar un cargo o puesto de trabajo (salario escala, base o fijo), junto al incentivo (salario variable o móvil) por su desempeño y las condiciones de trabajo. (p. 380).

Según el artículo 26 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores citado por Tejedo y Iglesias (2013):

El salario es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo. (p. 137).

Incentivos

Juárez (2014) señala:

El concepto de incentivo se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente, es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas(...) A diferencia de los sueldos, que remuneran el desempeño demostrado y por consecuencia pasado, la empresa puede utilizar los incentivos para estimular el interés del personal por lograr mejores resultados en el futuro y moldear ciertas características distintivas o comportamientos que el empresario considere deseables; por ejemplo, un cierto estilo gerencial o determinados hábitos de trabajo. (p. 9).

Peter F. Drucker citado por Cuesta (2009) resalta "Los incentivos económicos han dejado de ser premios para convertirse en derechos" (p. 397).

Complementos salariales

Ruiz y López (2013) manifiestan:

Se perciben por realizar una mayor cantidad de trabajo o alcanzar un nivel de calidad superior al considerado como normal

Incentivos, primas, plus de actividad. Retribuyen un rendimiento superior al considerado como medio.

Asistencia, puntualidad. Remuneran la asistencia puntual para evitar el absentismo laboral.

Horas extraordinarias. Son las que se realizan superando la duración máxima de la jornada ordinaria. Su retribución no puede ser inferior a la de la hora ordinaria, aunque resulta preferente su compensación con tiempo equivalente de descanso retribuido.

Horas complementarias. Son las que superan las pactadas en los contratos indefinidos a tiempo parcial. Tienen que estar pactadas de forma específica con el trabajador y se retribuyen igual que las ordinarias. (p. 123).

Compensaciones no monetarias

Puchol (2012) agrega sobre reconocimiento no retributivo:

Pero para que el reconocimiento no retributivo funcione, ha de ser sentido como sincero, si no a la corta, más bien que a la larga, acabará pareciendo un nuevo sistema de manipular a los trabajadores. En la práctica se distingue distintos tipos de Reconocimiento No Retributivo. La recompensa informal o espontánea. Por ejemplo: llamar a un empleado al despacho para felicitarlo por algo que ha hecho bien, o enviarle una tarjeta de felicitación manuscrita con un comentario apropiado, o que el Director Gerente le envíe una carta de felicitación a su casa, mejor que a su despacho, cuadro del empleado del mes en el vestíbulo de la empresa.

Recompensas de bajo coste. Por ejemplo: un día libre, una invitación para cenar dos personas en un restaurante, invitación a comer con el director de la empresa, suscripción a una revista que trate de un tema o afición de la persona a la que se recompensa, entradas a espectáculos, viaje de premio...)

Actos de reconocimiento. Aprovechar los actos corporativos para felicitar y entregar premios a los empleados que han alcanzado mejor los objetivos, que se han distinguido por su servicio al cliente, o cualquier otro rasgo que se desee cultivar.

Premios a las mejores sugerencias que incrementen los beneficios, los ahorros, la calidad o la seguridad.
Premios a la asistencia y puntualidad.
Concursos. Aniversarios de la empresa, de la sección o negocio. (p. 294).

Reconocimiento

Según Cuesta (2009) enuncia:

Al reconocimiento por el buen desempeño o logro se le confiere en la actualidad una gran importancia estimulativa. El reforzamiento positivo a ese desempeño eficaz y eficiente, o el buen "oficio de la alabanza", es considerado en esta contemporaneidad de gran valor motivacional. (p. 395).

En asuma Moss (1997) citado por Cuesta (2009) da a conocer siete principios para un reconocimiento eficaz:

Primer principio: destaque los aspectos positivos y no los negativos.
Segundo principio: exprese su reconocimiento y premie en forma abierta y pública. Si no se hace en público, el reconocimiento pierde mucho de su efecto y no consigue el propósito para el cual está previsto.

Tercer principio: exprese su reconocimiento de manera personal y sincera. Evite dar un reconocimiento que parezca afectado o excesivo.

Cuarto principio: adecúe el reconocimiento y el premio a las necesidades peculiares de la gente que ha de recibirlos.

Quinto principio: es esencial ser oportuno. Reconozca la contribución a lo largo de un trabajo. Premie esa contribución en el preciso momento en que algo se ha logrado. Las demoras debilitan el efecto de la mayoría de los reconocimientos.

Sexto principio: esfuércese por establecer una conexión inequívoca y clara entre los logros y los premios. Asegúrese de que la gente entienda por qué la premian y cuáles son los criterios utilizados para establecer las recompensas.

Séptimo principio: agradezca el reconocimiento. Es decir, exprésele su agradecimiento a quienes le reconocen a otros que hacen lo mejor para la empresa. (p. 398).

Prestaciones al personal

Juárez (2014) señala:

Concepto de prestaciones se emplea para denotar los pagos en efectivo (aguinaldo, prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa, etc.), adicionales al sueldo que recibe el personal, así como los servicios o beneficios que se le proporcionan en especie, tales como los servicios de la seguridad social o los seguros médicos o de vida. (p. 10).

Objetivos de las prestaciones

Según Juárez (2014), con respecto a los objetivos son:

Objetivos sociales

Desde el punto de vista social, los gobiernos han visto con buenos ojos las iniciativas que tomaron los sectores empresariales para brindar a sus empleados que van más allá de los límites a que obligan las leyes de la seguridad social vigentes. En este sentido los gobiernos, aunque cada vez menos debido al déficit fiscal que hoy en día la mayoría de ellos enfrentan sobre todo en los países en vías de desarrollo, han impulsado leyes fiscales que en ciertas condiciones hacen deducibles los costos de las prestaciones que la empresa puede otorgar a sus empleados, además que también han creado condiciones legales y fiscales específicas que permiten que los empleados reciban parte de su compensación como prestaciones, en efectivo o especie, libres de impuestos o subsidiadas.

Objetivos de la empresa

Desde la perspectiva de la empresa, las prestaciones son un valioso instrumento para:

- reducir los índices de rotación y ausentismo del personal
- prevenir y neutralizar insatisfacciones de los empleados que pueden derivar en conflictos laborales y sindicales
- adquirir una ventaja que facilite el reclutamiento, contratación y permanencia del personal en la organización
- elevar la calidad de vida de los empleados y de sus familias propiciar la identificación de los empleados con la empresa

En la medida que las políticas de prestaciones de la empresa incorporen realmente estos objetivos organizacionales de las prestaciones, se estarán creando las condiciones y el clima laboral propicio para conseguir altos niveles de productividad. No se trata de otorgar, de manera indiscriminada, prestaciones a los empleados, como anteriormente en algunas empresas estatales se hizo, sino que debe considerarse que el establecimiento de las mismas representa una inversión de recursos y, que como tal, debe reeditar beneficios para la empresa y para sus empleados. Sólo así se estará asumiendo realmente el compromiso que implica el principio de la responsabilidad social de la empresa.

Objetivos de los empleados

Desde la perspectiva de los empleados, las prestaciones tienen los objetivos siguientes:

- contar con una protección personal y familiar contra riesgos imprevistos
- obtener servicios y protección adicionales que, por adquirirse en grupo, resulten más baratos
- contar con una protección para cuando llegue la vejez
- disponer de algunos bienes subsidiados o servicios indexados a la inflación real
- disfrutar los subsidios y beneficios fiscales que permiten las leyes respectivas
- contar con vacaciones y tiempo libre adicional al de ley

Cuando las prestaciones avanzan en la dirección de estos objetivos, los empleados se sienten protegidos contra inseguridades y riesgos

imprevisibles propios de nuestra sociedad posmoderna 12 y están en mejores condiciones para desarrollarse física, social y culturalmente, tanto en sus ámbitos laborales, como familiares y sociales. Sienten que la empresa responde plenamente a sus necesidades, tanto del presente como futuras y, en general, tienden a desarrollar un mayor sentimiento de valía personal, a identificarse más intensamente con los fines organizacionales y a tener un sentido de pertenencia que les da seguridad y tranquilidad para percibir a su empresa como un lugar en el que vale la pena invertir su energía y trabajar por mucho tiempo. Cuando un empleado ha llegado a esta situación, con frecuencia está dispuesto, hasta cierto punto, a anteponer los objetivos de la empresa a sus objetivos personales y, en ocasiones, hasta familiares. (pp. 330 - 331).

2.2.1.6. Teorías relacionadas a las compensaciones Teoría de las necesidades Maslow

Maslow (1991) propuso:

La teoría de la jerarquía de necesidades que intervienen en la conducta de la persona, las cuales son: las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización, con el fin de satisfacer de manera óptima al personal.

Las necesidades fisiológicas

Los determinantes más sutiles que normalmente se funden con los impulsos fisiológicos al organizar incluso el comer, el beber o la conducta sexual, pueden estar ahora tan completamente desbordados que nos permiten hablar en esta ocasión (pero sólo en esta ocasión) del impulso y la conducta del hambre pura, con el único objetivo incondicional del alivio. (p. 23).

Las necesidades de seguridad

Si las necesidades fisiológicas están relativamente bien gratificadas, entonces surgirá una nueva serie de necesidades, que se pueden clasificar aproximadamente como necesidades de seguridad (seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de una estructura, de orden, de ley y de límites; fuerte protección etc., etc.). Todo lo que se ha dicho de las necesidades fisiológicas es igualmente cierto, aunque en menor grado, de estos deseos. (pp. 25-26).

El sentido de pertenencia y las necesidades de amor

Si tanto las necesidades fisiológicas como las de seguridad están bien satisfechas, surgirán las necesidades de amor, afecto y sentido de pertenencia, y todo el ciclo ya descrito se repetirá con este nuevo centro. Las necesidades de amor suponen dar y recibir afecto. Cuando están insatisfechas, una persona sentirá intensamente la ausencia de amigos, de compañero o de hijos. (p. 28).

Las necesidades de estima

Todas las personas de nuestra sociedad (salvo unas pocas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de autorrespeto o de autoestima, y de la estima de otros. Así que estas necesidades se pueden clasificar en dos conjuntos subsidiarios. Primero

están el deseo de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo, independencia y libertad. En segundo lugar, tenemos lo que podríamos llamar el deseo de reputación o prestigio (definiéndolo como un respeto o estima de las otras personas), el estatus, la fama y la gloria, la dominación, el reconocimiento, la atención, la importancia, la dignidad o el aprecio. (pp. 30-31).

La necesidad de autorrealización

Se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción, a saber, la tendencia en ella de hacer realidad lo que ella es en potencia. Esta tendencia se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser. (p. 32).

Teoría de los dos factores según Frederick Herzberg

Robbins y Jugde (2009) nos describe sobre la teoría de motivación e higiene:

La teoría de los dos factores –también llamada teoría de motivación e higiene– fue propuesta por el psicólogo Frederik Herzberg.¹³ Con la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso, Herzberg investigó la pregunta siguiente: “¿Qué espera la gente de su trabajo?” Pidió a las personas que describieran en detalle situaciones en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal con respecto de sus trabajos. Después tabuló y clasificó las respuestas.

A partir de la clasificación de las respuestas, Herzberg concluyó que los comportamientos que mostraban los individuos cuando se sentían bien en su trabajo variaban de manera significativa de aquellos que tenían cuando se sentían mal. Factores intrínsecos como el avance, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro parecen relacionarse con la satisfacción en el empleo. Quienes respondieron que se sentían bien en su trabajo mostraron tendencia a atribuir dichos factores a sí mismos.

Sin embargo, los que dijeron estar insatisfechos tendían a citar factores exteriores, como la supervisión, la política salarial de la compañía y las condiciones de trabajo.

Los datos sugieren, afirmaba Herzberg, que lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, como se solía pensar. Al eliminar las características insatisfactorias de un trabajo, éste no se vuelve necesariamente satisfactorio.

De acuerdo con Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes de los que generan la insatisfacción en éste. Por tanto, los gerentes que quieran eliminar los factores que producen la insatisfacción tal vez obtengan paz, pero no necesariamente motivación. Apaciguan a su fuerza laboral pero no la motivan. Como resultado, las condiciones que rodean un trabajo, como la calidad de la supervisión, el salario, las políticas de pago de la empresa, las condiciones físicas del trabajo, las relaciones con los demás y la seguridad en el trabajo fueron caracterizadas por Herzberg como factores de higiene. Cuando son adecuadas, la gente no estará insatisfecha ni tampoco satisfecha. Si queremos motivar a las personas en su trabajo, Herzberg sugiere hacer

énfasis en los factores asociados con el trabajo en sí o con los resultados que se derivan directamente de éste, como las oportunidades de ascender, la posibilidad de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro. Éstas son las características que los individuos encuentran como compensadoras por naturaleza. (pp. 179-180).

Teoría de la equidad

Robbins y Jugde (2009) nos dice:

Con base en la teoría de la equidad, se puede predecir que cuando los empleados perciban desigualdad harán una de las seis elecciones siguientes:

1. Cambiar sus aportes (por ejemplo, no esforzarse demasiado).
2. Cambiar sus resultados (un ejemplo sería que aquellos a quienes se paga por pieza incrementen su salario con la producción de una cantidad mayor de unidades de menor calidad).
3. Distorsionar las percepciones de sí mismo (“Pensaba que trabajaba a un ritmo moderado, pero ahora me doy cuenta de que trabajo más duro que nadie”).
4. Distorsionar las percepciones de los demás (“El trabajo de Mike no es tan bueno como yo pensaba”).
5. Elegir una referencia distinta (“No hago tanto como mi cuñado, pero sí mucho más que mi papá cuando tenía mi edad”).
6. Abandonar (renunciar al empleo). (p. 194).

En primer lugar, las desigualdades generadas por el pago superior no parecen tener un efecto muy significativo en el comportamiento en la mayoría de situaciones de trabajo. En apariencia, la gente muestra mucha más tolerancia de las inequidades por pago superior que por pago inferior, o las racionalizan mejor. Es muy dañino para la validez de una teoría que la mitad de la ecuación (la forma en que las personas responden al pago superior) no se cumpla. En segundo lugar, no toda la gente es sensible a la equidad.⁶² Por ejemplo, hay una parte pequeña de la población laboral que en realidad prefiere que sus razones insumo-producto sean menores que la referencia con que se comparan. No es probable que las predicciones que se hagan con la teoría de la equidad sean muy exactas para esos tipos benévolos. (p. 194).

2.2.1.7. Dimensiones de gestión de las compensaciones Dimensión 1:

Compensaciones monetarias

Chiavenato (2009) define que:

La recompensa financiera directa consiste en la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario representa el elemento más importante: es la retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo. (p. 284).

Dimensión 2: Compensaciones no monetarias

Werther y Davis (2008) agrega:

Estos incentivos no financieros son especialmente comunes en los departamentos de ventas, al paso que ceden la prioridad a los programas de comisiones y otros similares. En estos casos, los incentivos no financieros (llamados también no monetarios) sirven para alentar esfuerzos adicionales o dirigidos a un objetivo específico. (p. 378).

Dimensión 3: Prestaciones al personal

Según Chiavenato (2009) añade “Las prestaciones y los servicios sociales incluyen toda 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 o jubilación, etc” (p. 345).

2.2.2 Variable N° 02: Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición de la variable, desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) define el desempeño “como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p. 125).

Robbins y Judge (2010) agrega que: “es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo con él” (p. 55).

Cuesta (2009) considera que:

La evaluación del desempeño como actividad clave sistemática de la GRH significa la principal contribución para mejorar la actuación o desempeño, posibilitando reforzar positivamente la conducta exitosa o rectificar la conducta desacertada. A la vez, la evaluación del desempeño significa la principal contribución para retroalimentar a la formación. (p. 14).

Alles (2010) sostiene que:

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. (p. 27).

2.2.2.2 Técnicas y métodos de evaluación de desempeño laboral

Werther y Davis (2008) describe los métodos de evaluación con base en el pasado:

La importancia de la evaluación del desempeño ha conducido a la creación de muchos métodos para juzgar la manera en que el empleado lleva a cabo su trabajo, basándose en los resultados que ha logrado antes de la evaluación. La mayor parte de estas técnicas constituye un esfuerzo por reducir los inconvenientes que se identifican en otros enfoques. Ninguna técnica es perfecta; cada una posee ventajas y desventajas.

Los métodos de evaluación con base en el desempeño pasado tienen la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y que en consecuencia puede, hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo ya ocurrido. Sin embargo, cuando reciben realimentación sobre su desempeño los empleados pueden saber si sus esfuerzos están dirigidos hacia la meta adecuada y modificar su conducta, si es necesario. Las técnicas de evaluación del desempeño de uso más común son:

- Escalas de puntuación
- Listas de verificación
- Método de selección obligatoria
- Método de registro de acontecimientos notables
- Estimación de conocimientos y asociaciones
- Método de puntos comparativos
- Métodos de evaluación comparativa
- Escalas de calificación conductual
- Método de verificación de campo
- Establecimiento de categorías
- Método de distribución obligatoria
- Método de comparación contra el total. (p. 313).

En suma, Cuesta (2009), manifiesta con respecto a la evaluación de desempeño lo siguiente:

La evaluación del desempeño como actividad clave sistemática de la GRH significa la principal contribución para mejorar la actuación o desempeño, posibilitando reforzar positivamente la conducta exitosa o rectificar la conducta desafortunada. A la vez, la evaluación del desempeño significa la principal contribución para retroalimentar a la formación. En la necesaria formación continua, base de la asunción del concepto de organización que aprende, la sistemática evaluación del desempeño es determinante. (p. 14).

2.2.2.3. Importancia del desempeño laboral

Según Alles (2010) plantea que:

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

Por otra parte, tiende un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado diálogo en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados.

Los empresarios y los empleados son escépticos en relación con las evaluaciones de desempeño. Habitualmente se cree que las evaluaciones de desempeño son o se realizan para decidir si se aumentan los salarios o no, o a quiénes hay que despedir. Esto puede ser cierto en ocasiones, pero el significado de las evaluaciones de desempeño es mucho más rico y tiene otras implicaciones en la relación jefe-empleado y en la relación más perdurable entre la empresa y los empleados.

En forma sintética, las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para:

- Tomar decisiones de promociones y remuneración.
- Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo. Recordemos a Edgar Schein cuando explica que un trabajador "necesita saber cómo está realizando su trabajo", el grado de satisfacción que sus empleadores tienen en relación con la tarea realizada.
- La mayoría de las personas necesitan y esperan esa retroalimentación; a partir de conocer cómo hacen la tarea, pueden saber si deben modificar su comportamiento.

Una evaluación de desempeño debe realizarse siempre con relación a lo requerido por el puesto. Solo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal en relación con algo, en este caso "ese algo" es el puesto que ocupa. Confrontando el perfil de un puesto con el de la persona evaluada se establece una relación entre ambos, la adecuación persona-puesto. (p. 32).

2.2.2.4. Beneficios de la evaluación de desempeño

Allés (2010) considera los más importantes:

- Dar a los empleados la oportunidad de repasar su desempeño y las normas con su supervisor.
- Proporcionar al supervisor los medios de identificar las fortalezas y debilidades del desempeño de un empleado.
- Brindar un formato que permita al supervisor recomendar un programa específico para ayudar a un empleado a mejorar el desempeño.
- Aportar una base para las recomendaciones salariales. (p. 34).

2.2.2.5. Factores que influyen en el desempeño laboral

Inteligencia emocional

Gan y Triginé (2012) describe:

La inteligencia emocional supone un nuevo espacio de conocimiento acerca de las personas y sus vivencias en el día a día del trabajo y la vida en general (...) su éxito ha supuesto tanto el redescubrimiento de conceptos que habían sido expresados con anterioridad como otros generados en aportaciones posteriores (desde la empatía y asertividad, hasta las inteligencias múltiples, autoconcepto y autoestima, emociones básicas (...) entre otros). (p. 3).

Autogestión

Gan y Triginé (2012) considera:

La autogestión detalla las diferencias básicas entre control y descontrol emocional, sobre todo en las emociones «negativas»:

- Miedo
- Ira
- Aversión
- Tristeza
- Sorpresa-expectativa (si puede suceder, algo imprevisto ¿tengo tendencia a creer que será algo positivo o negativo?).
- Aunque también en las positivas:
- Alegría: ¿cómo la expreso?, y además ¿cómo «busco» que se produzcan esas situaciones deseables?, y también: ¿me la generan pequeñas situaciones o solo los grandes éxitos o acontecimientos?
- Amor (en el sentido de aprecio profundo, amor a los hijos, amor a las personas que queremos...): ¿cómo expreso ese amor? (p. 543).

Empatía

Gan y Triginé (2012) define “La empatía es la capacidad para sintonizar emocionalmente con los demás. En otros instrumentos de este capítulo se alude a la gran cantidad de tiempo que en nuestra vida consumimos dentro del ámbito laboral: tiempo que estamos con los demás” (p. 580).

Asertividad

Gan y Triginé (2012) define “capacidad para expresar lo que sentimos sin herir a la otra persona” (p. 230).

Productividad

Jiménez y Castro (2009) definen:

Productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. (p. 6).

Sumando Jiménez y Castro (2009) tiene otra definición: “Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos” (p. 6).

En su texto Jiménez y Castro (2009) consideran la importancia de aplicar de métodos, estudios de tiempo y sistema de pagos salariales para que un negocio pueda aumentar su rentabilidad, así como incrementar sus utilidades con el objetivo de lograr la productividad.

Satisfacción laboral

Newstrom (1991), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales” (p. 203).

Eficiencia

Según González (2017) define “La eficiencia es la proporción de los resultados generados en relación con los estándares de resultados prescritos” (p. 5).

Efectividad

González (2017) considera “La efectividad significa definir las metas u objetivos pertinentes y después alcanzarlos. Si se logran nueve de cada diez objetivos, la efectividad es de un 90%. Se puede

ser muy eficiente sin ser productivo” (p. 6).

Trabajo en equipo

Manual trabajo en equipo (2011) citado por Ducker (1973) “Un equipo es una serie de personas con diferentes antecedentes, habilidades y conocimientos reclutados en distintas áreas de la organización, que colaboran en una tarea específica y definida” (p. 9).

Manual trabajo en equipo (2011) citado por Tannenbaum, Beard y Salas (1992). “Un conjunto característico de dos o más personas que interactúan dinámica y adaptativamente con respecto a una meta/ objetivos/ misión, y cada uno tiene algunos roles o funciones específicas que ejecutar” (p. 9).

Ventajas de trabajo en equipo

Según Manual trabajo en equipo (2011) estas son las principales ventajas:

- Crea un espíritu corporativo
- Permite que la gerencia piense de forma estratégica
- Incrementa la flexibilidad
- Se aprovecha de la diversidad de la fuerza de trabajo
- Se incrementa el rendimiento.
- Se realiza una buena gestión del conocimiento
- Mayor motivación
- Se adquiere mayor compromiso
- Conduce a mejores ideas y decisiones
- Produce resultados de mayor calidad
- Mayor eficacia del equipo en su conjunto
- Desarrolla relaciones interpersonales Incrementa la creatividad
- Mayor nivel de productividad tanto a nivel grupal como individual
- Mayor nivel de compromiso con los objetivos del grupo
- Mejora del clima laboral facilitando las labores de mecanismos de control y supervisión
- El proceso de comunicación es más directo y se reduce el miedo a opinar y participar.
- Incremento del desarrollo personal estimulan la creatividad y la seguridad
- Mayor facilidad para afrontar el éxito de las tareas complejas. (p. 13).

Factores que generan un trabajo en equipo

Comunicación

Según García (2012) define “La comunicación faculta al sistema empresa para consolidar sus linderos y barreras con respecto al entorno y con respecto a otros sistemas. Esa interacción del sistema con el entorno no sería posible sin haber consolidado previamente su identidad” (p. 10).

Cooperación

De la Cruz (2014) considera que:

En el equipo se consigue un clima de trabajo que facilita una comunicación abierta que hace que se compartan objetivos y se trabaje en común para conseguirlos. La división del trabajo es fruto de las competencias que cada uno tiene, lo que permite que colaboren de manera productiva. El hecho de compartir unas metas comunes facilita la coordinación de las tareas que tienen que desarrollar. (p. 86).

Sinergia

“La sinergia es la energía que se produce como consecuencia del trabajo en equipo, en donde el resultado es mayor que la suma de las partes” (De la Cruz, 2014, p. 86).

Habilidades

Gutiérrez (2009) considera importante lo siguiente:

Los procesos de desarrollo de personal se pueden concebir como series de estrategias que se implantan en las organizaciones para estimular al trabajador a conocerse a sí mismo, tendientes a la total actualización y maximización de sus habilidades y destrezas intrínsecas. (p. 22).

Las habilidades sociales según Gutiérrez (2009) “Es el talento en el manejo de las relaciones con los demás y en saber persuadir e influenciar” (p. 30).

Según González (2017) existen dos tipos de habilidades claves

para el éxito de una organización:

a) Habilidades personales

Habilidades que le permite a la persona que detenta la mando trabajar como miembro de un equipo y que lo ponen en condiciones de dirigir un esfuerzo colectivo orientado al logro de los objetivos de la empresa. Son las seis siguientes:

- Liderazgo.
- Habilidades de organización.
- Delegación de funciones y responsabilidades.
- Dirección participativa.
- Conducción de equipos.
- Motivación del personal.

b) Habilidades de gestión

Conocimientos especializados en las tareas propias de la gestión de empresas, pero que no necesariamente deben haber sido adquiridos en programas de formación desde el punto de vista educativo, sino que también pueden ser el producto de la experiencia y del desarrollo personal independiente.

También para este caso son seis las habilidades clave:

- Gestión por objetivos.
- Análisis de problemas.
- Toma de decisiones.
- Comunicación.
- Gestión de conflictos.
- Control de gestión. (p. 25).

Liderazgo

Para Gutiérrez (2009) El líder se hace a partir de sus rasgos de personalidad:

El liderazgo se edifica a partir de la tenencia de algún poder que lo sustente. Los líderes desarrollan sus competencias para guiar a sus seguidores, a su grupo o equipo, en virtud del poder que ostentan. Pero ante todo hay que comprender que el poder por sí sólo no alcanza para transformar a un hombre en un líder. Alguien podrá tener el poder asignado, otorgado a partir de una jerarquía en una organización, pero eso no le basta para lograr llevar a su equipo al logro de su objetivo o meta. Lo que deberá agregar a ese poder formal es el poder producto de la aceptación por parte de sus subordinados. (p. 86).

Cooperación

En su texto Gutiérrez (2009) y León (2013) consideran que en un equipo debe existir el espíritu de cooperación para que se trabaje en coordinación los unos a los otros.

Motivación

Gan y Triginé (2012) agregan sobre la motivación:

La motivación de las personas en el trabajo es resultado de múltiples confluencias y factores, tanto colectivos como individuales, tanto intrínsecos como extrínsecos. Entre ellos:

- a) La situación del clima laboral (especialmente los enfoques de identificación con el trabajo).
- b) El estilo de comunicación y relación de directivos, jefes y responsables de personas, así como el estado de la comunicación interna (favorecedora, si funciona bien, u obstaculizadora, si funciona mal, de las relaciones profesionales).
- c) Los enfoques personales no solo ante los diversos motivos y acciones de estímulo (incentivar la participación puede resultar motivador para unas personas, más no para otras), también ante la forma de atender y abordar los problemas y conflictos (con sus causas y repercusiones emocionales). (p. 239).

2.2.1.6. Teorías relacionadas al desempeño laboral

Teoría de las necesidades de McClellan

Robbins y Judge (2009) La teoría de las necesidades de McClelland fue desarrollada por David McClelland y sus asociados. Se centra en tres necesidades: logro, poder y afiliación, que se definen como sigue:

-Necesidad de logro (nLog): Impulso por sobresalir, por obtener un logro en relación con un conjunto de estándares, de luchar por el triunfo.

-Necesidad de poder (nPod): Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos.

-Necesidad de afiliación (nAfi): Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. (p. 180)

De las tres necesidades, McClelland e investigadores posteriores centraron su atención en la nLog. Los realizadores se desenvuelven mejor cuando perciben que la probabilidad de éxito es de 0.5, es decir, cuando estiman que la posibilidad de triunfar es de 50–50. No les gusta participar en situaciones muy desfavorables porque no los satisface el éxito por casualidad. De manera similar, no les agradan aquellas muy favorables (probabilidad alta de triunfar) porque entonces no encuentran un reto para sus habilidades. Les gusta fijar metas que les exijan esforzarse un poco. (p. 181).

Teoría de las expectativas de Víctor Vroom

Robbins y Judge (2009) describe:

La teoría de las expectativas afirma que la fuerza para que una tendencia actúe de cierta manera depende de la intensidad con que se espera que el acto vaya seguido de un resultado dado y de lo atractivo que resulte éste para el individuo. En términos más prácticos, la teoría de las expectativas plantea que a los empleados los motivará desarrollar cierto nivel de esfuerzo cuando crean que eso los llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño; que ésta conducirá a premios organizacionales como un bono, aumento de salario o ascenso; y que los premios satisfarán las metas personales de los empleados.

1. Relación esfuerzo–desempeño. La probabilidad que percibe el individuo de que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.
2. Relación desempeño–recompensa. Grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevará a la obtención del resultado que se desea.
3. Relación recompensas–metas personales. Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para el individuo. (p. 197)

La teoría de las expectativas ayuda a explicar por qué muchos trabajadores no están motivados por sus trabajos y sólo hacen lo mínimo necesario para conservarlo. Esto es evidente cuando se ven con más detalles las tres relaciones que aparecen en la teoría. Las presentamos como preguntas que los empleados necesitan responder en forma afirmativa si su motivación ha de maximizarse. (p. 198).

2.2.2.6. Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1: trabajo en equipo

Chiavenato (2009) indica: “El trabajo en conjunto produce mejores resultados en razón de la sinergia y el apoyo mutuo de las personas” (p. 194).

Dimensión 2: Inteligencia emocional

Robbins y Judge (2009) define:

La inteligencia emocional es la capacidad que alguien posee para ser consciente de sí mismo (reconocer las emociones propias cuando las

experimenta), detectar las emociones de los demás, y manejar claves e información emocionales. Las personas que conocen sus propias emociones y son buenas para interpretar las de los demás –por ejemplo, saber por qué se está enojado y expresarlo sin violar las normas– son más eficaces en sus trabajos. (p. 264).

Dimensión 3: Habilidades

Cuesta (2009) nos da a conocer “Alto grado de competencia quiere decir que los empleados de la empresa tendrán la versatilidad de habilidades (polivalencia) y perspectivas para aceptar nuevos roles y puestos de trabajo según sea necesario” (p. 71).

Dimensión 4: Productividad

Cuesta (2009) define:

La productividad del trabajo caracteriza el grado de eficiencia del trabajo vivo. Expresa la correlación entre los volúmenes de producción (VP) y los gastos de trabajo, considerando la calidad requerida y los niveles medios de habilidad e intensidad de trabajo existentes en la sociedad. (p. 227).

2.3 Definición conceptual de la terminología empleada Gestión de compensaciones

La gestión de compensaciones es toda retribución o compensación que se le da al colaborador en medición de su desempeño, esta puede ser tanto monetaria como en el sueldo, los bonos, vacaciones, cts. y no monetarias como reconocimientos, líneas de carrera, capacitaciones entre otros. Es un tipo de herramienta de gestión estratégica que las empresas usan como incentivos o motivación a los trabajadores para el cumplimiento de objetivos de la misma.

Compensaciones monetarias

Es toda retribución financiera que se le da al empleado, pago en dinero como la remuneración junto con los bonos, comisiones, etc.

Compensaciones no monetarias

Como su nombre lo dice viene a ser el incentivo no monetario que recibe el empleador. Un incentivo el cual puede fortalecer y hacer crecer al empleador por medio de capacitaciones, línea de carrera, charlas importantes. Todos estos con el beneficio de ayudar al crecimiento de la empresa y al mismo empleador.

Prestaciones al personal

Es toda variedad de facilidades y beneficios que se le da al trabajador, como pago de movilidad, comedor, primas de nacimientos o matrimonio entre otros. Esto crea una atmosfera de motivación y satisfacción trayendo consigo el aumento de la productividad y el desempeño del colaborador.

Desempeño laboral

Rendimiento laboral frente a las funciones organizacionales de acuerdo a sus destrezas y esfuerzos empleados.

Trabajo en equipo

Conjunto de personas caracterizadas por la unión, coordinación y buena comunicación lo que conlleva a un equipo sinérgico con el objetivo de contribuir para lograr un fin común.

Inteligencia emocional

Capacitar para identificar, entender y manejar los sentimientos y emociones de un modo que facilite la relación con los demás compañeros de la empresa.

Habilidades

Destreza que un colaborador tiene para realizar sus tareas laborales, tales como utilizar su capacidad en temas relacionados directamente con sus funciones, así como las competencias asociados a su comportamiento en la organización.

Productividad

Nivel o indicador donde se muestra la eficiencia del colaborador en función al aprovechamiento de los recursos en los procesos de la organización, quiere decir menor sea el tiempo para lograr el objetivo deseado mayor productividad habrá.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.

3.1.1 Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo no experimental de carácter transversal o transaccional, las variables no son manipuladas porque éstas ya ocurrieron en la situación real.

Según Bernardo, Encinas y Menacho (2015) afirma que “Los diseños no experimentales. Es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p. 112).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), citado por Umiña (2017) sugiere que:

Es descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es correlacional porque su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (p. 40).

3.1.2 Diseño de investigación

La respectiva investigación fue descriptiva correlacional, consiste en observar y describir las relaciones de dos variables según los comportamientos de los individuos, sin intervenir en ellos.

Bernardo, et al. (2015) sostiene que:

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 113).

Sampieri, et al (2006) “Investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 104).

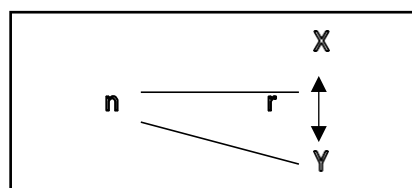


Figura 2. Diseño de la investigación

Dónde:

n: Colaboradores Especialistas en Pre fabricados SAC

r: Relación entre las variables

x: Gestión de compensaciones y:
Desempeño laboral

En este caso se pretende relacionar las variables de Gestión de las compensaciones y desempeño laboral en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de la vigente investigación estuvo formada por los 32 colaboradores que laboral en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Tabla 1

Composición de la población por sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	5	15,6%
Hombres	27	84,4%
Total	32	100%

Se observa en la Tabla 1 que la población está conformada por 5 Mujeres que representan un 15,6% de la población total, asimismo está constituido por 27 Hombres que representan un 84,4% del total de la población.

Hernández, et al (2006) define “población o universo conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 239).

Según Chávez (2007), citado por Umiña (2017) sugiere que la población “es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros” (p. 162).

3.2.2 Muestra

La muestra de la presente investigación es de tipo no probabilística la cual estuvo compuesta por 32 colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018, en este caso el investigador ha seleccionado voluntariamente el lugar donde se va a trabajar y a su vez se determinó el tamaño total de la muestra que conforman 32 colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC– Puente Piedra-2018, por lo tanto, se trata de una muestra censal.

Hernández, et al (2006) define “La muestra es un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión) éste deberá ser representativo de la población” (p. 236).

Hernández, et al (2006) define que “muestra no probabilística o dirigida, subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (p. 241).

“Muestras por conveniencia: simplemente casos disponibles a los cuales tenemos acceso” (Hernández, et al, 2006, p. 571).

En suma, López (1998) afirma que: “Muestreo censal es aquella porción que representa toda la población” (p. 123).

Tabla 2

Composición de la muestra por áreas

	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa	7	21,9%
Planta	25	78,1%
Total	32	100%

Se observa en la Tabla 2 que la población está conformada por 7 individuos que forman la parte administrativa con un 21,9% de la población total, asimismo está constituido por 25 individuos que forman parte de la planta representan un 78,1% del total de la población.

3.3 Hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existen relación entre las variables gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

H₁: Existe relación entre las variables gestión de las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Hipótesis Específicas

Existe relación entre compensaciones monetarias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Existe relación entre compensaciones no monetarias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Existe relación entre prestaciones al personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

3.4 Variables - Operacionalización

Variable independiente gestión de las compensaciones

Definición conceptual

Chiavenato (2009) define:

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. Dado que ésta es un conjunto integral de puestos de diferentes niveles jerárquicos y en diferentes sectores de actividad, la administración de salarios es un asunto que involucra a la organización como un todo y que repercute en todos sus niveles y sectores. Una estructura salarial es un conjunto de niveles salariales referidos a los distintos puestos que contiene una organización. (p. 292).

Definición operacional

La gestión de las compensaciones es toda retribución que reciben los trabajadores por el trabajo brindado, las compensaciones se componen en monetarias, no monetarias y prestaciones al personal, es por ello que se realizó una encuesta con 28 preguntas con cinco tipos de respuesta (escala Likert) para conocer los problemas que existen en la empresa.

Variable dependiente desempeño laboral

Definición conceptual

Werther y Davis (2008) agrega:

La evaluación del desempeño es una actividad esencial dentro de la administración del capital humano. Su objetivo es proporcionar una descripción precisa del desempeño del empleado durante el pasado o del potencial de su desempeño a futuro. Para llevar esto a cabo se establecen parámetros de desempeño, basados en los elementos relacionados con el puesto que determinan más de lleno el desempeño adecuado. (p. 336).

Stoner (1994) afirma que “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (p. 510).

Definición operacional de la variable desempeño laboral

El desempeño laboral es el nivel de desenvolviendo que tiene un trabajador haciendo uso de sus habilidades, conocimientos y experiencias en el logro de metas y objetivos dentro de la organización. Es por ello que se realizó una encuesta con 28 preguntas con cinco tipos de respuesta (escala Likert) para conocer los problemas que existen en la empresa.

Operacionalización

Tabla 3

Operacionalización de la variable gestión de las compensaciones

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Compensación monetaria	Sueldos	Del 1 al 2		Bajo:17-21
	Incentivos	Del 3 al 5		Medio:22-30
	Bonificaciones	Del 6 al 7	1.Totalmente en desacuerdo	Alto:30-40
	Comisiones	Del 8 al 9	2.En desacuerdo	
Compensación no monetaria	Reconocimiento	Del 10 al 13	3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bajo:25-32
	Capacitación	Del 14 al 16	4.De acuerdo	Medio:33-41
	Ascensos	Del 17 al 19	5.Totalmente de acuerdo	Alto:42-46
	Seguros de vida o médicos	Del 20 al 21		
Prestaciones al personal	Actividades deportivas	Del 22 al 23		Baja: 9-28
	Guarderías	Del 24 al 26		Media: 29-38
	Primas por nacimiento o matrimonio	Del 27 al 28		Alta: 39-43

Tabla 4

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Trabajo en equipo	Comunicación	Del 1 al 3	1.Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo	Bajo:11-20
	Sinergia	Del 4 al 5		Medio:21-30
	Coordinación	Del 6 al 7		Alto:31-34
Inteligencia emocional	Autogestión	Del 8 al 9		Baja: 16-20
	Empatía	Del 10 al 11		Media: 21-25
	Asertividad	Del 12 al 13		Alta: 26-30
Habilidades	Liderazgo	Del 14 al 15	Baja: 20-25	
	Cooperación	Del 16 al 18	Media: 26-32	
	Motivación	Del 19 al 21	Alta: 33-36	
Productividad	Satisfacción laboral	Del 22 al 24	Baja: 17-25	
	Eficiencia	Del 25 al 26	Media: 26-31	
	Eficacia	Del 27 al 28	Alta: 32-35	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Método de investigación

El método que se aplicará para el desarrollo de la vigente investigación será el método cuantitativo, debido a que este método se basa en los números para investigar, analizar y certificar información, además de ello este método permite determinar la correlación de las variables de estudio.

“La observación cuantitativa: registro sistemático válido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta. Se recolecta información sobre la conducta más que de percepciones” (Hernández, et al, 2006, p. 374).

Técnica

En la elaboración de la presente investigación se hará uso de diversas técnicas de investigación se encuentran relacionadas al análisis gráfico mediante las cuales fueron aplicadas durante el proceso de investigación. También se utilizará dos cuestionarios como fuente principal de recolección de datos: uno para evaluar la gestión de las compensaciones y el otro para analizar el desempeño laboral.

3.6 Descripción de los instrumentos utilizados

Se elaboraron y aplicaron dos encuestas por cada variable. La primera encuesta hecha para la variable gestión de las compensaciones está compuesta por 28 ítems mientras que la segunda variable Desempeño laboral consta de 28 ítems. Mencionados instrumentos fueron impuestos por criterios rígidos de validez y confiabilidad.

Instrumentos

En el proceso de la investigación se aplicará dos cuestionarios uno para evaluar la gestión de las compensaciones y el segundo para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Instrumento I: Cuestionario de gestión de las compensaciones Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de gestión de las compensaciones Autor: Susy Rosario Orozco

Escarsina

Procedencia : Perú

Administración (aplicación de la encuesta):

Individual Duración: 15 minutos

Aplicación: Colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC– Puente Piedra-2018

Materiales: Hoja de aplicación, lapiceros y plumones

Significación: Se trata cuatro escalas independientes (Compensaciones monetarias, compensaciones no monetarias y prestaciones al personal) que están dirigidas a evaluar la gestión de las compensaciones en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018, tanto al nivel de la obtención y transferencia de la información como la facilitación de la misma. Este instrumento consta de 28 Ítems que permite hacer una evaluación de la variable de estudio, que serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Los Ítems tienen una calificación a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Instrumento II: Cuestionario de desempeño laboral Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de desempeño

laboral Autor: Susy Rosario Orozco

Escarsina Procedencia : Perú

Administración (aplicación de la encuesta): Individual

Duración: 15 minutos

Aplicación: Colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados

SAC– Puente Piedra-2018

Materiales: Hoja de aplicación, lapiceros y plumones

Significación: Se trata cuatro escalas independientes (Trabajo en equipo Inteligencia emocional, Habilidades y Productividad) que están dirigidas a evaluar el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018 tanto al nivel de la obtención y transferencia de la información como la facilitación de la misma. Este instrumento consta de 28 Ítems que permite hacer una evaluación de la variable de estudio, que serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Los Ítems tienen una calificación a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Validación y confiabilidad del instrumento

Para la presente investigación, los instrumentos serán sometidos a pruebas de validación y confiabilidad con la finalidad que certifique que pueden ser utilizados para aplicarse y hacer evaluaciones necesarias para la investigación.

“Validez: grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, et al, 2006, p. 278).

“Confiabilidad: grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernández, et al, 2006, p. 277).

3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos

La presente investigación procederá a las siguientes etapas:

Para la recolección de datos por las encuestas, se trabajó en el programa de estadística SPSS 23 con el fin de organizar, analizar y obtener las frecuencias, porcentajes, gráficos y las correlaciones de las dos variables: gestión de compensaciones y desempeño laboral.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes donde arrojaron presentación de medias, varianza, máximos mínimos, así como también la confiabilidad.

Para el análisis de resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos, se estableció los niveles de asociación, así como también la contratación de las hipótesis.

Con la información obtenida se procedió a evaluar la información asimismo con la interpretación de los gráficos.

Se presentó tablas y figuras por cada variable y dimensiones del estudio.

Se elaboraron las discusiones, conclusiones y recomendaciones sobre los resultados de la presente investigación.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable gestión de las compensaciones

El instrumento fue validado a través de criterio de jueces, expertos en el tema, las cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de la variable gestión de las compensaciones

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ademar Vargas Díaz	Temático	Aplicable
Jorge Alonso Chang Ramos	Metodológico	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Estadístico	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de la fiabilidad

Índice de consistencia interna del cuestionario

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala polifónica.

Tabla 6

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable gestión de las compensaciones

Alfa de Cronbach	N de Ítems
0,910	28

El análisis de la confiabilidad obtuvo un alfa =0,910 el cual es de fuerte confiabilidad, ya que se encuentra cerca de la unidad, lo cual se dice que el instrumento tiene un aceptable grado de confiabilidad, validando su uso para los datos recabados por el instrumento, tal como se muestra en la tabla 5.

Validez del instrumento de la variable desempeño laboral

El instrumento fue validado a través de criterio de jueces, expertos en el tema, las cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados.

Tabla 7

Resultados de la validación del cuestionario de la variable desempeño laboral

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ademar Vargas Díaz	Temático	Aplicable
Jorge Alonso Chang Ramos	Metodológico	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Estadístico	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Análisis de la fiabilidad

Índice de consistencia interna del cuestionario

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala polifónica.

Tabla 8

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de Ítems
0,917	28

El análisis de la confiabilidad obtuvo un alfa =0,917, el cual es de fuerte confiabilidad, ya que se encuentra cerca de la unidad, lo cual se dice que el instrumento tiene un aceptable grado de confiabilidad, validando su uso para los datos recabados por el instrumento, como se muestra en la tabla 7.

4.2 Resultados descriptivos de las variables

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la variable gestión de las compensaciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	43,8
Medio	9	28,1
Alto	9	28,1
Total	32	100,0

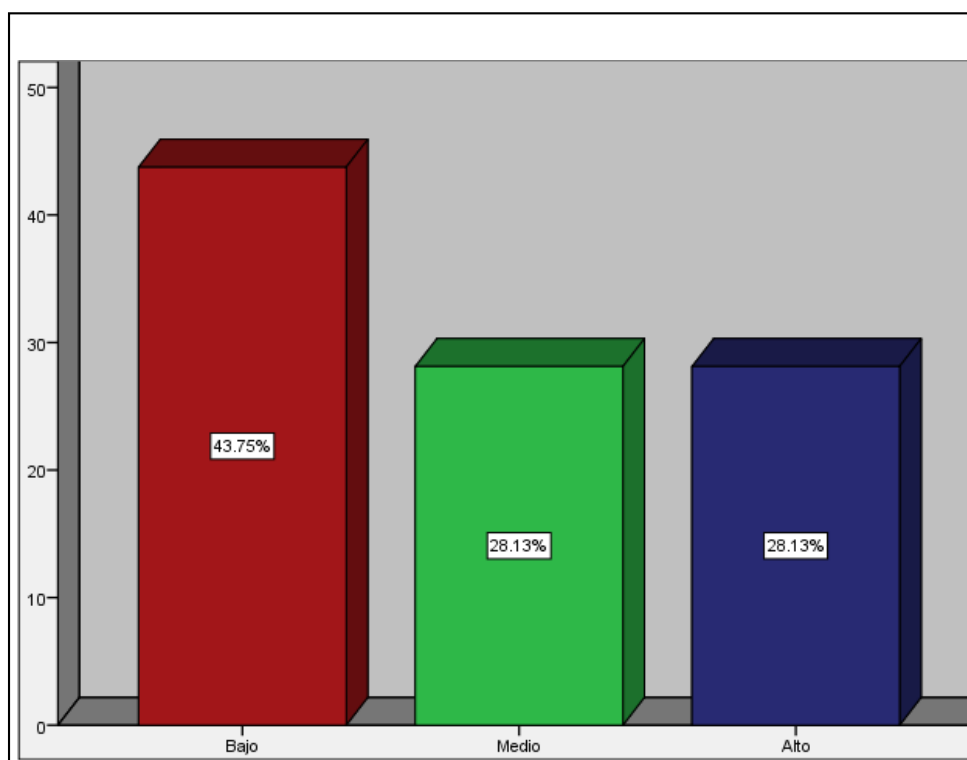


Figura 3. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la variable gestión de las compensaciones.

Interpretación:

En la presente tabla 9 y figura 3 observamos que 14 colaboradores corresponden al 43,8% del universo en estudio, consideran que en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC. Se evidencia un nivel bajo en la gestión de compensaciones, por otro lado 9 de los colaboradores que representa el 28,1% de la población manifestaron que la gestión de compensaciones se encuentra en un nivel medio, finalmente 9 colaboradores que representan el 28,1% de la población consideran que la gestión de compensaciones se

evidencia en un nivel alto.

Resultados descriptivos de las dimensiones

Descriptivas de la dimensión compensaciones monetarias

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones monetarias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	31,3
Medio	14	43,8
Alto	8	25,0
Total	32	100,0

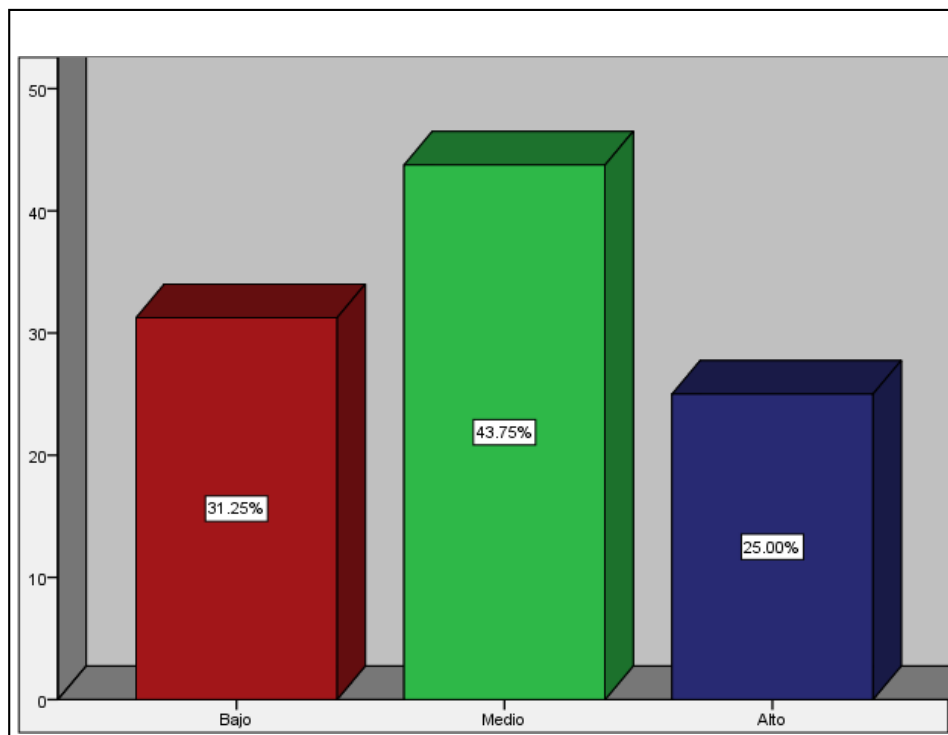


Figura 4. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones monetarias.

Interpretación:

En la presente tabla 10 y figura 4 observamos que 14 colaboradores corresponden al 43,8% del universo en estudio, consideran que en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC. Se evidencia un nivel medio en la dimensión compensaciones monetarias, por otro lado 10 de los colaboradores que representa el 31,3% de la población manifestaron que la compensación

monetaria se encuentra en un nivel bajo, finalmente 8 colaboradores que representan el 25% de la población consideran que la dimensión compensaciones monetarias se evidencia en un nivel alto.

En conclusión, podemos interpretar que los colaboradores perciben que se debe mejorar las condiciones de compensaciones monetarias viéndose reflejado en su desempeño laboral.

Descriptivas de la dimensión compensaciones no monetarias

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones no monetarias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	34,4
Medio	14	43,8
Alto	7	21,9
Total	32	100,0

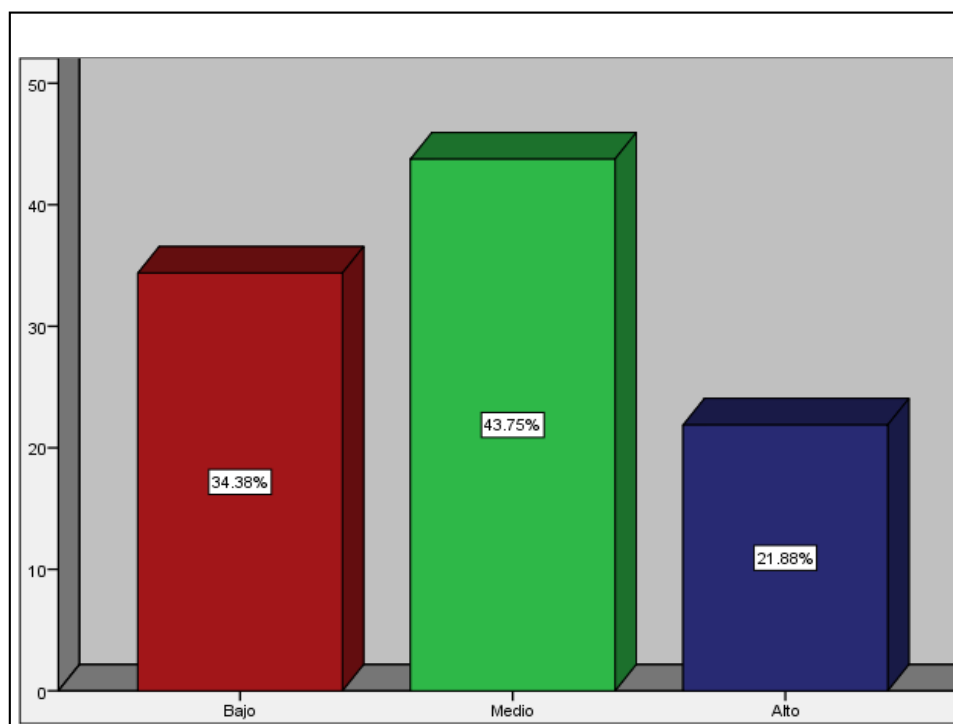


Figura 5. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión compensaciones no monetarias.

Interpretación:

En la presente tabla 11 y figura 5 observamos que 14 colaboradores corresponden al 43,8 % del universo en estudio, consideran que en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC. Se evidencia un nivel medio en la dimensión compensaciones no monetarias, por otro lado 11 de los colaboradores que representa el 34,4% de la población manifestaron que la compensación no monetaria se encuentra en un nivel bajo, finalmente 7 colaboradores que representan el 21,9% de la población consideran que la dimensión compensaciones no monetarias se evidencia en un nivel alto.

Descriptivas de la dimensión prestaciones al personal

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión prestaciones al personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	18,8
Medio	24	75,0
Alto	2	6,3
Total	32	100,0

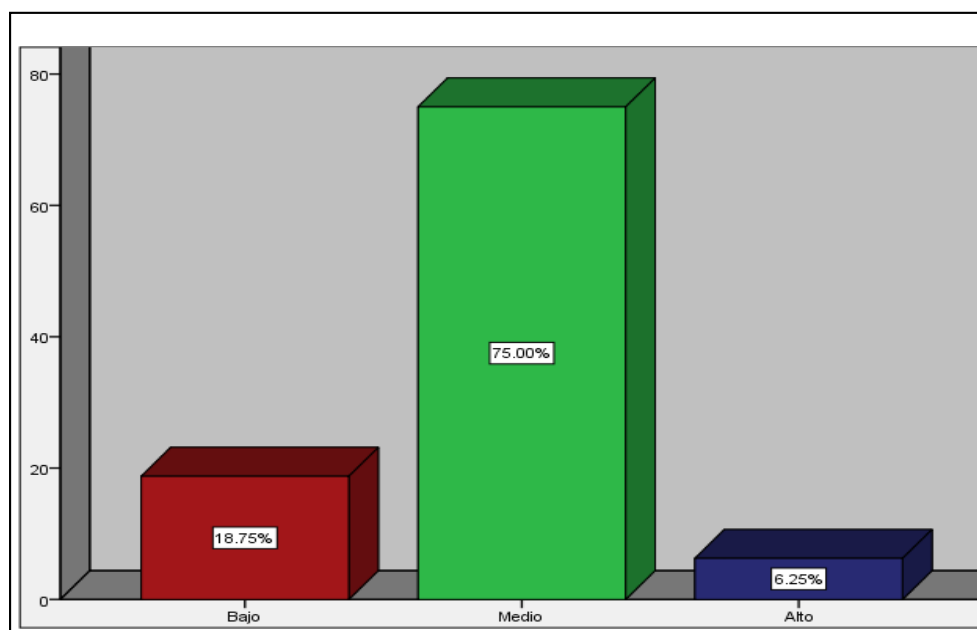


Figura 6. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión prestaciones al personal.

Interpretación:

En la presente tabla 12 y figura 6 observamos que 24 colaboradores corresponden al 75% del universo en estudio, consideran que en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.se evidencia un nivel medio en la dimensión prestaciones al personal, por otro lado 6 de los colaboradores que representa el 18,8% de la población manifestaron que las prestaciones al personal se encuentra en un nivel bajo, finalmente 2 colaboradores que representan el 6,3% de la población consideran que la dimensión prestaciones al personal se evidencia en un nivel alto.

Descripción de los niveles de la variable desempeño laboral

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	15,6
Medio	20	62,5
Alto	7	21,9
Total	32	100,0

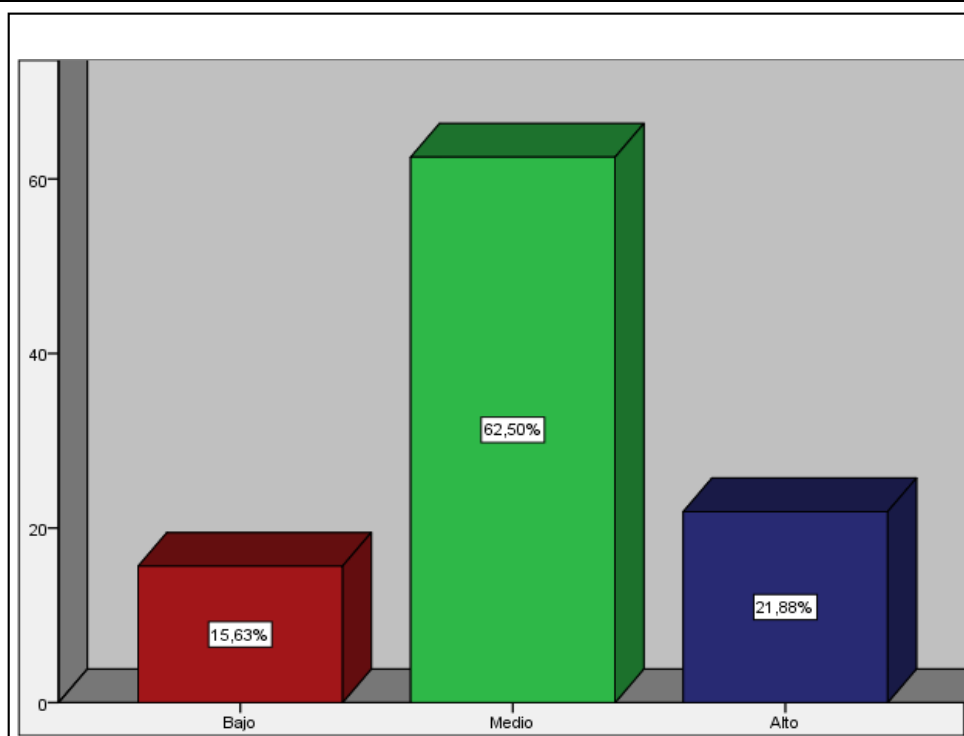


Figura 7. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la variable desempeño laboral.

Interpretación:

En la presente tabla 13 y figura 7 observamos que 20 colaboradores corresponden al 62,5% del universo en estudio, consideran que en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC. Se evidencia un nivel medio en la variable desempeño laboral, por otro lado 7 de los colaboradores que representa el 21,9% de la población manifestaron que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, finalmente 5 colaboradores que representan el 15,6% de la población consideran que la variable desempeño laboral se evidencia en un nivel bajo.

Resultados descriptivos de las dimensiones Descriptivas de la dimensión trabajo en equipo

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	15,6
Medio	21	65,5
Alto	6	18,8
Total	32	100,0

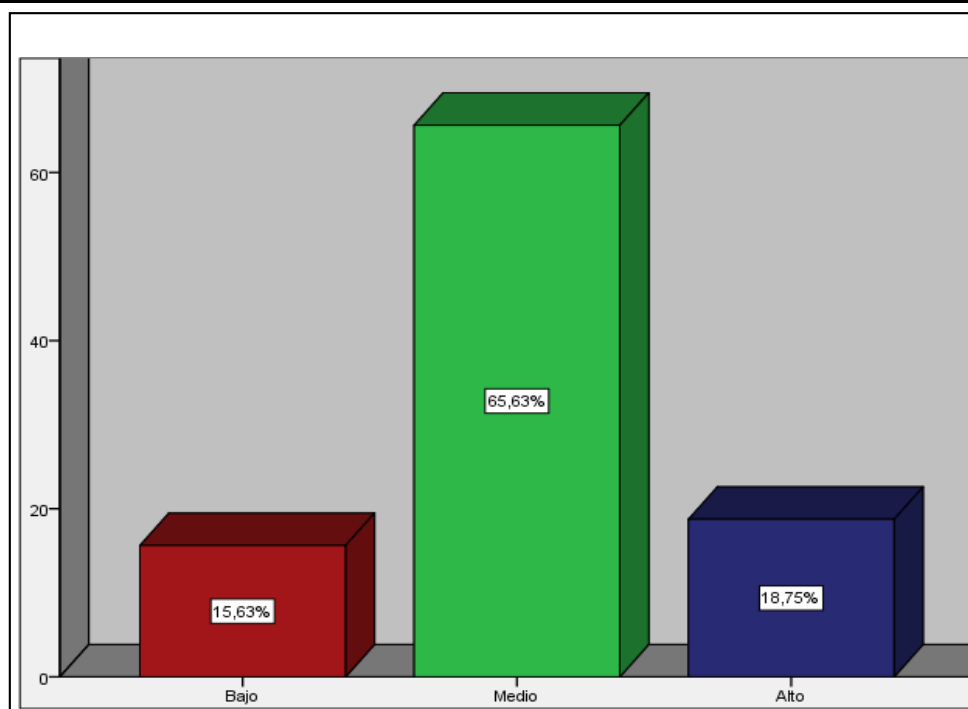


Figura 8. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión trabajo en equipo.

Interpretación:

En la presente tabla 14 y figura 8 observamos que 21 colaboradores corresponden al 65,5% del universo en estudio, consideran que en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.se evidencia un nivel medio en la dimensión trabajo en equipo, por otro lado 6 de los colaboradores que representa el 18,8% de la población manifestaron que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel alto, finalmente 5 colaboradores que representan el 15,6% de la población consideran que la dimensión trabajo en equipo se evidencia en un nivel bajo.

Descriptivas de la dimensión inteligencia emocional

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión inteligencia emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	40,6
Medio	14	43,8
Alto	5	15,6
Total	32	100,0

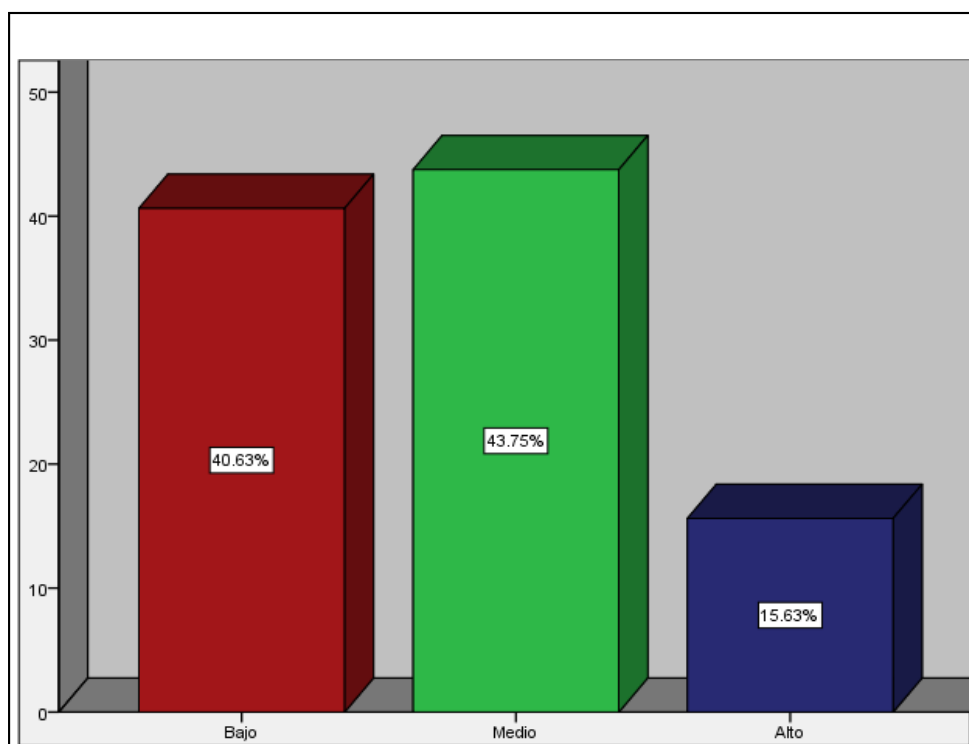


Figura 9. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión inteligencia emocional.

Interpretación:

En la presente tabla 15 y figura 9 observamos que 14 colaboradores corresponden al 43,8% del universo en estudio, consideran que en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.se evidencia un nivel medio en la dimensión inteligencia emocional, por otro lado 13 de los colaboradores que representa el 40,6% de la población manifestaron que la inteligencia emocional se encuentra en un nivel bajo, finalmente 5 colaboradores que representan el 15,6% de la población consideran que la inteligencia emocional se evidencia en un nivel alto.

Descriptivas de la dimensión habilidades

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión habilidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	34,4
Medio	14	43,8
Alto	7	21,9
Total	32	100,0

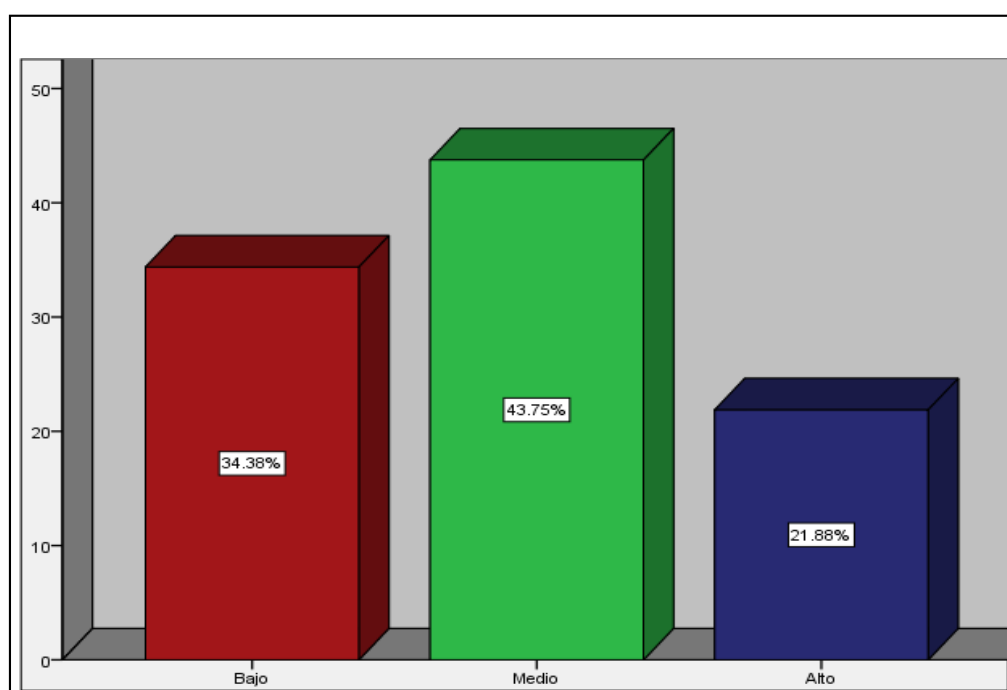


Figura 10. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión habilidades.

Interpretación:

En la presente tabla 16 y figura 10 observamos que 14 colaboradores corresponden al 43,8% del universo en estudio, consideran que en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.se evidencia un nivel medio en la dimensión habilidades, por otro lado 11 de los colaboradores que representa el 34,4% de la población manifestaron que habilidades se encuentra en un nivel bajo, finalmente 7 colaboradores que representan el 21,9% de la población consideran que habilidades se evidencia en un nivel alto.

Descriptivas de la dimensión productividad

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	15,6
Medio	21	65,6
Alto	6	18,8
Total	32	100,0

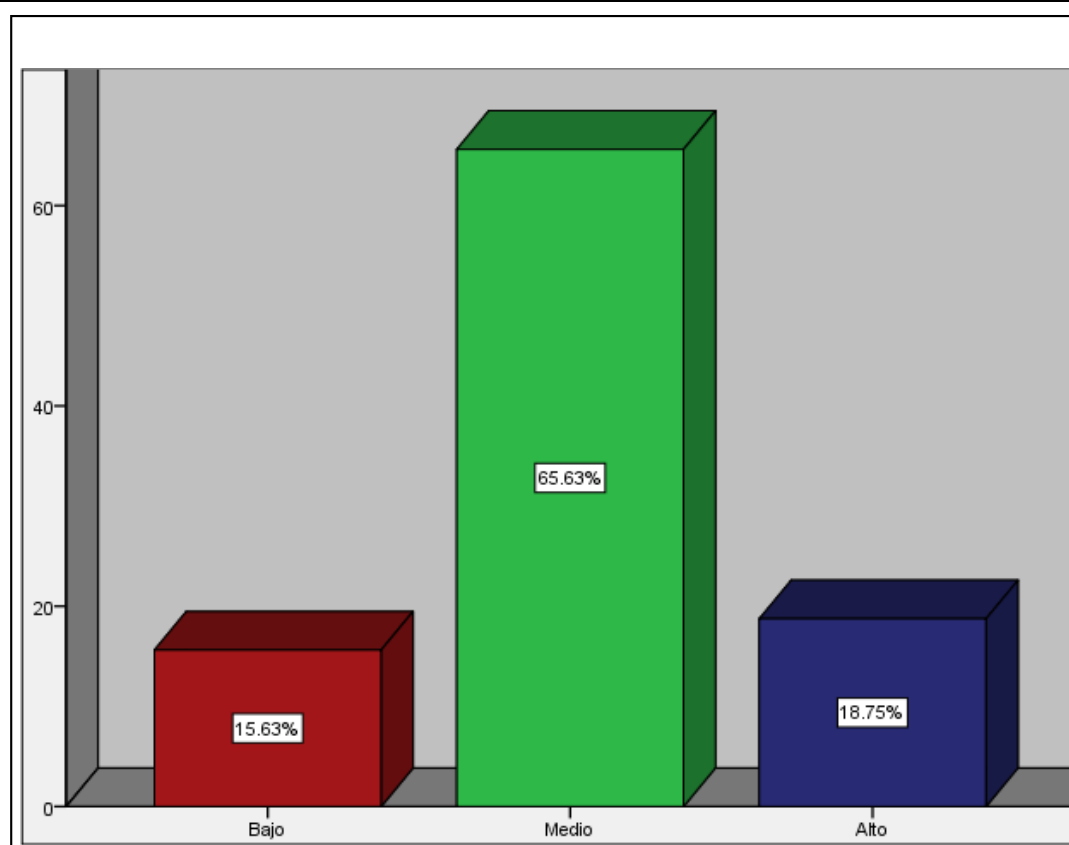


Figura 11. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión Productividad.

Interpretación:

En la presente tabla 17 y figura 11 observamos que 21 colaboradores corresponden al 65,6% del universo en estudio, consideran que en la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.se evidencia un nivel medio en la dimensión productividad, por otro lado 6 de los colaboradores que representa el 18,8% de la población manifestaron que productividad se encuentra en un nivel alto, finalmente 5 colaboradores que representan el 15,6% de la

población consideran que productividad se evidencia en un nivel bajo.

4.3 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

H0: La distribución de desempeño laboral es normal, ($p_valor > 0.05 = 5\%$)

H1: La distribución de desempeño laboral es no paramétrico ($p_valor \leq 0.05$)

Tabla 18

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,169	32	,003*	,935	32	,016

Nota: ^a. Corrección de significación de Lilliefors.

A través de la presente tabla se observa que al aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en la variable desempeño laboral, se muestra un resultado con un p valor al 0,016 menor al 0.05, lo cual nos permite aceptar la hipótesis alterna, por tal motivo se realizó con un estadístico no paramétrico, el estadístico más apropiado Rho de Spearman.

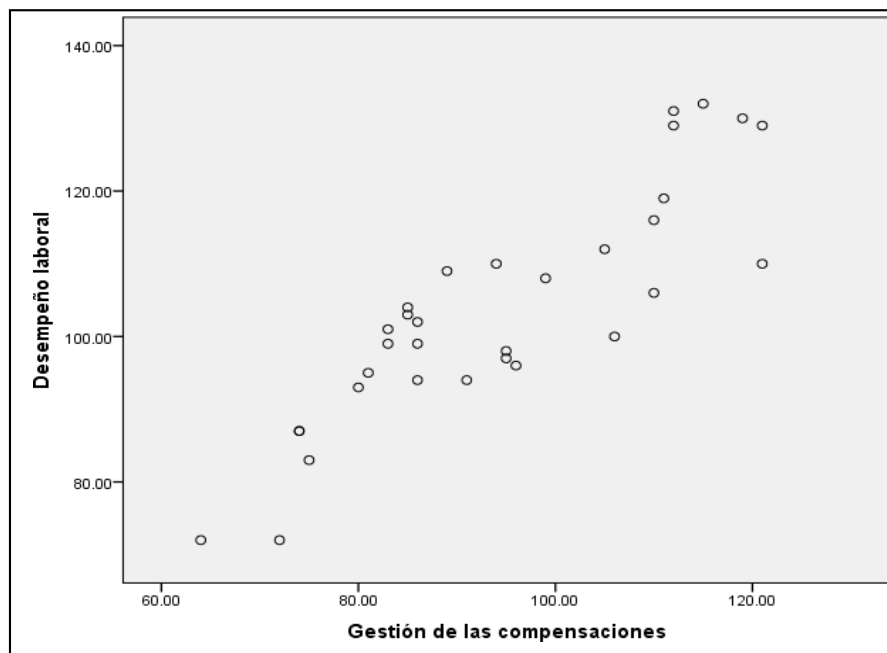


Figura 12. Dispersión de la correlación entre la gestión de las compensaciones y el desempeño laboral.

Se observa en la figura 12 una relación directa entre las variables gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existen relación entre las variables gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

H₁: Existe relación entre la gestión de las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Tabla 19

Análisis correlacional entre las variables gestión de las compensaciones y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	.849*
Rho de Spearman	Gestión de las compensaciones	Sig. (bilateral)	.000
		N	32

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la presente tabla 19 se muestra una correlación muy alta según el estadístico de correlación de Spearman al 0.849 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre las variables gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.

Prueba de hipótesis específicas

Dimensión 1

H₀: No existen relación entre la dimensión compensaciones monetarias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

H₁: Existe relación entre la dimensión compensaciones monetarias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Tabla 20

Análisis correlacional entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones monetarias

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	.558 **
Rho de Spearman	Compensaciones monetarias	Sig. (bilateral)	.000
		N	32

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la presente tabla 20 se encontró una correlación moderada según el estadístico R de Spearman al 0.558 y un p-valor de 0.000, lo cual evidencia que existe relación positiva con un nivel significativa entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación moderada con un nivel significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones monetarias en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.

Dimensión 2

H₀: No existen relación entre la dimensión compensaciones no monetarias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

H₁: Existe relación entre la dimensión compensaciones no monetarias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Tabla 21

Análisis correlacional entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones no monetarias

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	.775**
Rho de Spearman	Compensaciones no monetarias	Sig. (bilateral)	.000
		N	32

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la presente tabla 21 se encontró una correlación alta según el estadístico R de Spearman al 0.775 y un p-valor de 0.000, lo cual evidencia que existe relación positiva con un nivel significativa entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alterna la cual muestra que existe relación alta con un nivel significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones no monetarias en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.

Dimensión 3

H₀: No existen relación entre la dimensión prestaciones al personal y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

H₁: Existe relación entre la dimensión prestaciones al personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC - Puente Piedra - 2018.

Tabla 22

Análisis correlacional entre la variable desempeño laboral y la dimensión prestaciones al personal

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	.761**
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.000
		N	32

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la presente tabla 22 se encontró una correlación alta según el estadístico R de Spearman al 0.761 y un p-valor de 0.000, lo cual evidencia que existe relación positiva con un nivel significativa entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alterna la cual muestra que existe relación alta con un nivel significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión prestaciones al personal en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones

Con respecto al objetivo general en la investigación existe una correlación significativa muy alta, entre las variables gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC, existe una relación según el estadístico de correlación de Spearman al 0.849 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa, dato que se corrobora con la investigación de Capcha (2017) en su tesis denominada “la compensación y el rendimiento laboral en la empresa Infrelec S.A.C., Los olivos, Lima 2017” realizada en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Licenciado en Administración cuyo objetivo fue determinar cómo influye la compensación laboral en el rendimiento del personal de la empresa Infrelec SAC, desarrollado por un diseño no experimental y de corte transversal, con una muestra de 35 colaboradores de la empresa Infrelec S.A.C, llega a la siguiente conclusión, que la compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C, dado que dicha información está sustentada en la demostración de la Hipótesis general, de la misma manera la presente investigación no se corrobora con los resultados hallados por Huanca y Rodríguez (2014) en su tesis titulada “La política de compensación y su influencia en la satisfacción y motivación de la fuerza de ventas en J. Morán distribuciones S.A. Arequipa, 2013” de la Universidad Católica de Santa María para optar el grado académico de Licenciados en Administración de empresa, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la política de compensación en la satisfacción y motivación de la fuerza de ventas en J. Morán Distribuciones S.A. Arequipa, 2013, desarrollado por un diseño descriptiva y explicativa, con una muestra conformada por 78 colaboradores de la empresa J. Morán distribuciones S.A. La conclusión de la investigación fue que la política de compensación económica que recibe la fuerza de ventas por su trabajo no les satisface, ya que la mayoría se siente nada satisfechos frente a la remuneración básica, las comisiones por histórico de ventas y las comisiones por temporada, porque consideran que estos no compensan adecuadamente su trabajo. Existen también altos niveles de insatisfacción con relación a los beneficios

que otorga la empresa como son seguro social, CTS, feriados, vacaciones, gratificaciones, asignación familiar y lactancia, ya que la mayoría de los mencionados no se cumplen a cabalidad.

Con respecto al primer objetivo específico en la investigación existe correlación significativa moderada entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones monetarias en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC, existe una relación según el estadístico de correlación R de Spearman al 0.558 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa, dado que se corrobora con la investigación de Maesaka (2017) en su investigación titulada “Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016” realizada en la universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión pública cuyo objetivo fue determinar la relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, desarrollado por un diseño no experimental, transeccional correlacional. La muestra conformada por 90 trabajadores del Gobierno regional del Callao – 2016, llegó a la siguiente conclusión, La compensación laboral se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de 0,711 representando este resultado como alto, con una significancia bilateral de $p=0,000$ siendo menor que el 0,01. Asimismo, la compensación laboral el 44.44% se encuentra en un nivel bajo por otro lado las recompensas organizacionales solo el 43.33% se encuentra en un nivel intermedio.

Con respecto al segundo objetivo específico en la investigación existe correlación significativa alta entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones no monetarias en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC, existe una relación según el estadístico de correlación R de Spearman al 0.775 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa, dado que se corrobora con los resultados de

García y Pineda (2016) en su investigación titulada “Influencia de las Compensaciones en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa, durante el Año 2015 ” realizada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua para optar el grado académico de Licenciado en Administración de empresas cuyo objetivo fue analizar la influencia de las Compensaciones en el Desempeño laboral de los trabajadores del Beneficio La Providencia, en el municipio de Matagalpa, durante el año 2015, desarrollado con un diseño no experimental con un enfoque cuali-cuantitativo, con una muestra conformada por 30 colaboradores del Beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa. La investigación llegó a la siguiente conclusión, las compensaciones tanto financieras como no financieras que implementa el Beneficio La Providencia influyen directamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual se ve reflejado en el cumplimiento de metas en tiempo y forma que se plantean en la empresa, esto a su vez conlleva a apreciar que la fuerza laboral se desempeña de manera eficaz y eficiente dentro de sus labores diarias.

Con respecto al tercer objetivo específico en la investigación existe correlación significativa alta entre la variable desempeño laboral y la dimensión prestaciones al personal en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC, existe una relación según el estadístico de correlación R de Spearman al 0.761 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa, dado que se corrobora con la investigación Alvarado (2017) en su tesis titulada “El clima laboral y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Sedalib S.A. 2015” realizada en la Universidad Nacional de Trujillo para optar por el grado académico de Licenciado en Administración, cuyo objetivo fue determinar la influencia de clima laboral en el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Sedalib S.A., desarrollado con un diseño descriptiva correlacional, con una muestra conformada por 196 operarios de la empresa Sedalib S.A. La investigación llegó a la siguiente conclusión, el clima laboral influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores operativos, dándose esto a mostrar en el accionar diario que realiza cada trabajador, las dimensiones más importantes

que influyen en el clima laboral de la empresa Sedalib S.A. son la motivación (incluyendo área salarial, beneficios y prestaciones) y la fomentación de desarrollo y promoción de los trabajadores.

5.2 Conclusiones

Con respecto al objetivo general, existe una correlación significativa muy alta, entre las variables gestión de compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC, existe una relación positiva según el estadístico de correlación de Spearman al 0.849 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa.

Con respecto al primer objetivo específico, existe correlación significativa moderada entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones monetarias en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC se encontró una correlación según el estadístico R de Spearman al 0.558 y un p-valor de 0.000, lo cual evidencia que existe relación positiva con un nivel significativo entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa.

Con respecto al segundo objetivo específico, existe una correlación significativa alta entre la variable desempeño laboral y la dimensión compensaciones no monetarias en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC, según el estadístico R de Spearman al 0.775 y un p-valor de 0.000, lo cual evidencia que existe relación moderada con un nivel significativo entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa.

Con respecto al tercer objetivo específico existe una correlación significativa alta entre la variable desempeño laboral y la dimensión prestaciones al personal en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC. Según el estadístico R de Spearman al 0.761 y un p-valor de 0.000, lo cual evidencia que existe relación positiva con un nivel significativo entre ambas

variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alterna la cual muestra que existe relación significativa.

5.3 Recomendaciones

Con respecto al objetivo general se recomienda establecer políticas y procedimiento por escrito para el sistema de compensación laboral con el fin de asegurar la equidad teniendo en cuenta que el factor fundamental de la empresa es el departamento de producción. Es fundamental definir los puestos en el organigrama donde el sueldo base este acorde al sueldo base respecto al puesto de trabajo, también establecer un rango acorde y competitivo con el mercado laboral.

Con respecto al primer objetivo se recomienda establecer el porcentaje de comisiones para aumentar la productividad, reconocer con bonificaciones sus aportes para el avance de la empresa mediante sus metas cumplidas, y ejecución de los objetivos de la empresa en base a resultados de las evaluaciones de desempeño, que contribuyan a la plena satisfacción del personal y al logro de resultados de manera eficiente. El objetivo es incrementar el porcentaje de la comisión para mantener una competitividad alturada con la competencia fomentado que el colaborador dé lo mejor de sí.

Con respecto al segundo objetivo se recomienda reconocer las aportaciones y desempeño del colaborador con una carta de felicitación en las reuniones que se hacen mensualmente, adicionalmente premios a los que sobresalieron a sus actividades, al mejor empleado del año con una cena o vale de consumo.

Con respecto al tercer objetivo se recomienda conceder facilidades y beneficios a los colaboradores para que encuentren un balance entre su vida personal y el trabajo. En la empresa Especialista en Pre fabricados en su mayoría son padres de familia por lo tanto se considera obsequiar un paquete de útiles escolares por inicio de clases escolares (esto incluiría cuadernos, colores, regla, tijera, borrador, entre otros), además de ello ofrecer a los

colaboradores una mejor vida saludable poniendo a disposición frutas para el comienzo de la semana y ser dado una fruta a cada trabajador, con el fin de crear una atmosfera de motivación y satisfacción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Diarios electrónicos:

El País (13 de abril 2018). Tendencias clave en sueldos y beneficios del mercado laboral. *El país*. Recuperado de <https://negocios.elpais.com.uy/empresas/tendencias-clave-sueldos-beneficios-mercado-laboral.html>

Gestión (22 de agosto de 2018). Persiste brecha salarial y trato desigual entre hombres y mujeres en EE.UU. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/mundo/eeuu/persiste-brecha-salarial-trato-desigual-hombres-mujeres-ee-uu-242208-noticia/>

Rombaut, G. (11 de octubre de 2018). Bajos salarios y largas jornadas en seguridad privada causan rotación anual del 80%. *El economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/autor/grombaut>

Libros:

Bernardo, C., Encimas, C. y Menacho, M. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Universidad Autónoma del Perú.

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría de la Administración*. México: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

Dessler, G. (2001). *Administración de personal* (8ª ed.). México: Pearson Educación.

López, A. (1998). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.

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

Robbins, S., y Judge, T. (2010). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano De Las Empresas* (6ª ed.). México: Pearson Educación.

Libros electrónicos:

Alles, M. A. (2010). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Recuperado de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/cienciaseconomicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>

Cuesta, S. A. (2009). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Comunicaci%C3%B3n_efectiva_y_trabajo_en_equi.html?id=tgDXAwAAQBAJ&redir_esc=y

Gan, F., y Triginé, J. (2012a). *Clima laboral*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Gan, F., y Triginé, J. (2012b). *Inteligencia emocional*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

García, J. (2012). *La comunicación interna*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

González, A. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3ª ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Gutiérrez, T. (2009). *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos,*

aptitudes. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=117106903&lang=es&site=ehost-live>

Jiménez, A. (2013). *Comunicación*. Recuperado de <https://www.editdiazdesantos.com/libros/jimenez-jimenez-alfonso-comunicacion-L27006240106.html>

Jiménez, J., y Castro, A. (2009). *Productividad*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Juárez, J. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos* (7a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Ruiz, O. E., y López, B. S. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Tesis en repositorio

Alvarado, H. (2017). *El clima laboral y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Sedalib S.A. 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8067/alvaradojaim_heber.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Capcha, J. (2017). *La compensación y el rendimiento laboral en la empresa Infrelec S.A.C., Los Olivos, Lima 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16567>

- García, A., y Pineda, N. (2016). *Influencia de las compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores del Beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa, durante el Año 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/2674/>
- Huanca, K. y Rodríguez, C. (2014). *La política de compensación y su influencia en la satisfacción y motivación de la fuerza de ventas en J. Morán distribuciones S.A. Arequipa, 2013* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4276/53.0781.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Madero, S. (2016). *Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria.* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v45n117/2448-7678-ia-45-11700003.pdf>
- Maesaka, L. (2017). *Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao - 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6547>
- Palomino, M y Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda.* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3991>
- Rodríguez, G. (2016). *Análisis de cargos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Industria Nacional de retrovisores y cromados S.A. Inarecrom de la ciudad de Ambato provincia Tungurahua* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24399/1/Rodr%C3%A1guez%20V.%20Gabriela%20Leticia%20Indu%20Tesis%20Final.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°1

INFORME SOFTWARE ANTIPLAGIO

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface in Google Chrome. The browser address bar shows the URL: <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1046844843&u=1071697485&s=1&lang=es>. The page title is "feedback studio" and the document is labeled "Primera".

The document content includes the following text:

ADMINISTRACIÓN DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN Y PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

LAS COMPENSACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ESPECIALISTAS EN "ABRICADOS S.A.C.-PUENTE PIEDRA-2018"

ARA OBTENER EL TÍTULO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

JUSY ROSARIO OROZCO ESCARSINA

ASESOR

MG. ADEMAR VARGAS DIAZ

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2018

On the right side, a "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) panel is open, showing a total match percentage of 5%. A single match is listed:

Match ID	Source	Match Percentage
1	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	5 %

A Windows Defender notification is visible at the bottom right of the screen, stating: "Se ha encontrado malware. Windows Defender lo está eliminando."

ANEXO N°2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre Fabricados S.A.C.-Puente Piedra-2018”.

	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión de las compensaciones y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión de las compensaciones y el impacto que tiene en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las compensaciones</p>	<p>Hipótesis general: H0: No existen relación entre las variables gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018. H1: Existe relación entre las variables gestión de las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la</p>	Variable 1: Gestión de las compensaciones			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compensaciones monetarias	Sueldos Incentivos Bonificaciones Comisiones		Bajo:21-21 Medio:22-30 Alto:31-40
Compensaciones no monetarias	Reconocimiento Capacitación Ascensos Seguros de vida o médicos	1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo	Bajo:25-32 Medio.33-41 Alto:42-46			

<p>entre las compensaciones monetarias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018?</p>	<p>monetarias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre las compensaciones no</p>	<p>empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre compensaciones monetarias y el desempeño laboral en</p>	<p>Prestaciones al personal</p>	<p>Actividades deportivas Guarderías Primas por nacimiento o matrimonio</p>	<p>5.Totalmente de Acuerdo</p>	<p>Bajo:9-28 Medio.29-38 Alto:39-43</p>
--	---	--	---------------------------------	---	--------------------------------	---

<p>¿Cuál es la relación entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018?</p>	<p>monetarias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018.</p>	<p>los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018.</p> <p>Existe relación entre compensaciones no monetarias y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018.</p> <p>Existe relación entre prestaciones al personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC–Puente Piedra-2018.</p>	Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Trabajo en equipo	Comunicación Sinergia Coordinación	<p>1.Totalmente en desacuerdo</p> <p>2.En desacuerdo</p> <p>3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4.De acuerdo</p> <p>5.Totalmente de Acuerdo</p>	Bajo:11-20 Medio:21-30 Alto:31-34
			Inteligencia emocional	Autogestión Empatía Asertividad		Bajo:16-20 Medio:21-25 Alto:26-30
			Habilidades	Liderazgo Cooperación Motivación		Bajo:20-25 Medio:26-32 Alto:33-36
			Productividad	Satisfacción laboral Eficiencia Eficacia		Bajo:17-25 Medio:26-31 Alto:32-35

Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: El tipo de estudio que se realizó es no experimental de corte transversal.</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> <p>Método: El método a desarrollarse en la investigación será de método cuantitativo.</p>	<p>Población: La población está constituida por 32 colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC.</p> <p>Tipo de muestreo: En este trabajo de investigación se empleó un muestreo no probabilístico.</p> <p>Tamaño de muestra: 32 colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC.</p>	<p>Variable 1: Gestión de las compensaciones</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Susy Rosario Orozco Escarsina</p> <p>Año: 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC– Puente Piedra-2018.</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Susy Rosario Orozco Escarsina</p> <p>Año: 2018</p> <p>Ámbito de Aplicación: colaboradores de la empresa Especialistas en Pre fabricados SAC– Puente Piedra-2018..</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo de frecuencia por dimensiones y variable, mediante el uso de programa SPSS.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Pruebas de normalidad en las variables de estudio, mediante el uso del programa SPSS.</p> <p>Descripción de las correlación de las variables en estudio, mediante el uso del programa SPSS.</p>

ANEXO Nº03

INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL

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

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

PARTE I: GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Nº	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
Compensación monetaria						
1	El sueldo que recibe está de acuerdo con el mercado promedio					
2	Su sueldo incide con el logro de sus objetivos					
3	Considera adecuada los incentivo por la labor que realizar					
4	Los esfuerzos que realizar son compensados justamente					
5	El incentivo que recibe motiva a realiza mejor sus labores					
6	Reconocen sus horas extras con bonificaciones					
7	Siente que hay colaboración con las tareas laborales de parte de los compañeros de su área					
8	Considera que posicionan un nivel muy exigente para recibir comisiones					
9	Está conforme con los porcentajes de comisión que recibe					
Compensación no monetaria						
10	Considera que realiza funciones que deberían realizar otras áreas					
11	Considera que la calidad de trabajo que le brindan influye en su desempeño					
12	La empresa estimula a el logro de los objetivos					
13	Reconocen el desempeño sobresaliente del colaborar					
14	La empresa impulsa el desarrollo profesional de sus empleadores					
15	La empresa se preocupa por el bienestar físico y emocional de sus colaboradores					
16	Consideran que la empresa fomenta su formación académica					
17	Ha notado que reconocen el esfuerzo de un colaborador con un ascenso					
18	Se encuentra satisfecho con su crecimiento laboral en el empresa					
19	Considera justo los nombramientos que han surgido en cada puesto de trabajo					
Prestaciones al personal						
20	La organización muestra preocupación para que su rendimiento sea óptimo					
21	Considera que la empresa se interesa por su estabilidad laboral					
22	La empresa realizar actividades de integración					
23	Se obedece todas las normas y códigos de conducta en la organización					
24	Considera que la empresa muestra flexibilidad con permisos por salud, estudio o temas familiares					
25	Participa de los planes recreativos que organiza la institución					
26	Se siente satisfecho con las prestaciones que le brinda la empresa					

27	Se siente comprometido con sus tareas laborales						
28	Las prestaciones brindadas por la empresa le han permitido mejorar los procedimientos y actividades para el logro de sus objetivos						

PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
01	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta					
02	La comunicación interpersonal en su área funciona correctamente					
03	Usted está enterado de los acuerdos y decisiones que toman sus superiores					
04	El trato de sus superiores es equitativo con todos los colaboradores de la empresa					
05	Siente que forma parte de su equipo de trabajo					
06	Sus compañeros contribuyen a un trabajo en equipo					
07	Siente que hay colaboración con las tareas laborales de parte de los compañeros de su área					
Inteligencia emocional						
08	Siente que maneja de la mejor manera sus emociones y sentimientos de ira					
09	Ha sabido manejar y controla sus miedo, tristeza y adversidades en horas de trabajo					
10	Cree que se ha integrado a su equipo de trabajo					
11	Se considera una persona empática					
12	Sus compañeros se expresan de manera amable					
13	Sus compañero de trabajo son flexible con usted					
Habilidades						
14	Considera usted a su jefe un líder					
15	Siente que su superior abusa de su poder					
16	Ha percibido que hay apoyo y colaboración entre sus compañero de trabajo					
17	Participa en reuniones que organiza la empresa					
18	Respeto los acuerdos que se dan a cabo en las reuniones					
19	Siente motivación por parte de sus compañero de trabajo					
20	Considera que la empresa cumple con sus expectativas					
21	El sueldo que percibe lo motiva a realizar un buen trabajo					
Productividad						
22	Se siente cómodo con sus compañeros de trabajo					
23	El ambiente en su trabajo influye en la buena realización de sus funciones					
24	Tiene la voluntad de dar lo mejor de usted para cumplir con los objetivos de la organización					
25	Utiliza los recursos de la empresa (materiales, económicos) de manera adecuada					
26	Considera que en la empresa ahorran y reducen los recursos al mínimo					
27	Cumple con las metas y objetivos de la organización					
28	Considera que su esfuerzo ayuda de gran manera al éxito de la empresa					

ANEXO Nº4
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Validación del instrumento GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: Ademar Vargas Díez

DNI: 45476251

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

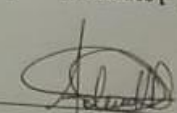
Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: Ademar Vargas Díez

DNI: 45476251

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: VÁSQUEZ RUIZ FERNANDO JOSÉ

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Siquib
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: VÁSQUEZ RUIZ FERNANDO JOSÉ

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Siquib
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable] Aplicable después de corregir No aplicable]

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable /] Aplicable después de corregir No aplicable]

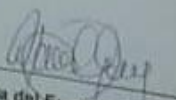
Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

ANEXO Nº5

TABULACIÓN

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	2	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	3	2	3	1	3	2	4	4	3	4	5	5	3	3	2	5	3	5	5	3	2	5	5	4	4	3
5	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
6	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4
7	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3
8	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4
9	1	1	2	2	2	2	3	2	2	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	5
10	2	3	3	3	3	1	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5
11	2	3	3	3	2	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	5	5
12	1	1	3	3	1	3	4	1	3	4	1	3	4	4	4	3	1	4	4	3	2	3	3	5	4	3	3	3
13	3	1	1	5	4	4	5	4	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	1	1	5	5	5	4	5
14	1	1	4	4	3	4	1	5	1	3	2	1	1	4	4	4	2	4	4	2	1	2	3	3	1	1	5	3
15	1	1	3	3	1	3	3	1	1	4	1	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3
16	1	1	4	4	3	4	1	5	1	3	2	1	1	4	4	4	2	4	4	2	1	2	3	3	1	1	5	3
17	4	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
19	2	3	2	1	5	1	1	3	1	4	2	4	4	4	2	4	1	4	2	2	2	4	3	5	5	5	5	4
20	4	4	3	3	3	3	5	2	2	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4
21	4	3	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5
22	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
23	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	2	2	2	2	4	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4
25	3	2	2	2	3	2	3	1	3	5	1	4	1	1	5	3	3	1	5	4	5	3	3	5	3	5	4	1
26	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4
27	4	3	4	3	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4
28	1	3	3	4	4	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	1	5	5	4
29	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
30	1	1	3	3	1	3	3	1	1	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3
31	1	2	3	2	3	1	3	2	4	4	3	4	5	5	3	2	2	5	3	5	5	5	2	5	5	4	4	3
32	1	1	3	3	1	1	4	1	3	3	1	2	4	4	4	3	1	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4

ID	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	
1	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	1	4	2	4	3	4	5	5	3	3	2	5	4	2	2	1	2	5	
5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
6	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	
7	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	1	3	4	5	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	2	4	5	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5
11	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	5	
12	5	4	2	2	5	4	5	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	4	4	3	1	4	5	4	3	3	3	5	
13	5	4	1	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	
14	3	1	1	3	2	1	1	4	5	3	3	5	4	3	2	1	1	4	4	4	2	4	3	5	5	3	5	5	
15	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	4	4	3	1	4	5	4	3	3	3	5	
16	3	1	1	3	2	1	1	4	5	3	3	5	4	3	2	1	1	4	4	4	2	4	3	5	5	3	5	5	
17	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	5	2	4	5	3	1	5	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	1	5	4	5	5	3	3	4	
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
21	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	2	3	4	5	4	4	5	
22	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	
23	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
24	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	5	5	4	5	4	1	4	4	5	2	4	5	1	4	1	1	5	3	3	5	3	4	4	3	5	5	
26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
30	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	1	4	5	
31	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	1	4	2	4	3	4	5	5	3	2	2	5	4	2	2	1	2	5	
32	5	4	2	2	2	5	4	5	4	3	2	3	3	3	1	2	4	4	4	3	1	4	5	4	3	3	3	5	

ANEXO N°6

CONSENTIMIENTO DE LA EMPRESA



Lima, 25 de Octubre de 2018

Señores:
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
Presente. –


De nuestra consideración:

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a la Srta. Susy Rosario Orozco Escarsina, identificado con DNI N° 76391779, a realizar la aplicación del desarrollo de la investigación de la tesis "GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ESPECIALISTAS EN PREFABRICADOS S.A.C. PUENTE PIEDRA-2018".

Estas actividades se realizaron en nuestra sede central en Calle Los Cipreses Mz "J" Lt. 3 Valle Hermoso Puente Piedra, Lima-Perú.

Expedimos esta certificación para fines académicos del solicitante

Atentamente,


ESPRESAC

Santos Castillo Orellano
Gerente General

Santos Castillo Orellano
Gerente General
ESPECIALISTAS EN PREFABRICADOS S.A.C