



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chota, 29 de agosto del 2023.

C. N° 008-2023-UI-FCCE.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **"SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES DÍAZ, CHOTA - 2021"**, elaborado por los Bachilleres en Contabilidad: **DENIN ANDER BURGA MEJÍA Y ALICIA VILLANUEVA LIVAQUE**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de **24%**, sin incluir citas, bibliografía, fuentes con menos de 20 palabras; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con **Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022-UNACH**.

Se expide la presente constancia a los interesados para los fines pertinentes.


Mg. CPC Wilder Omar Vargas Campos
MAT. 12-927



.....
Atentamente,
Jefe de la Unidad de Investigación FCCE -UNACH

Cc. Archivo

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	24%	5%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	portaluni.unach.edu.pe Fuente de Internet		6%
2	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet		5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet		3%
4	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet		2%
5	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet		1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet		1%
7	es.slideshare.net Fuente de Internet		1%
8	portal.unach.edu.pe Fuente de Internet		1%
9	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet		1%

10	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	core.ac.uk Fuente de Internet	< 1 %
12	www.researchgate.net Fuente de Internet	< 1 %
13	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
14	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
15	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
16	unach.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
17	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	< 1 %
18	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
19	idoc.pub Fuente de Internet	< 1 %
20	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
21	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %

22

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

< 1 %

23

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

< 1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 20 words

Excluir bibliografía

Activo

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Sistema de compensación salarial y desempeño laboral en la
Empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021

**Para optar el título profesional de
CONTADOR PÚBLICO**

RESPONSABLES:

Bach. Alicia Villanueva Livaque

Bach. Denin Ander Burga Mejía

ASESOR:

Dr. Jhonner Mejía Huamán

Una firma manuscrita en tinta azul, que parece ser la del asesor Dr. Jhonner Mejía Huamán, ubicada a la derecha del nombre.

CHOTA – PERÚ

2023

COPYRIGHT © 2023 by

ANDER BURGA MEJÍA

ALICIA VILLANUEVA LIVAQUE

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS APROBADA

Sistema de compensación salarial y desempeño laboral en la
Empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021

**Para optar el título profesional de
CONTADOR PÚBLICO**

Presentada por:

Bch. Alicia Villanueva Livaque

Bch. Denin Ander Burga Mejía

Handwritten signature of Dr. Jhonner Mejía Huamán in blue ink.

Dr. Jhonner Mejía Huamán
Asesor

Handwritten signature of Mg. Edi Rojas Campos in blue ink.

Mg. Edi Rojas Campos
presidente

Handwritten signature of Mg. Edgar Alexander Dávila Tarrillo in blue ink.

Mg. Edgar Alexander Dávila Tarrillo
Secretario

Handwritten signature of Mtra. Sara Judith Terán Leiva in blue ink.

Mtra. Sara Judith Terán Leiva
Vocal

CHOTA – PERÚ

2023



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 12:00 m del día 12 de junio de 2023, reunidos a través de Google Meet, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N° 270-2022-FCCE-UNACH conformado por:

- Dr. Edi Rojas Campos, identificado con DNI N° 43853850 (Presidente)
- Mg. Edgar Alexander Dávila Tarrillo, identificado con DNI N° 42207417 (Secretario)
- Mg. Sara Judith Terán Leiva, identificado con DNI N° 45982039 (Vocal)

Reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 139-2023-FCCE-UNACH cuyo título es: "**Sistema de compensación salarial y desempeño laboral en la empresa Distribuciones Díaz, Chota - 2021**", perteneciente a los Bachilleres en Contabilidad **Alicia Villanueva Livaque** y **Denin Ander Burga Mejía**, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

"APROBADO"

el Informe Final del Tesis con calificativo de "**14**" (**Catorce**) y elevar la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare aprobado el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo la 01:10 p.m. del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

Dr. Edi Rojas Campos
Presidente

Mg. Edgar Alexander Dávila Tarrillo
Secretario

Mg. Sara Judith Terán Leiva
Vocal

DEDICATORIA

A nuestro señor todo poderoso, por darnos la vida y salud, y con una eterna gratitud para nuestros seres queridos y nuestros padres, quienes compartieron y entendieron el sacrificio que realizamos día a día y con su valioso apoyo y confianza hicieron crecer en nosotros el deseo de superación para poder culminar con éxito nuestra carrera profesional.

Burga Mejía, Denin Ander
Villanueva Livaque, Alicia

AGRADECIMIENTO

A Dios: por sus bendiciones derramadas sobre nosotros, para darnos sabiduría y el talento para poder desarrollar nuestras sueños y metas trazadas.

A nuestros padres: quienes estuvieron día a día para cumplir nuestros sueños y metas y nos impulsaron para poder llevar a cabo el presente trabajo de investigación.

Al asesor y docentes: Por contribuir en nuestra formación profesional, mediante sus experiencias y conocimientos, a lo largo de nuestra carrera profesional; y apoyarnos para llevar a cabo la presente tesis.

A la empresa: Distribuciones Díaz, por permitirnos encuestar a los trabajadores y brindarnos la información requerida para nuestro trabajo de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	9
AGRADECIMIENTO	10
ÍNDICE DE TABLAS	14
ÍNDICE DE FIGURAS	15
RESUMEN	16
ABSTRACT	17
CAPITULO I	18
INTRODUCCIÓN.....	18
1. Descripción del problema.....	18
1.2. Formulación del problema.....	22
1.2.1. Pregunta General	22
1.2.2. Preguntas específicas.....	22
1.3. Objetivos.....	22
1.3.1. Objetivo general.....	22
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4.1. Hipótesis general.....	23
1.4.2. Hipótesis específicas	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes del problema.....	24
2.3. Bases normativas	30
2.4. Definición de términos básicos.....	40
CAPÍTULO III	41
3.1. Método de investigación.....	41
3.2. Tipo de investigación.....	42

3.3.	Diseño de investigación.....	42
3.4.	Operacionalización de variables.....	43
3.5.	Población, Muestra, Muestreo y unidad de análisis	45
3.5.1.	Población.....	45
3.5.2.	Muestra.....	45
3.5.3.	Unidad de análisis	45
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos	45
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	46
3.7.	Procesamiento y análisis de datos	46
3.7.1.	Procesamiento de datos	46
3.7.2.	Análisis de datos.....	47
3.8.	Aspectos éticos de rigor científicos	49
CAPITULO VI		50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		50
4.2.	Contrastación de hipótesis	59
4.3.	Discusión de resultados	62
CONCLUSIONES.....		65
RECOMENDACIONES		66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		67
ANEXOS		73
Anexo 1. Matriz de consistencias		73
Anexo 2. Cuestionario de la variable Sistema de Compensación		82
Anexo 3. Cuestionario de la variable desempeño laboral		83
Anexo 4. Validación del instrumento por expertos		85
Anexo 5. Lista de trabajadores de la empresa Distribuciones Diaz		96
Anexo 6. Validación de expertos según V de Aiken.....		97

Anexo 7. Contratos de trabajo	98
APÉNDICE	99
Apéndice 1: Base de datos.....	100
Apéndice 2: Tablas	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Operacionalización de variables.....	40
Tabla 2.Confiabilidad del instrumento.....	42
Tabla 3.Grado de relación según coeficiente de correlación	43
Tabla 4.Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	54
Tabla 5.Correlación entre sistema de compensacion salarial y desempeño laboral.....	55
Tabla 6.Correlacion entre salario base y desempeño laboral	56
Tabla 7.Correlación entre incentivos salariales y desempeño laboral.....	57
Tabla 8.Correlación entre beneficios y desempeño laboral.....	66
Tabla 9. Matriz de Consistencias.....	66
Tabla 10.Análisis de la dimensión del salario base	96
Tabla 11.Análisis de la dimensión Incentivos salariales.....	97
Tabla 12.Análisis de la dimensión Prestaciones (Beneficios).....	98
Tabla 13.Análisis de la Variable Desempeño laboral.....	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Elementos esenciales de un contrato</i>	26
Figura 2. <i>Diseño de investigación correlacional</i>	39
Figura 4. <i>Análisis de la dimensión de salario base</i>	46
Figura 3. <i>Análisis de la dimensión incentivos salariales</i>	48
figura 5. <i>Análisis de la dimensión prestaciones (beneficios)</i>	50
Figura 6. <i>Análisis de la variable desempeño laboral</i>	52

RESUMEN

La investigación se centró en el sistema de compensación salarial, ya que como se conoce que en cualquier empresa u organización constituye el factor fundamental que motiva a las personas a buscar empleo, ya que esto significa poder adquirir recursos económicos para solventar gastos personales y familiares; por lo que se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021. La metodología utilizada en el estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal, de nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa que representa la totalidad de la población, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario, el cual fue validado por el juicio de tres expertos y se midió la confiabilidad de las variables mediante Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un coeficiente 0,899 para la variable sistema de compensación salarial y 0,955 para desempeño laboral. Obteniendo como resultado un coeficiente de 0,559 mediante la correlación de Rho Spearman, llegando a la conclusión de que existe una relación positiva entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral.

Palabras clave: salario, remuneración, sueldo, satisfacción.

ABSTRACT

The investigation focused on the salary compensation system, since as it is known that in any company or organization it constitutes the fundamental factor that motivates people to seek employment, since this means being able to acquire economic resources to cover personal and family expenses; For this reason, the general objective was established to determine the relationship between the salary compensation system and the work performance of the company Distribuciones Diaz, Chota - 2021. The methodology used in the study is a quantitative approach, of a non-experimental design - cross-sectional , at a correlational level, its sample was made up of 20 workers from the company that represents the entire population, the technique used for data collection was the survey and the instrument used was the questionnaire, which was validated by the trial of three experts and the reliability of the variables was measured by Cronbach's Alpha, obtaining as a result a coefficient of 0.899 for the salary compensation system variable and 0.955 for job performance. Obtaining as a result a coefficient of 0.559 through the Rho Spearman correlation, reaching the conclusion that there is a positive relationship between the salary compensation system and job performance.

Keywords: salary, remuneration, salary, satisfaction.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1. Descripción del problema

Arrieta y Diaz (2016) citan a Juárez (2000) menciona que la compensación salarial viene a ser todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa, de lo que recibe, una parte está constituida por su sueldo, y los beneficios tanto en efectivo como en especies, y la otra parte corresponde a la satisfacción del empleado por la ejecución de su propio trabajo y por las condiciones laborales.

Para poder tener un mejor alcance sobre remuneraciones en algunos países de Latinoamérica por ejemplo podemos mencionar a Herrera y Cruz (2018) nos mencionan sobre la precariedad en las condiciones laborales en México entre los años 2015 y 2018 que ha sido reforzada por diversas políticas económicas de reducción de costo de la fuerza de trabajo, control salarial y disminución de la protección social de los trabajadores, esto dificulta el acceso a derechos fundamentales, tales como son: la salud, la seguridad social, alimentación, educación, entre otros. La disminución de los salarios de los trabajadores más calificados es una clara evidencia de la gran precariedad laboral, que trae consigo una desigualdad en la remuneración salarial.

Desde entonces estos beneficios siguen vigentes hasta la actualidad, lo que quiere decir que todo trabajador tiene derecho a recibir, aunque sea algunos de estos beneficios sociales que son deducibles de impuesto según la ley.

Quispe (2019) cita a Bueno (2002) donde menciona que entre tantas modificaciones interpuestas por el Decreto Legislativo N° 856, en donde se menciona la importancia de las consideraciones laborales, en la actualidad en la ley laboral del Perú, las prestaciones sociales vienen a ser todas aquellas instituidas por reglamentos, tales como: seguro de vida, goce vacacional, compensación por



despido arbitrario, CTS, goce vacacional, gratificaciones y demás otros beneficios establecidos. (p.74)

En el transcurso de los años 2000 la economía ha tratado de lograr mantenerse equilibrada. Por eso es que muchos países han tenido por conveniente realizar una serie de modificaciones o cambios en el monto de la remuneración que perciben los trabajadores como manera de incentivarlos más. En Perú para el año 2000, se comenzó con un salario mínimo de 410 nuevos soles; ya para fines del año 2009 esta remuneración fue aumentando en un 34% llegando a ser un total de 550 nuevos soles; para diciembre del año 2010 la remuneración mínima fue de 580 nuevos soles; en el 2011 la remuneración fue de 675; para el año 2012 aumentó a 750 cuya remuneración mínima se mantuvo hasta el año 2015; para el año 2016 nuevamente hubo un incremento a 850 hasta el año 2018, en ese año se declaró mediante decreto legislativo publicado el 22 de marzo del 2018 en el diario oficial el peruano un incremento en el sueldo mínimo 930 nuevos soles el nuevo salario mínimo, cuyo decreto fue aprobado por Pedro Pablo Kuczynski, esta remuneración se ha mantenido hasta abril del 2022. Y desde mayo el nuevo sueldo mínimo es de 1025 soles, dirigido a las personas sujetas al régimen laboral de la actividad privada beneficiando en gran parte a muchos trabajadores que les permite incrementar sus ingresos mensuales. (Comisión Económica para América latina y el Caribe [CEPAL], 2009, p. 97)

Según Idárraga (2022), señala que si comparamos el sueldo mínimo del Perú con algunos otros países de Latinoamérica va a variar debido a la inflación que se ha ido presentando, en el Perú en el 2022 tiene un sueldo mínimo de 265,75 USD él está por encima de otros países como México con 263,34 USD, mientras que Brasil y Colombia presentan un sueldo mínimo de 236,62 y 227,37 respectivamente, y en último lugar tenemos a Venezuela que es la nación con la mayor inflación en América Latina con un sueldo mínimo de 60 dólares, esto nos lleva a entender un poco más de como se maneja las escalas salariales en algunas empresas y también como estas pueden llegar a influir en el desempeño de los trabajados llegando a ser reflejados posteriormente en la rentabilidad de la empresa.



Por lo general se dice que casi todas las personas van a formar parte de una empresa o cualquier entidad, esto con el objetivo de recibir una remuneración por su trabajo realizado y también de acuerdo a la rentabilidad de la Empresa u organización, es decir, su remuneración va a depender básicamente, de que tan alto sea el nivel de productividad de la empresa en donde laboran, esto se logrará determinar según los ingresos que se obtenga en un tiempo determinado en el que realizan sus labores.

Marroquín (2017) citó a Chiavenato (2009) donde menciona que la remuneración es el factor más importante por el que las personas trabajan ya que nadie trabaja gratis, así se puede decir que las personas trabajan con el propósito de brindar , dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente y las Organizaciones les interesa invertir en recompensas en las personas que aporten para alcanzar en sus objetivos tanto personales como también institucionales para su desarrollo personal y profesional de allí parte el concepto de remuneración total. La remuneración viene a ser el conjunto de recompensas que se pueden cuantificar, que el empleado o trabajador va a recibir por su trabajo la cual el cual está conformado por tres componentes principales, estos vienen a ser: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones” (p.283)

Álvarez (2018), menciona que el proceso de desempeño laboral o desarrollo se va a ver reflejado de una u otra manera a lo largo de toda la vida, ya que las empresas se van a basar básicamente en nuestras distintas experiencias mediante el ámbito de evolución de desarrollo, con esto se refiere que para progrese el talento humano dentro de cualquier entidad u organización se va a determinar principalmente por el potencial que tiene la persona, es decir, por sus distintos conocimientos, destrezas, habilidades y sobre todo por su capacidad que tengan al asumir cualquier cargo y afrontar todo tipo de retos y dificultades que se puedan presentar en cualquier área que se le asigne para realizar distintas tareas.

Madero (2019), nos hace referencia sobre un punto muy importante, si una empresa no está totalmente comprometida con el bienestar y satisfacción de sus



colaboradores, obtendrá trabajadores desinteresados por su trabajo, personas conformistas que tratan de hacer su trabajo solo por cumplir y salir lo antes posible y asistir a sus labores muy desanimados. Por el contrario, cuando una empresa se ve más preocupada por la satisfacción de sus trabajadores, ellos mismos se darán cuenta de cuan importantes son para la organización y darán todo de sí mismos por hacer un buen trabajo, brindarán todos sus conocimientos para que la organización salga adelante y aumente su productividad. El área de Recursos Humanos, es el área más cercana a los trabajadores, por lo que debe ser la encargada de velar por los trabajadores, recomendando que se pueda realizar una evaluación a todos los colaboradores de manera individual para comprobar su nivel de satisfacción que se verá reflejado en su productividad.

Distribuciones Diaz formada como persona natural con negocio a nombre de José Mercedes Diaz Ruiz, con RUC N° 10274222820, que tiene como actividad principal venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco; es una empresa dedicada a la distribución y venta de bebidas gasificadas y no gasificadas en la provincia de Chota, Cutervo, Santa Cruz y Hualgayoc, acogida al régimen general de renta, con 25 años de permanencia en el mercado, trabaja en convenio con la empresa Lindley con Ruc 20101024645 con dirección en Av. Javier Prado Este N° 6210 – Lima, quien es la que provee los productos, por lo que en esta investigación se abordó principalmente el actual sistema salarial que se ha estado practicando en la empresa Distribuciones Diaz, ya que según información de algunos colaboradores se tiene conocimiento que existe un inadecuado sistema de compensación salarial, debido a que reciben sueldos bajos, además, no todos acceden a las bonificaciones e incentivos por el cumplimiento de las metas alcanzadas, debido a que no existe una directiva, lo que genera que se tenga como consecuencia personal desmotivado, bajo rendimiento en su productividad, desinterés por realizar sus labores y un bajo desempeño laboral, ya que se limitan solo a cumplir con su horario de trabajo, observándose una limitada proactividad por parte de los trabajadores para emprender nuevas iniciativas de mejora en la empresa, expresándolo en actitudes negativas entre compañeros, que perjudica el buen ambiente laboral y desarrollo de sus labores; además, se ha identificado que no se cuenta con un sistema de control



de asistencia y permanencia de los trabajadores, lo que limita conocer la cantidad de horas trabajadas por cada colaborador y no permite identificar que trabajadores cumplen con su horario de trabajo establecido.

Por lo tanto, se considera que todas las situaciones antes mencionadas están repercutiendo en el desempeño laboral de los trabajadores que muchas veces no muestran total compromiso con la empresa ni desarrollan sus funciones según las expectativas de Gerencia.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta General

¿Cómo se relaciona el sistema de compensación salarial con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre el salario base y el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota - 2021?

¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021?

¿Cuál es la relación entre los beneficios laborales y el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021

1.3.2. Objetivos específicos



- Determinar la relación entre el salario base y el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Díaz, Chota - 2021.
- Determinar la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021.
- Determinar la relación entre las Prestaciones (beneficios) laborales y el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H₁: El sistema de compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021.

H₀: El sistema de compensación salarial no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

- El salario base tiene una relación significativa con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021
- Los incentivos salariales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021
- Los beneficios se relacionan significativamente con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021

1.5. Justificación



Desde el punto de vista; teórico, se brindó un aporte a la ciencia mediante su revisión teórica del sistema de compensación salarial y sobre todo se pudo dar una buena referencia de estudio que ayudó a los demás a poder adquirir información de temas relacionados con la remuneración en las entidades.

Desde el punto de vista; valorativo, esta investigación contribuye a diversas empresas que quieran hacer un análisis sobre su sistema de compensación salarial, para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.

Desde el punto de vista; académico, la presente investigación sirve como antecedente para posteriores investigaciones que realicen estudiantes y docentes sobre el sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Zeballos (2019) en su trabajo de investigación realizada en la ciudad de Sucre – Bolivia, su objetivo general fue determinar la relación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zevallos S.R.L. Teniendo como resultado que existe una significativa relación de dependencia entre el desempeño laboral y las remuneraciones, con un nivel de significancia de Chi Cuadrado menor al 0,05 y el nivel de correlación de Rho Spearman de 0,687, en la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, tuvo un diseño de investigación cuantitativa-deductiva y por último el instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario .

Se ha considerado este antecedente porque nos sirvió para discutir los resultados del objetivo general de la presente investigación y poder racionarlos o no con nuestros resultados.



Tentalean (2021) en su tesis llevada a cabo en Moyobamba – Perú, teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A –Moyobamba 2022, teniendo como resultado se encontró una correlación significativa entre ambas variables con un nivel de significancia de 0,682 según Rho Spearman, esto significa que la gestión de compensaciones salariales influye en el desempeño laboral en un 46.5% según los resultados obtenidos, con un diseño no experimental-transeccional, la investigación fue básica, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el instrumento de confiabilidad fue el Alpha de Cronbach, su muestra estuvo conformada por 36 trabajadores de la Empresa San Martín S.A.

Este antecedente también nos ayudó para poder discutir los resultados con respecto al objetivo general sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Díaz.

Díaz y Ordoñez (2020) en su tesis llevada a cabo en Yurimaguas – Perú, Su objetivo general fue determinar la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Electro Oriente S. A- 2020, teniendo como conclusión principal que existe una correlación positiva considerable de 0.898 y p- valor de 0.000, por lo tanto se aceptó la hipótesis alterna, es decir, hubo una relación significativa entre sistema de compensación salarial con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A, el diseño de investigación que utilizó fue no empírico transversal, su muestra estuvo conformada por 70 trabajadores, el método estadístico utilizado fue el de Rho Spearman

Este antecedente nos sirvió para poder analizar y contrastar nuestros resultados con respecto a al objetivo específico 1 Salario base y su relación con el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Díaz.

Mujica y Guzmán (2019) en su tesis llevada a cabo en Cuzco- Perú, teniendo como objetivo principal determinar el nivel de relación del sistema de incentivos con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza, Cuzco



– 2019. Llego a la conclusión que existe una relación entre sistema de incentivos salariales y desempeño laboral en la empresa Real Plaza, Cuzco – 2019, un grado de correlación de Tau – Be de Kendall de 0,779, con un nivel de confianza del 95%, tuvo una investigación de tipo básica, su nivel de investigación fue correlacional, su método científico fue inferencial, y un diseño de investigación no experimental de corte transversal, la técnica utilizada fue la encuesta y su técnica el cuestionario, La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores, su instrumento utilizado fue el cuestionario.

Este antecedente nos ayudó a poder identificar los distintos incentivos salariales que se les brinda a los trabajadores dentro de una empresa u organización.

Zarate (2021) en su tesis de investigación llevada a cabo en Cajamarca- Perú , teniendo como objetivo general determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca, llegó a los resultados de que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca con una correlación de Rho Spearman de 0,901 y una significancia de 0,000; el estudio fue de tipo aplicada, de método inductivo y deductivo, con un diseño de investigación no experimental transversal, la técnica utilizada fue la encuesta tipo escala de Likert, su muestra estuvo conformada por 19 colaboradores del área de Recursos Humanos. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.

Este antecedente nos ha permitido poder discutir y poder comparar los resultados en lo que se refiere al objetivo específico 3 sobre prestaciones o beneficios y su relación con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Diaz.

Este antecedente nos ayudó a identificar como la motivación hacia los trabajadores influye en el desempeño laboral.

Cerna y Samán (2021) en su tesis llevada a cabo en Cajamarca – Perú, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los incentivos laborales



y la productividad de los trabajadores de la empresa Llacanora S.A.C., Cajamarca – 2021, Llegó a la conclusión de que no se encontró una relación positiva significativa entre incentivos laborales y productividad, con una correlación de Rho Spearman =0,331 y una significancia de $0,288 > 0,05$, con un tipo de investigación de nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental – transversal la técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, la investigación fue de tipo básica, su muestra estuvo conformada por 36 trabajadores.

Este antecedente nos ayudó a poder identificar los incentivos laborales que da la empresa, también nos ayudó a comparar los resultados con respecto incentivos salariales y la relación con el desempeño laboral de la empresa.

Bases teóricas científicas

2.2.1. Teoría del intercambio

Varela (2013) menciona que la teoría del intercambio se refiere principalmente a lo que es la compensación que perciben los empleados de cualquier empresa u organización a cambio que ellos brinden su tiempo su energía y sus destrezas en el desarrollo de las distintas actividades que se llevan a cabo para el desarrollo de objetivos. De tal manera que la disposición con la que cuente el trabajador para realizar su contribución hacia la empresa va depender de la contribución salarial que perciba el trabajador.

2.2.2. Teoría de la equidad

Robbins (1997) de acuerdo a esta teoría, los trabajadores se sentirán satisfechos o motivados si lo que reciben como compensación va de acuerdo a sus esfuerzos realizados. En toda entidad u organización todo esfuerzo realizado por los empleados la recompensa que perciben por cualquier esfuerzo realizado se traduce en dinero. Los trabajadores van a comparar lo que obtienen a cambio de su trabajo con lo que obtienen otros trabajadores que están en las mismas circunstancias. Si un trabajador percibe que hay grandes diferencias



en cuanto a remuneración en su lugar de trabajo, estos desarrollaran una tensión que no les permitirá desempeñarse de la mejor manera. La teoría de la equidad que es una teoría de la motivación laboral, la que se refiere a los pensamientos individuales acerca de la imparcialidad de las retribuciones salariales, recompensas, castigos o sanciones que puedan tener los trabajadores en su centro de trabajo.

2.2.3. Teoría de las expectativas

Según Pozo (2018) menciona que Beltrán (2012) encontró evidencias suficientes de que el dinero motiva si o si el mejor desempeño y ciertos comportamientos de los trabajadores dentro de una empresa u organización, como la dedicación a su trabajo, el compañerismo y el asumir nuevos retos. Por lo que se encontró que el dinero si se aplica incorrectamente provocara una disminución en la motivación de los trabajadores en la mayoría de las empresas. En la mayoría de estas las relaciones no consistentes entre el desempeño y el dinero se debe a varias razones tales como:

1. Por el mucho tiempo que transcurre entre el desempeño laboral y el incentivo salarial correspondiente. Es decir que por la tardanza o debilidad del incentivo dan una falsa impresión de que cada trabajador percibe su salario de forma independiente a su desempeño como el refuerzo es rezagado y débil, la relación entre desempeño y el dinero se vuelve muy frágil.
2. Las diferentes evaluaciones de desempeño realizadas por los gerentes o evaluadores no generan diferencias salariales, ya que a estos no les agrada tener personas con un bajo desempeño los que no estarán dispuestos a aceptar una disminución de su salario en comparación con otros, es por eso que hay una relación un poco incongruente entre el dinero y desempeño.



3. Todas las personas trabajan para poder ganar dinero ya que este es indispensable ya que les permite satisfacer una serie de necesidades no solo fisiológicas sino también sociales de seguridad de su integridad, necesidades de estima y de autorrealización. El dinero es un medio y no un fin de sí mismo, con el cual se adquieren un sin número de cosas que satisfacen múltiples necesidades personales. Si las organizaciones cambiaran el sentido de salario y lo relacionaran más con el desempeño que cumplen cada uno de ellos dentro de la organización.

2.2.4. Teoría X y Teoría Y

Grozo (2016) cita a Robbins (2004) menciona que el planteamiento de McGregor (1960) se refiere a la integración de los intereses individuales con los de la organización:

Teoría X: Esta contiene la visión pesimista y tradicionalista que tiene el hombre en lo que se refiere a su trabajo. Esta teoría menciona que las personas son flojas por naturaleza que solo trabajan por dinero básicamente, que carecen de ambiciones, que son resistentes al cambio, y que no tienen aptitudes para el trabajo más complejo.

Teoría Y: En esta teoría se dice que los trabajadores disfrutan mucho de su trabajo lo pueden tomar como un juego o un descanso, buscan en el trabajo el orden, son más ambiciosos, se identifican mucho con la organización y siempre están dispuestos a asumir nuevos retos demostrando siempre buenas aptitudes para realizar sus labores.

2.3. Bases normativas

Remuneración o salario

Ccaulla cita a Rodríguez (2005) menciona que la remuneración viene a ser el pago periódico que se le hace a un trabajador de cualquier empresa u organización por cuenta de su empleador, la cual constituye un estímulo para la continuidad o incorporación dentro de cualquier organización, para alcanzar esto se ofrece mejores recompensas, ofertas lo cual va a estimular más a asegurar la permanencia de los empleados.

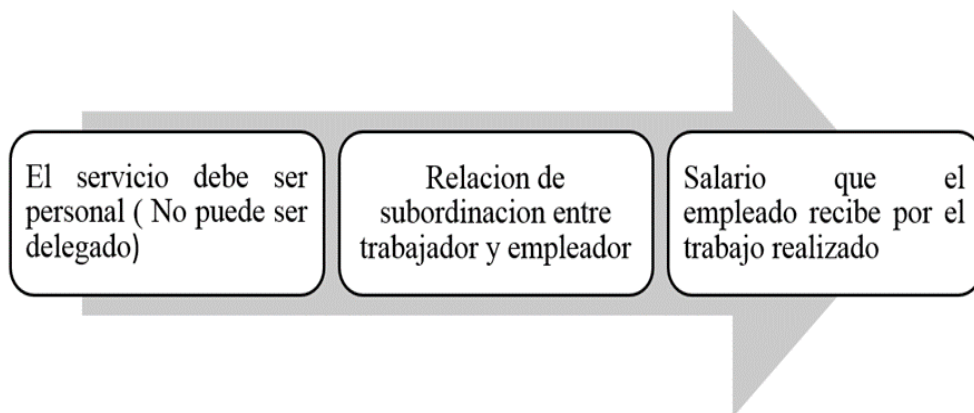
También Ccaulla cita a Chiavenato (2009) menciona sobre la remuneración o **retribución**, nos menciona que una retribución concerniente a un trabajador en cualquier empresa está constituida por diversos factores como incentivos salariales, remuneración básica, las diferentes prestaciones salariales las mismas que van a variar de una institución a otra

Contrato de trabajo

Según el informe de ProInversion del año 2017, todos los contratos de trabajo son acuerdos que se dan entre empleador y empleado que se basan en 3 elementos principales:

Figura 1:

Elementos esenciales de un contrato. (Fuente: Elaboración propia)





Modelos de compensación salarial.

1. Modelo de compensación según la etapa de madurez de la empresa

Corral (2006) menciona que actualmente los modelos de compensación tienen que adecuarse al negocio, a sus diferentes etapas de crecimiento. Todo negocio evoluciona a través de cuatro etapas que son: Lanzamiento - up), liderazgo y declive/renovación.

Cada fase tiene un enfoque único: en la primera fase de lanzamiento, las actividades se centran en la implementación de operaciones, la identificación de clientes potenciales, la inversión. Se requiere una buena resistencia, agilidad y afición al cambio por parte de los impulsores

- **Lanzamiento**, en esta primera fase de lanzamiento son necesarias las habilidades únicas, se debe contratar personal experimentado, incluyendo los niveles directivos. Es necesario contratar el personal clave para el tamaño de negocio que se desee y es preciso crecer en personas rápidamente.
- **Liderazgo**, acá se centrarán el aprovechar las economías, se van a optimizar las alianzas, incrementar el posicionamiento del producto en el mercado, en esta fase se requiere estar muy atentos a los movimientos de la competencia, hay peligros de cambios en el precio y el margen.
- **Declive o renovación**, en esta fase se genera una nueva visión para el futuro, se evoluciona junto con los socios, se van a eliminar líneas de productos no rentables y se va a atender especialmente al servicio del cliente. En esta fase se requiere una gran flexibilidad del talento de la organización y de la dirección, los procesos son más complicados, existe una sensación de urgencia.

2. Modelo necesidad de gestionar los costes salariales de modo competitivo.



Corral (2006) menciona que actualmente la mayoría o todas las organizaciones diseñan un tipo de sistema de tal manera que sean más competitivas, para aprovechar oportunidades nuevas de negocio, innovar, dar facilidad y rapidez en atención a los clientes, llegar a transmitir el talento como el conocimiento de las personas, alinear los intereses de los accionistas, los gerentes con el resto de los empleados.

Un análisis más global que se hace es el conocer cuánto gasta la organización en lo que respecta a los competidores y con el volumen de actividad. Esto se hace con el propósito de tener en claro el indicador de volumen de gasto.

En este modelo se propone básicamente lo que es en las situaciones de exceso de coste o costos, sobre todo en lo que respecta en los momentos más bajos del ciclo económico de la organización, el poder idear prácticas más novedosas para tratar de evitar o minimizar los diversos traumas sociales o desequilibrios económicos.

Principales beneficios de los empleados

Según lo que señala Pro Inversión (2017) dice que los beneficios que deben tener los trabajadores de las empresas son:

- **Seguro de vida:** Es un seguro obligatorio contratado por el empleador para el empleado, para proteger a los familiares en caso de fallecimiento o al empleado mismo en caso incapacidad permanente o invalidez.
 - **Licencias:** Las licencias laborales tienden a ser los permisos que otorga el empleador a sus trabajadores que consta de la suspensión temporal del contrato de trabajo, es decir, el trabajador dejará de laborar en la empresa por alguna circunstancia en específico.
1. **Seguro social de salud (Essalud):** el empleador debe pagar aportaciones al sistema de salud pública equivalente al 9% de su salario mensual. esto dependerá del régimen al que este Acogida la empresa.



2. **Sistema de Pensiones:** el empleado puede optar por el sistema que más crea conveniente, ONP o AFP.
3. **Vacaciones anuales:** El trabajador tiene derecho a disfrutar de 30 días calendario de vacaciones pagadas al año completo de servicios; aunque esto va a variar según el régimen de contratación, que se estipule en el momento de firmar el contrato de trabajo.
4. **Gratificaciones:** según la legislación peruana el empleado tiene derecho al pago de dos gratificaciones al año una por fiesta patrias y la otra en navidad esta equivale a su salario mensual, pero q esto varía según el régimen al que este acogido la empresa.
5. **Asignación familiar:** es el pago del 10% sobre el salario mínimo vital vigente.
6. **CTS:** este beneficio será depositado por el empleador dos veces al año en mayo y noviembre, el cual equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo. Cabe recalcar que no se va a dar en todas las empresas si no que va depender del tipo de contrato que se establezca.
7. **Horas extras:** viene a ser la remuneración que se le hace al trabajador por realizar sus labores en horarios fuera al establecido en su contrato de trabajo.

Percepción de compensación salarial

Chiavenato (2009) menciona que la compensación es un elemento fundamental y primordial en la gestión de la persona en lo que se refiere a retribución o reconocimiento de su desempeño laboral dentro de la entidad. La compensación abarca una serie de temas como: la remuneración, los distintos programas de incentivos.

Ninguna persona trabaja gratis; así como los socios invierten en una empresa del mismo modo los empleados también invierten su trabajo, tiempo, dedicación, sus conocimientos, su esfuerzo personal, esto con el propósito de obtener una retribución



adecuada. De allí se deriva lo que es el salario total, que está formado por tres componentes:

- **La Remuneración Básica:** Viene a ser el salario ya sea mensual por horas o quincenal, etc.
- **Incentivos salariales:** son los diversos incentivos para recompensar a los trabajadores.
- **Beneficios:** es la remuneración indirecta, pueden ser: vacaciones, seguro de vida, transporte subsidiado, etc.

Gómez et al (2008) indican que compensación salarial se refiere a una retribución que una empresa u organización otorga por los servicios que los individuos prestan, del mismo modo mencionan que la compensación está compuesta por tres elementos primordiales que son: el primero que es la remuneración básica, en segundo lugar, tenemos los distintos estímulos salariales y por último tenemos las prestaciones sociales (p.374)

Varela (2013) dice que la compensación salarial es la retribución que cualquier empresa otorga a sus trabajadores por el trabajo que estos realizan para el crecimiento de la misma, dentro la cultura profesional la compensación salarial es denominada de diversas maneras como: emolumento, recompensa, salario, p. 42), es decir que la compensación salarial es un elemento fundamental para la supervivencia de las personas, ya que todos trabajamos por dinero y necesidad para satisfacer las diversas necesidades.

Chiavenato (2009) dice que la administración de la compensación salarial es uno de los elementos que envuelven a la empresa integralmente. Al hablar sobre compensación salarial nos vamos a referir al sistema remunerativo que viene a ser el conjunto de asignaciones salariales de compensación salarial nos referimos al sistema remunerativo que es un conjunto de asignaciones salariales que se dan de acuerdo a las diferentes plazas que hay dentro de cualquier entidad. Para poder clasificar y precisar los diferentes estatus de la compensación es muy importante, ser equitativos, flexibles y neutrales con todo el personal, en ese sentido se tomará en cuenta lo siguiente: inicialmente, se tomará en cuenta al enfoque interno, de tal



manera que los pagos se realicen en el tiempo adecuado y con seguridad sin importar las jerarquizaciones de la entidad. Y por último se tiene que observar el ámbito externo, destacando los puestos de trabajo y la invariabilidad de estos (p.292).

Casteño, Montoya y Restrepo (2009) mencionan que todo individuo cuando ingresa a trabajar a cualquier empresa u organización, es decir, a una población económicamente activa es con la finalidad de recibir una recompensa o compensación por su trabajo realizado.

Así como los empresarios tienen una finalidad de generar diversos valores a través de su actividad empresarial, también el trabajador busca lograr satisfacer sus diversas necesidades de sí mismo como de su familia al recibir una recompensa por las actividades que realiza, la recompensa que en un inicio fue el salario pero con el paso del tiempo y para que los individuos se sientan más satisfechos se ha implementado con diversos beneficios adicionales y también que los empresarios tienen la necesidad de retener capital humano para lograr alcanzar las metas de la organización.

En la actualidad no solo se paga el salario sino también los incentivos, para recompensar a los trabajadores por la labor excepcional que realizan, pero además también se ha implantado lo que son las prestaciones sociales, las cuales han sido creadas para proteger el bienestar de los trabajadores y sus familias

Dimensiones de la variable de sistema de compensación

a). Salario Base

Orihuela (2016) nos menciona que el sueldo básico viene a ser lo que constituye la remuneración mínima que se le brinda a los trabajadores por desempeñar un puesto de trabajo, se le denomina como base ya que sirve como base para los demás sueldos complementarios.

Dentro del salario base podemos mencionar a los siguientes indicadores: ya que a partir del sueldo base se va a poder determinar:



Remuneración mensual, Es la forma de pago que se le abona al colaborador cada fin de mes, se consideran días hábiles e inhábiles, según lo establecido en su contrato de trabajo.

Vacaciones, Es un derecho que tiene todo trabajador luego de cumplir ciertos requisitos y esto dependerá de lo que diga en el contrato y según el régimen de la empresa.

CTS, es un beneficio que el empleador hace al empleado dos veces al año (mayo- noviembre) y en conjunto suman aproximadamente un sueldo, también dependerá del régimen de la empresa.

b). **Incentivos salariales**

Ccaulla quien cita a Dessler (2007) menciona que los incentivos salariales vienen a ser lo pagos por los méritos realizados por los trabajadores dentro de la institución, viene a ser un aumento del sueldo en base a su desempeño laboral (p.314).

Los incentivos salariales se van a medir de acuerdo a los resultados alcanzados por los trabajadores y su desempeño dentro de la institución, el incentivo salarial comprende:

- **Bonificaciones**, Constituyen pagos adicionales o remuneraciones complementarias que realiza el empleador hacia el trabajador con el propósito de compensar algunas circunstancias externas a los servicios pero que al final repercuten en los mismos
- **Méritos**, Es una remuneración en la cual la empresa concede algún aumento en el salario en función de los logros obtenidos de cada empleado.
- **La gratificación**, es un dinero extra que se le otorga a un trabajador por el desarrollo de un servicio, en el Perú es obligatorio que las empresas otorguen dos gratificaciones por año una para fiestas patrias y otra para navidad.



- **CTS**, es un beneficio que el empleador hace al empleado dos veces al año (mayo- noviembre) y en conjunto suman aproximadamente un sueldo

c). **Beneficios**

Medina (2007) cita a Chiavenato (2011) el cual menciona que las prestaciones o beneficios son ciertas comodidades , servicios y ventajas que las empresas brindan a sus trabajadores con el objetivo de ahorrarles preocupaciones y esfuerzos, forman una parte de lo que es remuneración pero esta es una remuneración indirecta, se busca satisfacer sus necesidades más personales a sus trabajadores , los elementos más importantes que conforman las prestaciones tenemos: Capacitaciones, Aguinaldos, Dia de descanso semanal etc.(p.264).

Importancia de la evaluación del desempeño

Carnaqué (2013) afirma que es importante ya que permitirá implantar nuevas políticas de compensación, también va a ayudar a tomar decisiones de ubicación de puestos, ascensos, va a permitir determinar si existen errores en el diseño del puesto, en la ejecución de sus tareas o se tiene que volver a capacitar o también ayuda a determinar si el trabajador tiene problemas personales que afecten el desarrollo de sus tareas.

Montoya (2009) nos habla sobre el proceso de evaluación del desempeño, y nos dice que viene a ser un acto de comunicación donde es necesario el dialogo, objetividad, apertura, observación, sinceridad, participación, honestidad y sinceridad.

También menciona que para evaluar el desempeño se requiere de los siguientes factores:

1. Conocimientos para ejercer el cargo.
2. Responsabilidad
3. Adaptación
4. Desarrollo en el cargo
5. Iniciativa y creatividad
6. Sentido de pertenencia



Factores que influyen en el desempeño laboral

Quintero et al (2008) mencionan que los factores que inciden de manera más directa en el desempeño de los trabajadores son: Satisfacción del trabajo, autoestima, trabajo en equipo y capacitación del trabajador.

1. **Satisfacción del trabajo:** constituye los distintos sentimientos que los empleados pueden percibir, estos pueden ser favorables o desfavorables, los cuales se van a manifestar en el cumplimiento de sus labores.
2. **Autoestima:** La Autoestima es muy importante ya que es un elemento fundamental de las personas, se va manifestar en la necesidad de realizar bien las cosas y en las ganas de sobresalir en cualquier empresa, así como los deseos de poder de ser reconocido por sus logros alcanzados.
3. **Trabajo en equipo:** menciona. que el trabajo en equipo es cuando un conjunto de trabajadores se reúne con el fin de satisfacer un conjunto de necesidades, dentro de este conjunto se menciona algunos como: la uniformidad de sus miembros, surgimiento de liderazgo, diferentes patrones de comunicación, etc.
4. **Capacidad del trabajador:** La capacidad de cualquier persona dentro de una empresa u organización es implantada por Recursos Humanos con la finalidad de brindar alcances sobre el puesto de trabajo para que los trabajadores mejoren su desempeño laboral.

Dimensiones de la variable desempeño laboral.

- a). **La productividad:** Chiavenato (2000) menciona que la productividad sería el resultado y no la causa que resulta de administrar varios recursos. Sería la reciprocidad medible entre el producto alcanzado y los recursos que se han utilizado para la producción. Por lo tanto, es que la productividad de las personas en una organización no va a depender solamente de los esfuerzos realizados sino de los intereses y motivación de las personas, es decir de su eficiencia y eficacia para desarrollar el trabajo.



- b). **Trabajo en Equipo:** Robbins y Judge (2009) mencionan que es una sinergia positiva a través de la interacción de diversos esfuerzos coordinados, donde el desempeño de los trabajadores en equipo va ser mayor esfuerzos individuales de cada uno.
- c). **Competencia:** Chiavenato (2007) menciona que estas competencias son básicas en cualquier organización como (competencia laboral, habilidades, destrezas, actitudes, valores, crecimiento personal, etc.).

Tentalean (2021) quien cita a Chiavenato (2000) menciona que el desempeño laboral son las acciones que tiene un trabajador al querer lograr los objetivos establecidos por la empresa, esto vendría a ser una estrategia individual para alcanzar los objetivos deseados, ya que por lo general en la mayoría de las empresas siempre se avalúa a sus trabajadores ya sea de manera formal o informal.

Acosta (2018) menciona que el desempeño laboral es una evaluación de los talentos que muestran el trabajo los empleados; se trata de una evaluación individual que se basa en el esfuerzo individual de cada trabajador, para lograr alcanzar los objetivos diarios que lleven a objetivos más generales esto puede mejorar el desempeño laboral. Establecerse constantemente metas, esforzarse para lograrlas siguiendo siempre las políticas de la empresa es una manera correcta de satisfacer las perspectivas del empleador.

Carnaqué (2013) cita a Robbins (2007) donde menciona que el desempeño laboral mayormente estará influenciado por las perspectivas del empleado sobre el trabajo que va a realizar, las perspectivas que tenga para lograrlo y sus actitudes, es decir, que el desempeño laboral se vincula o relaciona con los conocimientos y habilidades que apoyan al actuar de los trabajadores, con el objetivo de alcanzar los objetivos de la empresa.



2.4. Definición de términos básicos

Beneficios sociales: Chiavenato (2002) lo define como las comodidades, ventajas, facilidades y servicios sociales que las empresas ofrecen a los empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones.

Capacitación: Chiavenato (2007) menciona que la capacitación es un proceso educativo de corto plazo, aplicada de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Compensación salarial: Chiavenato (2009) dice que es el conjunto de normas y procedimientos que buscan mantener beneficios remunerativos según estructuras salariales equitativas y justas entre los trabajadores de la organización.

Competencia laboral: Chiavenato (2009) menciona que viene a ser aquellas aptitudes, capacidades, conocimientos, intereses u otras características personales de los trabajadores, es decir, son aquellas cualidades personales que son esenciales para desempeñar las actividades y que estas definen el desempeño de las personas.

Desempeño: Chiavenato (2007) afirma que el desempeño viene a ser la eficacia con que el empleador realiza su trabajo, es decir, cuando se encomienda cualquier trabajo o cualquier trabajo no es tan necesario tener la teoría, sino que se pueda desarrollar de manera práctica y eficaz de tal manera que las tareas se logren terminar en un menor tiempo.

Desempeño laboral: Chiavenato (2000) menciona que es el comportamiento del trabajador en una empresa u organización en la búsqueda de los objetivos trazados, esto constituye una estrategia individual para lograr los objetivos.

Empresa: Chiavenato (2000) menciona que una empresa es una organización social integrada por diversos materiales, personas y diversos recursos con el objetivo de obtener utilidades mediante la participación en el mercado de bienes y servicios para lograr diversos objetivos.



Incentivo: Gorbaneff (2009) menciona que es la recompensa total que abarca tanto aspectos financieros como no financieros que será condicionada por la medición del resultado de trabajo o la observación de ciertas normas de conducta.

Productividad: Mejía (2010) menciona que la productividad es la manera de como el trabajador desarrolla su trabajo con el fin de obtener un valor monetario, es decir, para poder lograr una alta productividad será necesario que los trabajadores apliquen todos sus conocimientos, habilidades y destrezas para poder alcanzar los objetivos deseados.

Remuneración: Chiavenato (2007) en la Administración de Recursos Humanos, afirma que una remuneración viene a ser un estímulo que el empleador hace a su empleado a cambio de que este brinde sus conocimientos, habilidades y experiencias, por lo que se debe llegar a un acuerdo entre empleador y empleados en la cifra que les convenga a los dos.

CAPÍTULO III

3.1. Método de investigación

Se utilizó el método deductivo debido que se analizó el sistema de compensación salarial y las dimensiones: Salario base, incentivos salariales, y las prestaciones (beneficios) para encontrar la relación que existe con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Diaz, ya que Según Bernal (2010) este método consiste en tomar conclusiones generales con el fin de obtener explicaciones particulares. Este método se inicia con un análisis de postulados, teoremas, de aplicación universal y comprobada su validez, para finalmente ser aplicadas a soluciones o hechos particulares. (pg. 59)

Se utilizó el método hipotético deductivo, por lo que en la investigación se partió de la hipótesis general que fue el sistema de compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en donde se encontró que si se acepta tal hipótesis ya que según Bernal (2010) este método es un procedimiento que parte de aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o rechazar tales hipótesis, deduciendo de estas conclusiones que deben confrontarse con los hechos, (p. 60),



También se utilizó el método analítico: por medio del instrumento del cuestionario nos permitió analizar mejor los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa Distribuciones Diaz sobre su opinión acerca de las remuneraciones percibidas, según Bernal (2010) menciona que este método consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo con el fin de estudiarlas de manera individual. (p. 60)

3.2. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo pura o básica ya que según Novillo (2016) menciona que toda investigación pura o básica está orientada principalmente a lo que es la generación de nuevos conocimientos de modo sistemático con el propósito de incrementar el conocimiento de una realidad concreta, por ello se necesita que los investigadores continúen con sus esfuerzos para generar nuevos conocimientos que posteriormente se va utilizar la investigación aplicada para seguir innovando en distintos campos que necesita el mundo; esto nos va a permitir ampliar el conocimientos sobre sistema de compensación salarial y como se relaciona con el desempeño laboral en una empresa u organización.

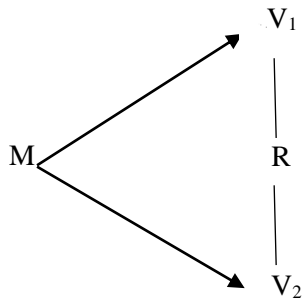
3.3. Diseño de investigación

El diseño fue no Experimental – transversal porque no se manipuló las variables sistema de compensación salarial y desempeño laboral y fue transversal, se llevó a cabo en el año 2021. Tuvo un nivel correlacional porque se buscó encontrar la relación existente entre sistema de compensación salarial y desempeño laboral. El propósito de los estudios correlacionales principalmente es la de verificar como va ser el comportamiento de una variable conociendo el comportamiento de otras variables. (Hernández et al.,2014).

Tuvo un enfoque cuantitativo, porque este permitió realizar el procesamiento de datos a través de la realización estadística y también de datos numéricos de ambas variables como el sistema de compensación salarial y desempeño laboral de la empresa en estudio, basándose en lo establecido por (Hernández et al.,2010)

Figura 2

Diseño de investigación correlacional



Donde:

M = Muestra

V₁ = Sistema de Compensación Salarial

V₂ = Desempeño Laboral

R = Relación

3.4. Operacionalización de variables

3.4.1. Variables

Variable V₁: Sistema de Compensación Salarial

Variable V₂: Desempeño Laboral

3.4.2. Indicadores

V₁: Sistema de Compensación Salarial

Remuneración mensual

Vacaciones

CTS

Bonificaciones

Méritos



Gratificación
 Capacitaciones
 Aguinaldos
 Día de descanso semanal

V2: Desempeño Laboral

Eficiencia
 Eficacia
 Liderazgo
 Comunicación
 Competencia laboral
 Habilidades

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Título: Sistema de compensación Salarial y Desempeño Laboral en la Empresa Distribuciones Diaz, Chota-2021

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Sistema de compensación salarial	Gómez, Balkin y Cardy, (2008). (2008, p. 374) La compensación salarial de un trabajador es la remuneración que percibe por un trabajo o servicio realizado y está conformado por 3 elementos esenciales: remuneración básica, incentivos salariales y beneficios laborales. Gómez, Balkin y Cardy (2008). (2008, p. 374)	Salario base	Remuneración mensual Vacaciones y CTS
		Incentivos salariales	Bonificaciones Méritos Gratificación
		Beneficios	Capacitaciones Aguinaldos Día de descanso semanal
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2011) el desempeño laboral es	Productividad	Eficiencia Eficacia



definida cómo la acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.	Trabajo en equipo	Liderazgo Comunicación
	Competencia	Competencia laboral Habilidades

3.5. Población, Muestra, Muestreo y unidad de análisis

3.5.1. Población.

La población estuvo constituida por 20 trabajadores contratados bajo el régimen general, con modalidad de contrato permanente de la Empresa de Distribuciones Diaz

3.5.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por los 20 trabajadores en planilla de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota- 2021.

3.5.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por todos los trabajadores en planilla de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, ya que nos permitió reunir y recoger datos necesarios sobre sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Distribuciones Diaz.



3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario, que sirvió para recolectar información de las variables, mediante la formulación de ítems con escala de Likert, de igual manera fue validado por juicio de tres expertos, obteniendo el resultado de 0.99 a través de la V de Aiken, demostrando que los ítems tienen valides de contenido.

Además, se utilizó el Alfa de Cronbach con el que se determinó la confiabilidad del instrumento obteniendo como resultado de 0,899 para el cuestionario de la variable Sistema de Compensación salarial y para el cuestionario de la variable Desempeño Laboral es de 0,955, demostrando la confiabilidad del instrumento, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Nº de elementos
Sistema de Compensación Salarial	0,899	0,896	12
Desempeño Laboral	0,955	0.955	12

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó la hoja de cálculo de Microsoft Excel, el cual permitió la realización de tabulaciones y diversos cálculos numéricos que nos ayudó a contrastar la hipótesis de nuestras variables sistema de compensación salarial y desempeño laboral; también se utilizó el software SPSS 26 en su versión libre, por el cual pudimos determinar los análisis estadísticos como tablas y contrastación de hipótesis.



3.7.2. Análisis de datos

El análisis de datos se realizó mediante el análisis e interpretación de tablas y figuras, con representaciones numéricas y porcentuales, de igual manera para analizar la relación de las variables se hizo el uso del coeficiente de Rho Spearman.

Mondragón (2014) cita a Hernández y Fernández (1998) en donde analiza y nos da a conocer un poco más sobre los rangos para darles una mejor definición de correlación de Rho Spearman. A lo largo del tiempo se ha ido utilizando diversas formas para la interpretación de las escalas de Rho Spearman, pero una de las más utilizadas ha sido la siguiente:



Tabla 3

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación correlativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Con respecto al p Valor de significación de R

También Mondragón (2014) cita a Hernández y Fernández (1998) quienes mencionan que es necesario tener en consideración la significancia del valor de r, dada por el valor de p que lo acompaña. Cuando el valor de p es menor que 0.05, se puede concluir que la correlación es significativa, lo que indica una relación real, no debida al azar.



3.8. Aspectos éticos de rigor científicos

Se cumplió con los siguientes aspectos éticos:

Neutralidad. Se garantizó que los resultados y las conclusiones finales que se obtengan de la investigación no sean alterados de ninguna manera.

Dignidad. Los investigadores tratamos a los trabajadores con la amabilidad adecuada y siempre protegiendo sus identidades, respetando sus opiniones, creencias y aptitudes.

Confidencialidad. En este trabajo los investigadores garantizamos la confidencialidad de la información que se les brinde, manteniéndola en secreto, utilizando esta información solo para fines de investigación.

Consentimiento informado. A los involucrados en la investigación se les informó sobre cuáles son los derechos y condiciones que la investigación comprende ya que estos cumplirán el rol de informadores.

CAPITULO VI

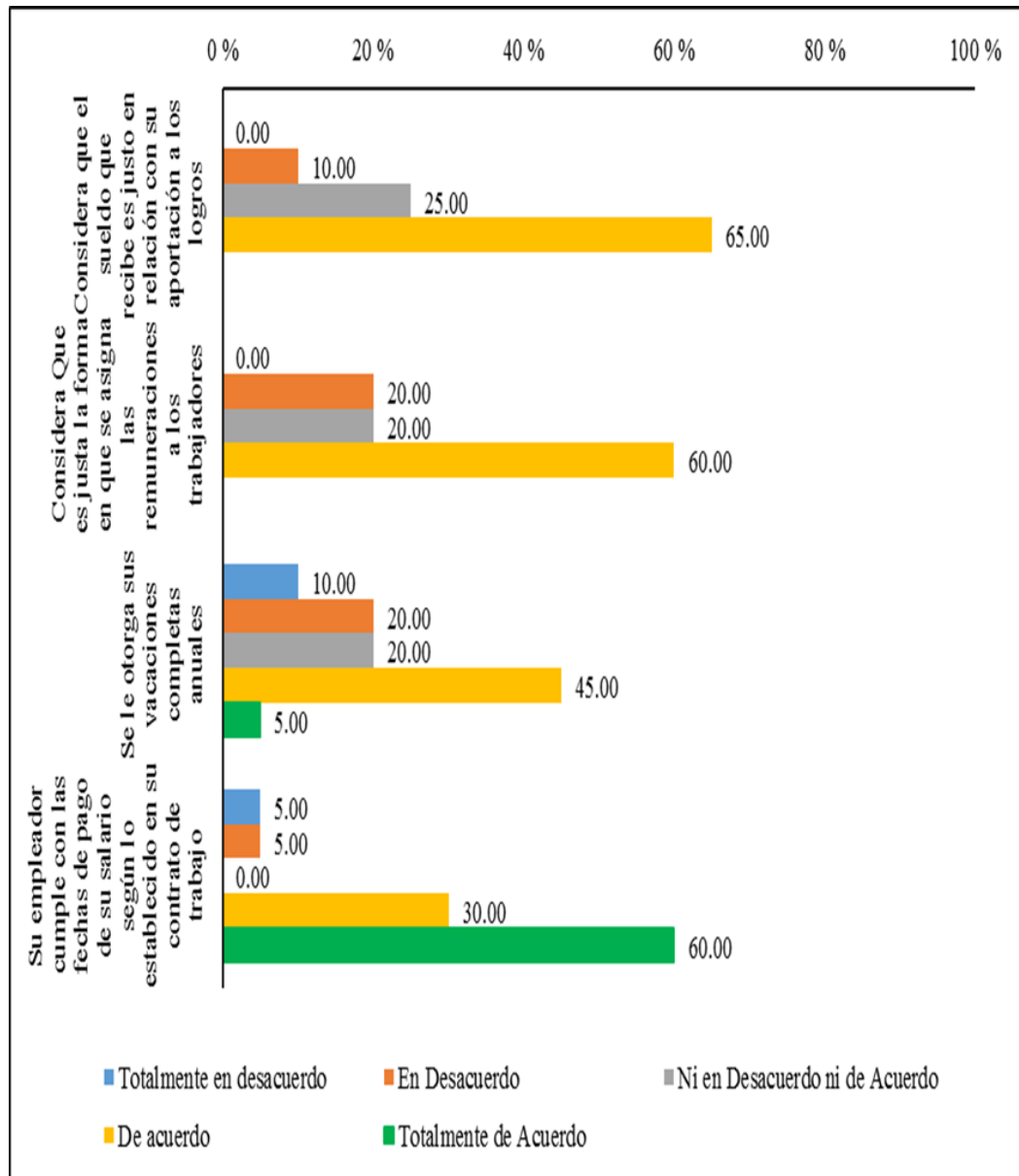
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

De acuerdo con los objetivos, la presente investigación arrojó los siguientes resultados:

Figura 3

Análisis de la dimensión de salario base



Nota. Tabla 10



En la figura 2 se muestra que el salario base que está formada por cuatro interrogantes, se puede observar con respecto a la pregunta 1 que el 65% de los trabajadores encuestados están de acuerdo que el sueldo que perciben es justo en relación a sus aportes para cumplir con las metas de la empresa, el 25% no está ni en desacuerdo ni de acuerdo y solo un 10% están en desacuerdo.

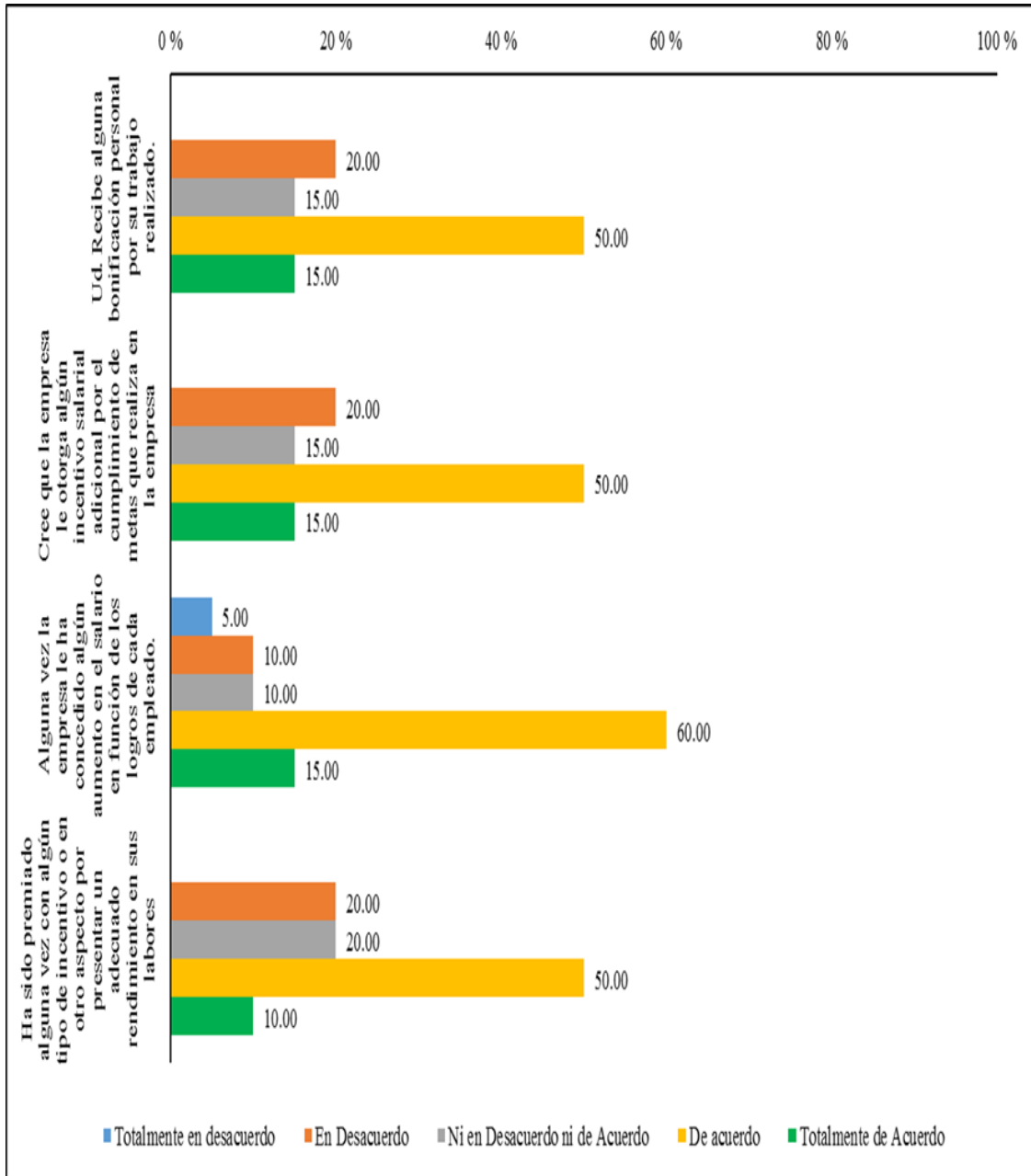
Con respecto a la pregunta 2 si consideran que es justa la forma en que se asigna las remuneraciones a los trabajadores, se observa que el 60% de los trabajadores encuestados, están de acuerdo en la forma de asignación de las remuneraciones, el 20% no están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el otro 20% está en desacuerdo, esto nos muestra que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo en la forma como la empresa les asigna las remuneraciones.

En la pregunta 3 el 45% de los trabajadores encuestados están de acuerdo en que se les da sus vacaciones anuales completas, el 20% no está ni en desacuerdo ni de acuerdo, el otro 20% está en desacuerdo, el 10% está totalmente en desacuerdo, y solo el 5% está totalmente de acuerdo. Lo que nos muestra que la empresa no otorga sus vacaciones anuales completas a todos los trabajadores.

Por último, en la pregunta 4 se observa que el 60% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo en que se cumple con la fecha de pago de su remuneración, el 30% están de acuerdo, el 5% están en desacuerdo y el 5% están totalmente en desacuerdo. Esto nos muestra que la mayoría de encuestados mencionan que el pago se realiza en las fechas establecidas en el contrato de trabajo.

Figura 4

Análisis de la dimensión incentivos salariales.



Nota. Tabla 11

En la primera pregunta, se observa que el 50% de los trabajadores encuestados está de acuerdo en que la empresa les brinda algún tipo de bonificación personal dentro de la empresa, un 20% está en desacuerdo, el 15% ni en desacuerdo ni de acuerdo y el otro 15% está totalmente de. Esto nos muestra de que la mayoría de los



trabajadores consideran que se les ha brindado alguna vez algún tipo de bonificación por su trabajo de realizado.

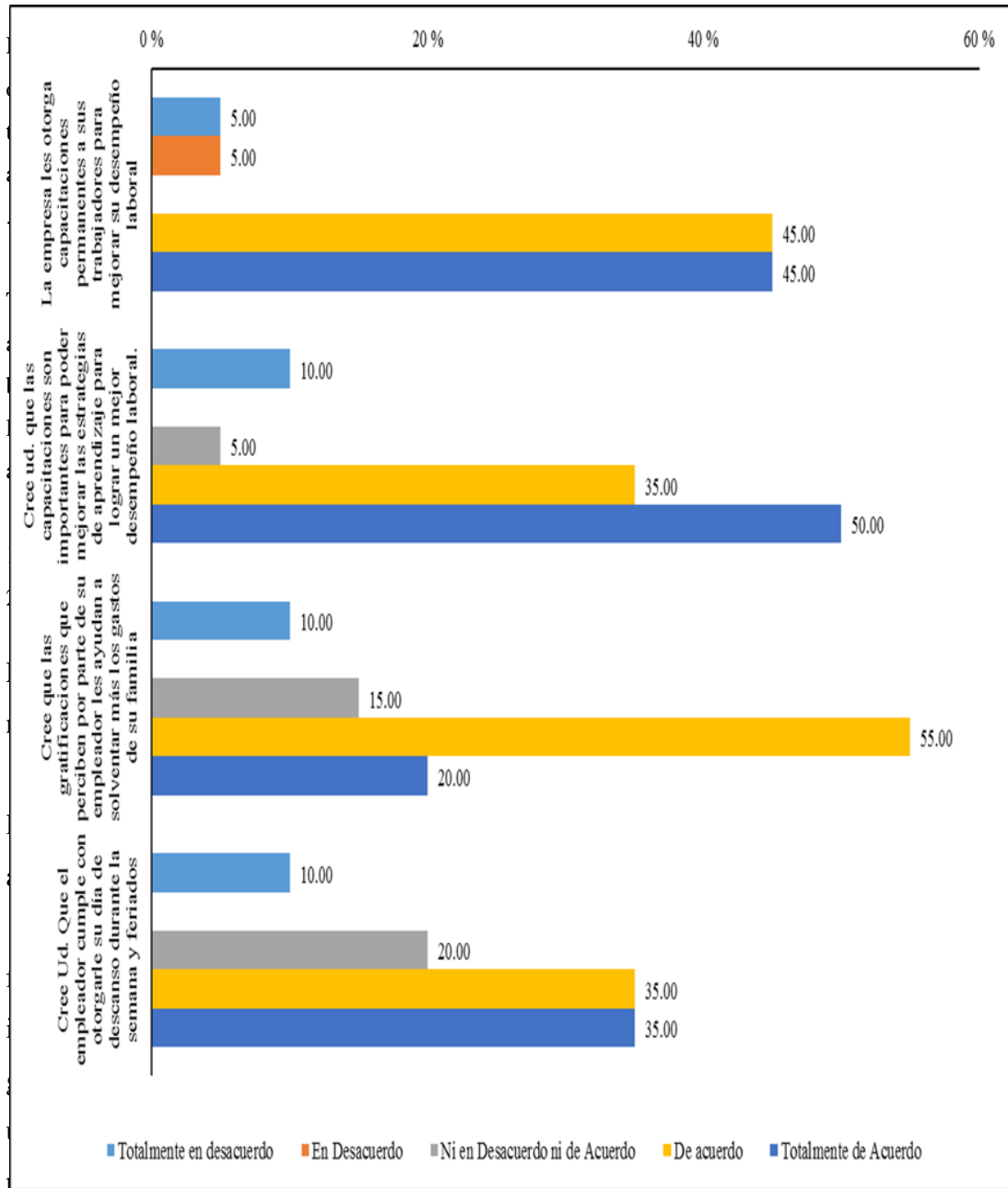
En la segunda pregunta, se observa que el 50% de los trabajadores encuestados están de acuerdo en que se les ha brindado algún tipo de incentivo en la remuneración, un 20% están en desacuerdo, el 15% ni en desacuerdo ni de acuerdo y el otro 15% está totalmente en desacuerdo. De lo que se infiere que la mayoría de trabajadores encuestados consideran que se les ha brindado algún tipo de incentivo en su remuneración.

En la tercera pregunta, se observa que el 60% de los trabajadores encuestados están de acuerdo en que se les ha brindado un incremento en su salario según sus logros alcanzados, el 15 % están totalmente de acuerdo, un 10% ni en desacuerdo ni de acuerdo, otro 10% en desacuerdo y solo un 5% está totalmente en desacuerdo. De lo cual se infiere que los trabajadores consideran en su mayoría que se les ha brindado algún aumento en su salario según sus logros alcanzados.

En la cuarta pregunta, se observa que un 50% de los trabajadores encuestados están de acuerdo en que se les ha premiado alguna vez por los logros que han realizado en la empresa, un 20% está ni en desacuerdo ni de acuerdo, otro 20% en desacuerdo y el 10% están en desacuerdo. Esto nos muestra que en un 50 % los trabajadores consideran que la empresa les ha premiado por sus logros alcanzados.

Figura 5

Análisis de la dimensión prestaciones (beneficios)



a 5 sobre la dimensión 3 sobre Prestaciones (Beneficios), se observa que un 45% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo en que se les brinda capacitaciones permanentes para poder mejorar su desempeño, el otro 45% está de acuerdo, el 5% en desacuerdo y el otro 5% está totalmente en desacuerdo. Esto nos muestra la importancia que tiene realizar capacitaciones permanentes al personal



para mejorar su desempeño. Esto significa que la empresa brinda capacitación a su personal.

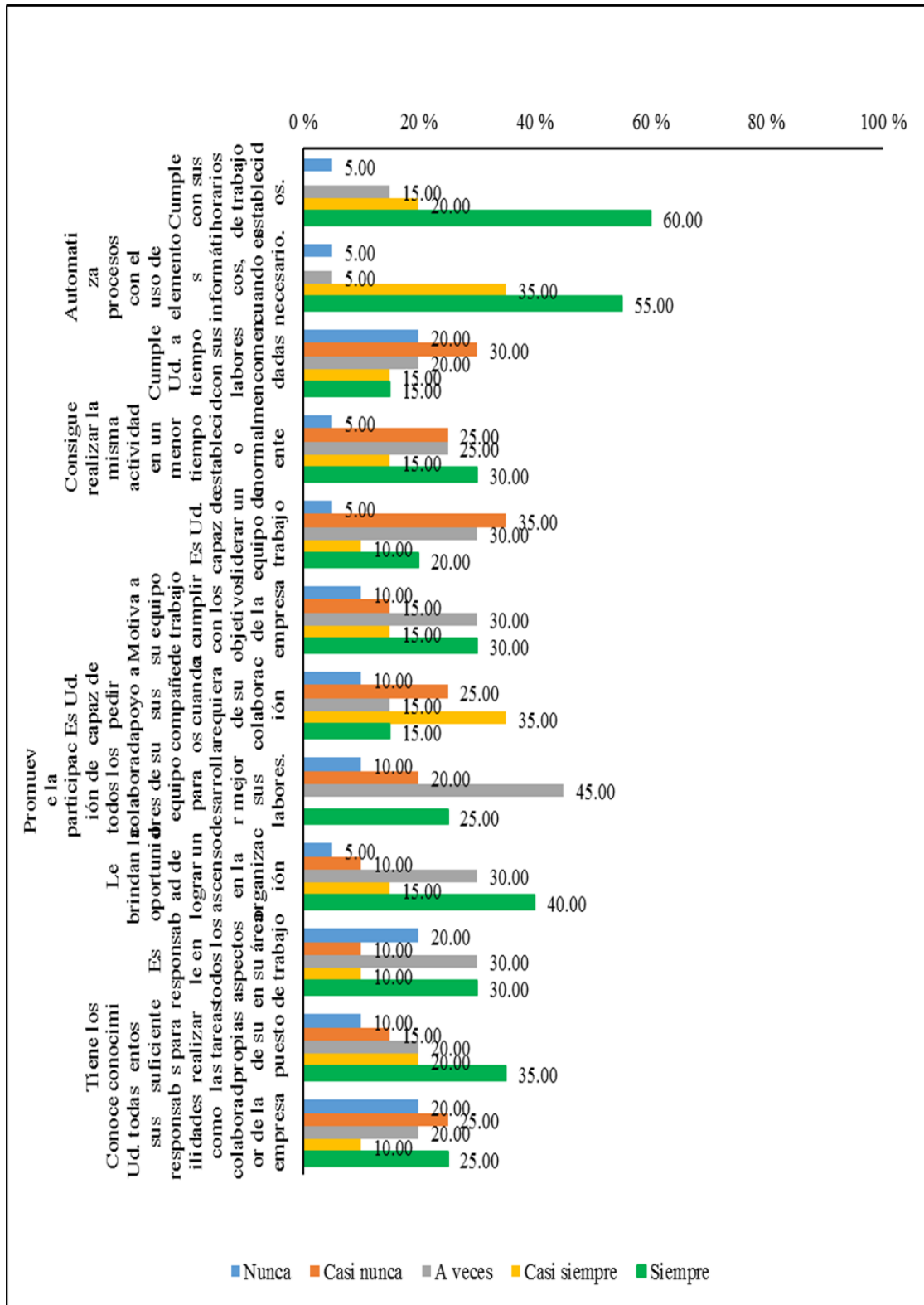
En la segunda pregunta, se observa que el 50% de los trabajadores encuestados está totalmente de acuerdo en que las capacitaciones son muy importantes para mejorar su aprendizaje, el 45% está de acuerdo, el 10% está totalmente en desacuerdo y un 5% está en desacuerdo. De lo cual se infiere que los trabajadores consideran en su mayoría que las capacitaciones son importantes para poder mejorar su aprendizaje dentro de trabajo.

En la tercera pregunta, se observa que el 55% de los trabajadores encuestados están de acuerdo en que las gratificaciones que perciben les ayuda en su economía personal o familiar, el 20% está totalmente de acuerdo, el 15% está ni en desacuerdo ni de acuerdo y el otro 10% está totalmente en desacuerdo. De lo cual se infiere que para la mayoría de los trabajadores el recibir sus gratificaciones ayuda a solventar más sus gastos familiares

en la cuarta pregunta, se observa que el 35% de los trabajadores encuestados está de acuerdo en que la empresa les brinda sus días de descanso de fin de semana y los días feriados establecidos, un 35% está totalmente de acuerdo, el 20% está ni en desacuerdo ni de acuerdo y un 10% está totalmente en desacuerdo. Esto nos muestra de que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo con sus días de descanso y los feriados que la empresa les otorga.

Figura 6

Análisis de la variable desempeño laboral



Nota. Tabla 13



En la figura 6 acerca de la variable desempeño laboral conformada por 3 dimensiones al igual que la primera variable, en la que cada dimensión contiene 4 preguntas de la cual hemos obtenido los siguientes resultados:

En la pregunta 1 se observa que el 60% de los trabajadores encuestados siempre cumplen con los horarios de trabajo establecidos en el contrato de trabajo, el 20% casi siempre, el 15% a veces y solo el 5% nunca. De lo cual se infiere que los trabajadores siempre y casi siempre cumplen con sus horarios de trabajo establecidos en su contrato de trabajo.

con respecto a la pregunta 2, se observa que el 55% de los trabajadores encuestados siempre hacen el uso de elementos informáticos que les ayuda a automatizar los procesos, el 35% casi siempre, un 5% y el 5% nunca. Esto indica que en su mayoría los trabajadores se ayudan de elementos informáticos que les ayude a automatizar su trabajo dentro de la empresa.

En lo que respecta a la pregunta 3, podemos observar que el 30% de los trabajadores encuestados casi nunca cumplen con sus labores encomendadas dentro de la empresa, el 20% nunca, el otro 20% a veces, el 15% siempre y el otro 15% siempre. Esto nos indica que solo un 30% de los trabajadores cumplen a cabalidad con todas las tareas que les toca cumplir dentro de su centro de trabajo.

En la pregunta 4, se observa que el 30% de los trabajadores encuestados siempre logran realizar sus actividades en un menor tiempo de lo común, el 25% a veces, el 25% casi nunca, un 15% casi siempre y solo el 5% nunca. Esto nos indica que los trabajadores siempre, casi siempre y a veces logran realizar sus actividades en un menor tiempo.

En la pregunta 5, se puede observar que el 35 % de los trabajadores encuestados casi nunca son capaces de ser líderes en su equipo de trabajo, el 30% a veces, el 20% siempre, un 10% casi siempre y un 5% nunca. De esto se infiere que la mayoría de trabajadores casi nunca y a veces son capaces de liderar y ponerse al frente de su equipo de trabajo y dirigirlo. Esto se podría mejorar con algunas capacitaciones sobre liderazgo

En la pregunta 6, podemos observar que un 30% de los trabajadores encuestados siempre motivan a su equipo de trabajo para poder cumplir con los objetivos de la empresa, el 30% a veces, el 15% casi siempre, el 15 casi nunca solo un 10% nunca. Esto nos muestra que en su mayoría los trabajadores no buscan motivar a su equipo de trabajo para cumplir con sus metas, sino que trabajan individualmente para sus intereses.

En la pregunta 7, se observa que el 35% de los trabajadores encuestados casi siempre acuden a sus compañeros de trabajo cuando requieren ayuda, el 25% casi nunca, el 15% siempre, un 15% casi nunca y solo un 10% nunca. Esto nos muestra que no siempre son capaces de pedir ayuda a sus compañeros de trabajo cuando necesitan algún tipo de apoyo en sus labores.



En la pregunta 8, podemos observar que el 45% de los trabajadores encuestados a veces ayudan para que todos los trabajadores de su equipo de trabajo participen en las actividades encomendadas, el 25% siempre, el 20% casi nunca, y un 10% nunca. De esto se infiere de que en su mayoría los trabajadores no promueven mucho la participación de todos los integrantes de su equipo de trabajo

En la pregunta 9, se observa que el 40% de los trabajadores encuestados opinan que siempre la empresa les da la oportunidad de poder lograr algún ascenso en la organización, el 30% opina que a veces, el 15% opina que siempre, un 10% opina que casi nunca y el otro 10% dice que nunca. Esto indica que los trabajadores en su mayoría consideran que casi siempre y siempre la empresa les da la oportunidad de poder lograr un ascenso

En la pregunta 10, podemos observar que el 30% de los trabajadores encuestados dicen que siempre son responsables en su área de trabajo, el 30% a veces, el 20% nunca y un 10% casi nunca. Esto nos indica que la mayoría de trabajadores casi siempre y a veces son responsables en su determinada área de trabajo, es decir, no se sienten todos comprometidos al 100%.

En la pregunta 11, se observa que el 35% de los trabajadores encuestados consideran que siempre tienen los conocimientos suficientes para la realización de sus labores, el 20% casi siempre, el 20% a veces, el 15% casi nunca y el otro 10% nunca. De esto se infiere que en su mayoría los trabajadores consideran que cuentan con los conocimientos suficientes para realizar su trabajo que les corresponde.

Y para concluir con las preguntas sobre la variable desempeño laboral con la pregunta 12, podemos observar que el 25% de los trabajadores encuestados siempre tienen el conocimiento de sus responsabilidades dentro de la empresa, el 25% casi nunca, el 20% a veces, el 20% nunca y un 10% casi siempre. Esto nos muestra que los trabajadores en su mayoría no tienen el conocimiento suficiente de todas sus responsabilidades dentro de la empresa.



4.2. Contrastación de hipótesis

Cuando la población es como máximo 50, prueba de la normalidad se obtiene mediante Shapiro Wilk, según los establecido por (Flores & Flores, 2021, pág. 87). En tal sentido, de acuerdo a nuestra investigación, la población está conformada por 20 trabajadores, siendo menor a 50; por lo que se obtuvo la prueba de normalidad a través de Shapiro Wilk, cuyos resultados son los siguientes:

Tabla 4.

Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.

	Estadístico	G1	Sig.
Sistema de compensación salarial	0,808	20	0,001
Desempeño laboral	0,788	20	0,001

Se observa que la significancia para Sistema de compensación salarial es de 0,001 y para el Desempeño laboral es también de 0,001. Siendo menor al 0,05; es decir que la distribución de datos no es normal, por lo tanto, para contrastar la hipótesis se realizó mediante el coeficiente de Rho Spearman.

Hipótesis General

H_i: El sistema de compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021.

H₀: El sistema de compensación salarial no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021.

Tabla 5.

Correlación entre la variable sistema de sistema de compensación salarial y desempeño laboral.

				Sistema de compensación salarial	de Desempeño laboral
Sistema de compensación salarial	de Correlación Spearman	de Rho	1	0,559**	0,010
	Sig. (bilateral)			20	20
	N				
Desempeño laboral	de Correlación Spearman	de Rho	0,559**	1	0,010
	Sig. (bilateral)			20	20
	N				



** La correlación es significativa en el nivel 0,010 (bilateral)

Nota. N (muestra)

Se muestra que la correlación es positiva considerable, por lo que podemos decir que la relación entre las variables es significativa con una correlación de Rho Spearman de 0,559 y una significancia (Sig. bilateral) de 0,010 menor al 0,05. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Es decir que ante un mejor manejo de sistema de compensación salarial dentro de la empresa mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Hipótesis específica 1

H_i: El salario base tiene una relación significativa con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota-2021.

H₀: El salario base no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021.

Tabla 6.

Correlación entre salario base y desempeño laboral

		Salario base	Desempeño laboral
Salario base	Correlación de Rho Spearman	1	0,783**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	20	20
	Correlación de Rho Spearman	0,783**	1
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	20	20

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

Nota. N (muestra)

Se observa que existe una correlación positiva muy fuerte entre salario base y desempeño laboral, es decir, que la relación entre las variables es significativa con una correlación de Rho Spearman de 0,783 y una significancia (Sig. Bilateral) de 0,000 siendo menor al 0,05. De esto se acepta la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Esto quiere decir que el salario base que se les otorga a los trabajadores influye mucho desempeño laboral dentro de la empresa.



Hipótesis específica 2

H_i: Los incentivos salariales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021.

H₀: Los incentivos salariales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021

Tabla 7.

Correlación entre incentivos salariales y desempeño laboral.

	Incentivos salariales	Desempeño laboral
Incentivos salariales		
Correlación de Rho Spearman	1	0,165*
Sig. (bilateral)		0,486
N	20	20
Desempeño laboral		
Correlación de Rho Spearman	0,165**	1
Sig. (bilateral)	0,486	
N	20	20

Nota. N (muestra)

Podemos observar que las variables incentivos salariales y desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021 tienen una correlación positiva media con un valor de Rho Spearman de 0,165 y una significancia de 0,486 >0,05, que al ser mayor al 0,05 no se va aceptar la hipótesis alterna y se aceptara la hipótesis nula, de que los incentivos salariales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral .De la cual deducimos según la respuesta de los trabajadores que ellos no necesariamente consideran que sea indispensable los incentivos salariales para estos tener un buen desempeño laboral dentro de la empresa.



Hipótesis específica 3

H_i: Los beneficios se relacionan significativamente con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021.

H₀: Los beneficios no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021.

Tabla 8.

Correlación entre beneficios y desempeño laboral

		Prestaciones	Desempeño laboral
Prestaciones	Correlación de Rho Spearman	1	0,527**
	Sig. (bilateral)		0,017
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Rho Spearman	0,527**	1
	Sig. (bilateral)	0,017	
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Nota. N (muestra)

Se puede observar que la correlación es positiva considerable, es decir, que la relación entre las prestaciones (beneficios) y desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz es significativa con una correlación de Rho Spearman de 0,527 y una significancia (bilateral) siendo menor al 0,05. De lo cual podemos deducir que los trabajadores consideran que las prestaciones o beneficios que se les pueda brindar en la empresa va a servir para que estos se sientan más motivados para mejorar y desarrollar su trabajo lo mejor posible y así mejorar su desempeño en todos los aspectos.

4.3. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general de la presente investigación, se pudo determinar que la relación entre las variables es significativa con un valor de $0,01 < 0,05$ y correlación de Rho Spearman igual de 0,559 donde se considera un nivel de



correlación positiva considerable, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre sistema de compensación salarial y desempeño laboral de la empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa. Estos resultados son similares a lo encontrado por Zeballos (2019) donde encontró que existe relación significativa entre las remuneraciones y el desempeño laboral con nivel de significancia 0,000 y una correlación de Rho Spearman de 0,687, con quien también se concuerda es con Tentalean (2021) donde encontró que existe relación significativa Rho Spearman de 0,682 entre compensaciones y desempeño con un valor

En lo que respecta al objetivo 1 se pudo determinar que la relación entre el salario base y el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, es significativa con un valor de $0,00 < 0,05$ y correlación de Rho Spearman de 0,783 por lo que tiene correlación positiva fuerte. Estos resultados son contrastables en la investigación de Díaz y Ordoñez (2020), donde encontró que existe relación directa entre salario base y desempeño laboral con valor de $0,000 < 0,05$ y correlación de Rho Spearman de coeficiente 0,771; por lo que existe relación significativa entre las variables salario base y desempeño laboral de la empresa Electro Norte S.A. donde se determinó que mientras mejor establecido este el salario base mayor será el desempeño de los cobradores.

Asimismo, en el objetivo específico 2 se pudo determinar que la relación entre incentivos salariales y desempeño laboral de la empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021, tienen correlación positiva media con valor de Rho De Spearman de 0,165, nivel de significancia de $0,486 > 0,05$, este resultado es similar a la investigación realizada por Cerna y Samán (2021) quien utilizando el coeficiente de correlación de Rho Spearman llegaron a la conclusión de que existe una relación significativa con un valor $= 0,331$ y una significancia de 0,288, el cual es mayor al 0,05, sin embargo, no se coincide con el estudio realizado por Mujica y Guzmán (2019), ya que en su investigación encontraron que existe una relación positiva media no significativa entre incentivos laborales y desempeño laboral de la Empresa



Transportes y Servicios Llacanora S.A.C., por medio del estadístico de Tau – Be de Kendall con una correlación de 0,779.

En lo que respecta con el objetivo 3 se logró determinar que la relación entre prestaciones (beneficios) y desempeño laboral de la empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021, tienen correlación positiva considerable de Rho Spearman de 0,527 con nivel de significancia de $0,017 < 0,05$. Estos resultados son similares a los encontrados por Zárate (2021) que existe una relación significativa entre beneficios salariales y desempeño laboral con una correlación de Rho Spearman de 0,901 y una significancia de $0,000 < 0,05$.



CONCLUSIONES

El Sistema de Compensación salarial se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz en 0,559 según Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0,010 menor al 0,05.

El salario base se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz en 0,783 según Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0,000 menor al 0,05.

Los incentivos salariales no tienen una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa distribuciones Díaz, ya que tuvo una correlación de 0,165 según Rho Spearman, y con un su nivel de significancia fue 0,486 mayor a 0,05, por lo que se consideró que ambas variables no están directamente relacionadas.

Existe relación significativa entre los beneficios laborales y desempeño laboral, con una significancia de 0,017 y una correlación de Rho Spearman de 0,527, donde los beneficios son muy importantes en la empresa Distribuciones Díaz, para que los trabajadores se vean mucho más motivados a la hora de realizar sus labores y esto verse reflejada en la productividad de la empresa.



RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa implementar un sistema de compensación salarial en donde se muestre con claridad las remuneraciones y otras asignaciones que perciban los colaboradores, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones Diaz.

Se recomienda aumentar el salario base de los trabajadores de acuerdo al desempeño de sus funciones de cada uno de ellos, con la finalidad de buscar la satisfacción laboral de todos los trabajadores y puedan desarrollar de la mejor manera sus labores dentro de la empresa.

Recomendamos mejorar los incentivos salariales de acuerdo a los resultados obtenidos por la empresa y que sea en beneficio de todos los colaboradores en cumplimiento de los objetivos empresariales.

Finalmente, se recomienda que la empresa pueda otorgar más beneficios laborales a sus trabajadores, como la implementación de capacitaciones permanentes con el objetivo de lograr el desarrollo personal y profesional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* (Informe). Recuperado de:
<https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Beltrán. D. (13 de octubre de 2012). *Interacción entre personas y empresas*. Obtenido de
<https://www.slideshare.net/DanielaBeltranV/interaccin-entre-personas-y-empresas>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (1° ed.). Colombia: Pearson.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2009). Obtenido de
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37423/1/S2009196_es.pdf
- Castaño, B.J., Montoya, A.L., Montoya, A.L y Restrepo, O.L. (2009) revista científica *COMPENSACION SALARIAL Y CALIDAD DE VIDA*. Colombia. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84917310016.pdf>
- Cerna, B.M, y Samán, G.S. (2021) Relación entre incentivos laborales y la productividad de los trabajadores de la empresa de Transportes y Servicios Llacanora S.A.C, Cajamarca – 2021. *(Tesis de licenciatura)*. Universidad Privada del Norte. Obtenido de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29485/Cerna%20Benavides%20Mara%20Fernanda%20-%20Sam%C3%A1n%20Gaona%20Sof%C3%ADa%20Emperatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (Quinta edición). Colombia, Mc Graw Hill. Interamericana S.A. Recuperado de
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I., (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2gpdf>



- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a ed.). México D.F.: Mc Graw - Hill. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ra edición, México: McGraw-Hil ISBN 978-970-10-7340-7
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. (5ª ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 9na edición, México: McGraw-Hill ISBN 978-607-15-0560-6
- Corral, F. (2006). Recursos Humanos: Edición 2006. Recuperado de <https://static.eoi.es/savia/documents/componente45117.pdf>
- Dessler, G. (2009). *Administración de los recursos humanos* (11a ed.). México D.F.: Prentice - Hall.
- Díaz, S. L., Ordoñez, O.A. (2021) Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Electro S.A -Yurimaguas 2020. (*tesis de licenciatura*). Universidad Peruana Unión. Obtenido de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4734/Leonor_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Financiera, E. (s.f.). El Trabajo en Equipo. Obtenido de <http://www.eltrabajoenequipo.com/introduccion.htm>
- Flores, S. I. (2019) *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima-2017. (tesis de licenciatura)*. Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/845>
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83 - 97. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/3412237018.pdf>



- Gómez, M.L., Balkin, D, y Cardy, L.R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. (quinta edición). Madrid. Pearson Educación Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>
- Hernández, R., y et al. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. del Pilar. (2014). *Metodología de la investigación*. In Metodología de la investigación. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, S. R., y Fernández, C. C. (1998). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Herrera, Ramos J. Mario y Carlos Alberto Francisco Cruz (2018). *Efectos externos del capital humano en las principales ciudades de México, 1990-2017*, documento de trabajo.
- Idarraga, S (2022). *Sueldo mínimo en Perú 2022: Comparación del sueldo mínimo con otros países de América Latina*. Revista Blomberg en línea. Recuperado de: <https://www.bloomberglinea.com/2022/08/26/sueldo-minimo-en-peru-2022-como-se-compara-con-otros-paises-de-america-latina/>
- Juárez, H.O. (2000). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Recuperado de: <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>
- Montoya, C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v11n1/v11n1a05.pdf>.
- Mejía. (2010). *¿cómo medir la productividad?* 2,6-8. Obtenido de: https://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Febrero2013.pdf
- Mujica, A. R. y Guzmán, M. A. (2019). El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral de la empresa Real Plaza, Cuzco – 2019- (tesis de licenciatura). Universidad continental. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe>.



- Novillo, M.E. (2016) *una introducción a la investigación pura o básica*. Recuperado de:
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion.html>
- Orellana, P. (2020). *Método analítico*. Economipedia, 1-6. Economipedia. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/metodo-analitico.html>
- Orihuela, R. A. (2017). *La Influencia de la Remuneración Mínima Vital En La Calidad De Vida De Las Familias En El Distrito De Cusco 2016*. Recuperado de
<http://repositorio.uaustral.edu.pe/handle/UAUSTRAL/21>
- Quintero, N., africano, N., y Faria, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Negotium.
- Quispe, G.E. (2021). *beneficios sociales y satisfaccion laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque – essalud 2020*.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera edición). México, Pearson Educación. Obtenido de
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. y Judge, T. (1997) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Robbins, P.S. (2004) *Comportamiento Organizacional* (10a Edición). México: Pearson educación. Obtenido de
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Compo rtamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf>
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Ocampo, A. J. (2009) *Impacto de la crisis financiera mundial sobre América Latina*. Revista Cepal 97. Recuperado de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11269/1/097009032_es.pdf



- Rodríguez, P. J. (2005). El factor humano en la empresa (1a ed.). Barcelona, España: Editorial Deusto.
- Rodríguez, G. A. y Pérez, J. A. (2017) *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Saavedra, Z. R. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zevallos S.R.L. en la ciudad de Sucre (*tesis de maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Central Sucre-Bolivia. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>
- Tentalean, R. L. (2021). Gestión de Compensaciones Salariales y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021 (*tesis de licenciatura*). Universidad Cesar Vallejo Moyobamba, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62183>
- Varela, V. J. (2013) *Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones* (2da edición) Pearson Educación. Obtenido de https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/g_0474e49.pdf
- Vásquez, T. J. (2019). Compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios Moyobamba S.A. Moyobamba - Perú. (*tesis de licenciatura*) Universidad Cesar Vallejo Moyobamba - Perú. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43501>
- Gorbaneff.Y.(2009) El concepto de Incentivo en Administración. Revista de Economía institucional. Universidad Externado Colombia – Bogotá. Recuperado de: (<https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848006.pdf>)
- Zarate, C.Y. (2021). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca, 2021. Cajamarca – Perú (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de:



[https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4545/T016_44658601_T.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4545/T016_44658601_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zeballos, S.R. (2019). Gestión de las remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria cerámicas Mattaz Zeballos S.R.L. en la ciudad de Sucre. Sucre – Bolivia (*tesis de magister*). Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de:
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistências

Tabla 9

Matriz de Consistencias

Título: Sistema de Compensación Salarial y su relación con el Desempeño Laboral de la Empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis	Sistema de Compensación Salarial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cómo se relaciona con el sistema de compensación salarial con el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Díaz, Chota - 2021?	Determinar la relación que existe entre el sistema de compensación salarial con el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Díaz, Chota - 2021	H1: El sistema de compensación salarial tiene una relación significativa con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021	Salario base	Remuneración mensual		Likert	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo
Preguntas específicas	Objetivos Específicos Analizar el sistema de	H0: El sistema de compensación					Totalmente de acuerdo



<p>¿Cómo es el sistema de compensación salarial de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021?</p>	<p>compensación salarial de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021</p>	<p>salarial no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021.</p>		<p>Vacaciones</p>		<p>Likert</p>	<p>Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo</p>
<p>¿Cuál es el nivel de desempeño de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021?</p>	<p>Analizar nivel de desempeño de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021.</p>	<p>hipótesis específicas:</p>			<p>Pregunta 1 - 4</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre el salario base y desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el salario base y desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021.</p>	<p>El salario base tiene una relación significativa con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021</p>		<p>CTS</p>		<p>Likert</p>	<p>Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el salario base y desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021.</p>	<p>Los incentivos salariales se relacionan</p>					



<p>Chota - 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021?</p>	<p>Chota - 2021</p> <p>Determinar la relación entre las prestaciones(beneficios) y el desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021</p>	<p>significativamente con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021</p> <p>Los beneficios (prestaciones)se relacionan significantemente con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021</p>	<p>Incentivos Salariales</p>	<p>Bonificaciones</p>		<p>Likert</p>	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni en desacuerdo ni de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las prestaciones (beneficios) y desempeño laboral de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota - 2021?</p>						<p>Likert</p>	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni en desacuerdo ni de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>



				Méritos	Pregunta 5 – 8	Likert	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
				Gratificaciones		Likert	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo



			Prestaciones (beneficios) laborales	Capacitaciones	Pregunta 9 – 12	Likert	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
				Incentivos		Likert	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo



				Dia de descanso semanal		Likert	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo ni de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
Desempeño Laboral							
			Dimensione s	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Productivid ad	Eficiencia	Pregunta 13 – 16	Likert	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre



				Eficacia		Likert	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
				Liderazgo		Likert	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
				Comunicación		Likert	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
			Trabajo en equipo		Pregunta 17 – 20		



			Competencia	Competencia laboral	Pregunta 21 – 24	Likert	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre
				Habilidades		Likert	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística a utilizar
Correlacional, básica y no experimental transversal	Está conformada por 20 trabajadores de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021 y dicha muestra estará conformada por todos los trabajadores.	Encuesta - Cuestionario.	Rho de Spearman

Anexo 2. Cuestionario de la variable Sistema de Compensación

El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información para poder determinar la relación entre Sistema de Compensación Salarial y Desempeño Laboral de la Empresa Distribuciones Diaz, Chota – 2021. Por lo que se solicita marcar con una “X” la opción que crea conveniente.

Cabe señalar que este cuestionario será de carácter confidencial y anónimo que su finalidad es netamente académica

Se le agradece por anticipada su colaboración.

INFORMACION GENERAL

1	GÉNERO	Masculino	
		Femenino	

Edad	Años
20-30	
31-40	
41-50	
50 a más	

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

Dimensión	N°	Ítems	Escala				
			1	2	3	4	5
V1: Sistema de Compensación Salarial							
Salario Base	1	Considera Ud. que el sueldo que recibe es justo en relación con su aportación a los logros de la empresa					
	2	Considera que es justa la forma en que se asigna las remuneraciones a los trabajadores					



	3	Considera que se le otorga sus vacaciones completas anuales				
	4	Su empleador cumple con las fechas de pago de su salario según lo establecido en su contrato de trabajo.				
Incentivos Salariales	5	Ud. Recibe alguna bonificación personal por su trabajo realizado.				
	6	Cree que la empresa le otorga algún incentivo salarial adicional por el cumplimiento de metas que realiza en la empresa.				
	7	Alguna vez la empresa le ha concedido algún aumento en el salario en función de los logros de cada empleado.				
	8	Ha sido premiado alguna vez con algún tipo de incentivo o en otro aspecto por presentar un adecuado rendimiento en sus labores				
Prestaciones (Beneficios)	9	La empresa les otorga capacitaciones permanentes a sus trabajadores para mejorar su desempeño laboral				
	10	Cree Ud. que las capacitaciones son importantes para poder mejorar las estrategias de aprendizaje para lograr un mejor desempeño laboral.				
	11	Cree que las gratificaciones que perciben por parte de su empleador les ayudan a solventar más los gastos de su familia				
	12	Cree Ud. Que el empleador cumple con otorgarle su día de descanso durante la semana y feriados				

Anexo 3. Cuestionario de la variable desempeño laboral

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

Dimensión	N°	Ítems	Escala
-----------	----	-------	--------



		1	2	3	4	5
V2: Desempeño Laboral						
Productividad	13	Cumple con sus horarios de trabajo establecidos.				
	14	Automatiza procesos con el uso de elementos informáticos, cuando es necesario.				
	15	Cumple Ud. a tiempo con sus labores encomendadas				
	16	Consigue realizar la misma actividad en un menor tiempo establecido normalmente				
Trabajo en Equipo	17	Es Ud. capaz de liderar un equipo de trabajo				
	18	Motiva a su equipo de trabajo a cumplir con los objetivos de la empresa				
	19	Es Ud. capaz de pedir apoyo a sus compañeros cuando requiera de su colaboración				
	20	Promueve la participación de todos los colaboradores de su equipo para desarrollar mejor sus labores.				
Competencia	21	Le brindan la oportunidad de lograr un ascenso en la organización				
	22	Es responsable en todos los aspectos en su área de trabajo				
	23	Tiene los conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de su puesto				
	24	Conoce Ud. todas sus responsabilidades como colaborador de la empresa				



Anexo 4. Validación del instrumento por expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. PERFIL DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Milord Idrogo Gálvez
Profesión	Contador Público
Mayor grado académico obtenido	Doctor
Experiencia profesional (en años)	10 años
Entidad donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Chota
Cargo	Docente

II. DATOS DE LA TESIS

TITULO DEL PROYECTO DE TESIS:

“Sistema de compensación salarial y desempeño laboral en la Empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021”

PREGUNTA GENERAL:

¿Cómo se relaciona el sistema de compensación salarial con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021?

OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación que existe entre sistema de compensación salarial y desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021

HIPÓTESIS GENERAL: -

Autores:

Bach. Burga Mejía Denin Ander

Bach. Villanueva Livaque Alicia

Asesor: Mg. Jhonner Mejía Huamán

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrumento a evaluar:	Cuestionario de encuesta
------------------------	--------------------------



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Descripción del instrumento	Como instrumento de recolección de datos utilizaremos el cuestionario, el cual nos servirá para recolectar información de las variables, a través de la formulación de diversos ítems con escala de Likert, abarcando para la variable 1 Sistema de Compensación Salarial un total de 12 preguntas, la Dimensión 1 (Salario base), Dimensión 2 (Incentivos Salariales) y Dimensión 3 (Prestaciones - beneficios); para la segunda variable Desempeño laboral constará también de 12 preguntas, Dimensión 1 (Productividad), Dimensión 2 (Trabajo en Equipo) y Dimensión 3 (Competencia). Haciendo un total de 24 preguntas a ser aplicadas a los trabajadores de las Empresa Distribuciones Díaz, Chota 2021.
Instrucciones para la evaluación	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.

Cuestionario para ser aplicado a los trabajadores

N°	ITEMS Variable 1: Sistema de Compensación Salarial	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
		0	1	2	
Dimensión 1: Salario Base		0	1	2	
1	¿Considera Ud. que el sueldo que percibe es justo en relación con su aportación a los logros en la Empresa?		X		
2	¿Considera que es justa la forma en que se asigna las remuneraciones a los trabajadores?		X		
3	¿Se le otorga sus vacaciones completas anuales?		X		
4	¿Su empleador cumple con las fechas de pago de su salario según lo establecido en su contrato de trabajo?		X		
Dimensión 2: Incentivos Salariales		0	1	2	
5	¿Ud. Recibe alguna bonificación personal por su trabajo realizado.?		X		



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



19	¿Es Ud. capaz de pedir apoyo a sus compañeros cuando requiera de su colaboración?		X	
20	¿Promueve la participación de todos los colaboradores de su equipo para desarrollar mejor sus labores?		X	
Dimensión 3: Competencia				
21	¿Se le brinda la oportunidad de lograr un ascenso en la organización?		X	
22	¿Es responsable en todos los aspectos en su área de trabajo?		X	
23	¿Tiene los conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?		X	
24	¿Conoce Ud. todas sus responsabilidades como colaborador de la Empresa?		X	
TOTAL			1	46

Fecha: 26 de agosto del 2022



 M. Gp. Milroy Pacheco Gómez
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MAT. CCPL. N° 02 - 8354



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. PERFIL DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Juan Fernando Vallejos Diaz
Profesión	Contador Público
Mayor grado académico obtenido	Doctor en Ciencias Económicas
Experiencia profesional (en años)	23 años
Entidad donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Chota
Cargo	Docente

II. DATOS DE LA TESIS

TITULO DEL PROYECTO DE TESIS:

“Sistema de compensación salarial y desempeño laboral en la Empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021”

PREGUNTA GENERAL:

¿Cómo se relaciona el sistema de compensación salarial con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021?

OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación que existe entre sistema de compensación salarial y desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021

HIPÓTESIS GENERAL: -

Autores:

Bach. Burga Mejía Denin Ander

Bach. Villanueva Livaque Alicia

Asesor: Mg. Jhonner Mejía Huamán

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrumento a evaluar:	Cuestionario de encuesta
------------------------	--------------------------



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



Descripción del instrumento	Como instrumento de recolección de datos utilizaremos el cuestionario, el cual nos servirá para recolectar información de las variables, a través de la formulación de diversos ítems con escala de Likert, abarcando para la variable 1 Sistema de Compensación Salarial un total de 12 preguntas, la Dimensión 1 (Salario base), Dimensión 2 (Incentivos Salariales) y Dimensión 3 (Prestaciones - beneficios); para la segunda variable Desempeño laboral constará también de 12 preguntas, Dimensión 1 (Productividad), Dimensión 2 (Trabajo en Equipo) y Dimensión 3 (Competencia). Haciendo un total de 24 preguntas a ser aplicadas a los trabajadores de las Empresa Distribuciones Díaz, Chota 2021.
Instrucciones para la evaluación	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.

Cuestionario para ser aplicado a los trabajadores					
N°	ITEMS Variable 1: Sistema de Compensación Salarial	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
		0	1	2	
Dimensión 1: Salario Base		0	1	2	
1	¿Considera Ud. que el sueldo que percibe es justo en relación con su aportación a los logros en la Empresa?		X		
2	¿Considera que es justa la forma en que se asigna las remuneraciones a los trabajadores?		X		
3	¿Se le otorga sus vacaciones completas anuales?		X		
4	¿Su empleador cumple con las fechas de pago de su salario según lo establecido en su contrato de trabajo?		X		
Dimensión 2: Incentivos Salariales		0	1	2	
5	¿Ud. Recibe alguna bonificación personal por su trabajo realizado.?		X		



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



6	¿Recibe algún incentivo salarial por el cumplimiento de metas que realiza en la Empresa?			X	
7	¿Alguna vez la Empresa le ha concedido algún aumento en el salario en función de los logros de cada empleado?			X	
8	¿Ha sido premiado alguna vez con algún tipo de incentivo por presentar un adecuado rendimiento en sus labores?			X	
Dimensión 3: Prestaciones (Beneficios)		0	1	2	
9	¿La Empresa les otorga capacitaciones permanentes a sus trabajadores para mejorar su desempeño laboral?			X	
10	¿La Empresa le brinda capacitaciones permanentes para realizar su trabajo?			X	
11	¿Cree que las gratificaciones que perciben por parte de su empleador les ayudan a solventar más los gastos de su familia?			X	
12	¿El empleador le otorga su día de descanso durante la semana y feriados?			X	
ITEMS					
Nº	Variable 2: Desempeño Laboral	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
Dimensión 1: Productividad		0	1	2	
13	¿Cumple con sus horarios de trabajo establecidos?			X	
14	¿Automatiza procesos con el uso de elementos informáticos, cuando es necesario?			X	
15	¿Cumple Ud. a tiempo con sus labores encomendadas?			X	
16	¿Consigue realizar la misma actividad en un menor tiempo establecido normalmente?			X	
Dimensión 2: Trabajo en Equipo		0	1	2	
17	¿Es Ud. capaz de liderar un equipo de trabajo?			X	
18	¿Motiva a su equipo de trabajo a cumplir con los objetivos de la empresa?			X	
19	¿Es Ud. capaz de pedir apoyo a sus compañeros cuando requiera de su colaboración?			X	



20	¿Promueve la participación de todos los colaboradores de su equipo para desarrollar mejor sus labores?		X	
Dimensión 3: Competencia				
21	¿Se le brinda la oportunidad de lograr un ascenso en la organización?		X	
22	¿Es responsable en todos los aspectos en su área de trabajo?		X	
23	¿Tiene los conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?		X	
24	¿Conoce Ud. todas sus responsabilidades como colaborador de la Empresa?		X	
TOTAL			48	

Fecha: 26 de agosto del 2022

C.P.C. Juan Fernando Vallejos Díaz
MAT N° 12-421



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. PERFIL DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Wilder Omar Vargas Campos
Profesión	Contador Público
Mayor grado académico obtenido	Magister en Gestión Pública
Experiencia profesional (en años)	12 años
Entidad donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Chota
Cargo	Docente

II. DATOS DE LA TESIS

TITULO DEL PROYECTO DE TESIS:

“Sistema de compensación salarial y desempeño laboral en la Empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021”

PREGUNTA GENERAL:

¿Cómo se relaciona el sistema de compensación salarial con el desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021?

OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación que existe entre sistema de compensación salarial y desempeño laboral de la empresa Distribuciones Díaz, Chota – 2021

HIPÓTESIS GENERAL: -

Autores:

Bach. Burga Mejía Denin Ander

Bach. Villanueva Livaque Alicia

Asesor: Mg. Jhonner Mejía Huamán

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Instrumento a evaluar:	Cuestionario de encuesta
------------------------	--------------------------



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Descripción del instrumento	Como instrumento de recolección de datos utilizaremos el cuestionario, el cual nos servirá para recolectar información de las variables, a través de la formulación de diversos ítems con escala de Likert, abarcando para la variable 1 Sistema de Compensación Salarial un total de 12 preguntas, la Dimensión 1 (Salario base), Dimensión 2 (Incentivos Salariales) y Dimensión 3 (Prestaciones - beneficios); para la segunda variable Desempeño laboral constará también de 12 preguntas, Dimensión 1 (Productividad), Dimensión 2 (Trabajo en Equipo) y Dimensión 3 (Competencia). Haciendo un total de 24 preguntas a ser aplicadas a los trabajadores de las Empresa Distribuciones Díaz, Chota 2021.
Instrucciones para la evaluación	Por cada ítem marcar en el recuadro con una X, la opción que se crea conveniente, considerando Malo=0; Regular=1 y Bueno=2. También se puede observar o sugerir a cada ítem, con la finalidad de mejorar el instrumento.

Cuestionario para ser aplicado a los trabajadores

Nº	ITEMS Variable 1: Sistema de Compensación Salarial	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
		0	1	2	
Dimensión 1: Salario Base		0	1	2	
1	¿Considera Ud. que el sueldo que percibe es justo en relación con su aportación a los logros en la Empresa?			X	
2	¿Considera que es justa la forma en que se asigna las remuneraciones a los trabajadores?			X	
3	¿Se le otorga sus vacaciones completas anuales?			X	
4	¿Su empleador cumple con las fechas de pago de su salario según lo establecido en su contrato de trabajo?			X	
Dimensión 2: Incentivos Salariales		0	1	2	
5	¿Ud. Recibe alguna bonificación personal por su trabajo realizado.?			X	



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



6	¿Recibe algún incentivo salarial por el cumplimiento de metas que realiza en la Empresa?			X	
7	¿Alguna vez la Empresa le ha concedido algún aumento en el salario en función de los logros de cada empleado?			X	
8	¿Ha sido premiado alguna vez con algún tipo de incentivo por presentar un adecuado rendimiento en sus labores?			X	
Dimensión 3: Prestaciones (Beneficios)		0	1	2	
9	¿La Empresa les otorga capacitaciones permanentes a sus trabajadores para mejorar su desempeño laboral?		X		
10	¿La Empresa le brinda capacitaciones permanentes para realizar su trabajo?			X	
11	¿Cree que las gratificaciones que perciben por parte de su empleador les ayudan a solventar más los gastos de su familia?			X	
12	¿El empleador le otorga su día de descanso durante la semana y feriados?			X	
Nº	ITEMS Variable 2: Desempeño Laboral	Evaluación			Observaciones/Sugerencias
Dimensión 1: Productividad		0	1	2	
13	¿Cumple con sus horarios de trabajo establecidos?			X	
14	¿Automatiza procesos con el uso de elementos informáticos, cuando es necesario?			X	
15	¿Cumple Ud. a tiempo con sus labores encomendadas?			X	
16	¿Consigue realizar la misma actividad en un menor tiempo establecido normalmente?			X	
Dimensión 2: Trabajo en Equipo		0	1	2	
17	¿Es Ud. capaz de liderar un equipo de trabajo?			X	
18	¿Motiva a su equipo de trabajo a cumplir con los objetivos de la empresa?			X	
19	¿Es Ud. capaz de pedir apoyo a sus compañeros cuando requiera de su colaboración?			X	



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



20	¿Promueve la participación de todos los colaboradores de su equipo para desarrollar mejor sus labores?		X	
Dimensión 3: Competencia				
21	¿Se le brinda la oportunidad de lograr un ascenso en la organización?		X	
22	¿Es responsable en todos los aspectos en su área de trabajo?		X	
23	¿Tiene los conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?		X	
24	¿Conoce Ud. todas sus responsabilidades como colaborador de la Empresa?		X	
TOTAL			46	

Fecha: 26 de agosto del 2022


Mg. CPC. Wilder Omar Vargas Campos
MAT. 12-027



Anexo 5. Lista de trabajadores de la empresa Distribuciones Diaz



Nº	TRABAJADOR	AREA
1	Chávez Mashlucan Wilson	Jefe de Recursos H.
2	García Vásquez Segundo	Transportista
3	Barboza Bautista Elviter	Transportista
4	Cubas Ruiz Víctor	transportista
5	Oscar Garci Bustamante	Transportista
6	Fernández Linares José Oimer	Almacén
7	García Vásquez José Luis	Almacén
8	Rodríguez Guevara Nilson	Jefe de ventas
9	García Vásquez Alicia	Area de Ventas
10	Wilson Bravo Torres	Area de ventas
11	Campos Monteza Humberto	Area de ventas
12	Cieza Ruiz Néstor	Area de ventas
13	Chuquimango Cercado Humberto	Area de reparto
13	Guevara Barboza Aladino	Area de reparto
14	Barboza Bautista Gilmer	Area de Reparto
15	Marín Saldaña Elvis	Area de reparto
16	Luis Niquén Fernández	Area de reparto
17	Vásquez Centurión Elmer	Area de Reparto
18	Mejía Diaz Walter	Area de reparto
18	Astonitas Vallejos Gilmer	Area de reparto
20	Fernández Linares Alex	Area de reparto

|

Anexo 6. Validación de expertos según V de Aiken

VARIABLES	SISTEMA DE COMOPENSACION SALARIAL												DESEMPEÑO LABORAL											
	SALARIO BASE				INCENTIVOS SALARIALES				PRESTACIONES (BENEFICIOS)				PRODUCTIVIDAD				TRABAJO EN EQUIPO				COMPETENCIA			
DIMENSION	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Experto 1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Experto2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Experto 3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
V DE AIKEN	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
PROMEDIO V AIKEN	1.00				1.00				0.92				1.00				1.00				1.00			
PROMEDIO	0.99																							



Anexo 7. Contratos de trabajo

BOLETA DE PAGO - REMUNERACION
DIAZ RUIZ JOSE MERCEDES
 AV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA NRO. 615 (AV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA N 615) CAJAMARCA - CHOTA - CHOTA

Nº RUC: 10274222820
 Reg. Patronal: _____ FECHA: 31/12/2021

Periodo Ordinario: Diciembre del 2021			
DATOS DEL TRABAJADOR			
APELLIDOS Y NOMBRES: 1680 GARCIA BUSTAMANTE OSCAR		D.N.I.: 46619512	
CARGO/OCCUPACION: CHOFER PARTICULAR			
SUELDO: S/1,000.00	COD.ESSALUD:	FECHA INGRESO: 01/02/2017	
DIAS TRABAJADOS:30	AFP: S. N. P.	FECHA CESE:	
HORAS TRABAJADAS:240.00	COD.A.F.P.:	INC.VACACIONES:	
HORAS EXTRAS 25%:		FIN.VACACIONES:	
HORAS EXTRAS 35%:			
CONCEPTOS			
REMUNERACIONES	DEDUCCIONES DEL TRABAJADOR	APORTES EMPLEADOR	
REMUNERACION BASICA 1,000.00	REGIMEN DE PENSIONES - S.N.P. 148.07	ESSALUD 102.51	
ASIGNACION FAMILIAR 93.00			
GRATIFICACION DICIEMBRE 595.69			
REFRIGERIO 821.09			
VALE DE ALIMENTO 70.00			
TRABAJO EN DIA FERIADO O 45.00			
TOTAL REMUNERACION S/2,625.78	TOTAL DEDUCCIONES S/148.07	TOTAL APORTACIONES S/102.51	
			Neto a Pagar: S/2,477.71

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

FIRMA DEL TRABAJADOR

Forma de Pago: DEPOSITO EN CUENTA

BOLETA DE PAGO - REMUNERACION
DIAZ RUIZ JOSE MERCEDES
 AV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA NRO. 615 (AV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA N 615) CAJAMARCA - CHOTA - CHOTA

Nº RUC: 10274222820
 Reg. Patronal: _____ FECHA: 31/12/2021

Periodo Ordinario: Diciembre del 2021			
DATOS DEL TRABAJADOR			
APELLIDOS Y NOMBRES: 1671 MEJIA DIAZ WALTER		D.N.I.: 44729637	
CARGO/OCCUPACION: REPARTIDOR			
SUELDO: S/1,000.00	COD.ESSALUD:	FECHA INGRESO: 16/05/2021	
DIAS TRABAJADOS:30	AFP: S. N. P.	FECHA CESE:	
HORAS TRABAJADAS:240.00	COD.A.F.P.:	INC.VACACIONES:	
HORAS EXTRAS 25%:		FIN.VACACIONES:	
HORAS EXTRAS 35%:			
CONCEPTOS			
REMUNERACIONES	DEDUCCIONES DEL TRABAJADOR	APORTES EMPLEADOR	
REMUNERACION BASICA 1,000.00	REGIMEN DE PENSIONES - S.N.P. 147.29	ESSALUD 101.97	
ASIGNACION FAMILIAR 93.00			
GRATIFICACION DICIEMBRE 595.69			
REFRIGERIO 266.31			
VALE DE ALIMENTO 50.00			
TRABAJO EN DIA FERIADO O 40.00			
TOTAL REMUNERACION S/2,045.00	TOTAL DEDUCCIONES S/147.29	TOTAL APORTACIONES S/101.97	
			Neto a Pagar: S/1,897.71

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

FIRMA DEL TRABAJADOR

Forma de Pago: DEPOSITO EN CUENTA



Anexo 8. Ficha RUC APÉNDICE

1/6/2021 Datos de Ficha RUC- CIR(Constancia de Información Registrada)

FICHA RUC : 10274222820
DIAZ RUIZ JOSE MERCEDES
 Número de Transacción : 40580101
 CIR - Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social : DIAZ RUIZ JOSE MERCEDES
 Tipo de Contribuyente : 02-PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
 Fecha de Inscripción : 29/10/1999
 Fecha de Inicio de Actividades : 01/11/1999
 Estado del Contribuyente : ACTIVO
 Dependencia SUNAT : 0161 - I.R. CAJAMARCA-PRICO
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO
 Emisor electrónico desde : 28/02/2019
 Comprobantes electrónicos : FACTURA (desde 28/02/2019),BOLETA (desde 28/02/2019)

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial : -
 Tipo de Representación : -
 Actividad Económica Principal : 4630 - VENTA AL POR MAYOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO
 Actividad Económica Secundaria 1 : -
 Actividad Económica Secundaria 2 : -
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : MANUAL
 Sistema de Contabilidad : MANUAL
 Código de Profesión / Oficio : -
 Actividad de Comercio Exterior : SIN ACTIVIDAD
 Número Fax : -
 Teléfono Fijo 1 : -
 Teléfono Fijo 2 : -
 Teléfono Móvil 1 : 76 - 971182375
 Teléfono Móvil 2 : -
 Correo Electrónico 1 : beto18111@hotmail.com
 Correo Electrónico 2 : -

Domicilio Fiscal

Actividad Económica : 4630 - VENTA AL POR MAYOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO
 Departamento : CAJAMARCA
 Provincia : CHOTA
 Distrito : CHOTA
 Tipo y Nombre Zona : AV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA
 Tipo y Nombre Via : -
 Nro : 615
 Km : -
 Mz : -
 Lote : -
 Dpto : -
 Interior : -
 Otras Referencias : AV. INCA GARCILAZO DE LA VEGA N 615
 Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : OTROS.

Datos de la Persona Natural

Documento de Identidad : DNI 27422282
 Cond. Domiciliado : DOMICILIADO
 Fecha de Nacimiento o Inicio Sucesión : 30/08/1973
 Sexo : Masculino
 Nacionalidad : PERUANA
 País de procedencia : -

Registro de Tributos Afectos

Tributo	Afecto desde	Marca de Exoneración	Exoneración Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	01/01/2004	-	-	-

<https://e-menu.sunat.gob.pe/ci-6-itmenu/MenuInternet.htm?pestanas=&agrupacion=>

1/6/2021 Datos de Ficha RUC- CIR(Constancia de Información Registrada)

IMP-TEMPORAL A LOS ACTIV-NETOS	01/03/2017	-	-
RENDA STA. CATEG. RETENCIONES	01/10/2016	-	-
RENDA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/10/2016	-	-
SNP - LEY 19990	01/10/2016	-	-

Establecimientos Anexos

Código	Tipo	Denominación	Ubigeo	Domicilio	Otras Referencias	Cond.Legal
0001	DEPOSITO	-	CAJAMARCA CHOTA CHOTA	CAS. ACTOCTAMBO - CENTRO POBLADO CUYUMALCA GAR. CHOTA - HUALGAYOC CAJAMARCA Km 08	-	PROPIO

Importante
 La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.
 Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás

DEPENDENCIA SUNAT
 Fecha:01/06/2021
 Hora:12:00



Apéndice 1: Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	4	2	3	1	2	4	1	5	1	1	1	1
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
6	3	4	2	5	2	2	2	2	4	5	3	3
7	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3
11	4	2	2	5	2	4	4	2	5	5	4	4
12	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
14	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
15	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5
18	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	5
19	2	2	1	5	3	5	5	4	4	4	4	4
20	4	4	2	4	3	2	4	2	5	5	4	4



	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	1
2	5	4	1	1	5	5	1	3	5	1	1	1
3	4	4	2	2	3	4	5	3	3	3	3	3
4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3
7	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5
8	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
9	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5
10	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	5	2
11	3	3	1	4	2	3	2	3	3	2	2	2
12	5	5	2	3	2	5	2	1	5	5	5	2
13	5	5	3	5	5	4	4	3	5	3	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
15	5	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5
16	5	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4
17	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
18	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	2
19	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
20	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4

Activar Window
Ir a Configuración de



Apéndice 2: Tablas

Análisis de la dimensión del salario base

Tabla 10

Análisis de la dimensión del salario base

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo		En Desacuerdo		Ni en Desacuerdo ni de Acuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1	Considera que el sueldo que recibe es justo en relación con su aportación a los logros			2	10.00	5	25.00	13	65.00			20	100
2	Considera Que es justa la forma en que se asigna las remuneraciones a los trabajadores			4	20.00	4	20.00	12	60.00			20	
3	Se le otorga sus vacaciones completas anuales	2	10.00	4	20.00	4	20.00	9	45.00	1	5.00	20	
4	Su empleador cumple con las fechas de pago de su salario según lo establecido en su contrato de trabajo	1	5.00	1	5.00		0.00	6	30.00	12	60.00	20	
	TOTAL	3	15	11	55	13	65	40	200.00	13	65	80	100

Fuente: Figura 2



Análisis de la dimensión Incentivos salariales

Tabla 11

Análisis de la dimensión Incentivos salariales

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo		En Desacuerdo		Ni en Desacuerdo ni de Acuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
5	Ud. Recibe alguna bonificación personal por su trabajo realizado.	0		4	20.00	3	15.00	10	50.00	3	15.00	20	100
6	Cree que la empresa le otorga algún incentivo salarial adicional por el cumplimiento de metas que realiza en la empresa	0		4	20.00	3	15.00	10	50.00	3	15.00	20	
7	Alguna vez la empresa le ha concedido algún aumento en el salario en función de los logros de cada empleado.	1	5.00	2	10.00	2	10.00	12	60.00	3	15.00	20	
8	Ha sido premiado alguna vez con algún tipo de incentivo o en otro aspecto por presentar un adecuado rendimiento en sus labores	0		4	20.00	4	20.00	10	50.00	2	10.00	20	
	TOTAL	1	5	14	70	12	60	42	210	11	55	80	100

Fuente: Figura 3



Análisis de la dimensión Prestaciones (Beneficios)

Tabla 12

Análisis de la dimensión Prestaciones (Beneficios)

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo		En Desacuerdo		Ni en Desacuerdo ni de Acuerdo		De acuerdo		Totalmente de Acuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
9	La empresa les otorga capacitaciones permanentes a sus trabajadores para mejorar su desempeño laboral	1	5.00	1	5.00	0		9	45.00	9	45.00	20	100.00
10	Cree Ud. que las capacitaciones son importantes para poder mejorar las estrategias de aprendizaje para lograr un mejor desempeño laboral.	2	10.00			1	5.00	7	35.00	10	50.00	20	
11	Cree que las gratificaciones que perciben por parte de su empleador les ayudan a solventar más los gastos de su familia	2	10.00			3	15.00	11	55.00	4	20.00	20	
12	Cree Ud. Que el empleador cumple con otorgarle su día de descanso durante la semana y feriados	2	10.00	0		4	20.00	7	35.00	7	35.00	20	
	TOTAL	7	35	1	5	8	40	34	170	30	150	80	100

Fuente: Figura 4



Análisis de la Variable Desempeño laboral

Tabla 13

Análisis de la Variable Desempeño laboral

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
13	Cumple con sus horarios de trabajo establecidos.	1	5.00	0		3	15.00	4	20.00	12	60.00	20	100
14	Automatiza procesos con el uso de elementos informáticos, cuando es necesario.	1	5.00	0		1	5.00	7	35.00	11	55.00	20	
15	Cumple Ud. a tiempo con sus labores encomendadas	4	20.00	6	30.00	4	20.00	3	15.00	3	15.00	20	
16	Consigue realizar la misma actividad en un menor tiempo establecido normalmente	1	5.00	5	25.00	5	25.00	3	15.00	6	30.00	20	
17	Es Ud. capaz de liderar un equipo de trabajo	1	5.00	7	35.00	6	30.00	2	10.00	4	20.00	20	
18	Motiva a su equipo de trabajo a cumplir con los objetivos de la empresa	2	10.00	3	15.00	6	30.00	3	15.00	6	30.00	20	
19	Es Ud. capaz de pedir apoyo a sus compañeros cuando requiera de su colaboración	2	10.00	5	25.00	3	15.00	7	35.00	3	15.00	20	
20	Promueve la participación de todos los colaboradores de su equipo para desarrollar mejor sus labores.	2	10.00	4	20.00	9	45.00	0		5	25.00	20	



21	Le brindan la oportunidad de lograr un ascenso en la organización	1	5.00	2	10.00	6	30.00	3	15.00	8	40.00	20	
22	Es responsable en todos los aspectos en su área de trabajo	4	20.00	2	10.00	6	30.00	2	10.00	6	30.00	20	
23	Tiene los conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de su puesto	2	10.00	3	15.00	4	20.00	4	20.00	7	35.00	20	
24	Conoce Ud. todas sus responsabilidades como colaborador de la empresa	4	20.00	5	25.00	4	20.00	2	10.00	5	25.00	20	
TOTAL		25	125	42	210	57	285	40	200	76	380	240	100

Fuente: Figura 5