

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**



**TESIS**

**“SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA MINERA LIMATA LIMITADA,  
PERIODO 2022”**

**PRESENTADA POR:**

**WALTER FROYLAN LUQUE MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PUBLICO**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



14.84%

SIMILARITY OVERALL

0%

POTENTIALLY AI

SCANNED ON: 21 NOV 2023, 5:12 PM

### Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL  
1.39%

CHANGED TEXT  
13.44%

### Most likely AI

Highlighted sentences with the lowest perplexity, most likely generated by AI.

LIKELY AI  
0%

HIGHLY LIKELY AI  
0%

## Report #18845337

WALTERFROYLAN LUQUE MAMANI “SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA MINERA LIMATA LIMITADA, PERIODO 2022” RESUMEN

El estudio titulado “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, Periodo 2022”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022. La población estuvo conformada por 68 trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, el muestreo fue no probabilístico, por ende se tomó como muestra al 100% de la población.

3 4 5 8 11 13

Estainvestigación es de nivel descriptivo - correlacional, el enfoque que presenta la siguiente investigación es cuantitativo, el diseño fue no experimental transversal. Latécnica que se utilizó en el presente proyecto de investigación fue la encuesta y el instrumento que se utilizaron fueron los cuestionarios. Obteniendo los siguientes resultados: el 38% de la población no está de acuerdo con la remuneración que recibe en la Cooperativa Limata Limitada, el 31% afirma que la cooperativa no brinda incentivos laborales y el 41% expresa que no suelen recibir una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas. Asimismo, el 13% manifiesta que no suelen programar ni organizar sus trabajos durante sus jornadas

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**  
**TESIS**

**“SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA MINERA LIMATA LIMITADA,  
PERIODO 2022”**

**PRESENTADA POR:**

**WALTER FROYLAN LUQUE MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO

PRESIDENTE

:

  
M.Sc. MARLENE CUSI MONTESINOS

PRIMER MIEMBRO

:

  
Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Mg. CELIA VERENISSEE ORTIZ DE ORUE ROJAS

ASESOR DE TESIS

:

  
Mg. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Líneas de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 28 de noviembre del 2023

## DEDICATORIA

A Dios, por darme fortaleza para seguir adelante, por los triunfos y momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día, haberme enseñado el camino y permitido llegar hasta este momento importante de mi formación profesional; quien me guió y dio su bendición para que pueda cumplir con las metas trazadas.

A mis padres, quienes me concedieron la vida, comprensión, sabiduría, honestidad, son mi mayor inspiración y más grandes maestros a ellos les debo todo lo que soy.

## AGRADECIMIENTOS

A Dios y a mi familia por darme la oportunidad de seguir el camino adecuado, deseo de superación y que me ha permitido alcanzar una nueva etapa en mi vida.

Mi más cordial agradecimiento a la Universidad Privada San Carlos Puno, por permitirme seguir progresando académicamente, y como profesional poder enfrentar de manera eficiente los nuevos retos que nos exige nuestro entorno laboral.

A los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad por contribuir en mi formación profesional que me sirve y servirá durante mi vida profesional, asimismo por brindarnos y compartir sus conocimientos y experiencias.

A mis miembros jurados revisores de la presente tesis; M.Sc. Marlene Cusi Montesinos, Dr. Heber Nehemias Chui Betancur y Mg. Celia Verenisse Ortiz De Orue Rojas, por las sugerencias y aportes que me brindaron para la culminación y fortalecimiento del trabajo de investigación.

A mi asesor de tesis Mg. Luis Alberth Rossel Bernedo, que me ha orientado y guiado en la elaboración de la presente tesis.

Y finalmente, aunque no en menor grado, a mis amigos por su apoyo, comprensión, paciencia y ánimo haciendo posible la culminación de este trabajo de investigación.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>13</b>
1.1.1. Problema General	15
1.1.2. Problemas Específicos	15
<b>1.2. ANTECEDENTES</b>	<b>15</b>
1.2.1. Antecedentes Internacionales	15
1.2.2. Antecedentes Nacionales	18
1.2.3. Antecedentes Regionales	24
<b>1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO</b>	<b>26</b>
1.3.1. Objetivo General	26
1.3.2. Objetivos Específicos	27

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>28</b>
2.1.1. Sistema de compensación salarial	28
2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	35
<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>42</b>
<b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>44</b>
2.3.1. Hipótesis General	44
2.3.2. Hipótesis Específicas	44

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>45</b>
<b>3.2. TAMAÑO DE MUESTRA</b>	<b>45</b>
3.2.1. Población de la Investigación	45
3.2.2. Muestra de la Investigación	46
<b>3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS</b>	<b>46</b>
<b>3.4. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES</b>	<b>46</b>
3.4.1. Variable Independiente: Sistema de compensación salarial	46
3.4.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral	47
<b>3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO</b>	<b>50</b>
3.5.1. Técnica	50
3.5.2. Instrumento	50
3.5.3. Técnicas de Análisis de Datos	51

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

<b>4.1. RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS</b>	<b>52</b>
---	-----------

4.1.1. Objetivo General	52
4.1.2. Objetivo Específico N° 01	54
4.1.3. Objetivo Específico N° 02	56
4.1.4. Objetivo Específico N° 03	58
<b>4.2. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL</b>	<b>60</b>
<b>4.3. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>66</b>
<b>DISCUSIÓN</b>	<b>73</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>78</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>80</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>82</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>89</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 01:</b> Operacionalización de variables	48
<b>Tabla 02:</b> Relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.	52
<b>Tabla 03:</b> Relación entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.	54
<b>Tabla 04:</b> Relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.	56
<b>Tabla 05:</b> Relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.	58
<b>Tabla 06:</b> Resultados de la dimensión “Salario base”	60
<b>Tabla 07:</b> Resultados de la dimensión “Incentivos salariales”	62
<b>Tabla 08:</b> Resultados de la dimensión “Prestaciones”	64
<b>Tabla 09:</b> Resultados de la dimensión “Conocimiento para ejercer el cargo”	66
<b>Tabla 10:</b> Resultados de la dimensión “Responsabilidad”	67
<b>Tabla 11:</b> Resultados de la dimensión “Adaptación”	68
<b>Tabla 12:</b> Resultados de la dimensión “Desarrollo en el cargo”	69
<b>Tabla 13:</b> Resultados de la dimensión “Iniciativa y creatividad”	70
<b>Tabla 14:</b> Resultados de la dimensión “Sentido de pertenencia”	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 01:</b> Resultados de la dimensión “Salario base”	61
<b>Figura 02:</b> Resultados de la dimensión “Incentivos salariales”	63
<b>Figura 03:</b> Resultados de la dimensión “Prestaciones”	65
<b>Figura 04:</b> Resultados de la dimensión “Conocimiento para ejercer el cargo”	66
<b>Figura 05:</b> Resultados de la dimensión “Responsabilidad”	67
<b>Figura 06:</b> Resultados de la dimensión “Adaptación”	68
<b>Figura 07:</b> Resultados de la dimensión “Desarrollo en el cargo”	69
<b>Figura 08:</b> Resultados de la dimensión “Iniciativa y creatividad”	70
<b>Figura 09:</b> Resultados de la dimensión “Sentido de pertenencia”	71

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz de Consistencia	90
<b>Anexo 02:</b> Instrumento de recolección de datos N° I	91
<b>Anexo 03:</b> Instrumento de recolección de datos N° II	93
<b>Anexo 04:</b> Ficha de validación de instrumento	95
<b>Anexo 05:</b> Base de Datos	99
<b>Anexo 06:</b> Cuestionario aplicado	102
<b>Anexo 07:</b> Evidencias de la aplicación de los instrumentos	106

## RESUMEN

El estudio titulado “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, Periodo 2022”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022. La población estuvo conformada por 68 trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, el muestreo fue no probabilístico, por ende se tomó como muestra al 100% de la población. Esta investigación es de nivel descriptivo - correlacional, el enfoque que presenta la siguiente investigación es cuantitativo, el diseño fue no experimental transversal. La técnica que se utilizó en el presente proyecto de investigación fue la encuesta y el instrumento que se utilizaron fueron los cuestionarios. Obteniendo los siguientes resultados: el 38% de la población no está de acuerdo con la remuneración que recibe en la Cooperativa Limata Limitada, el 31% afirma que la cooperativa no brinda incentivos laborales y el 41% expresa que no suelen recibir una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas. Asimismo, el 13% manifiesta que no suelen programar ni organizar sus trabajos durante sus jornadas laborales, el 16% no suelen cumplir con sus trabajos de acuerdo con las instrucciones encomendadas y el 13% dijo que no se sienten satisfechos de trabajar en la Cooperativa Limata Limitada. El estudio concluye que existe relación positiva entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.684 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01.

**Palabras clave:** Sistema de compensación salarial y desempeño laboral.

## ABSTRACT

The study titled "Salary compensation system and work performance of the workers of the Cooperativa Minera Limata Limitada, Period 2022", with the objective of determining the relationship that exists between the salary compensation system and the work performance of the workers of the Cooperative. Minera Limata Limitada, period 2022. The population was made up of 68 workers from the Cooperativa Minera Limata Limitada, the sampling was non-probabilistic, therefore 100% of the population was taken as a sample. This research is at a descriptive - correlational level, the approach presented in the following research is quantitative, the design was non-experimental cross-sectional. The technique that was used in this research project was the survey and the instrument that was used was the questionnaires. Obtaining the following results: 38% of the population does not agree with the remuneration they receive in the Cooperativa Limata Limitada, 31% affirm that the cooperative does not provide work incentives and 41% express that they do not usually receive variable remuneration in function to achieve your established goals. Likewise, 13% state that they do not usually schedule or organize their work during their work days, 16% do not usually carry out their jobs in accordance with the instructions given and 13% said that they do not feel satisfied working at the Limata Cooperative. Limited. The study concludes that there is a positive relationship between the salary compensation system and the work performance of the workers of the Cooperativa Minera Limata Limitada, period 2022, the relationship found between both variables was 0.684, representing this result as moderate with a statistical significance of  $p = 0.001$  being less than 0.01.

**Keywords:** Salary compensation system and job performance.

## INTRODUCCIÓN

La economía se dinamiza con la colaboración entre organizaciones, siendo la compensación salarial y el desempeño laboral cruciales para trabajadores y empleadores. El empleador busca rendimiento laboral óptimo y capacita empleados para metas. El desempeño es una métrica utilizada por las organizaciones para evaluar su eficacia, establecer metas y objetivos es el objetivo organizacional más crucial. La información del desempeño laboral se mantiene confidencial dentro de la empresa.

La inequidad salarial afecta a quienes perciben el salario mínimo, provocando desigualdad e insatisfacción tanto en el sector público como en el privado. Esto puede generar desigualdad e insatisfacción entre los compañeros de trabajo si algunos reciben el pago mínimo necesario mientras trabajan. Las tareas de los trabajadores con salario mínimo son esenciales para el funcionamiento, estabilidad y crecimiento de la organización. La insatisfacción salarial impacta en el rendimiento laboral, afectando la identificación del trabajador con su lugar de trabajo.

La presente investigación se justifica porque a medida que avanza se ponen a prueba teorías sobre la compensación salarial y el desempeño laboral. Adicionalmente, brinda a la organización la oportunidad de mejorar su estructura salarial para lograr resultados favorables a través de la productividad de sus empleados. Esta oportunidad permite conocer el nivel de desempeño laboral que tiene el empleado en cuanto al salario, incentivos y bonos que recibe.

Asimismo, esta investigación le permite al empleador comprender que los costos asociados a la compensación salarial acorde a sus metas de largo plazo son una inversión que mejora la productividad de su fuerza laboral y el logro de sus metas, logrando incrementar la rentabilidad de la empresa. Sin embargo, la investigación actual

brinda la oportunidad de conocer qué tan satisfecho está un empleado con su pago, incentivos y bonos, y también le da a la empresa la oportunidad de mejorar su estructura salarial para aumentar la productividad de los empleados y producir resultados favorables.

De manera similar, el objetivo de este proyecto de investigación es comprender la naturaleza del sistema actual de compensación salarial y desempeño laboral. con el fin de identificar los malestares que dificultan el sano desarrollo del desempeño laboral en la Cooperativa Limitada Limata. Cabe señalar que el principal factor que influye en la creación de valor, tanto para los trabajadores como para los ciudadanos, es el capital humano. Del mismo modo, este estudio se realizó para identificar los problemas causados por la compensación de salarios bajos.

Por lo tanto la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los temas considerados en la tesis, en consecuencia se tiene; El capítulo uno, donde se expone el problema considerado, antecedentes de la investigación y objetivos; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico, marco conceptual e hipótesis de investigación; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se llegaron a conseguir durante la investigación, luego se pasa a detallar las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía y por último los anexos que refuerzan la investigación con evidencias consideradas.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, muchas organizaciones se encuentran bajo una intensa presión, por lo que buscan mejores formas de administrar sus operaciones. Sin embargo, no pueden hacerlo sin darse cuenta del papel que juega el talento humano en el logro o fracaso de los objetivos institucionales. Por ello, es fundamental tener una buena cultura política, organizacional y no descuidar un buen ambiente de trabajo en proceso de desarrollo continuo (Martínez et al., 2018).

A nivel nacional, Perú no le daba un alto valor al capital humano, por lo que hasta el año 2020, las empresas que operaban en suelo peruano no trataban a sus empleados con el suficiente respeto. Estas empresas creían que proporcionarles a los trabajadores un salario y algunas otras formas de compensación sería suficiente, pero no reconocieron uno de los factores más importantes para el crecimiento empresarial (Pérez, 2019).

Para cumplir con los objetivos organizacionales, la compensación salarial debe ser una respuesta a las necesidades de la fuerza laboral y del entorno en el que se desarrolla. La compensación salarial es una de las herramientas más poderosas para motivar y comunicarse con los empleados, según una investigación. Las empresas deben contar con un sistema de compensación salarial que asegure la gestión eficiente de uno de los



costes operativos más significativos, cuyo principal objetivo es lograr el equilibrio necesario para obtener el desempeño laboral esperado, a la vez que sirve como herramienta motivadora para atraer y retener el talento de la bolsa de recursos humanos. Cada negocio necesita crear su propio modelo basado en factores como tamaño, recursos, competencia, objetivos, valores, etc (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

El empleador debe seguir una estrategia claramente definida, saber hacia dónde va, poder medir los resultados esperados, conocer a las personas que tiene e identificar las métricas asociadas a las personas, no a los puestos, que son críticas para producir esos resultados. No es necesario compensar a todos los trabajadores de la empresa; en cambio, es suficiente compensar solo a los empleados clave que producen los resultados esperados (Sánchez, 2023).

No obstante, en la Cooperativa Limata Limitada existen algunas limitaciones que no están contribuyendo al buen desempeño laboral de los trabajadores, estos son los siguientes:

Existe incumplimiento de los pagos programados por concepto de compensación salarial que reciben algunos empleados de la Cooperativa. Además, los trabajadores creen que no están recibiendo recompensas, elogios, condecoraciones, aumentos de sueldo u otros beneficios por la productividad laboral que han logrado. La Cooperativa ofrece igualmente condiciones de trabajo inadecuadas para asegurar que los empleados se desempeñen bien en el trabajo. Además, no se les brindan las herramientas adecuadas y suficientes para llevar a cabo las tareas y metas que les han sido asignadas.

### **1.1.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022?

### **1.1.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022?

## **1.2. ANTECEDENTES**

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Salcedo (2020) realizó una investigación en Buenos Aires - Argentina; titulada “La influencia de las compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento humano de acuerdo a la diversidad generacional”. La meta fue identificar los intereses múltiples de los empleados en las empresas y reconocer las diferentes motivaciones a las que responden. Asimismo, llegó a las siguientes conclusiones: El mundo de hoy exige buenas empresas para trabajar, también llegó a las siguientes conclusiones. Nos vemos obligados a modificar rápidamente nuestros planes comerciales en respuesta a sus demandas como resultado de los cambios continuos por los que estamos pasando. Debido a la diversidad de intereses que representa su capital humano, así como su compensación y beneficios, todas las empresas deben evaluar

continuamente cómo están gestionando su talento. Ha llegado el momento de que las empresas que aún no han desarrollado estos componentes comiencen a crear y ajustarse a los nuevos paradigmas de trabajo. Siempre y cuando no quieran quedarse fuera del mercado laboral por el relevo generacional y su carácter hipercompetitivo. En la actualidad conviven distintas generaciones en el ámbito laboral. Son las generaciones Baby Boomer, Generación X, Millennial y Centenario. Por lo tanto, las empresas tienen dificultades para comprender cómo las diferentes generaciones ven el lugar de trabajo, qué los motiva a trabajar, qué esperan de la organización para la que trabajan y qué preocupaciones pueden tener.

Arrieta & Diaz (2019) realizaron una investigación en Bogotá - Colombia; titulada "Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia". El propósito del estudio fue describir el nivel de vida y salario de los trabajadores colombianos. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: Existe una correlación significativa entre los factores y/o características de la Calidad de vida laboral y la compensación salarial una vez obtenidos y explicados los objetivos específicos que componen la investigación. De manera similar, se han realizado pocos estudios para arrojar luz sobre la naturaleza del fenómeno CVL a pesar de las implicaciones sociales y organizativas. Sin embargo, se puede deducir que la frase "calidad de vida laboral" se refiere a la preocupación actual por la salud y el bienestar de cada empleado para que pueda desempeñar su trabajo de la mejor manera posible y lograr un equilibrio entre lo laboral y lo personal y vida familiar. En consecuencia, factores fuera del ámbito laboral que forman parte de la vida cotidiana de una persona (como su familia, amigos, red de contactos, actividades de ocio y tiempo libre) también inciden en su vida laboral. Debido a esta interdependencia, existe una fuerte relación entre las actividades extracurriculares y el empleo remunerado que afecta

no solo la forma en que se compensa a los trabajadores por su tiempo, sino también la forma en que las personas viven sus vidas y cómo son percibidas por la sociedad.

Gómez (2021) realizó una investigación en Bucaramanga - Colombia; titulada "Salario emocional y su relación con la fidelización del talento humano y el desempeño laboral, en las entidades eclesiósticas de la arquidiócesis de Bucaramanga". Determinar la relación entre la lealtad del talento humano y el desempeño de los empleados fue el objetivo general del estudio. Del mismo modo, el estudio llega a la conclusión de que existe una fuerte conexión entre la remuneración emocional y el desempeño laboral. Como resultado, uno de los principales impulsores de la motivación de los empleados es el salario emocional, que permite a los miembros del personal permanecer dedicados a la organización y mejorar su rendimiento laboral. De igual forma, se evidencia que se ha extendido por toda la organización porque el salario emocional está garantizado. Todos los grupos organizacionales ven favorablemente a Bucaramanga, y se destaca que los únicos indicadores que se ven afectados son el crecimiento personal y profesional de los coordinadores, los cuales son vistos favorablemente en este sentido. Esto sugiere que hay espacio para una mayor mejora institucional en esta área.

Aguilar & Ortiz (2019) realizaron una investigación en la ciudad de Milagro - Ecuador; titulado "Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos marcimex S.A. de la ciudad de Milagro". El propósito de la investigación fue determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los empleados de Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro. La relación laboral requiere de sinceridad, confianza mutua y no depende exclusivamente de los incentivos salariales para solucionar problemas de productividad. Dado que influyen otros factores como el marketing, la calidad de los productos y la competencia entre empresas similares. El incentivo no salarial depende de actividades motivacionales agregadas a las

políticas empresariales para reforzar la conducta laboral. Sin capacitación empresarial, no se pueden dar incentivos masivos y fluidos, los trabajadores pueden sentirse engañados si no se dan los incentivos. Los incentivos deben basarse en prácticas exitosas de grandes empresas internacionales y adaptarse a las necesidades y expectativas de los vendedores milagreños.

Molina (2019) realizó una investigación en Ambato - Ecuador; titulada “Influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros”. El estudio buscó evaluar el efecto de un plan de compensación financiera en la motivación del personal de empresas de seguros. Se determinó una correlación entre la compensación financiera y la motivación laboral en el personal de empresas del sector seguros. No se encontró evidencia de interés en compensaciones adicionales a las establecidas en la ley en las empresas de seguros al evaluar la compensación financiera de sus trabajadores a través de pruebas pertinentes. Se analizaron los datos obtenidos mediante encuestas y pruebas en personal de empresas del sector seguros. El estudio reveló que la motivación laboral es baja en las compañías de seguros, ya que la mayoría de los empleados trabajan por sueldo.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Velasquez (2022) realizó una investigación titulada “Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022”. El objetivo principal del estudio fue establecer la relación entre salario y rendimiento laboral en una institución pública de Lima en 2022. La compensación laboral de los empleados está directamente relacionada con su desempeño en el trabajo; a mayor desempeño, mayor compensación. Dado que se descubrió a través del análisis de la prueba no paramétrica, se encontró el coeficiente de Pearson de 0,449, que denota una correlación moderada entre las variables. Sin embargo, el valor p de 0.008 contrasta esto. Los datos (Compensación

Salarial y Desempeño Laboral), según la prueba de normalidad de Shapiro Wilk realizada en una muestra de 61 empleados, muestran una distribución normal.

Chávez & Villegas (2019) realizaron una investigación titulada “Sistema de remuneración y evaluación laboral de los empleados de Tecno Sanpf Peru SRL - Cajamarca 2019”. El objetivo principal del estudio era ver si había alguna correlación entre el desempeño de los empleados y el sistema de compensación salarial. Se concluye que la empresa necesita mejorar su sistema de compensación salarial de los empleados ya que, según un índice de insatisfacción de los trabajadores del 53 por ciento, esto afecta el desempeño de cada empleado y, en consecuencia, se verá reflejado en los resultados de la empresa. La conclusión sobre el desempeño de los trabajadores en el trabajo es que se encuentran en gran medida insatisfechos, lo cual se debe a los avances tecnológicos, el hecho de que aún carecen de la educación o habilidades completamente desarrolladas para sus roles, y la dificultad que tienen para encontrar el financiamiento para la capacitación sin el apoyo de la empresa. Además, no les importa si completan sus tareas en los plazos establecidos; esto depende en gran medida de los requisitos de su jefe inmediato. Como resultado, la forma en que un empleador motiva y recompensa a su personal para mejorar el desempeño y el desempeño influye en gran medida en el desempeño laboral.

Flores (2019) realizó una investigación titulada “Sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca”. La investigación se llevó a cabo para conocer el sistema de compensación salarial y el desempeño de los trabajadores. En este estudio se describen los elementos principales del sistema de compensación salarial, junto con sus niveles de desempeño. También se examina la relación entre estas dos variables. Adicionalmente, se determinó que existe una correlación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño

laboral de los trabajadores. El 52% de los encuestados cree que la falta de un sistema efectivo para asignar la compensación y la insuficiencia de los bonos de desempeño contribuyen a la influencia entre estas variables de estudio en ocasiones. El salario base de los empleados tiene un gran impacto en su desempeño en el trabajo de manera similar. El 83% de los encuestados siente que no está de acuerdo con la forma en que se determina la compensación, no está de acuerdo con la compensación que recibe, la mayoría tiene más de dos años recibiendo la misma compensación y la compensación recibida no cumple los requisitos que establece la ley. Estos encuestados también entienden que al revertir la situación negativa actual, el impacto del salario base en el desempeño laboral será aún más evidente.

Estela & Hernandez (2019) realizaron una investigación titulada “Relación entre compensación salarial y desempeño laboral en Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2019”. El propósito del estudio fue establecer la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación concluye lo siguiente: El sistema de compensación salarial tiene una correlación positiva del 97% con el desempeño laboral de los trabajadores. La estructura salarial deficiente afecta el desempeño laboral y la productividad de la empresa. La correlación Rho de Spearman indica una correlación positiva muy fuerte (0. La correlación entre estas dos variables es estadísticamente muy significativa al nivel de 0.001 (menor del 0.01), con una probabilidad de error inferior al 1% en 146 casos correlacionados. El desempeño laboral de los trabajadores tiene una relación positiva del 50% con el salario base. Esto demuestra que hay una falta en la remuneración que recibe un empleado por realizar su trabajo, sin tener en cuenta ciertos pagos adicionales, como bonificaciones o incentivos.

Carnaqué (2019) realizó una investigación titulada “Compensación y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo - 2019”. El estudio

busca analizar la conexión entre la compensación laboral y el desempeño de los empleados. El estudio concluye que la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral es positiva y alta, con un índice de correlación de 0.705, lo cual implica que mejorar la compensación salarial incrementará el desempeño laboral. La permanencia en el mercado está asegurada para las empresas con personal altamente productivo y adaptable. No hay un sistema de compensación salarial establecido. El trabajador obtiene remuneración, beneficios e incentivos a través de negociación directa con la gerencia. No hay un equipo para diseñar un plan de gestión del talento humano y no se han analizado aspectos como la cantidad de trabajadores, ubicación, salarios, competencias requeridas y cómo adaptarse a los cambios sin retrasar los objetivos organizacionales.

Villena (2022) realizó una investigación titulada “Remuneración y rendimiento de los empleados del departamento de recursos humanos de la municipalidad provincial de Trujillo en 2022”. El objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de recursos humanos. De la misma manera, los hallazgos de la investigación indican que la correlación entre CS y DL, determinada por el análisis estadístico Rho de Spearman, es muy alta positiva, midiendo 0.823\*\*, con un valor de p de 0.001 (p-valor 0.05), y que cuanto mayor sea la compensación salarial de los colaboradores del MPT en el departamento de recursos humanos en 2022, mayor será el compromiso organizacional. Por otra parte, el 82,5% de los colaboradores del MPT del área de recursos humanos afirmó que el nivel de compensación salarial en esa área es medio en comparación con el resto, indicando que es de nivel bajo y alto. Se obtuvieron resultados similares cuando se examinó la correlación entre el salario básico y el desempeño laboral utilizando el análisis



estadístico Rho de Spearman. La correlación fue moderadamente positiva (0,584) con un valor de p de 0,001 (valor de p 0,05).

Camayo (2021) realizó una investigación titulada “Sistema de compensación basado en la producción para el desempeño laboral en la empresa VSI Industrial SAC”. El estudio busca establecer un vínculo entre el Sistema de Compensación y el rendimiento laboral, según la producción de los trabajadores. La investigación concluye lo siguiente: Se determina que hay una correlación entre el bono de la empresa y el desempeño laboral de los empleados, ya que a mayor incentivo y compensación, mayor motivación y valoración del trabajo por parte de los trabajadores. Logramos aumentar la producción al reducir el ausentismo y la rotación en nuestro personal de producción en la línea sanitaria. La propuesta para el sistema de Compensaciones incluye tres puntos: mejorar la remuneración basada en las funciones de cada trabajador, ofrecer capacitación relacionada con sus actividades laborales y proporcionar incentivos económicos por logros y puntualidad, combinados con reconocimientos no pecuniarios para fomentar la motivación y rentabilidad del empleado.

Tantalean (2021) realizó una investigación titulada “Administración de remuneración y rendimiento de empleados en la Empresa San Martín S.A. - Moyobamba 2021”. El objetivo fue determinar la relación entre compensaciones salariales y desempeño laboral. Debido a que las variables no fueron alteradas y los datos fueron recolectados en un momento específico, la investigación se enmarca en el nivel de estudio básico, tipo descriptivo-correlacional. La investigación también llegó a la conclusión de que existía una relación entre el manejo de las compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores. Según el estadístico R de Pearson, esta correlación resultó ser de 0.682, lo que indica que la gestión de las compensaciones salariales tiene un impacto del 46.5% en el desempeño laboral. En este estudio, se examinó la relación entre la

compensación económica y el desempeño laboral de los empleados. De acuerdo con la estadística R de Pearson, se encontró una correlación entre las dos variables de 0.607, lo que indica que la compensación financiera tiene un impacto de 36.8% en el desempeño de los empleados.

Saldívar & Baca (2019) realizaron una investigación titulada “Factores preponderantes de motivación en el personal operario de la Empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A -sede Arequipa, 2019”. El propósito de la investigación fue identificar los factores motivacionales en el personal operario de la empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A. durante 2019, en la sede de Arequipa. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Los factores externos, como la seguridad y el bienestar laboral, los salarios y beneficios, y el desarrollo de capacidades, son los que más impulsan al personal operativo de la empresa Servicios Integrados de Limpieza. Dado que les habilita para el desempeño de sus funciones y la empresa brinda programas de bienestar, la percepción que tienen los empleados sobre la seguridad y el bienestar en el trabajo es positiva. De manera similar a como lo indicaron las respuestas proyectadas, las percepciones de los empleados sobre sus puestos de trabajo en cuanto a sus aptitudes, talentos y habilidades en los roles asignados son favorables porque creen que están en línea con sus competencias. Esto se debe a que el perfil del puesto no exige muchos requisitos. Al igual que los espacios del lugar de trabajo suelen ser adecuados para llevar a cabo sus funciones, el tiempo asignado para hacerlo se considera inadecuado porque el trabajo generalmente se termina a tiempo.

López (2019) realizó una investigación titulada “Diseño de un programa de compensación en la entidad pública para la atracción y retención de sus colaboradores. Estudio de caso OSINERGMIN”. El propósito es diseñar un programa de compensaciones para el Organismo Supervisor de la Energía y Minería que atraiga y retenga al personal idóneo.

El programa propuesto se enfoca exclusivamente en la compensación no monetaria para mejorar la motivación y el bienestar laboral del colaborador mediante actividades y programas. Se tiene en cuenta el nivel actual de satisfacción laboral a través de una encuesta que abarca aspectos como compensación salarial, desempeño y reconocimiento, balance vida trabajo, formación y desarrollo, y plan de beneficios, para el diseño de este programa. La investigación revela que los factores principales de atracción son el prestigio de la institución y un sueldo superior al mercado (52% y 30% respectivamente). Asimismo, la relación laboral influye en el retiro del empleado junto con la búsqueda de mejores oportunidades. Los colaboradores tienen una satisfacción laboral generalmente inferior al 50%.

### **1.2.3. Antecedentes Regionales**

Umiña (2019) realizó una investigación titulada “Influencia del Desempeño Laboral en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Capachica año 2019”. Busca determinar la influencia del desempeño laboral en la gestión de la Municipalidad Distrital de Capachica. La investigación arrojó los siguientes resultados: Más del 50% del personal de la municipalidad tiene educación universitaria avanzada, el 62.50% se mantienen actualizados, y más del 80% autofinancia sus cursos. Esto demuestra que el perfil de los puestos tiene una influencia positiva en la gestión municipal. Noventa y nueve punto noventa dos por ciento de los empleados municipales cumplen con sus funciones asignadas y se preocupan por el servicio a la población. Se concluye que hay una relación positiva significativa entre el desempeño laboral y la gestión municipal de la municipalidad.

Tapia (2021) realizó una investigación titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA - Puno, periodo 2021”. El objetivo de este estudio fue analizar la

relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados. Se encontró una correlación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral, con un valor de significatividad de 0.001. La prueba de correlación de Spearman muestra una correlación positiva muy fuerte 0.809\*\*, lo que implica que hay una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, el valor asignado por la mayoría de los trabajadores a las dimensiones de desarrollo, compensación y mantenimiento del talento humano es "no estoy de acuerdo ni en desacuerdo", lo que equivale a un nivel regular. De tal manera, al evaluar la variable de gestión del talento humano, se encontró que el 60.00% indicó que la capacitación, asesoría y promoción se muestra regularmente. Además, el 64.44% destacó que la remuneración, programas de incentivos, y beneficios y servicios se manifiestan en promedio regular. Del mismo modo, el 55.56% considera que la comunicación, motivación, seguridad e higiene laboral se presenta de manera regular.

Pumacajia (2019) realizó una investigación titulada "El impacto de la gestión del talento humano en el desempeño de la Maestría E.I.R.L. - Juliaca periodo 2019". La investigación buscó establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores. En la conclusión también se llegó a las siguientes conclusiones: Se comprobó que la variable factores tiene incidencia en la variable gestión del talento humano, que incluye el clima laboral, la planificación y la organización. Esto se demostró mediante un estadístico chi-cuadrado de independencia, que es significativo al 5% y explica cómo esta variable se ve directamente afectada por la variable de factores. Se utilizó un estadístico chi-cuadrado de independencia de 8.783, que no es significativo a un nivel del 5% y no demuestra que exista una relación entre estas variables, para confirmar que no hay incidencia entre la satisfacción del personal y el desempeño laboral. Se utilizó un estadístico chi-cuadrado de independencia, que es significativo al 5%, para determinar si existe incidencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

de los colaboradores. Esta estadística muestra que la gestión del talento humano influye directamente en la variable de desempeño laboral.

Condori (2020) realizó una investigación titulada “Análisis del desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión financiera de la gerencia de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Puno periodo 2020”. La investigación se centró en analizar cómo el rendimiento laboral del personal impacta en la gestión financiera de la gerencia de transporte y seguridad vial. El estudio concluyó que los factores deficientes del desempeño laboral del personal contratado para el área designada, como la falta de estabilidad y conocimientos del ROF y MOF, tienen relevancia en el primer objetivo. Asimismo, los activos totales han mejorado significativamente con una disminución del 16.36%, mientras que los pasivos totales han aumentado en un 110.95%. De la misma manera, la Municipalidad cuenta con los activos líquidos necesarios para cumplir con sus obligaciones urgentes o a corto plazo, según los índices de liquidez corriente, Prueba ácida y absoluta. Sin embargo, la Municipalidad tiene altos niveles de endeudamiento y esto causa problemas tanto con los proveedores como en sus resultados.

### **1.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

### 1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.
- Determinar la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.
- Determinar la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. Sistema de compensación salarial

Compensación es el pago por los servicios de alguien. Una recompensa es esencial para motivar a las personas en su rendimiento laboral mediante compensación, retroalimentación y reconocimiento. La compensación de empleados incluye remuneración, incentivos y beneficios (Fernandez, 2020).

Una serie de normas y métodos para establecer y mantener una distribución salarial justa y equitativa en una empresa. La gestión salarial afecta a todos los niveles y departamentos de la organización debido a su carácter integral en diferentes campos de actividad. También es un método de gestión utilizado por las empresas como estrategia de recursos humanos porque les permite mantener una fuerza laboral de alta calidad y motivar a los empleados con los conocimientos, habilidades, actitudes y habilidades necesarias para realizar su trabajo. Mejora efectiva del rendimiento.

La Administración de compensaciones es fundamental para alinear una organización y su cultura laboral con la estrategia comercial. Para gestionar la compensación, se requiere del gerente general y el responsable de RR.HH. Comunicar objetivos al definir

salarios, incentivos y prestaciones, y proveer conocimientos y herramientas para tomar decisiones efectivas.

Compensación y recompensa son sinónimos de retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La compensación es esencial para la gestión del personal en relación con su remuneración, retroalimentación y reconocimiento en la organización. Los aspectos de la compensación incluyen remuneración, incentivos y beneficios y servicios. Nadie trabaja gratis. Cada empleado muestra compromiso y entrega a la organización como socio, a cambio de una justa compensación. Las organizaciones invierten en compensación si reciben contribuciones alineadas con sus objetivos. Tres son los componentes de la remuneración total del empleado, derivados de ahí.

- a) **La remuneración básica:** Puede serlo por el sueldo, ya sea mensual o por hora. En economía, salario es el dinero recibido por un trabajador por vender su trabajo.
- b) **Incentivos salariales:** Son programas que premian empleados eficientes. Los incentivos pueden otorgarse de diferentes maneras, como bonificaciones por cumplir objetivos o recompensas por metas alcanzadas.
- c) **Beneficios:** Generalmente conocidos como remuneración indirecta. Se otorgan beneficios mediante diferentes programas (vacaciones, seguro de vida, transporte y restaurante subsidiados, etc.)

#### 2.1.1.1. Teorías de la gestión de compensaciones salariales

**Teoría de la Equidad:** Es la relación entre lo que uno da y lo que uno recibe, en comparación con lo que otros reciben por lo mismo. Según la teoría de la equidad, la motivación de los trabajadores depende de su satisfacción proporcional a sus esfuerzos. En el trabajo, el esfuerzo se recompensa con dinero. Las personas comparan sus logros laborales con los de otros en situaciones similares. Si los empleados perciben



disparidades en su entorno laboral, experimentarán estrés y buscarán resolverlo. La teoría de la equidad destaca la importancia de las percepciones individuales sobre la justicia de las recompensas y castigos en la motivación y satisfacción laboral (AITECO, 2022).

**Aportaciones del condicionamiento:** Esta teoría contrasta con otras teorías de compensación al creer que el entorno es el principal determinante de la mayoría de los comportamientos, en lugar de los procesos cognitivos y motivacionales internos. Considera el reforzamiento como crucial para controlar el comportamiento; el problema al investigar el condicionamiento operante en un entorno organizacional es en parte conceptual y en parte metodológico. En términos conceptuales, estos reforzamientos a menudo son inconsistentes e incompatibles con los conceptos originales. Medir los efectos del reforzamiento en la conducta es difícil en términos metodológicos (Unir, 2020).

**Teoría de la expectativa de X valor:** La teoría de Víctor Vroom se basa en el concepto de expectativa, que es la creencia de que un comportamiento específico llevará a un resultado particular. Los trabajadores confían en su trabajo para lograr los resultados esperados.

#### 2.1.1.2. Importancia del sistema de compensación salarial

El pago impacta directamente el nivel de vida, el estatus social y laboral de la mayoría de las personas. El pago de un trabajador afecta psicológicamente las posiciones de poder y autoridad en una empresa; los empleados son sensibles ante cualquier diferencia. Si el proceso de evaluación de puestos y desempeño en la empresa es transparente y todos conocen su funcionamiento, se reduce la posibilidad de que los empleados perciban el pago como injusto.

Las compensaciones tienen importancia estratégica porque afectan los resultados, guían a los empleados, responden a variables del mercado y promueven sistemas de compensación eficaces. Esto se logra a través de la consistencia interna, la competitividad y el reconocimiento individual (Daza et al., 2013).

#### 2.1.1.3. Concepto de remuneración

Cada empleado tiene interés en aportar su trabajo, compromiso y esfuerzo individual, así como sus conocimientos y habilidades, siempre que reciba una remuneración justa. Siempre que les ayudan a lograr sus objetivos, las empresas están interesadas en invertir en incentivos para los empleados (Sanzo, 2020).

Una definición similar de remuneración es que es el proceso que cubre todos los pagos o beneficios que reciben los empleados como resultado de su empleo en la empresa (Lopez, 2021).

#### 2.1.1.4. Los tipos de salarios

El salario se tiene en cuenta al evaluar el desempeño de una persona en el trabajo. La persona intercambia esfuerzo y tiempo por dinero al realizar una actividad diaria y mantener un nivel de desempeño en la organización. Hay tres tipos diferentes de pago: pago por hora, pago por desempeño y pago por tarea (Lucero, 2019).

- El pago basado en el tiempo que el empleado está disponible para la empresa se denomina salario por unidad de tiempo. Las personas están empleadas por hora o por mes porque la duración del tiempo se puede medir en horas, semanas, intervalos quincenales o meses.
- El término "salario por resultados" se refiere a la cantidad o número de artículos u obras que produce el individuo. Abarca premios a la producción (gratificaciones por

productividad alcanzada o negocios realizados) y sistemas de incentivos (comisiones o porcentajes).

- El salario de un empleado proviene de los dos tipos anteriores, es decir, una persona que trabaja una jornada laboral y determina su salario de acuerdo con la cantidad de producto que produce (Ramirez, 2019).

#### 2.1.1.5. La composición de los salarios

Los salarios están condicionados por factores internos y externos. La definición de los salarios es complicada y abarca muchas decisiones debido a la interacción de factores internos y externos con diversos impactos en los salarios. Estos factores pueden influir en su aumento o disminución de manera individual o conjunta. Normalmente, al fijar los salarios se toman en cuenta los elementos internos y externos que conforman el sueldo (Rodriguez, 2022).

#### 2.1.1.6. Dimensiones del sistema de compensación salarial

Es necesario predefinir la calidad de vida de los empleados para evitar problemas en el Sector Salud y en otros sectores en los países latinoamericanos.

- **Salario base:** Es el sueldo que un empleado recibe por su trabajo, sin incluir bonificaciones o beneficios adicionales. El salario es la compensación que el empleador debe pagar por el trabajo, establecido por unidad de tiempo y de forma constante en su percepción. La mayoría de las compañías basan el salario inicial en una estructura salarial nacional, por lo que los empleados extranjeros son valorados y clasificados de acuerdo a esta estructura.
- **Incentivos salariales:** El dinero satisface necesidades; no obstante, utilizarlo como incentivo para aumentar la productividad es difícil. Primero, por la falta de fondos

ilimitados. Los recursos siempre serán insuficientes para satisfacer las necesidades según un principio económico. Existe escasa información acerca de la importancia del dinero para las personas y su conexión con el rendimiento real. Los programas de incentivos recompensan individualmente a los trabajadores en función de su desempeño. Los salarios variables son programas grupales que relacionan la compensación con la productividad u otro índice de rentabilidad de la compañía. En todos los planes de incentivos, se remunera a los trabajadores según su desempeño.

- **Prestaciones (beneficios):** Los empleados desean más beneficios y las empresas quieren reducir los costos y beneficios. Las jubilaciones son una preocupación debido al impacto de las prestaciones en los pasivos contingentes.

#### 2.1.1.7. Características de un buen sistema de remuneración

- **Justo:** Tanto el esfuerzo como el resultado deben ser compensados.
- **Fácil de calcular:** El empleado debe tener acceso a la información sobre su salario en todo momento.
- **Flexible:** Cualquier cambio realizado por la empresa debe ser permitido por el sistema de compensación sin ser rechazado.
- **Único:** Un sistema único para toda la organización.
- **Motivador:** No le restrinja la compensación.
- **Coherente:** Para preservar la equidad salarial de la empresa (Andrés, 2019a).

#### 2.1.1.8. Objetivos del sistema de remuneración

Los objetivos del sistema de remuneración son los siguientes:

- Captar y retener talentos.
- Promover su participación y compromiso personal.
- Incrementar la productividad y calidad del trabajo.
- Controlar los costos laborales.
- Ser justo y equitativo.
- Cumplir con las leyes laborales vigentes.
- Apoyar al logro de los objetivos organizacionales.
- Brindar un buen clima laboral (Llanos, 2022).

#### 2.1.1.9. Clasificación de las prestaciones

Se pueden clasificar las prestaciones de varias formas. Sin embargo, aquí se analizarán de este modo: pensiones y seguros; aspectos legales y de seguridad social; otras ventajas y servicios laborales.

- **Pensiones y seguros:** Las pensiones por jubilación ofrecidas por algunas instituciones públicas y privadas resultan ser las prestaciones más caras, ya que representan un gasto fijo para aquellos empleados que han trabajado durante ciertos años y han alcanzado una edad determinada. Los seguros son una prestación importante en términos de costos. Debido a su relevancia, las prestaciones de jubilación y seguro serán analizadas posteriormente en este capítulo. Por ahora, se examinarán de manera breve distintos tipos de seguros.
- **Seguros de vida:** Los seguros de vida protegen a la viuda y los hijos ante el fallecimiento del trabajador, y es una prestación antigua. A veces, los seguros cubren la

protección contra discapacidades permanentes, totales o parciales. Normalmente, las aseguradoras emiten estos seguros, lo cual beneficia a la seguridad social.

- **Seguros de gastos médicos:** En general, las empresas y el Estado brindan servicios médicos a través de instituciones de seguridad social. Sin embargo, también se ha vuelto común ofrecer estos servicios mediante un seguro de gastos médicos para ayudar a los trabajadores en situaciones de gastos médicos como cirugías, medicamentos u ortopedias.

### 2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

El término "desempeño laboral" se refiere a los resultados de una actividad laboral o su progresión, que se pueden evaluar utilizando herramientas de medición del desempeño u observando cómo se aplican los controles dentro de la organización. El desempeño laboral se refiere a cómo los trabajadores realizan sus funciones eficientemente para lograr las metas de la organización (Andrés, 2019b).

La conducta de un empleado al buscar los objetivos de la organización es una estrategia personal para alcanzar los objetivos, ya que las organizaciones evalúan a sus trabajadores de forma continua, ya sea de manera formal o informal. Es una valoración sistemática del rendimiento y potencial laboral de una persona, donde se juzga su valor, nivel de excelencia y calidad.

Es una evaluación de los talentos de los empleados en el trabajo, basada en su esfuerzo individual y capacidad para cumplir objetivos diarios que contribuyan a los objetivos generales. Tener metas laborales y trabajar conforme a las políticas de la empresa es importante para complacer a su empleador.

Hoy en día, muchas empresas se enfocan en la gestión del rendimiento para sobrevivir. El desempeño del empleado se administra y mejora con metas, estructura moderna,

tecnología, horarios nuevos, participación alta y motivación mejorada. Se utilizan sistemas de recompensa e incentivos para mejorar la productividad.

#### 2.1.2.1. Teorías sobre el desempeño laboral

**Teoría de Douglas McGregor:** Que incluyó una perspectiva negativa, llamada teoría X, y una perspectiva positiva, llamada teoría Y. McGregor estableció que los gerentes definen su comportamiento hacia sus subordinados a través de un conjunto de premisas relacionadas con su percepción de la naturaleza humana, las cuales fueron observadas durante la interacción entre ambos (Ramos, 2012).

**Teoría de los dos factores:** La relación entre las personas y el trabajo es crucial, y la actitud hacia el trabajo puede determinar el éxito o el fracaso. Los factores intrínsecos: progreso, reconocimiento, responsabilidad y logro, están asociados a la satisfacción, mientras que los factores extrínsecos: inspección, sueldo, reglas y condiciones laborales, están relacionados con la insatisfacción (Cavalcante, 2004).

**Teoría de Existencia, Relación y Crecimiento (ERC):** Clayton Alderfer revisó la jerarquía de necesidades de Maslow y la renombró como Existencia, Relación y Crecimiento. Necesidades básicas divididas en tres categorías: necesidades existenciales = abastecimiento de materiales básicos. El deseo personal de mantener relaciones interpersonales importantes son las necesidades de relación. Necesidades de crecimiento: el anhelo de crecer a nivel personal (Armas, 2019)

**Teoría de la Necesidad Adquirida de McClelland:** Se plantea que cada individuo posee una necesidad de logro, una necesidad de poder y una necesidad de afiliación. Además, su teoría sostiene que una persona se destaca por estar motivada a alcanzar el máximo rendimiento y nivel de excelencia en ciertas actividades organizativas.

### 2.1.2.2. Evaluación del desempeño

Calificar al empleado según su desempeño actual y pasado, comparándolo con las normas establecidas. Entonces, el proceso incluye:

- Crear reglas laborales.
- Cotejar el rendimiento del empleado con las normas establecidas.
- Reintroducir datos al empleado para motivar a corregir fallos o seguir mejorando su rendimiento.

Evaluar el desempeño implica establecer estándares y proporcionar retroalimentación para mejorar.

- **Conocimiento para ejercer el cargo:** Están relacionadas con los requisitos intelectuales necesarios para realizar el trabajo correctamente.
- **Responsabilidad:** Es la responsabilidad del ocupante del cargo por supervisar a sus subordinados y por los recursos y activos de la empresa, así como por las relaciones y la información confidencial.
- **Adaptación:** Se evalúa la adaptación del elemento humano al ambiente y al equipo, y se facilita su desempeño. Incluyen el entorno laboral y los riesgos. La estandarización del análisis de cargos permite recopilar información y comparar cargos de manera eficiente.
- **Desarrollo en el cargo:** Es el aprendizaje constante de conocimientos y habilidades para mantener opciones laborales. Las organizaciones espirituales valoran el mérito y el valor de los individuos. Además de brindar trabajo, buscan generar un ambiente de crecimiento y aprendizaje para los empleados.



- **Iniciativa y creatividad:** La creatividad es la capacidad de combinar ideas de forma única o hacer asociaciones poco comunes entre ellas. Una organización creativa encuentra nuevas formas de trabajar y resolver problemas. Sin embargo, la creatividad sola no basta. La creatividad debe dar lugar a innovación a través de la transformación de resultados.
- **Sentido de pertenencia:** Todos los trabajadores tienen metas y sueños personales y, sin importar su posición en la compañía, deben ser vistos como individuos únicos y distintos. Las personas sienten apego psicológico por tener control sobre su trabajo y dar forma a su identidad (Colmenarez et al., 2018).

#### 2.1.2.3. Objetivos de la evaluación del desempeño de los trabajadores

- **Motivación:** El objetivo principal en la evaluación de empleados es motivar para lograr alto nivel de cantidad y calidad en el trabajo. Esto solo se logra cuando tanto el trabajador como su jefe conocen y comprenden las metas, resultados deseados y criterios de éxito para las contribuciones.
- **Fomentar el desarrollo personal:** Actualmente, los profesionales buscan una empresa que ofrezca altos sueldos y oportunidades de crecimiento personal y profesional.
- **Proporcionar evidencia legal, ética y visible:** La evaluación del desempeño debe evidenciar la comprensión de los empleados sobre los requisitos y obligaciones laborales (Iturralde, 2011a).

#### 2.1.2.4. Características del desempeño laboral

Son los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para desempeñar el trabajo en la organización.

- **Adaptabilidad:** Conservar la eficacia en distintos contextos, tareas, roles y personas.
- **Comunicación:** Alude a la capacidad de comunicarse de manera efectiva, tanto individualmente como en grupo. la capacidad de modificar la terminología o el lenguaje para adaptarlo a las necesidades de los destinatarios previstos. a la aplicación eficaz de la organización, la estructura y la gramática en las comunicaciones.
- **Iniciativa:** La intención de afectar directamente los eventos para lograr objetivos es lo que significa esta frase. la capacidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. Se refiere a las acciones tomadas para lograr metas en exceso de lo que es necesario.
- **Conocimientos:** Alude al grado de conocimiento técnico y/o profesional alcanzado en materias afines a su línea de trabajo. Su capacidad para mantenerse al día con los desarrollos y tendencias en su campo de especialización (Experto, 2023).
- **Trabajo en equipo:** Capacidad de colaboración eficiente en equipos para alcanzar objetivos organizacionales, fomentando un ambiente pacífico propicio para la toma de decisiones consensuada.
- **Estándares de trabajo:** Se refiere a la adquisición de datos para mejorar el sistema y cumplir con los estándares.
- **Desarrollo de talentos:** Mejora las habilidades y competencias del equipo mediante actividades de desarrollo planificadas para cargos actuales y futuros.
- **Potencia el diseño del trabajo:** Se trata de encontrar la mejor manera de lograr un objetivo. La habilidad de optimizar las tareas para potenciar el crecimiento y adaptabilidad de las personas.

- **Maximiza el desempeño:** Hace referencia a establecer metas, proporcionar capacitación y evaluar el desempeño para mejorar el desarrollo (Calcina, 2014).

#### 2.1.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

- **Conocimientos para desempeñar el cargo:** Se trata de competencias necesarias para desempeñar eficientemente un trabajo acorde al perfil especificado en el manual de responsabilidades.
- **Responsabilidad:** Es la manera en que el empleado realiza su trabajo junto con el equipo a su cargo, la compañía y la comunidad, al cumplir con la misión, objetivos, planes, metas, proyectos y tareas relacionadas con el servicio (Brazzolotto, 2012).
- **Adaptación:** La adaptabilidad es la capacidad de un trabajador para enfrentar nuevas condiciones y cambios, tanto personales como profesionales. Debe buscar constantemente la superación personal, corrigiendo debilidades y mejorando conocimientos mediante el desarrollo de programas de formación.
- **Desarrollo en el cargo:** Es el interés de la persona evaluada por el puesto, que implica estar al día en estrategias y tecnologías relacionadas, investigar y lograr objetivos generales, según las políticas de la empresa. Este factor es crucial para el crecimiento profesional del empleado (Iturralde, 2011b).
- **Iniciativa y creatividad:** El empleado debe ser autónomo en su desempeño. La solución debe ser recursiva en la toma de decisiones o en la búsqueda de alternativas. Debe ser capaz de implementar ideas y métodos que mejoren las funciones requeridas. El factor es crucial por su aporte de creatividad, dinamismo y rechazo a lo negativo (Palmar & Valero, 2014).

- **Sentido de pertenencia:** Se trata de sentir afinidad hacia la empresa y tener disposición emocional hacia el trabajo y la empresa; ser capaz de transmitir eficientemente los valores de éxito, misión, visión, políticas y estándares de la organización a los demás (Integratec, 2019).

#### 2.1.2.6. Factores que influyen en el desempeño laboral

Para ser competitivas, las organizaciones deben convertir el potencial humano en personal con buen desempeño laboral. De acuerdo al artículo, estos son los factores que mejoran el desempeño laboral de los trabajadores:

- **La motivación:** las fuerzas motrices en el trabajo, en el lugar de trabajo, en la economía y entre los empleados. Los trabajadores están motivados por el dinero, lo cual es una consideración si estás trabajando para lograr objetivos.
- **Adecuación:** La comodidad en el lugar de trabajo es crucial para una jornada laboral exitosa porque aumenta la probabilidad de que completamos nuestras tareas correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo se refiere a la inclusión en un determinado puesto de trabajo de una persona que cuente con la educación, formación y experiencia necesarias para desempeñarlo con garantías y que además esté motivada e interesada por sus características (Guevara, 2016).
- **Establecimiento de objetivos:** Establecer metas es una buena manera de inspirar a los empleados porque los obliga a trabajar por algo a lo largo del tiempo, lo que los hace sentir realizados una vez que han superado los desafíos y las metas que se propusieron.
- **Reconocimientos del trabajo:** Una de las estrategias más cruciales es reconocer el propio trabajo. Cuando un empleado realiza un trabajo particularmente bueno, con frecuencia se queja de que su jefe no lo reconoce. Incluso los mejores

empleados pueden desmotivarse inmediatamente por esta situación. Un trabajador está motivado en su puesto porque se siente útil y valorado cuando alguien le dice que está haciendo un buen trabajo en su puesto o muestra su satisfacción por ello (Barcelo, 2018).

- **La participación del empleado:** Los empleados pueden sentirse más seguros y como parte del equipo si se involucran en la gestión y planificación de sus tareas. Quién mejor para planificarlo que el trabajador, quien realiza el trabajo y por lo tanto puede sugerir mejoras o modificaciones más eficientes (Peña & Jaén, 2015).
- **La formación y desarrollo profesional:** Fomentar la formación es bueno para el desempeño de los empleados y es necesario para reducir los riesgos naturales porque hace que las personas se sientan más motivadas para su crecimiento personal y profesional (Martín, 2020).

## 2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **Adaptación:** Una adaptación es un rasgo funcional producto de la selección natural. Así se puede entender la distinción entre adaptación y adaptación.
- **Conocimiento:** Conocimiento es adquirir información para entender la realidad mediante la razón y la inteligencia. A lo obtenido a través del aprendizaje. El conocimiento puede referirse de diferentes formas.
- **Compensación Salarial:** La compensación salarial es un sistema para gestionar los recursos humanos. Además del incentivo económico, valoramos la calidad de vida en el trabajo para nuestros empleados.
- **Creatividad:** La creatividad es la habilidad de pensar de forma innovadora y generar ideas. La creatividad es imaginación intelectual. A través del intelecto, una

persona puede pensar, analizar información, comprender relaciones causa-efecto y sacar conclusiones.

- **Desarrollo:** El desarrollo es satisfacer las necesidades auténticas de la población usando de forma sostenible los recursos y sistemas naturales. Los recursos se utilizarían teniendo en cuenta la tecnología culturalmente respetuosa y los derechos humanos.
- **Desempeño laboral:** La calidad del trabajo que cada empleado aporta a sus tareas diarias durante un cierto período de tiempo es lo que se refiere como desempeño laboral.
- **Incentivos salariales:** El salario competitivo y los beneficios motivará a los empleados a mantenerse en el trabajo y mejorar su productividad. Los incentivos son un factor importante que afecta y tiene un gran impacto en los negocios debido a su relación con la productividad y calidad del servicio (APD, 2021).
- **Perseverancia:** Las personas perseverantes son determinadas y tienen una voluntad firme para finalizar lo que han iniciado. Es un valor altamente valorado y reconocido en la sociedad.
- **Prestaciones:** Es imposible cuantificar todos los beneficios disponibles en un solo proyecto, debido a su gran cantidad. Por otro lado, la distribución de los puestos puede variar entre empresas debido a la creatividad de los candidatos y su influencia en el éxito de los planes (Organización Mundial de la Salud, 2012).
- **Responsabilidad:** La responsabilidad es un valor humano que implica actuar de forma adecuada y comprometerse con objetivos compartidos.

- **Salario:** El sueldo es la compensación en efectivo o bienes que un empleado obtiene por su labor. Se trata de la suma total sin deducciones en el salario recibido.
- **Salario base:** Los empleados reciben ingresos a cambio de sus servicios, los cuales les permiten hacer frente a sus gastos.
- **Sistema de Compensación Salarial:** La compensación tradicional implica pagar al empleado con dinero. La nueva tendencia laboral es focalizarse en lo valioso para los empleados.

## 2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.3.1. Hipótesis General

Existe relación positiva y significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

### 2.3.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.
- Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.
- Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

La investigación se desarrolló en la Cooperativa Minera Limata Limitada con RUC 20448648193, ubicado en la provincia de San Antonio de Putina del distrito de Ananea a 2h 50 min (149.7 km) de la ciudad de Juliaca a una altitud de 4660 m.s.n.m.

**Distrito de Ananea:** Ananea, conocida como "Ciudad Dorada de los Andes", está en el distrito de San Antonio de Putina, en el departamento de Puno, Perú. Es gobernada por el Gobierno Regional de Puno.

#### 3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

##### 3.2.1. Población de la Investigación

Para la presente investigación la población estuvo conformada por 68 trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

Según Chávez (2007), la población de un estudio es el universo sobre el cual se buscan generalizar los resultados. Se nota que una población está compuesta por características o estratos que diferencian a los individuos entre sí.



### 3.2.2. Muestra de la Investigación

Por lo que la población viene a ser pequeña, se considera como muestra a los 68 trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, teniendo las características de ser un muestreo no probabilístico.

### 3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

- **Tipo de Investigación:** Esta investigación es de nivel descriptivo - correlacional, ya que se determinó el nivel de relación entre las variables. Las asociaciones entre variables nos darán la pista para suponer influencias y relación causa – efecto.
- **Enfoque de Investigación:** El enfoque que presenta la siguiente investigación es cuantitativo, porque se realizaron procedimiento entre dos variables, usando dimensiones numéricas que son tratadas mediante herramientas del campo estadístico, determinando el grado de relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.
- **Diseño de Investigación:** El proyecto de investigación es no experimental transversal, porque se realizó sin manipular deliberadamente variables y se recolectaron datos en un solo momento.

### 3.4. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

#### 3.4.1. Variable Independiente: Sistema de compensación salarial

**Definición:** Compensación es el pago por servicios prestados. Un incentivo es esencial para motivar a las personas en relación a su rendimiento en la empresa. La compensación de personas incluye remuneración, programas de incentivos y beneficios y servicios.

**Dimensiones de la variable independiente:** (Salario base, incentivos salariales prestaciones)

### **3.4.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral**

**Definición:** Los resultados obtenidos en el trabajo son medibles a través del desempeño laboral y el control en la empresa.

**Dimensiones de la variable dependiente:** (Conocimiento para ejercer el cargo, responsabilidad, adaptación, desarrollo en el cargo, iniciativa y creatividad, y sentido de pertenencia)

**Tabla 01:** Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de Likert
		Está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la Cooperativa Limata Limitada	1	
	Salario base	La remuneración que recibe cumple con los requisitos legales.	2	
		La remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado.	3	1. Siempre
		Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones.	4	
<b>Variable Independiente:</b>		La Cooperativa Limata Limitada le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados.	5	2. Casi siempre
	Incentivos salariales	Recibe una bonificación por su desempeño.	6	
		Recibir una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas.	7	3. Frecuentemente
	compensación salarial	Considerar que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual.	8	4. A veces
		Recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.).	9	
	Prestaciones	Percibe prestaciones voluntarias (Vales de alimentación, Movilización, préstamos para trabajadores, subsidio de estudios, etc.)	10	5. Nunca
		Está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño.	11	

	Siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas	12
Conocimiento para ejercer el cargo	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.	13
		1. Siempre
Responsabilidad	Cumple con las tareas asignadas a tiempo.	14
ad	Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.	15
	Consideras que has logrado alcanzar los objetivos de tu puesto.	16
<b>Variable dependie</b>	Te adaptas y mantienes el control en situaciones nuevas.	17
<b>nte:</b>	Muestras interés en aprender cosas nuevas.	18
Desempeño Laboral	Participa en programas de formación.	19
	Te preocupas en lograr los resultados deseados.	20
	Cumples con tu trabajo de acuerdo con las instrucciones encomendadas.	21
Iniciativa y creatividad	Tienes el interés de aportar ideas en beneficio de tu trabajo.	22
	Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa.	23
Sentido de pertenencia	Sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la Cooperativa Limata Limitada.	24
	Te sientes satisfecho de trabajar en la Cooperativa Limata Limitada	25
		4. A veces
		5. Nunca

### 3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

#### 3.5.1. Técnica

La técnica que se utilizó en el presente proyecto de investigación fue la encuesta, puesto que es una técnica basada en preguntas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica, o correo.

#### 3.5.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó fue los cuestionarios que tienen como objetivo recolectar información importante y verídica de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, los instrumentos fueron validados por juicio de expertos (Anexo 04).

- **Cuestionario de sistema de compensación salarial (Anexo 02):** El cuestionario cuenta con 3 dimensiones (Salario base, incentivos salariales y prestaciones) y con 12 indicadores; en tal sentido, las respuestas serán bajo la escala de Likert, dicho cuestionario cuenta con respuestas cerradas las cuales son:

- Siempre
- Casi siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Nunca

- **Cuestionario de desempeño laboral (Anexo 03):** El cuestionario cuenta con 6 dimensiones (Conocimiento para ejercer el cargo, responsabilidad, adaptación, desarrollo en el cargo, iniciativa y creatividad, y sentido de pertenencia) y con 13 indicadores; en tal sentido, las respuestas serán bajo la escala de Likert, dicho cuestionario cuenta con respuestas cerradas las cuales son:

- Siempre

- Casi siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Nunca

### **3.5.3. Técnicas de Análisis de Datos**

La información se obtuvo mediante los cuestionarios, luego se verificaron manualmente que las encuestas se encuentren llenadas correctamente y en su totalidad. Posteriormente, se realizó la tabulación de datos en Microsoft Excel.

Los resultados que se filtraron al programa estadístico SPSS versión 26 bajo la correlación bivariados de Spearman, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman evalúa la relación de rango entre dos variables y se empleó principalmente para analizar datos y evaluar la magnitud de la relación entre las variables.

Finalmente los resultados se trabajaron con tablas de frecuencias, porcentajes y gráficos de barras, elementos que ayudarán a ver descripciones y posible relación entre las variables de estudio.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

##### 4.1.1. Objetivo General

**Tabla 02:** Relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

			<b>Correlaciones</b>	
			Sistema de Compensación Salarial	Desempeño Laboral
Rho de	Sistema de	Coefficiente de correlación	1.000	.684**
Spearma	Compensación	Sig. (bilateral)		0
n	Salarial	N	68	68
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.684**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	68	68

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

#### Comprobación de hipótesis General

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación positiva entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

**Hipótesis nula (Ho):** No existe relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

La hipótesis planteó que existe relación positiva entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022, en la tabla N° 02, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.684 representado este resultado como positiva con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01. Entonces se comprueba la Hipótesis Alternativa. Es decir, existe relación significativa entre las variables.

Ciertamente, este resultado principal no es diferente a la investigación de Villena (2022) ya que en su estudio se observa que con un valor de  $p$  de 0,000 (valor de  $p \leq 0,05$ ) y una correlación positiva muy alta de 0,823, el análisis estadístico de la correlación entre compensación salarial y desempeño laboral mediante el método Rho de Spearman. Esto se debe a que existe mayor compromiso organizacional, como lo indica la mayor remuneración salarial de los colaboradores del área de recursos humanos del municipio provincial de Trujillo, no obstante, la compensación salarial es la mitad. Los resultados sólo son válidos para la población encuestada de esta empresa y no pueden ser aplicados a otras organizaciones del mismo sector. Este resultado coincide con Flores (2019) puesto que en su estudio afirma que la compensación salarial se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Nasca, el 52,0% de los encuestados ven una influencia variable entre estas variables debido a un ineficiente sistema de remuneración y bonos inadecuados. Además, Chávez & Villegas (2019) reveló que la compensación salarial tiene una relación muy alta y positiva con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanp Perú SRL. Se indica el nivel de relación con un significancia es de valor de 0.000 indica una correlación positiva



muy alta (0.959) entre el grado de compensación salarial y el desempeño de los trabajadores. La empresa debe mejorar su sistema de compensación salarial debido al desacuerdo del 53% de los trabajadores, lo que afecta su desempeño y los resultados de la empresa. De la misma forma, según los resultados del estudio de Carnaqué (2019) concluye que en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo se encontró una relación positiva alta entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, con un índice de correlación de 0.705, lo que indica que mejorar el sistema de compensación salarial aumentará el desempeño laboral. La permanencia en el mercado se asegura con personal altamente productivo y adaptable al cambio.

#### 4.1.2. Objetivo Específico N° 01

**Tabla 03:** Relación entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

			<b>Correlaciones</b>	
			Salario Base	Desempeño Laboral
Rho de	Salario Base	Coefficiente de correlación	1.000	.676**
Spearma		Sig. (bilateral)		0
n		N	68	68
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.676**	1.000
		Sig. (bilateral)	0	
		N	68	68

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

#### Comprobación de la hipótesis específica N° 01

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

**Hipótesis nula (Ho):** No existe relación entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

La hipótesis planteó que existe relación positiva entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022, en la tabla N° 03, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.676 representado este resultado como positiva con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01. Entonces se comprueba la Hipótesis Alternativa. Es decir, existe relación significativa entre las variables.

Este resultado coincide con Flores (2019) debido a que en su investigación afirma que sí hay relación entre salario base y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Nasca. El 83% de los encuestados está insatisfecho con la asignación de remuneraciones, el nivel de remuneración, la falta de aumento salarial y el incumplimiento de las leyes laborales. Mejorar la situación salarial podría tener un impacto significativo en el desempeño laboral. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Carnaqué (2019) en su investigación determinó que existe relación entre el salario base con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo. La entidad carece de un sistema de compensación salarial establecido, por lo tanto, la remuneración y demás beneficios que reciben los empleados son resultado de acuerdos directos con la gerencia en cuanto a su tiempo y forma de pago. No hay un equipo de gestión del talento humano encargado de diseñarlo debido a que se deben analizar aspectos como número de trabajadores, ubicación, salario, competencias y cómo involucrarse en el cambio, y debe ser flexible para no retrasar los objetivos organizacionales. Otra investigación que permite contrastar con los resultados que en esta investigación se muestran, es la de Chávez & Villegas (2019) quienes demostraron que el salario base tiene una relación de positiva a moderada con el desempeño laboral

de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Peru SRL. con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01 y con un coeficiente de 0.587. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores están insatisfechos debido a los avances tecnológicos, la falta de estudios y habilidades necesarias para sus funciones, sumado a la dificultad de invertir en capacitación debido a un presupuesto limitado y la falta de apoyo de la empresa. Además, su actitud hacia el cumplimiento de plazos es influenciada por su jefe. El desempeño laboral está influenciado por la forma en que la empresa motiva y premia a sus empleados, lo cual resulta en un aumento de su rendimiento.

#### 4.1.3. Objetivo Específico N° 02

**Tabla 04:** Relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

			<b>Correlaciones</b>	
			Incentivos Salariales	Desempeño Laboral
Rho de	Incentivos	Coeficiente de correlación	1.000	.680**
Spearma	Salariales	Sig. (bilateral)		0
n		N	68	68
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.680**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	68	68

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

#### Comprobación de la hipótesis específica N° 02

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** No existe relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

La hipótesis planteó que existe relación positiva entre el incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022, en la tabla N° 04, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.680 representado este resultado como positiva con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01. Entonces se comprueba la Hipótesis Alternativa. Es decir, existe relación significativa entre las variables.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Estela & Hernandez (2019) debido a que en sus resultados se observa que el desempeño laboral de los empleados de la empresa Emapa San Martín S.A se correlaciona positivamente con los incentivos salariales en un 59%. sede en Tarapoto. Lo que ilustra que aunque los empleados de la empresa creen que hacen bien su trabajo, no reciben ninguna compensación por ello. En cuanto a la compensación por productividad, hay una deficiencia. Según la correlación Rho de Spearman, existe una fuerte correlación positiva entre estas dos variables (0,771\*\*) que es estadísticamente muy significativa al nivel de 0,001 menos de 0,01. Otro autor que refuerza los hallazgos encontrados en esta investigación es Velasquez (2022) ya que sostiene que a mayor remuneración salarial de los empleados de una entidad pública en Lima, mayor será su desempeño laboral. Esta relación entre los incentivos salariales y la compensación es explicativa, dado que se descubrió mediante análisis de pruebas no paramétricas, donde se muestra una correlación moderada entre las variables mediante un coeficiente de Pearson de 0,579. Asimismo, concuerda con el antecedente de Flores (2019) quien realizó un estudio en la Municipalidad Provincial de Nasca, y determinó que existe una correlación notable entre el desempeño laboral de los empleados y los incentivos de compensación. El noventa por ciento de los encuestados

afirma que sus incentivos son insuficientes para impulsarlos a alcanzar niveles más altos de productividad. Ya que: los incentivos que reciben por su desempeño son insuficientes; no creen que los logros o resultados particulares alcanzados por su persona o Área sean compensados mediante bonificaciones o incentivos económicos; y los incentivos que reciben no valoran su contribución a los resultados obtenidos, es evidente que el desempeño laboral mejorará si se mejoran los incentivos o mecanismos de incentivo salarial.

#### 4.1.4. Objetivo Específico N° 03

**Tabla 05:** Relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

			<b>Correlaciones</b>	
			Prestaciones	Desempeño Laboral
Rho de	Prestaciones	Coefficiente de correlación	1.000	.672**
Spearman		Sig. (bilateral)		0
n		N	68	68
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.672**	1.000
	Laboral	Sig. (bilateral)	0	
		N	68	68

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

#### Comprobación de la hipótesis específica N° 03

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

**Hipótesis nula (Ho):** No existe relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.

La hipótesis planteó que existe relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022., en la tabla N° 04, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.672 representado este resultado como positiva con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01. Entonces se comprueba la Hipótesis Alternativa. Es decir, existe relación significativa entre las variables.

Ciertamente, este resultado principal no es diferente a la investigación de Villena (2022) puesto que plantea que existe una relación significativa entre beneficios y desempeño laboral en los empleados del área de recursos humanos del municipalidad provincial de Trujillo, se acepta porque el análisis Rho de Spearman sobre la correlación entre beneficios y desempeño laboral muestra una correlación positiva moderada de 0,625 y un valor de  $p$  igual a 0,000 (valor de  $p \leq 0,05$ ). Cuanto mayores sean los beneficios en los empleados, mayor será el compromiso organizacional. De la misma forma, según los resultados del estudio de Tantalean (2021) desarrolló un estudio donde examina la conexión entre las prestaciones salariales y la productividad de los colaboradores de la empresa San Martín S.A. Y se identificó y se encontró una correlación de 0,525, según la estadística  $R$  de Pearson, lo que indica que los beneficios del personal tienen un impacto en el desempeño laboral. Otra investigación que permite contrastar con los resultados que en esta investigación se muestran, es la de Velasquez (2022) debido a que en su estudio se demuestra que existe una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las prestaciones y el desempeño profesional de los colaboradores en la entidad estatal Lima. Además, se observa que todos los puntos de la distribución exhiben un comportamiento lineal ascendente, incluso cuando no existe una distancia discernible entre ellos. Esto concuerda con Estela & Hernandez (2019) quienes llevaron a cabo una investigación y concluyeron que las prestaciones tienen una correlación positiva con el desempeño laboral de los empleados de Emapa San Martín S.A. Según el coeficiente de

correlación de Spearman, hay una correlación positiva notable, la correlación entre estas dos variables es altamente significativa ( $p < 0.01$ ). En la empresa, el 39% de los trabajadores no reciben ningún beneficio de prestaciones, pero realizan tareas de un trabajador de planilla. Estos trabajadores afirman no tener acceso a pensiones, seguros, prestaciones legales y de seguridad social, ni otros servicios para empleados.

#### 4.2. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE SISTEMA DE COMPENSACIÓN

##### SALARIAL

**Tabla 06:** Resultados de la dimensión “Salario base”

Preguntas	Salario base									
	Siempre		C. Siempre		Frecuentemente.		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la Cooperativa Limata Limitada	10	15%	18	26%	14	21%	17	25%	9	13%
La remuneración que recibe cumple con los requisitos legales.	11	16%	16	24%	21	31%	14	21%	6	9%
La remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado.	10	15%	21	31%	21	31%	12	18%	4	6%
Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones.	13	19%	15	22%	18	26%	14	21%	8	12%

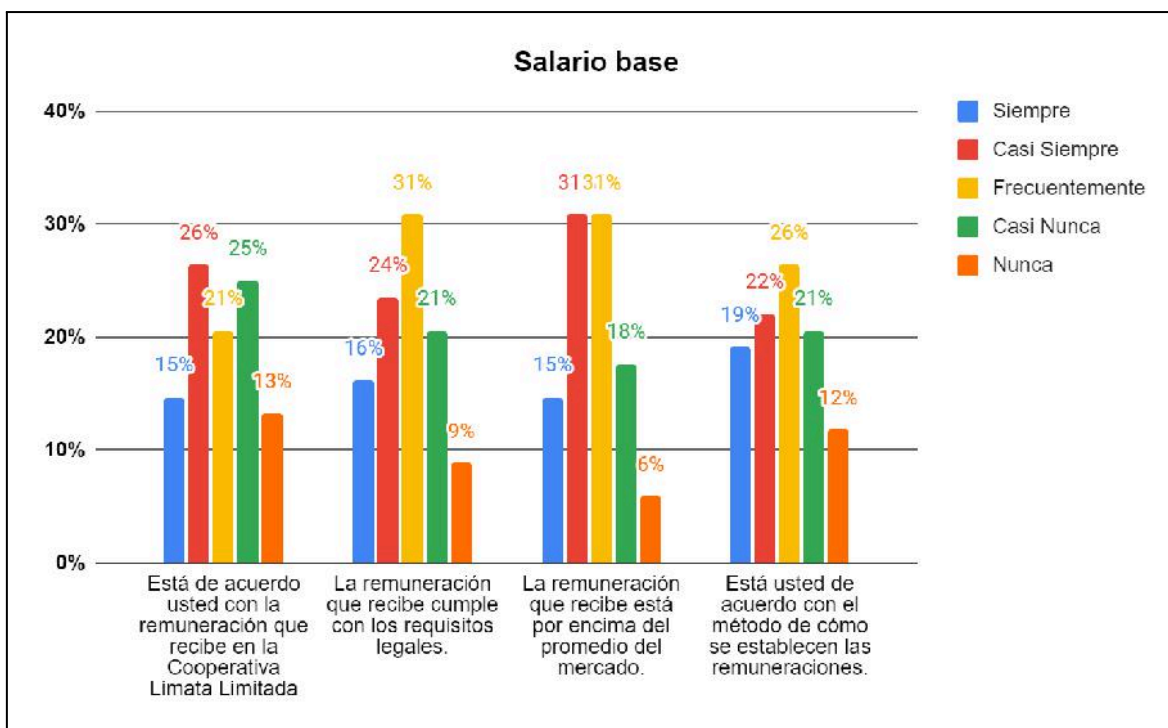


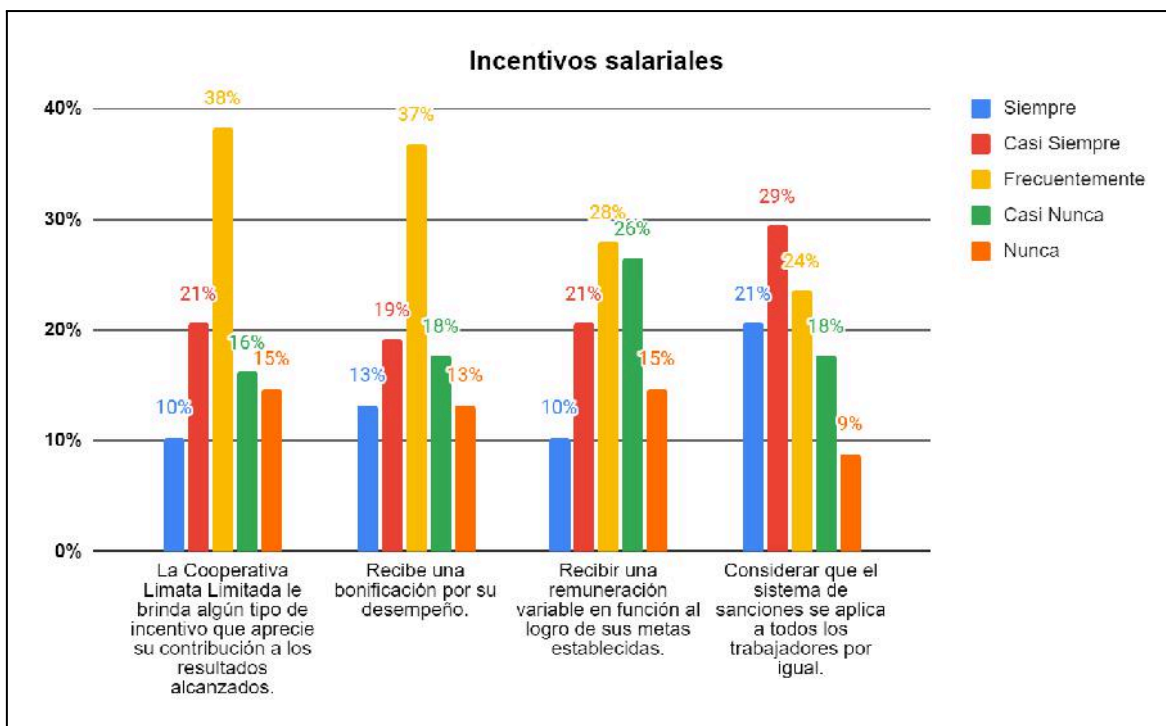
Figura 01: Resultados de la dimensión “Salario base”

**Interpretación:** En la dimensión Salario Base, un 26% de los encuestados dijeron que casi siempre están conformes con sus salarios en la Cooperativa Limata Limitada, además un 31%, dijeron que la compensación recibida cumple con los requisitos legales, el 31% frecuentemente su salario es superior al promedio del mercado y el 26% manifestó que aprueban el método de fijación de salarios.



**Tabla 07:** Resultados de la dimensión “Incentivos salariales”

Preguntas	Incentivos salariales									
	Siempre		C. Siempre		Frecuent emente		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
La Cooperativa Limata Limitada le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados.	7	10%	14	21%	26	38%	11	16%	10	15%
Recibe una bonificación por su desempeño.	9	13%	13	19%	25	37%	12	18%	9	13%
Recibir una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas.	7	10%	14	21%	19	28%	18	26%	10	15%
Considerar que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual.	14	21%	20	29%	16	24%	12	18%	6	9%



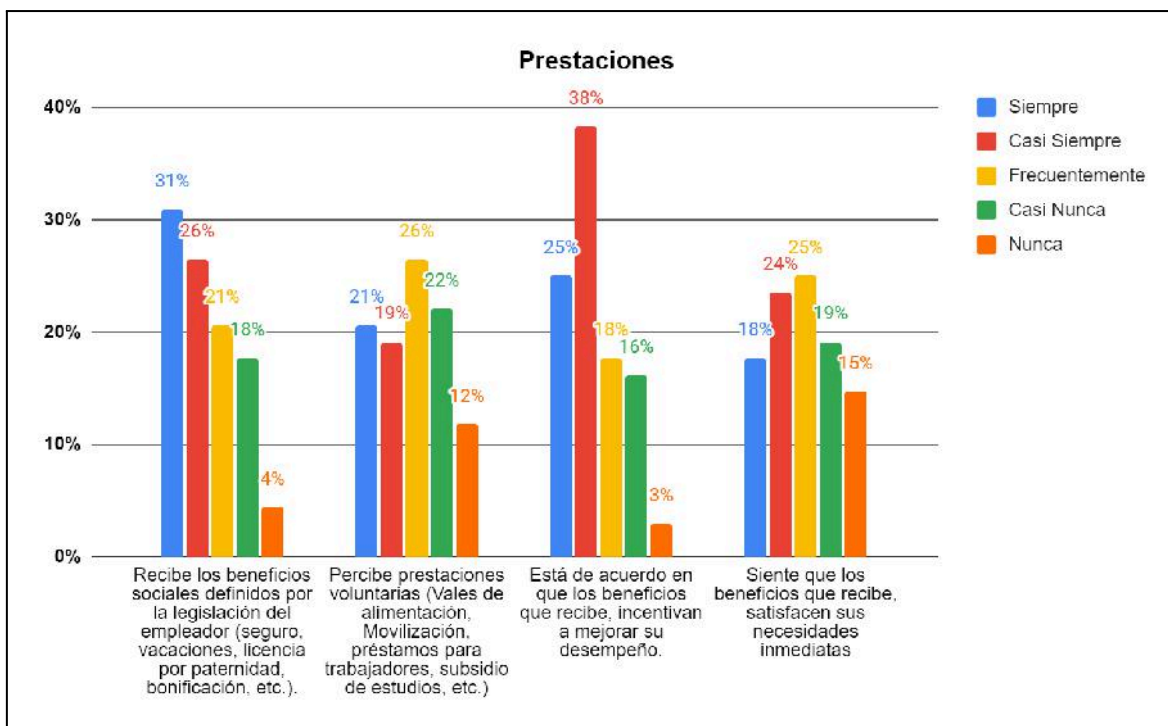
**Figura 02:** Resultados de la dimensión “Incentivos salariales”

**Interpretación:** En la dimensión Incentivos Salariales, un 38% de los encuestados dijeron que frecuentemente la Cooperativa Limata Limitada ofrece incentivos por su contribución y el 37% de los trabajadores obtiene una recompensa por su rendimiento, además el 28% indica que ganar una compensación variable según el cumplimiento de sus metas establecidas.

El sistema de sanciones se aplica equitativamente a todos los trabajadores.

**Tabla 08:** Resultados de la dimensión “Prestaciones”

Preguntas	Prestaciones									
	Siempre		C. Siempre		Frecuente		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.).	21	31%	18	26%	14	21%	12	18%	3	4%
Percibe prestaciones voluntarias (Vales de alimentación, Movilización, préstamos para trabajadores, subsidio de estudios, etc.)	14	21%	13	19%	18	26%	15	22%	8	12%
Está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño.	17	25%	26	38%	12	18%	11	16%	2	3%
Siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas	12	18%	16	24%	17	25%	13	19%	10	15%



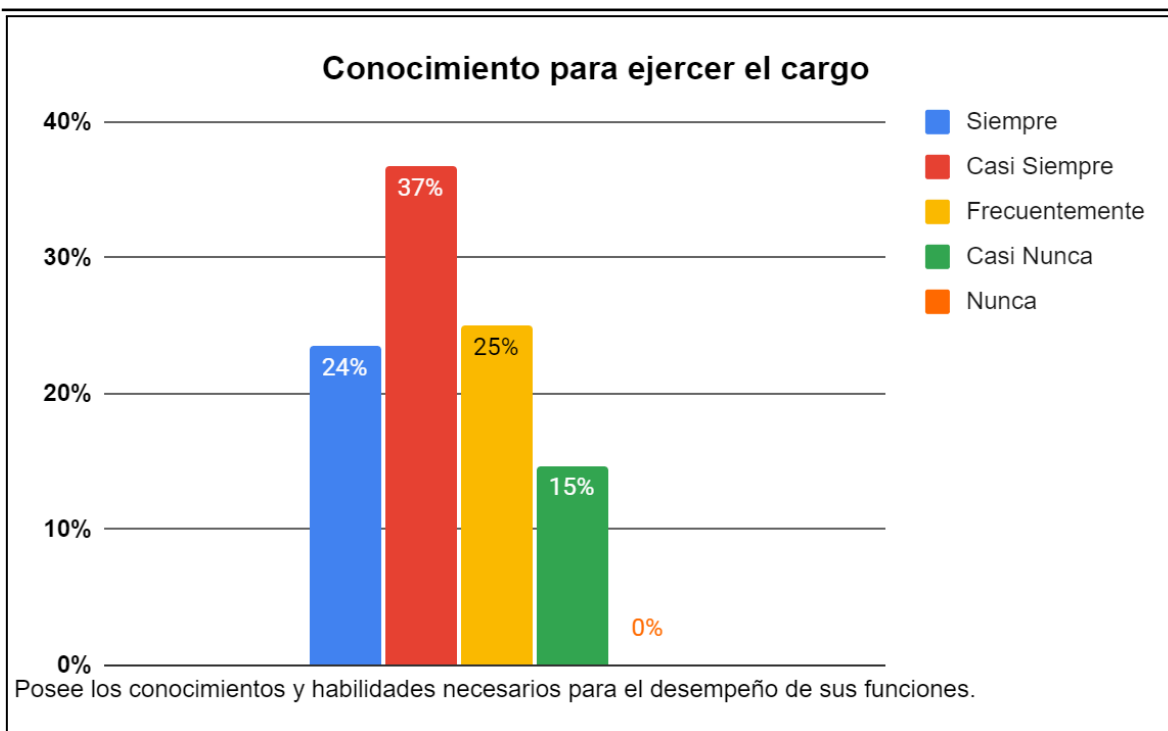
**Figura 03:** Resultados de la dimensión “Prestaciones”

**Interpretación:** En la dimensión Prestaciones, un 31% de los encuestados respondieron que aprovechan los beneficios laborales establecidos por la ley del empleador (seguro, vacaciones, paternidad, bonificación, etc.), el 26% expresa que manifestó que perciben beneficios adicionales a su salario (vales de comida, transporte, préstamos, subsidio educativo, etc.), el 38% coinciden en que los beneficios motivan a mejorar su rendimiento y el 25% siente que sus necesidades inmediatas son satisfechas por los beneficios que recibe.

### 4.3. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Tabla 09:** Resultados de la dimensión “Conocimiento para ejercer el cargo”

Preguntas	Conocimiento para ejercer el cargo									
	Siempre		C. Siempre		Frecuente		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.	16	24%	25	37%	17	25%	10	15%	0	0%

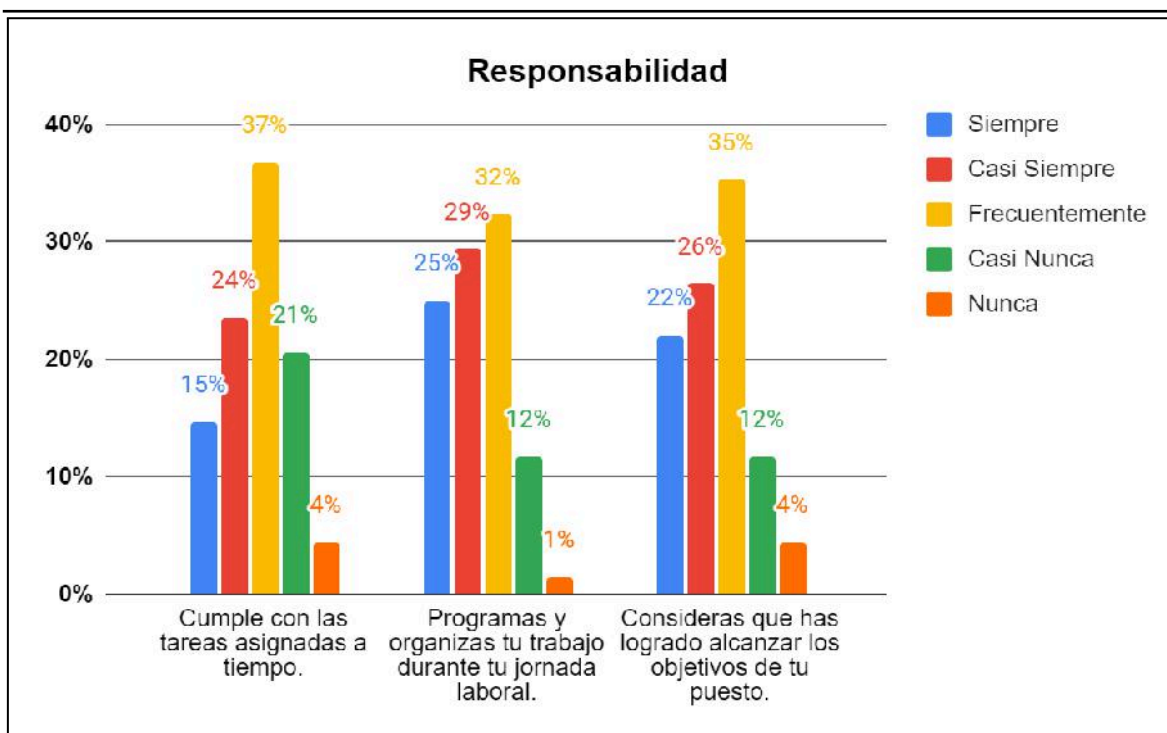


**Figura 04:** Resultados de la dimensión “Conocimiento para ejercer el cargo”

**Interpretación:** En la dimensión Conocimiento para ejercer el cargo, un 37% de los encuestados perciben que casi siempre tienen los conocimientos y habilidades requeridos para su trabajo y el 15% expresó que casi nunca poseen conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse de sus funciones.

**Tabla 10:** Resultados de la dimensión “Responsabilidad”

Preguntas	Responsabilidad									
	Siempre		C. Siempre		Frecuentemente		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Cumple con las tareas asignadas a tiempo.	10	15%	16	24%	25	37%	14	21%	3	4%
Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.	17	25%	20	29%	22	32%	8	12%	1	1%
Consideras que has logrado alcanzar los objetivos de tu puesto.	15	22%	18	26%	24	35%	8	12%	3	4%

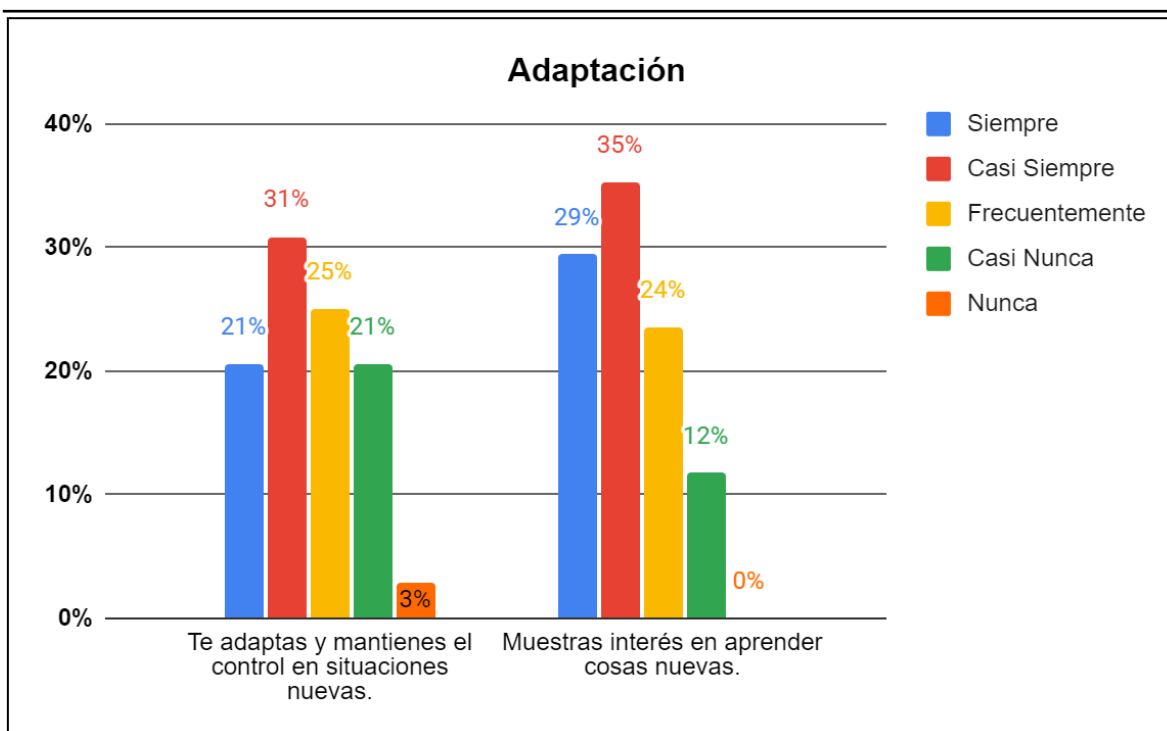


**Figura 05:** Resultados de la dimensión “Responsabilidad”

**Interpretación:** En la dimensión Responsabilidad, un 37% de los encuestados dijeron que frecuentemente entregan las tareas a tiempo, el 32% respondió que frecuentemente organizan y programan sus trabajos en su horario laboral y el 35% de ellos frecuentemente cree que han cumplido los objetivos de su puesto.

**Tabla 11:** Resultados de la dimensión “Adaptación”

Preguntas	Adaptación									
	Siempre		C. Siempre		Frecuente		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Te adaptas y mantienes el control en situaciones nuevas.	14	21%	21	31%	17	25%	14	21%	2	3%
Muestras interés en aprender cosas nuevas.	20	29%	24	35%	16	24%	8	12%	0	0%

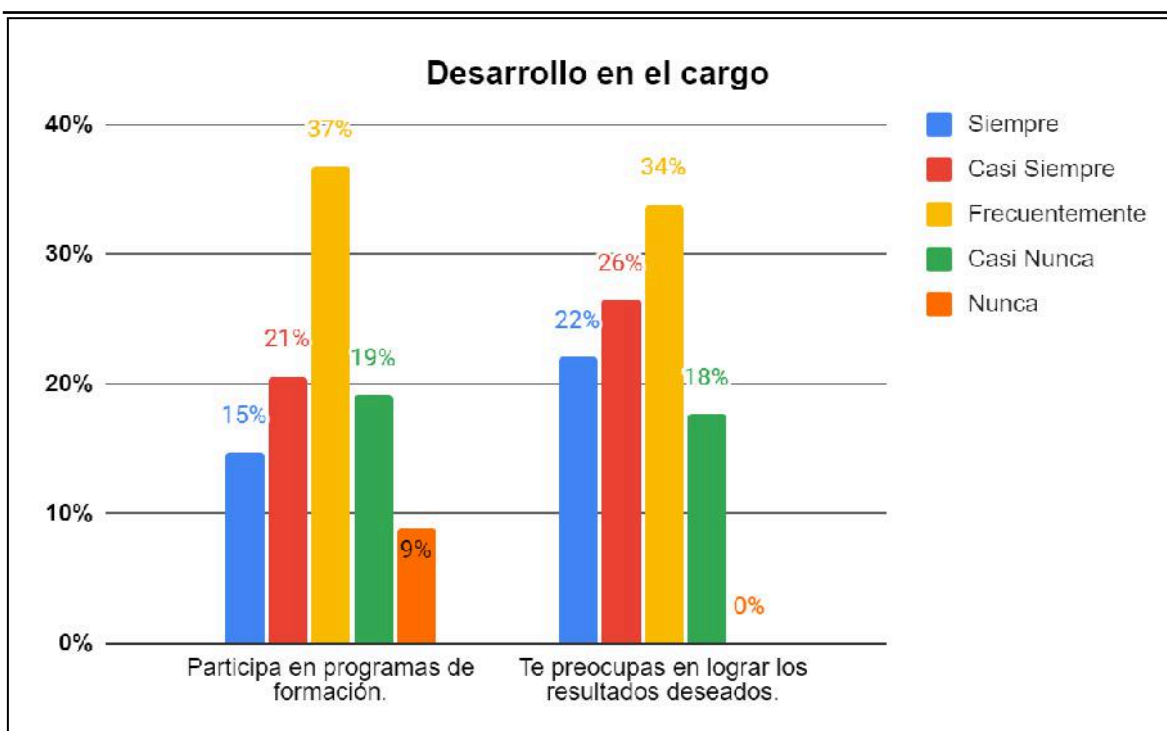


**Figura 06:** Resultados de la dimensión “Adaptación”

**Interpretación:** En la dimensión Adaptación, un 31% de los trabajadores casi siempre se ajustan y mantienen el dominio en situaciones desconocidas, por lo contrario el 3% no controlan las situaciones en situaciones nuevas. Asimismo, el 35% respondieron que casi siempre tienen curiosidad por adquirir conocimientos nuevos y el 12% dijeron que casi nunca muestran interés en aprender nuevas cosas.

**Tabla 12:** Resultados de la dimensión “Desarrollo en el cargo”

Preguntas	Desarrollo en el cargo									
	Siempre		C. Siempre		Frecuentemente		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Participa en programas de formación.	10	15%	14	21%	25	37%	13	19%	6	9%
Te preocupas en lograr los resultados deseados.	15	22%	18	26%	23	34%	12	18%	0	0%



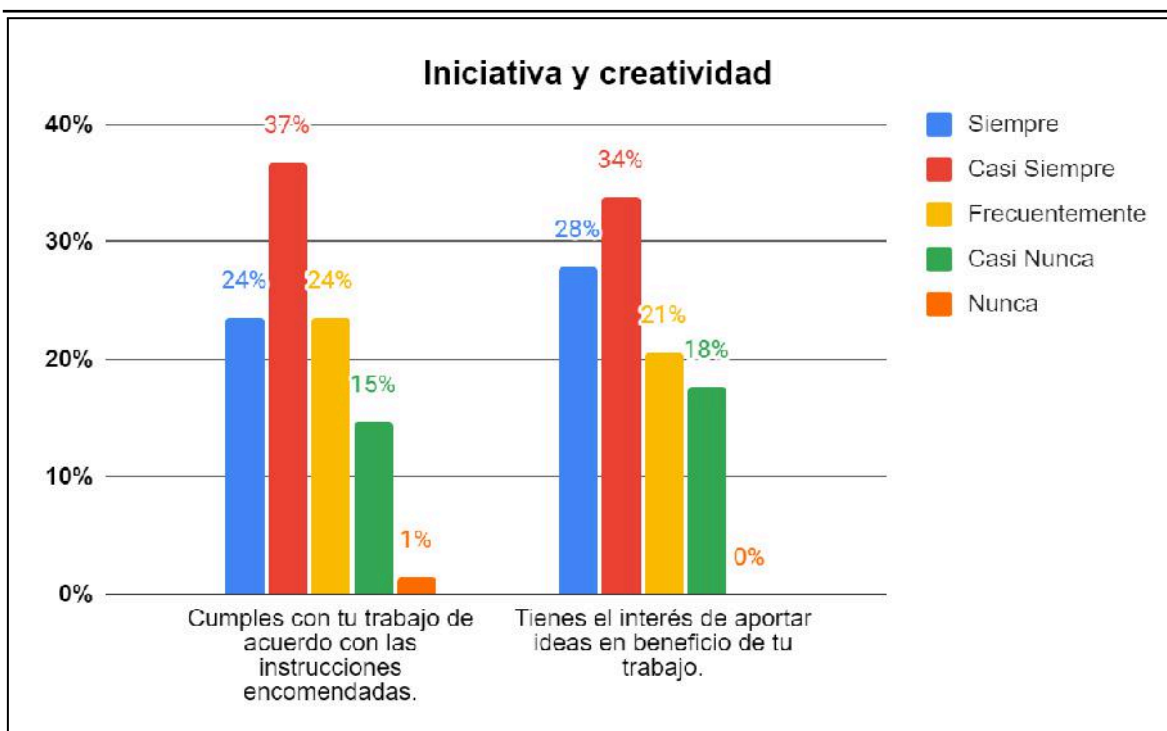
**Figura 07:** Resultados de la dimensión “Desarrollo en el cargo”

**Interpretación:** En la dimensión Desarrollo en el cargo, un 37% de los encuestados dijeron que frecuentemente se inscriben en cursos de capacitación y el 9% de ellos nunca participan en programas de formación. De la misma manera, el 34% frecuentemente están enfocados en alcanzar los resultados deseados y el 18% casi nunca se preocupan en lograr los resultados deseados.



**Tabla 13:** Resultados de la dimensión “Iniciativa y creatividad”

Preguntas	Iniciativa y creatividad									
	Siempre		C. Siempre		Frecuentem		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Cumples con tu trabajo de acuerdo con las instrucciones encomendadas.	16	24%	25	37%	16	24%	10	15%	1	1%
Tienes el interés de aportar ideas en beneficio de tu trabajo.	19	28%	23	34%	14	21%	12	18%	0	0%

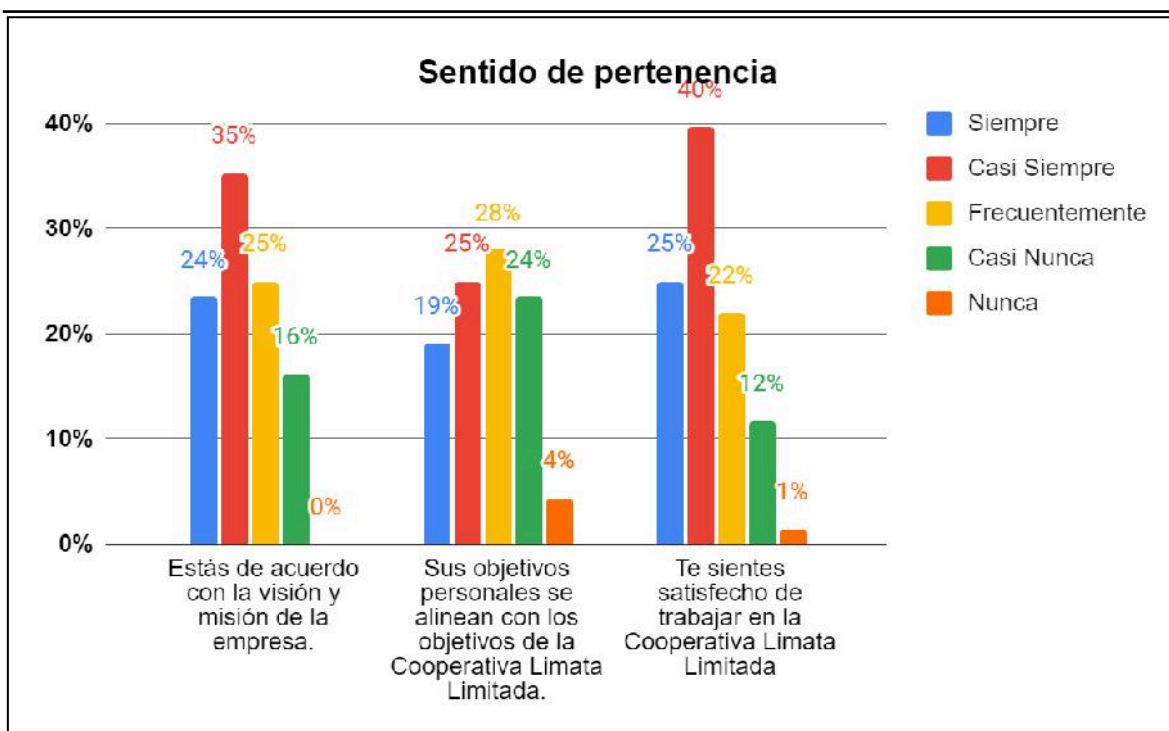


**Figura 08:** Resultados de la dimensión “Iniciativa y creatividad”

**Interpretación:** En la dimensión Iniciativa y creatividad, un 37% de los encuestados dijeron que casi siempre cumplen las instrucciones de su trabajo y el 1% nunca cumplen un trabajo de acuerdo a las instrucciones que se les encomienda. Así como, el 34% respondieron que casi siempre tienen el interés de contribuir con ideas para mejorar su trabajo y el 18% casi nunca tienen interés en aportar ideas nuevas en el trabajo.

**Tabla 14:** Resultados de la dimensión “Sentido de pertenencia”

Preguntas	Sentido de pertenencia									
	Siempre		C. Siempre		Frecuentemente		A veces		Nunca	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa.	16	24%	24	35%	17	25%	11	16%	0	0%
Sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la Cooperativa Limata Limitada.	13	19%	17	25%	19	28%	16	24%	3	4%
Te sientes satisfecho de trabajar en la Cooperativa Limata Limitada	17	25%	27	40%	15	22%	8	12%	1	1%



**Figura 09:** Resultados de la dimensión “Sentido de pertenencia”

**Interpretación:** En la dimensión Sentido de pertenencia, un 35% de los encuestados dijeron que casi siempre comparten la visión y misión de la empresa, además el 28% de los trabajadores frecuentemente sus metas personales concuerdan con las metas de la

Cooperativa Limata Limitada. De la misma manera, el 40% de los encuestados indicaron que casi siempre están contentos de trabajar en la Cooperativa Limata Limitada.

## DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos se logra evidenciar que la relación es significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.684 representado este resultado como positiva con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01. Ciertamente, este resultado principal no es diferente a la investigación de Villena (2022) ya que en su estudio se observa que con un valor de  $p$  de 0,000 (valor de  $p \leq 0,05$ ) y una correlación positiva muy alta de 0,823, el análisis estadístico de la correlación entre compensación salarial y desempeño laboral mediante el método Rho de Spearman. Esto se debe a que existe mayor compromiso organizacional, como lo indica la mayor remuneración salarial de los colaboradores del área de recursos humanos del municipalidad provincial de Trujillo, no obstante, la compensación salarial es la mitad. Los resultados sólo son válidos para la población encuestada de esta empresa y no pueden ser aplicados a otras organizaciones del mismo sector. Este resultado coincide con Flores (2019) puesto que en su estudio afirma que la compensación salarial se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Nasca, el 52,0% de los encuestados ven una influencia variable entre estas variables debido a un ineficiente sistema de remuneración y bonos inadecuados. Además, Chávez & Villegas (2019) reveló que la compensación salarial tiene una relación muy alta y positiva con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL. Se indica el nivel de relación con un significancia es

de valor de 0.000 indica una correlación positiva muy alta (0.959) entre el grado de compensación salarial y el desempeño de los trabajadores. La empresa debe mejorar su sistema de compensación salarial debido al desacuerdo del 53% de los trabajadores, lo que afecta su desempeño y los resultados de la empresa. De la misma forma, según los resultados del estudio de Carnaqué (2019) concluye que en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo se encontró una relación positiva alta entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, con un índice de correlación de 0.705, lo que indica que mejorar el sistema de compensación salarial aumentará el desempeño laboral. La permanencia en el mercado se asegura con personal altamente productivo y adaptable al cambio.

En consecuencia, la hipótesis específica 1 en la presente investigación existe relación significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 676\*\*, siendo esta una correlación positiva entre estas dos variables. Este resultado coincide con Flores (2019) debido a que en su investigación afirma que sí hay relación entre salario base y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Nasca. El 83% de los encuestados está insatisfecho con la asignación de remuneraciones, el nivel de remuneración, la falta de aumento salarial y el incumplimiento de las leyes laborales. Mejorar la situación salarial podría tener un impacto significativo en el desempeño laboral. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Carnaqué (2019) en su investigación determinó que existe relación entre el salario base con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo. La entidad carece de un sistema de compensación salarial establecido, por lo tanto, la remuneración y demás beneficios que reciben los empleados son resultado de acuerdos directos con la gerencia en cuanto a su tiempo y forma de pago. No hay un equipo de gestión del talento humano encargado de diseñarlo

debido a que se deben analizar aspectos como número de trabajadores, ubicación, salario, competencias y cómo involucrarse en el cambio, y debe ser flexible para no retrasar los objetivos organizacionales. Otra investigación que permite contrastar con los resultados que en esta investigación se muestran, es la de Chávez & Villegas (2019) quienes demostraron que el salario base tiene una relación de positiva a moderada con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Peru SRL. con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01 y con un coeficiente de 0.587. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores están insatisfechos debido a los avances tecnológicos, la falta de estudios y habilidades necesarias para sus funciones, sumado a la dificultad de invertir en capacitación debido a un presupuesto limitado y la falta de apoyo de la empresa. Además, su actitud hacia el cumplimiento de plazos es influenciada por su jefe. El desempeño laboral está influenciado por la forma en que la empresa motiva y premia a sus empleados, lo cual resulta en un aumento de su rendimiento.

En consecuencia, la hipótesis específica 2 en la presente investigación existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.680\*\*, siendo esta una correlación positiva entre estas dos variables. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Estela & Hernandez (2019) debido a que en sus resultados se observa que el desempeño laboral de los empleados de la empresa Emapa San Martín S.A se correlaciona positivamente con los incentivos salariales en un 59%. sede en Tarapoto. Lo que ilustra que aunque los empleados de la empresa creen que hacen bien su trabajo, no reciben ninguna compensación por ello. En cuanto a la compensación por productividad, hay una deficiencia. Según la correlación Rho de Spearman, existe una fuerte correlación positiva entre estas dos variables (0,771\*\*) que es estadísticamente muy significativa al nivel de

0,001 menos de 0,01. Otro autor que refuerza los hallazgos encontrados en esta investigación es Velasquez (2022) ya que sostiene que a mayor remuneración salarial de los empleados de una entidad pública en Lima, mayor será su desempeño laboral. Esta relación entre los incentivos salariales y la compensación es explicativa, dado que se descubrió mediante análisis de pruebas no paramétricas, donde se muestra una correlación moderada entre las variables mediante un coeficiente de Pearson de 0,579. Asimismo, concuerda con el antecedente de Flores (2019) quien realizó un estudio en la Municipalidad Provincial de Nasca, y determinó que existe una correlación notable entre el desempeño laboral de los empleados y los incentivos de compensación. El noventa por ciento de los encuestados afirma que sus incentivos son insuficientes para impulsarlos a alcanzar niveles más altos de productividad. Ya que: los incentivos que reciben por su desempeño son insuficientes; no creen que los logros o resultados particulares alcanzados por su persona o Área sean compensados mediante bonificaciones o incentivos económicos; y los incentivos que reciben no valoran su contribución a los resultados obtenidos, es evidente que el desempeño laboral mejorará si se mejoran los incentivos o mecanismos de incentivo salarial.

En consecuencia, la hipótesis específica 3 en la presente investigación existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 672\*\*, siendo esta una correlación positiva entre estas dos variables. Ciertamente, este resultado principal no es diferente a la investigación de Villena (2022) puesto que plantea que existe una relación significativa entre beneficios y desempeño laboral en los empleados del área de recursos humanos del municipalidad provincial de Trujillo, se acepta porque el análisis Rho de Spearman sobre la correlación entre beneficios y desempeño laboral muestra una correlación positiva moderada de 0,625 y un valor de p igual a 0,000 (valor de  $p \leq 0,05$ ). Cuanto

mayores sean los beneficios en los empleados, mayor será el compromiso organizacional. De la misma forma, según los resultados del estudio de Tantalean (2021) desarrolló un estudio donde examina la conexión entre las prestaciones salariales y la productividad de los colaboradores de la empresa San Martín S.A. Y se identificó y se encontró una correlación de 0,525, según la estadística R de Pearson, lo que indica que los beneficios del personal tienen un impacto en el desempeño laboral. Otra investigación que permite contrastar con los resultados que en esta investigación se muestran, es la de Velasquez (2022) debido a que en su estudio se demuestra que existe una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las prestaciones y el desempeño profesional de los colaboradores en la entidad estatal Lima. Además, se observa que todos los puntos de la distribución exhiben un comportamiento lineal ascendente, incluso cuando no existe una distancia discernible entre ellos. Esto concuerda con Estela & Hernandez (2019) quienes llevaron a cabo una investigación y concluyeron que las prestaciones tienen una correlación positiva con el desempeño laboral de los empleados de Emapa San Martín S.A. Según el coeficiente de correlación de Spearman, hay una correlación positiva notable, la correlación entre estas dos variables es altamente significativa ( $p < 0.01$ ). En la empresa, el 39% de los trabajadores no reciben ningún beneficio de prestaciones, pero realizan tareas de un trabajador de planilla. Estos trabajadores afirman no tener acceso a pensiones, seguros, prestaciones legales y de seguridad social, ni otros servicios para empleados.



## CONCLUSIONES

**Primera:** Existe relación positiva entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.684 representado este resultado como positiva con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01. Esto muestra que todavía existen deficiencias en el sistema de compensación, incluido el salario base, los incentivos salariales y los prestaciones, generando un deficiente desempeño laboral, esto influye directamente en el cumplimiento de objetivos de la cooperativa. Por ende, las compensaciones salariales son esenciales para motivar a los trabajadores y mantener su compromiso en la cooperativa

**Segunda:** Existe relación positiva entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.676 representado este resultado como positiva con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, es crucial considerar todos los factores al elegir un trabajo, ya que el salario afecta el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

**Tercera:** Existe relación positiva entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.676 representado este resultado como positiva con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01. Por lo

tanto, es crucial considerar todos los factores al elegir un trabajo, ya que el salario afecta el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

**Cuarta:** Existe relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022., en la tabla N° 04, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.672 representado este resultado como positiva con una significancia estadística de  $p=0.001$  siendo menor que el 0.01. En este sentido, los trabajadores encuestados declaran insatisfacción por sus prestaciones y consideran que el salario influye en el desempeño laboral. Por lo tanto, los trabajadores se esfuerzan más debido a las prestaciones que reciben por la empresa. Se puede decir que hay un equilibrio saludable entre los beneficios para los trabajadores y sus tareas.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la Cooperativa Minera Limata Limitada realizar un diagnóstico detallado de cargos y funciones para ubicarlos en cuadros que permitan cuantificar monetariamente de acuerdo a estándares, dificultad y responsabilidad de las labores. Es crucial cumplir con los requisitos legales para ajustar las remuneraciones y evitar sanciones. Crear un sistema de control para guardar en una base de datos la información personal y laboral de cada empleado, el cual se utilizará para realizar cálculos de antigüedad, compensaciones, vacaciones, bonos e incentivos.

**Segunda:** Optimizar la asignación de salarios base en función de los presupuestos de la Cooperativa Minera Limata Limitada y las habilidades de los trabajadores, considerando las tareas y funciones específicas de cada área y subárea, con la opción de realizar ajustes salariales favorables para incentivar el rendimiento laboral.

**Tercera:** Implementar un plan de incentivos salariales basado en el trabajo en equipo y la participación del personal de la Cooperativa Minera Limata Limitada. Para ello, ofrecer incentivos apropiados que valoren las tareas realizadas, los objetivos alcanzados y las metas cumplidas, fomentando la participación de todos los colaboradores. Además, considerar las opiniones y sugerencias del equipo para lograr un mayor compromiso con la institución y el logro de los objetivos propuestos.

**Cuarta:** Se recomienda crear canales de comunicación interna para informar sobre las

prestaciones que los colaboradores reciben, con el fin de dar a conocer sus beneficios, aunque sean pequeños o rutinarios. Muchas veces, debido al desconocimiento, no se valora lo que la Cooperativa Minera Limata Limitada otorga simplemente por trabajar allí. Generar valor en el personal y reconocer su importancia ayudará a mejorar su desempeño laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, K. Y., & Ortiz, K. J. (2019). *ANÁLISIS DE INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA DE ELECTRODOMÉSTICOS MARCIMEX S.A. DE LA CIUDAD DE MILAGRO*.
- AITECO. (2022). *Teoría de la Equidad como Enfoque que Explica Motivación y Desmotivación* -. <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>
- Andrés, Á. (2019a). Cómo elegir el Sistema de Remuneraciones en RR. HH. *Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual*.  
<https://www.bizneo.com/blog/sistema-de-remuneraciones/>
- Andrés, Á. (2019b). Desempeño Laboral | Qué es, cómo medirlo y por qué. *Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual*.  
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- APD, R. (2021). *Administración de remuneraciones e Incentivos • gestiopolis*.  
<https://www.gestiopolis.com/administracion-de-remuneraciones-e-incentivos/>
- Armas, M. (2019). Hacer Fluir El Aprendizaje. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(Esp.1), 299-310.
- Arrieta, S. del C., & Diaz, Y. F. (2019). “*CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA COMPENSACION SALARIAL EN COLOMBIA*”.
- Barcelo, por J. C. (2018). *7 factores que afectan al rendimiento laboral*. Recursos Humanos Hoy.  
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Brazzolotto, S. (2012). *APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS A LAS ORGANIZACIONES*.  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf)

Calcina, Y. (2014). *EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012.*

Camayo, E. (2021). *Sistema de compensación basado en la producción para el desempeño laboral en la empresa VSI Industrial SAC.*  
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/b2507ea6-3326-4f61-82c9-229d9f83d028>

Carnaqué, P. (2019). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2019. Repositorio Institucional - USS.*  
<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/2409>

Cavalcante, J. J. (2004). *SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS DIRECTORES DE ESCUELAS SECUNDARIAS PÚBLICAS.*

Chávez, E. E., & Villegas, L. (2019). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Peru SRL - Cajamarca 2019.*  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29945/Ch%c3%a1vez%20Chil%c3%b3n%20Esperanza%20Esther%20-%20Villegas%20Ortiz%20Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Colmenarez, L. D., Costa, M. C., Hernández, P. A., & Castro, C. A. (2018). *Demanda laboral en el ejercicio profesional del Contador Público en el estado Trujillo, Venezuela. Visión Gerencial, 1, 99-114.*

Condori, D. C. (2020). *Análisis del desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión financiera de la gerencia de transportes y seguridad vial de la*

- Municipalidad Provincial de Puno periodo 2020. *Universidad Nacional del Altiplano*. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14532>
- Daza, D. C., Martín, R. M., Sosa, J. Y., & Vargas, Y. M. (2013). Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana. *Universidad Sergio Arboleda*.
- Estela, C. E., & Hernandez, S. K. (2019). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2019. *Repositorio - UNSM*.  
<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3346>
- Experto, G. (2023). *¿Qué es una competencia laboral?* gestiopolis.  
<https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
- Fernandez, A. (2020). *Recursos Humanos/Compensación y beneficios*.  
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/30/recursos-humanoscompensacion-y-beneficios/>
- Flores, C. E. (2019). *Sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Nasca*.  
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/8443>
- Gómez, G. (2021). *SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA FIDELIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LAS ENTIDADES ECLESIASTICAS DE LA ARQUIDIÓCESIS DE BUCARAMANGA*.
- Guevara, P. S. (2016). "Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua". *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*.
- Integratec. (2019). *¿Qué son los Perfiles de Puesto y cómo hacerlos? (Edición 2023)*.  
<https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>
- Iturralde, J. I. (2011a). "LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU

INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010". *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*.

Iturralde, J. I. (2011b). "LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010". *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*.

Llanos, R. S. (2022). "DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE ESCALAS SALARIALES SEGÚN LA LEY N°30709 DE EQUIDAD REMUNERATIVA A UNA EMPRESA DEL SECTOR INMOBILIARIO DE LIMA METROPOLITANA".

Lopez, A. (2021). *Las Compensaciones | PDF | Salario | Business*. Scribd.  
<https://es.scribd.com/document/461147969/Las-Compensaciones>

López, C. E. (2019). Diseño de un programa de compensación en la entidad pública para la atracción y retención de sus colaboradores. Estudio de caso OSINERGMIN.  
*Universidad Nacional Agraria La Molina*.  
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/4102>

Lucero, C. (2019). *Administración de remuneraciones e Incentivos*.  
<https://www.gestiopolis.com/administracion-de-remuneraciones-e-incentivos/>

Martín, E. (2020). *La importancia de la motivación de los trabajadores en una empresa*.  
<https://www.grupocibernos.com/blog/la-importancia-de-la-motivacion-de-los-trabajadores-en-una-empresa>

Martínez, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.



Molina, M. J. (2019). *“Influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros”*.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28259/1/31%20GTH.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *EL RECURSO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2012). *Preguntas y respuestas sobre las empresas y los salarios* [Documento].

[http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_152405/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152405/lang-es/index.htm)

Palmar, R., & Valero, J. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Universidad Autónoma del Estado de México.

<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Peña, C., & Jaén, M. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*.

Pérez, O. (2019). *Beneficios de la administración de compensaciones*.

<https://blog.peoplenext.com/que-es-la-administracion-de-compensaciones-y-que-son-sus-beneficios>

Pumacajia, D. S. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master Con G.S. E.I.R.L. - Juliaca periodo 2019*.

*Universidad Nacional del Altiplano*.

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13191>

Ramirez, S. (2019). *Salario por unidad de tiempo: Qué es, ventajas y desventajas*. Ceupe.

<https://www.ceupe.com/blog/salario-por-unidad-de-tiempo.html>

- Ramos, D. C. R. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=50915561532905A43499A2D2018EBA4D.jvm1?sequence=1>
- Rodriguez, H. M. (2022). *Factores Internos y Externos Que Condicionan Los Salarios*. Scribd.  
<https://es.scribd.com/doc/85425371/Factores-Internos-y-Externos-Que-Condicionan-Los-Salarios>
- Salcedo, B. (2020). *La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo a la diversidad generacional*.
- Saldívar, I., & Baca, J. M. (2019). *Factores preponderantes de motivación en el personal operario de la Empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A -sede Arequipa, 2019*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5173>
- Sánchez, J. (2023). *KPI es algo mas que una métrica*.  
<https://es.linkedin.com/pulse/kpi-es-algo-mas-que-una-m%C3%A9trica-jorge-s%C3%A1nchez-l%C3%B3pez>
- Sanzo, E. (2020). *La remuneración variable: ¿una herramienta de reconocimiento al trabajo?*  
<https://www.primeum.com/es/blog/la-remuneracion-variable-una-herramienta-de-reconocimiento-al-trabajo>
- Tantalean, L. (2021). *Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021*. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62183>
- Tapia, Y. L. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de*

Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA - Puno, periodo 2021. *Universidad Nacional del Altiplano*.

<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16514>

Umiña, W. U. (2019). “Influencia del Desempeño Laboral en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Capachica año 2019”. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2824>

Unir. (2020). *Condicionamiento operante o instrumental, ¿en qué consiste?* UNIR. <https://www.unir.net/salud/revista/condicionamiento-operante/>

Velasquez, G. J. (2022). Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108908>

Villena, R. H. (2022). Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la municipalidad provincial de Trujillo, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112021>

## ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable variable independiente	Método
<p>“Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022”</p>	<p><b>problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022?</p>	<p><b>objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.</p>	<p><b>hipótesis general</b></p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.</p>	<p><b>variable independiente</b></p> <p>Sistema de compensación salarial</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Esta investigación es de Nivel Descriptivo - Correlacional.</p>
	<p><b>problema específico</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022?</p>	<p><b>objetivo específico</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.</p>	<p><b>hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.</p>	<p><b>v. dependiente</b></p>	<p><b>Enfoque de Investigación:</b> El enfoque que presenta la siguiente investigación será cuantitativo.</p>
	<p>¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, periodo 2022.</p>	<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>La presente investigación será tipo de estudio experimental transversal.</p>

**Anexo 02:** Instrumento de recolección de datos N° I

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**CUESTIONARIO DE SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL**

**Instrucciones:** Estimado trabajador, a continuación, le presento un cuestionario con la finalidad de conocer cómo se encuentra la gestión de compensaciones salariales en la Cooperativa Limata Limitada, con los resultados que se obtenga nos ayudará a evaluar el sistema de compensación salarial de la Cooperativa. Se le pide que responda con toda honestidad; de ello, dependerá la consistencia y veracidad de este trabajo de investigación. Sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Solicito marcar con una "X" su respuesta, según la situación que se presente. La escala tiene los siguientes valores en la calificación es de 1 a 5.

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
1 punto	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos

<b>SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Salario base</b>						
<b>1</b>	Está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la Cooperativa Minera Limata Limitada					
<b>2</b>	La remuneración que recibe cumple con los requisitos legales.					
<b>3</b>	La remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado.					
<b>4</b>	Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones.					
<b>Incentivos salariales</b>						

5	La Cooperativa Limata Limitada le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados.					
6	Recibe una bonificación por su desempeño.					
7	Recibir una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas.					
8	Considerar que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual.					
<b>Prestaciones</b>						
9	Recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.).					
10	Percibe prestaciones voluntarias (Vales de alimentación, Movilización, préstamos para trabajadores, subsidio de estudios, etc.)					
11	Está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño.					
12	Siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas					

**Anexo 03:** Instrumento de recolección de datos N° II

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

**Instrucciones:** Estimado trabajador, a continuación, le presento un cuestionario con la finalidad de conocer cómo se encuentra la gestión de compensaciones salariales en la Cooperativa Limata Limitada, con los resultados que se obtenga nos ayudará a evaluar el desempeño laboral de la Cooperativa. Se le pide que responda con toda honestidad; de ello, dependerá la consistencia y veracidad de este trabajo de investigación. Sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Solicito marcar con una "X" su respuesta, según la situación que se presente. La escala tiene los siguientes valores en la calificación es de 1 a 5.


<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
1 punto	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Conocimiento para ejercer el cargo</b>						
<b>1</b>	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.					
<b>Responsabilidad</b>						
<b>2</b>	Cumple con las tareas asignadas a tiempo.					
<b>3</b>	Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.					
<b>4</b>	Consideras que has logrado alcanzar los objetivos de tu puesto.					



<b>Adaptación</b>						
5	Te adaptas y mantienes el control en situaciones nuevas.					
6	Muestras interés en aprender cosas nuevas.					
<b>Desarrollo en el cargo</b>						
7	Participa en programas de formación.					
8	Te preocupas en lograr los resultados deseados.					
<b>Iniciativa y creatividad</b>						
9	Cumples con tu trabajo de acuerdo con las instrucciones encomendadas.					
10	Tienes el interés de aportar ideas en beneficio de tu trabajo.					
<b>Sentido de pertenencia</b>						
11	Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa.					
12	Sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la Cooperativa Limata Limitada.					
13	Te sientes satisfecho de trabajar en la Cooperativa Limata Limitada					

## Anexo 04: Ficha de validación de instrumento

	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD. OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 52
---	---	-------------------------------	--------------	-----------

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES


1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Mg. Luis Alberth Rossel Bernedo

1.2 **Grado académico:** Maestro/Magister en Contabilidad y Finanzas

1.3 **Título de la Investigación:** "Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, Periodo 2022"

1.4 **Denominación del instrumento:** Cuestionario de sistema de compensación salarial y Cuestionario de desempeño laboral.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
<b>SUB TOTAL</b>				6	21	
<b>TOTAL</b>				27		

	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD. OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 53
---	---	-------------------------------------	--------------	--------------


**VALORACIÓN**

Deficiente ( )	Regular ( )	Bueno ( )	Muy Bueno (X)	Excelente ( )
0 - 8	9 - 16	7 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: Puno 22 de junio del 2023

.....  
Firma del experto

Nombre: Mg. Luis Alberth Rossel Bernedo  
DNI: 44269062


	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 52
---	---	-------------------------------	--------------	-----------

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres de experto:** CPCC. Ronald Hualpa Zapana
- 1.2 Grado académico:** Contador Público Colegiado Certificado
- 1.3 Título de la Investigación:** "Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Minera Limata Limitada, Periodo 2022"
- 1.4 Denominación del instrumento:** Cuestionario de sistema de compensación salarial y cuestionario de desempeño laboral.

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables medibles.			X		
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica.					X
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			X		
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables				X	
<b>9. METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde al propósito del estudio.			X		
<b>10. CONVENIENCIA</b>	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
<b>SUB TOTAL</b>				6	18	4
<b>TOTAL</b>		28				

	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD. OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 53
---	---	-------------------------------	--------------	-----------

**VALORACIÓN**

Deficiente ( )	Regular ( )	Bueno ( )	Muy Bueno ( x )	Excelente ( )
0 - 8	9 - 16	7 - 24	25 - 32	33 - 40

Lugar y fecha: Juliaca 23 de junio del 2023



CPCC. Ronald Hualpa Zapana  
CERTIFICADO N° 201642306  
MAT N° 7321  
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

.....  
**Firma del experto**

Nombre: CPCC. Ronald Hualpa Zapana  
DNI: 45936595

Anexo 05: Base de Datos

N°	Sistema de compensación salarial												Desempeño Laboral												
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13
1	4	2	1	2	3	4	5	5	2	5	2	1	1	1	3	2	2	1	5	1	3	2	1	2	3
2	3	3	2	3	3	5	1	3	1	4	3	2	3	5	1	3	1	3	3	2	5	3	2	1	4
3	2	5	3	5	1	2	3	5	4	3	5	4	2	3	1	2	3	1	2	3	1	4	3	3	2
4	3	1	4	3	1	3	4	2	3	5	4	3	3	5	2	4	4	2	5	3	4	4	1	2	4
5	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	5	4	1	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	1	3
6	1	3	2	3	5	5	4	4	2	2	2	1	2	3	5	5	3	3	1	5	3	2	3	1	1
7	4	1	3	4	3	2	3	4	5	1	5	3	3	1	3	1	5	1	4	4	2	1	4	3	2
8	3	2	3	3	2	3	1	5	1	3	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	4	2
9	5	4	5	2	1	1	4	3	3	5	1	1	2	1	1	4	2	3	2	3	2	1	1	2	4
10	1	2	2	4	3	1	2	4	5	1	2	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	5	2	2	1
11	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	1	3
12	3	5	4	2	1	2	5	2	5	4	4	1	2	3	2	2	5	3	2	1	3	5	5	3	5
13	4	1	1	5	2	5	4	5	5	1	3	4	3	2	1	5	2	1	1	2	1	1	2	4	2
14	2	4	2	3	3	3	2	3	3	5	5	2	1	1	3	1	3	3	4	3	5	3	5	4	5
15	5	3	4	5	4	3	5	2	5	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	4	2	4	1	2	3
16	1	5	2	1	1	4	1	3	1	2	3	5	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	4	1	1
17	3	1	3	5	2	2	4	4	2	5	3	1	1	4	3	2	4	5	1	3	4	3	3	5	4
18	2	1	5	2	3	5	3	1	4	1	2	5	3	2	4	4	2	4	3	1	1	5	2	5	5
19	1	2	2	3	4	1	5	2	5	2	3	2	4	1	2	3	5	1	2	2	3	2	5	3	2
20	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	1	1	2	2	4	1	1	4	4	2
21	2	5	1	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	2	2	3	4	5	3	5	3	3	1	1
22	4	4	2	2	5	2	5	3	2	5	1	4	2	1	2	5	1	1	3	1	2	4	1	2	5
23	3	2	4	3	3	2	2	4	1	4	5	2	4	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3
24	4	1	3	1	2	3	3	1	3	3	5	1	2	5	3	2	4	4	2	4	3	1	4	3	4

25	2	2	2	2	2	2	4	4	1	3	5	1	2	4	1	2	4	1	3	2	2	3	2	2	5	2	1	1	
26	5	2	3	1	1	5	2	2	3	2	4	5	3	2	1	3	1	4	1	4	2	2	1	3	2	2	2	5	3
27	1	2	1	2	5	2	3	2	3	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	5	5
28	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	1	4	5	2	2	3	4	1	2	1	5	3	2	3	4	4	4
29	3	5	5	1	5	4	4	4	2	1	3	4	4	5	1	3	5	3	2	2	3	2	2	5	4	3	4	3	2
30	2	1	2	2	2	5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	1	4	2	2	3	2	3	1	3	1	2	2
31	2	5	1	3	5	1	3	5	3	4	5	4	1	1	5	2	1	2	3	1	3	1	5	4	2	5	2	2	3
32	1	1	3	4	5	4	1	4	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	1	3	1	3	1	1
33	5	2	4	3	3	2	2	3	2	3	5	4	3	5	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	5	3	2	2	2
34	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	5	3	2	2	5	3	4	3	1	2	1	2	5	1	1
35	2	1	5	2	3	5	3	5	3	1	4	1	2	5	3	2	1	5	2	2	1	1	2	1	1	2	4	2	2
36	1	2	2	3	4	1	5	1	5	2	5	2	3	2	2	1	3	1	3	3	3	4	3	5	3	5	4	4	5
37	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	1	3	1	3	1	2	3	4	2	4	1	2	3	3
38	2	5	1	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	5	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	2	4	1	1	1
39	4	4	2	2	5	2	5	2	5	3	2	5	1	4	1	4	3	2	4	2	5	1	3	4	3	3	5	4	4
40	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	1	4	5	2	3	2	4	4	2	4	3	1	1	5	2	5	5	5	5
41	4	1	3	1	2	3	3	3	3	1	3	3	5	1	4	1	2	3	5	1	2	3	2	5	2	5	3	2	2
42	2	2	2	2	4	4	1	4	1	3	5	1	2	4	2	2	3	1	1	2	2	4	1	1	4	4	4	2	2
43	5	5	2	3	1	5	1	1	5	2	4	5	3	2	3	4	2	3	4	2	5	3	5	3	3	3	1	1	1
44	1	2	1	2	5	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	1	2	5	1	1	3	1	2	4	1	2	5	5	5
45	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	1	4	4	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3
46	3	5	5	1	5	4	2	4	2	1	3	4	4	5	2	5	3	2	4	4	4	2	4	3	1	4	3	4	4
47	2	1	2	2	2	5	2	2	5	3	2	2	3	3	1	2	4	1	3	2	2	2	2	5	2	2	1	1	1
48	2	5	1	3	5	1	3	5	1	3	4	5	4	1	3	1	1	4	4	2	2	4	1	3	2	2	5	3	3
49	1	1	3	4	5	4	1	4	1	2	3	1	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	5	5
50	5	2	4	3	3	2	2	2	2	3	5	4	3	5	5	2	3	4	1	2	1	5	3	2	3	4	4	4	4
51	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	1	3	5	3	2	2	3	4	5	4	3	4	3	2	2
52	4	2	1	2	3	4	4	4	5	5	2	5	2	1	2	1	4	1	4	2	2	3	2	3	1	3	1	2	2

53	3	3	2	3	1	3	1	4	3	2	5	2	1	2	3	1	5	4	2	5	2	2	3
54	2	5	3	5	4	5	4	3	5	4	1	4	2	3	2	4	3	2	3	1	3	1	1
55	3	1	4	3	4	2	3	5	4	3	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	5	3	2
56	2	2	3	1	2	3	1	1	5	4	5	3	2	2	5	3	4	3	1	2	1	5	1
57	1	3	2	3	5	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	5	1	3	2	1	2	3
58	4	1	3	4	3	4	5	1	5	3	3	3	1	3	1	3	3	2	5	3	2	1	4
59	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	4	3	3	2
60	5	4	5	2	1	4	3	5	1	1	3	5	2	4	4	2	5	3	4	4	1	2	4
61	1	2	2	4	3	1	2	5	1	3	1	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	1	3
62	2	3	3	4	4	3	2	3	5	5	2	3	5	5	3	3	1	2	3	2	3	1	1
63	3	5	4	2	1	2	5	4	4	1	3	1	3	1	5	1	4	4	2	1	4	3	2
64	4	1	1	5	2	4	5	1	3	4	1	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	4	2
65	2	4	2	3	3	2	3	5	5	2	2	1	1	4	2	3	2	3	2	1	1	2	4
66	5	3	4	5	4	3	5	3	1	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	5	2	2	1
67	1	5	2	1	1	4	1	2	3	5	4	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	1	3
68	3	1	3	5	2	4	4	5	3	1	2	3	2	2	5	3	2	1	3	5	5	3	5



## Anexo 06: Cuestionario aplicado

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**CUESTIONARIO DE SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL**

**Instrucciones:** Estimado trabajador, a continuación, le presento un cuestionario con la finalidad de conocer cómo se encuentra la gestión de compensaciones salariales en la Cooperativa Limata Limitada, con los resultados que se obtenga nos ayudará a evaluar el sistema de compensación salarial de la Cooperativa. Se le pide que responda con toda honestidad; de ello, dependerá la consistencia y veracidad de este trabajo de investigación. Sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Solicito marcar con una "X" su respuesta, según la situación que se presente. La escala tiene los siguientes valores en la calificación es de 1 a 5.

Siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca
1 punto	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos

SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL		1	2	3	4	5
<b>Salario base</b>						
1	Está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la Cooperativa Minera Limata Limitada				X	
2	La remuneración que recibe cumple con los requisitos legales.			X		
3	La remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado.			X		
4	Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones.				X	
<b>Incentivos salariales</b>						
5	La Cooperativa Limata Limitada le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados.			X		

6	Recibe una bonificación por su desempeño.			X		
7	Recibir una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas.		X			
8	Considerar que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual.			X		
<b>Prestaciones</b>						
9	Recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.).				X	
10	Percibe prestaciones voluntarias (Vales de alimentación, Movilización, préstamos para trabajadores, subsidio de estudios, etc.)					X
11	Está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño.				X	
12	Siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas				X	

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Instrucciones:** Estimado trabajador, a continuación, le presento un cuestionario con la finalidad de conocer cómo se encuentra la gestión de compensaciones salariales en la Cooperativa Limata Limitada, con los resultados que se obtenga nos ayudará a evaluar el desempeño laboral de la Cooperativa. Se le pide que responda con toda honestidad; de ello, dependerá la consistencia y veracidad de este trabajo de investigación. Sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Solicito marcar con una "X" su respuesta, según la situación que se presente. La escala tiene los siguientes valores en la calificación es de 1 a 5.

Siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca
1 punto	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
<b>Conocimiento para ejercer el cargo</b>						
1	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.		X			
<b>Responsabilidad</b>						
2	Cumple con las tareas asignadas a tiempo.			X		
3	Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.			X		
4	Consideras que has logrado alcanzar los objetivos de tu puesto.				X	
<b>Adaptación</b>						
				X		

5	Te adaptas y mantienes el control en situaciones nuevas.	X				
6	Muestras interés en aprender cosas nuevas.			X		
<b>Desarrollo en el cargo</b>						
7	Participa en programas de formación.		X			
8	Te preocupas en lograr los resultados deseados.		X			
<b>Iniciativa y creatividad</b>						
9	Cumples con tu trabajo de acuerdo con las instrucciones encomendadas.			X		
10	Tienes el interés de aportar ideas en beneficio de tu trabajo.			X		
<b>Sentido de pertenencia</b>						
11	Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa.		X			
12	Sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la Cooperativa Limata Limitada.			X		
13	Te sientes satisfecho de trabajar en la Cooperativa Limata Limitada			X		

### Anexo 07: Evidencias de la aplicación de los instrumentos



## ANEXO 08: Solicitud presentada a la Cooperativa Minera Limata Limitada

"AÑO DE LA UNIDAD DE LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**SOLICITO:** Autorización para ejecutar mi proyecto de investigación

Sr. DAMIAN COSME TRUJILLO LIZARRAGA

GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA MINERA LIMATA LTDA.

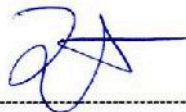
Yo Walter Froylan LUQUE MAMANI  
identificado con DNI N° 44665409 Con  
domicilio legal distrito de Ananea, provincia  
de San Antonio de Putina departamento de  
Puno siendo bachiller en contabilidad y  
finanzas, me presento ante usted y  
expongo.

Que habiendo concluido la carrera profesional de Contabilidad y Finanzas en la Universidad Privada San Carlos de Puno, solicito a usted permiso para ejecutar el proyecto de investigación de área de recursos humanos. **"SISTEMA DE COMPENSACION SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA MINERA LIMATA LIMITADA, PERIODO 2022"** para optar el título profesional de contador público,

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Sin otro particular la oportunidad para expresarle las consideraciones mas distinguidas

Juliaca, 10 de Agosto del 2023



WALTER FROYLAN LUQUE MAMANI

DNI 44665409

AUTORIZO:

