

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**“GESTIÓN DE REMUNERACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD
ANÓNIMA CERRADA, 2023”**

PRESENTADA POR:

JUDITH REYNA LUQUE TURPO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

PUNO - PERÚ

2024



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



11.3%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 4 JUN 2024, 7:05 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL
0.63%

● CHANGED TEXT
10.67%

Report #21568597

JUDITH REYNA LUQUE TURPO “GESTIÓN DE REMUNERACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023” RESUMEN El presente estudio tiene como problem a general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?. Tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada. 23 28 41 La investigación correspondiente al método inductivo - deductivo, el tipo de estudio es aplicado, de nivel descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Se consideró una muestra de 29 trabajadores de todas las áreas de la empresa. El instrumento para la recopilación de datos fue el cuestionario (escala de Likert). Incluso, se utilizó el método estadístico para autenticar la hipótesis, en la correlación de Rho Spearman. Los resultados obtenidos son: que existe una correlación positiva muy fuerte (0,803**) entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores se muestra una significancia (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05; la remuneración base guarda relación significativa alta (0,781**) con desempeño laboral; se determinó que existe correlación

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

**“GESTIÓN DE REMUNERACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD
ANÓNIMA CERRADA, 2023”**

PRESENTADA POR:

JUDITH REYNA LUQUE TURPO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS



PRIMER MIEMBRO

:

M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ



SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. HEBER NEHEMÍAS CHUI BETANCUR



ASESOR DE TESIS

:

M.Sc. JOSÉ ELADIO NUÑEZ QUIROGA



Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Líneas De Investigación: Negocios, Administración

Puno, 27 de junio del 2024

DEDICATORIA

Primero se lo dedico a Dios por no abandonarme en todo momento, dándome las fuerzas para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todo obstáculo y barreras que se me presentaron a lo largo de este camino y de mi vida. Quien me dio fe, salud y sobre todo esperanza para realizar y terminar la tesis.

Me agradezco a mí por mi esfuerzo por mi lucha por seguir adelante por ser valiente a pesar de las circunstancias que me pasaba me valoro y me felicito por cumplir una meta u objetivo más, y a mi madre por alentarme y padre, también a una persona muy especial para mí que siempre está dispuesto en apoyarme, aconsejándome, orientarme en todo momento y ser un buen profesional en todo los aspectos.

Judith Reyna Luque Turpo

AGRADECIMIENTOS

A mi querida alma mater Universidad Privada San Carlos - Puno, por haberme brindado de sus valiosos conocimientos, enseñanzas y por haberme educado durante cinco años.

A la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas por haberme enriquecido de sus maravillosos saberes hacia el verdadero compromiso profesional de esta especial y única profesión.

A todos mis docentes, por su profesionalismo, dedicación y constancia hacia mí y a los demás estudiantes en ese anhelo de que cumplamos con nuestro sueños y objetivos.

A los miembros del jurado: M.Sc. Marlene Cusi Montesinos, M.Sc. Korina Asqui Gómez y al Dr. Heber Nehemías Chui Betancur, por compartir sus conocimientos académicos en la realización de la investigación.

Agradecer a mi asesor de tesis M.Sc. Jose Eladio Nuñez Quiroga; por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad académica y por la paciencia y comprensión durante el desarrollo de la investigación

A la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, por permitirme el desarrollo de la investigación, a cada uno de los trabajadores quienes me brindaron su colaboración activa en todo el desarrollo de la investigación..

Judith Reyna Luque Turpo

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
INDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.2. ANTECEDENTES	16
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	16
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	17
1.2.3. ANTECEDENTES REGIONALES	23
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	26
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	26
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	27
2.1.1. GESTIÓN DE REMUNERACIÓN	27
2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	35
2.2. MARCO CONCEPTUAL	44
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	46
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	46
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	46

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO	47
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	48
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	48
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	50
3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	52

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS POR OBJETIVOS	54
4.1.1. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.	54
4.1.2. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LA REMUNERACIÓN BASE Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.	57
4.1.3. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS INCENTIVOS SALARIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS	

TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.	59
4.1.4. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS BENEFICIOS SALARIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.	62
4.1.5. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.	65
4.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE REMUNERACIÓN LABORAL	68
4.2.1. DIMENSIÓN 01: REMUNERACIÓN BASE	68
4.2.2. DIMENSIÓN 02: INCENTIVOS SALARIALES	69
4.2.3. DIMENSIÓN 03: PRESTACIONES (BENEFICIOS)	70
4.2.4. DIMENSIÓN 04: POLÍTICA DE COMPENSACIÓN SALARIAL	71
4.3. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES	72
4.3.1. DIMENSIÓN 01: RENDIMIENTO	72
4.3.2. DIMENSIÓN 02: DISCIPLINA	73
4.3.3. DIMENSIÓN 03: COMPETENCIAS	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Operacionalización de las variables	50
Tabla 02: Prueba de normalidad	53
Tabla 03: Correlación entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	54
Tabla 04: Correlación entre la gestión de la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	57
Tabla 05: Correlación entre la gestión de los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	60
Tabla 06: Correlación entre la gestión de los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	63
Tabla 07: Correlación entre la gestión de las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	66
Tabla 08: Remuneración base de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	68
Tabla 09: Incentivos salariales de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	69
Tabla 10: Prestaciones (Beneficios) de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	70
Tabla 11: Política de compensación salarial de los trabajadores de la empresa Unión	

Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	71
Tabla 12: Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	72
Tabla 13: Disciplina laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	73
Tabla 14: Competencias laborales de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	74

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Ubicación de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada	48
Figura 02: Remuneración base de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	69
Figura 03: Incentivos salariales de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	70
Figura 04: Prestaciones (Beneficios) de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	71
Figura 05: Política de compensación salarial de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	72
Figura 06: Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	73
Figura 07: Disciplina laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	74
Figura 08: Competencias laborales de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.	75

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	90
Anexo 02: Cuestionario de gestión de remuneración laboral	92
Anexo 03: Cuestionario de desempeño laboral	95
Anexo 04: Ficha de validación de instrumento	98
Anexo 05: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa	100
Anexo 06: Base de datos	104

RESUMEN

El presente estudio tiene como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?. Tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada. La investigación correspondiente al método inductivo - deductivo, el tipo de estudio es aplicado, de nivel descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Se consideró una muestra de 29 trabajadores de todas las áreas de la empresa. El instrumento para la recopilación de datos fue el cuestionario (escala de Likert). Incluso, se utilizó el método estadístico para autenticar la hipótesis, en la correlación de Rho Spearman. Los resultados obtenidos son: que existe una correlación positiva muy fuerte (0,803**) entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores se muestra una significancia (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05; la remuneración base guarda relación significativa alta (0,781**) con desempeño laboral; se determinó que existe correlación alta (0,769**) entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores; se determinó que los beneficios salariales se relacionan positivamente con el desempeño laboral (0,770**) y finalmente se determinó que existe relación entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real S.A.C.(0,764**).

Palabras clave: Desempeño, Gestión, Laboral, Remuneración.

ABSTRACT

The general problem of this study is: What is the relationship that exists between the management of labor remuneration and the work performance of the workers of the company Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023? Its general objective was to determine the relationship between the management of labor remuneration and the work performance of the workers of the company Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada. The research corresponding to the inductive - deductive method, the type of study is applied, descriptive - correlational level, with a non-experimental design and quantitative approach. A sample of 29 workers from all areas of the company was considered. The instrument for data collection was the questionnaire (Likert scale). The statistical method was even used to authenticate the hypothesis, in the Rho Spearman correlation. The results obtained are: that there is a very strong positive correlation (0.803**) between the management of labor remuneration and the work performance of workers, a significance (bilateral) $p = 0.000$ less than 0.05 is shown; Base remuneration has a high significant relationship (0.781**) with job performance; It was determined that there is a high correlation (0.769**) between indirect remuneration and the work performance of workers; It was determined that salary benefits are positively related to job performance (0.770**) and finally it was determined that there is a relationship between salary compensation policies and the job performance of the workers of the company Unión Eco Real S.A.C. (0.764**).

Keywords: Performance, management, labor and remuneration.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la globalización y la competencia laboral requieren que las organizaciones busquen y detengan al mejor talento para mejorar su producción y servicios y mantenerse en el mercado. Esto implica que los empleados no solo se motiven por el salario, sino por otros aspectos. Estudios realizados en toda América Latina concluyen que la compensación salarial es una herramienta efectiva de comunicación y motivación que debe ajustarse a las necesidades y contexto de la empresa para lograr sus objetivos. Las empresas requieren un sistema de compensación salarial eficiente para equilibrar el rendimiento laboral, atraer y retener talento. Cada empresa debe crear su propio modelo adaptado a su tamaño, recursos, competencia, objetivos, valores, etc.

En Perú, solo el 24% de los trabajadores peruanos se sienten satisfechos en sus empleos y funciones, según un informe de La República (2022). El informe de Info Capital Humano menciona que las empresas ahora se enfocan en la experiencia del empleado, lo cual les permite mejorar el desempeño laboral, la creatividad, el compromiso con la empresa y reducir la rotación de personal. Actualmente, la remuneración incentiva a los empleados y se refleja en su desempeño laboral. El sistema de remuneración busca un alto desempeño de los empleados para que logren sus metas de manera eficiente. Es vital evaluar el rendimiento de la entidad para medir el alcance de metas, productividad y progreso constante (Dávila, 2020).

Este estudio es metodológicamente justificado al utilizar un enfoque cuantitativo correlacional, donde se recopilan datos auténticos para el análisis. El estudio brindará a la empresa información sobre cómo la remuneración afecta el desempeño laboral y la satisfacción de los digitadores con los reconocimientos y bonificaciones actuales.

Además, tiene sentido social porque los resultados están destinados a ofrecer sugerencias y resolver problemas para que los operadores de entrada de datos puedan sentirse más satisfechos y desempeñarse a un nivel superior. El estudio se utilizará como punto de referencia para estudios institucionales adicionales e investigaciones futuras. El presente proyecto de investigación es innovador porque mediante el desarrollo de la investigación se pondrá a prueba las teorías relacionadas al sistema de compensación salarial y el desempeño laboral. Esto también permite evaluar el desempeño laboral y los ingresos del empleado, brindando la oportunidad de mejorar la estructura salarial para aumentar la productividad (Flores, 2018).

Se usará un nuevo instrumento de recolección de datos en el proceso estadístico, para apoyar futuras investigaciones de egresados enfocadas en sistemas de compensación salarial y desempeño laboral. En efecto, la presente investigación, se desarrolló en cuatro capítulos mediante la siguiente estructura:

El capítulo I: Comprende el planteamiento del problema, antecedentes y objetivos del estudio. Así mismo, se contextualiza la existencia de la problemática global, nacional y local, conjuntamente con los estudios previos existentes, orientados a responder cada uno de los objetivos propuestos. En el capítulo II: Abarca los fundamentos teóricos y los conceptos que subyacen a cada una de las dimensiones e indicadores que componen las variables de este estudio. Además de la formulación de hipótesis. En el capítulo III: Se desarrolla la metodología de la investigación, se describe el área de estudio, el tamaño de la muestra, las técnicas y enfoques empleados, además de identificar las variables y el diseño estadístico para el análisis de los datos. El capítulo IV: Comprende la presentación y análisis de los resultados, finalmente se redactan las conclusiones y las recomendaciones acorde a los objetivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión eficaz de los recursos humanos con respecto a la compensación salarial (compensación, salarios y beneficios) permite a las empresas atraer a los mejores talentos, fomentar un ambiente de trabajo positivo y mantenerlos a bordo aumentando su nivel de compromiso. Asimismo, hoy en día, la motivación impulsa el comportamiento humano, ya sea en un contexto organizacional o personal, mediante estímulos internos y externos, y está relacionada con el rendimiento laboral. La motivación es necesaria en todos los colaboradores, ya que el trabajo beneficia a todos (Alarcón et al., 2021).

El desafío en las organizaciones es crear una estrategia de compensación justa y eficaz, con objetivos de captar y retener empleados calificados, garantizar equidad salarial, controlar costos y cumplir leyes y eficiencia. La ausencia de sistemas de compensación y beneficios impacta negativamente en los resultados, la productividad, el clima organizacional y el desempeño laboral, además de incrementar la rotación y el ausentismo (Chavez et al., 2023).

El salario más bajo se presenta en Perú, generando conflictos sociales como la huelga de maestros que duró aproximadamente 62 días. La Ministra de Educación Martens destacó mejoras salariales que se implementarán a partir de noviembre. El diario Perú 21 informa sobre la evaluación del sueldo mínimo de los peruanos, con la posibilidad de incrementar

la remuneración mínima vital a S/. este año. 895, y no se puede aumentar a S/. 950 según lo planeado. Definitivamente es un desafío para la mayoría de las personas que buscan mejorar su calidad de vida, especialmente aquellos con una familia. Sin embargo, algunas empresas no pagan el salario mínimo ni invierten en sus empleados, lo cual genera explotación e insatisfacción laboral (Carbajal, 2022).

En el Perú, hay regulaciones laborales que gobiernan los beneficios y prestaciones de los trabajadores formales. Derivan de la ley Laboral N° 728 y se relacionan con otras normas en diversos sectores económicos. El MEF del Perú propone un sistema nacional de compensaciones laborales para reducir gastos administrativos y establecer reglas claras sobre remuneración basadas en el mérito y el desempeño. Esto aplicaría principalmente al sector público (Decreto Legislativo N° 728, 2019).

El estudio solucionará un problema que afecta al personal y obstaculiza la productividad debido a que una correcta gestión de las compensaciones influye en el desempeño laboral de los empleados y en el éxito de la organización.

El mercado laboral está representado por la demanda laboral que mide la productividad del trabajador por horas trabajadas, mientras que la oferta laboral es la cantidad de horas que el trabajador desea trabajar en unidad de tiempo. La gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral son variables a tener en cuenta, sin embargo no se conoce a profundidad los niveles de estas variables. Tampoco se conoce si el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, está influenciada se debe a la remuneración base, los incentivos salariales, beneficios salariales y las políticas de compensación salarial.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Qué relación existe entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la Incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?
- ¿Qué relación existe entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?
- ¿Qué relación existe entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Lara (2021), desarrolló un estudio con la finalidad de determinar la influencia de la remuneración en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos, Pasteurizadora Quito- Ecuador. La investigación empleó un enfoque descriptivo combinando métodos bibliográficos, cualitativos y cuantitativos en encuestas laborales sobre motivación y remuneración. El estudio indica que la gestión del desempeño, combinada con la gestión de la compensación, contribuye de manera importante a la eficacia de la gestión de recursos humanos y a los resultados organizacionales. Actualmente, el capital humano es crucial para diferenciar el desempeño de las organizaciones en entornos competitivos. Es crucial alinear la gestión de la compensación con la estrategia de la empresa. Mantener motivado al personal requiere revisar y actualizar la gestión de compensaciones.

Quiroga (2021), realizó un estudio en Guayaquil - Ecuador, con el objetivo de evaluar la influencia de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil, 2021. La investigación se clasifica como

descriptiva debido a que se detalla minuciosamente la situación actual de la empresa, empleando un enfoque mixto que combina encuestas y entrevistas como métodos de recopilación de datos. Además, el diseño no es de carácter experimental, dado que no se llevaron a cabo manipulaciones en las variables. Asimismo, es crucial abordar la tasa de desgaste, la cual se sitúa en un 42,5% y se debería reducir a menos del 25%, dado que estos dos indicadores están estrechamente vinculados con el plan de producción que se ubica en un 57%, un valor por debajo del umbral mínimo deseado. Estos tres indicadores, al encontrarse por encima de los límites aceptables, destacan el problema mencionado previamente, es decir, ponen de manifiesto cómo la falta de planificación en la gestión administrativa afecta el rendimiento laboral de los empleados.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ccaulla (2019) en su estudio realizado con la finalidad de establecer la conexión entre el sueldo y el rendimiento laboral en la UGEL N° 06 - Ate, 2018. El estudio se basó en la aplicación del método hipotético y deductivo, siendo de naturaleza básica y presentando un enfoque correlacional a nivel cuantitativo, caracterizándose además por ser no experimental y de diseño transversal. El estudio ha llegado a la conclusión de que existe una asociación positiva entre la compensación salarial y el rendimiento en el trabajo, basándose en las pruebas recopiladas. Existe una asociación positiva entre la compensación salarial básica y el rendimiento en el trabajo. Los incentivos monetarios también muestran una correlación positiva con la productividad en el trabajo. Existe una relación positiva entre las prestaciones ofrecidas y el rendimiento en el trabajo, con un coeficiente de correlación de 0,385. Además, se encontró que el valor de p es 0,048, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa, ya que es menor que el nivel de significancia de 0,05.

Aguila (2023) en su estudio tuvo como objetivo analizar la conexión entre la compensación y el rendimiento en la Municipalidad distrital de Zapatero, Lamas - 2022.

La tesis es básica, con un enfoque descriptivo y correlacional, ya que se buscó hallar la relación entre sus variables, y con un diseño no experimental. El estudio demostró que la gestión de la remuneración está en un nivel regular del 44,4 % y el nivel de desempeño está en un nivel bajo del 44,4 %. Trabajar en equipo, organizar el trabajo y cumplir funciones asignadas suponen dificultades. La gestión de la remuneración está relacionada con el desempeño laboral, lo cual se evidenció con un coeficiente de 0,879, una significancia bilateral de ($p=0.000$) y un 83,86% de dependencia. Por lo tanto, mejorar la gestión de la remuneración implica una mejora en el desempeño laboral. Del mismo modo, la gestión de la remuneración se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral, ($0.706, p= 0.000$ siendo menor a 0,5).

Huanca & Vara (2019) desarrolló un estudio con el objetivo de analizar la conexión entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Pachas, Huánuco - 2019. Su investigación es descriptiva, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo, debido a que sus resultados son numéricos. La investigación demostró que el 25% lo considera inadecuado, el 60% lo considera regular y el 15% lo considera adecuado. La mayoría de los encuestados opina que la gestión del talento humano en la institución es regular, ya que hay problemas en el reclutamiento, falta de motivación y no hay mejoras en las condiciones laborales ni en la remuneración en la municipalidad. El 32% lo considera regular y el 68% lo considera adecuado. 68% de los comentarios califican el desempeño laboral como adecuado en la institución, según los porcentajes. El estudio muestra que hay una relación significativa y baja entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad, con un valor de correlación de 0,304 ($p=0,027$).

Dávila (2021) llevó a cabo un estudio con el objetivo de establecer la correlación entre salario y rendimiento laboral de trabajadores del área de digitación de la Red de Salud de Lambayeque, periodo 2021. Se aplicó un enfoque cuantitativo en esta investigación y

correlacional. Donde se concluye que el 40% de los encuestados piensa que la remuneración es promedio, mientras que el 60% opina lo mismo sobre el desempeño laboral. El salario influye en el desempeño laboral según la correlación de Rho Spearman 0,871. Además, podemos observar que el 40% de las personas muestra un nivel medio de satisfacción con respecto a su salario, mientras que el 30% tiene un nivel bajo y otro 30% tiene un nivel alto. Entre estos, el 30% se enfoca en la remuneración básica, el 40% en los incentivos laborales y el 55% en las prestaciones. Como resultado, la ausencia de estímulos y beneficios hace que los empleados pierdan la motivación, un aspecto que se refleja claramente en los datos presentados.

Carnaqué (2019) realizó una investigación con el objetivo de analizar la conexión entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo. Se empleó investigación descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo. El estudio evidencia que el 75% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la compensación de la empresa. El 71% solo cumple con las tareas asignadas. El estudio confirma que el sistema de compensación salarial tiene una correlación positiva alta con el desempeño laboral, con un índice de correlación de 0.705; lo cual implica que mejorar el sistema de compensación salarial aumentará el desempeño laboral del trabajador. Empresas con personal altamente productivo y adaptable aseguran su permanencia en el mercado.

Flores (2019) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Nasca. Este estudio fue aplicado, de nivel descriptiva - correlacional y de enfoque cuantitativos. Donde se observa que el 61% no están de acuerdo con la remuneración, 45% la considera acorde, 83% no están de acuerdo con su asignación y 47% lleva más de dos años con la misma remuneración. Igualmente, el 75% de los encuestados afirmaron que los incentivos que reciben no reconocen su contribución a los resultados; también un 89%

mencionó que los bonos que obtienen por su desempeño no son los adecuados; un 90% expresaron que los incentivos recibidos no los motivan a mejorar su rendimiento laboral y un 85% afirmaron que los logros o resultados obtenidos por ellos o su departamento no son compensados con bonos o incentivos económicos. El estudio concluye que el sistema de compensación salarial influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Chávez (2019) realizó un estudio con el objetivo de establecer vínculos entre compensación salarial y desempeño laboral en Tecno Sanpf Perú SRL – Cajamarca. La investigación fue de nivel descriptivo, correlacional y de enfoque cuantitativo. Concluyendo que el 53% de los trabajadores en desacuerdo afecta el rendimiento individual y se refleja en los resultados de la empresa. La insatisfacción de los trabajadores se debe a los avances tecnológicos y a la falta de estudios y habilidades necesarias, así como a la falta de apoyo y presupuesto para capacitación. Además, su nivel de responsabilidad en cuanto al cumplimiento de los plazos establecidos está condicionado por las demandas de su jefe. El rendimiento laboral se ve afectado por las recompensas e incentivos proporcionados por la empresa.

Sucasaire (2022) la investigación tuvo como objetivo analizar la conexión entre la gestión de talento humano bajo la Ley Servir y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Tipo de investigación: básica, diseño concurrente, enfoque mixto, no experimental, transversal. Asimismo, es de nivel descriptivo y correlacional. La evidencia demuestra que la gestión del talento humano en el marco de la ley servir afecta el desempeño laboral de los empleados. El valor de correlación de Pearson de 0.797 indica una correlación positiva considerable, según el análisis estadístico. Este descubrimiento involucra el impacto de la gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral, a través de aspectos tales como la gestión organizacional, el desarrollo y la capacitación. Se encontró una correlación de Pearson de 0,631, lo que

sugiere una correlación positiva promedio. Esto implica que la gestión de compensaciones es importante en las estrategias de gestión de talento humano y premiar el desempeño es esencial tanto para los empleados como para la institución.

Martinez (2022) realizó un estudio con el objetivo de establecer la conexión entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL - Ate. Esta investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional y aplicada. Se encontró que la satisfacción laboral si influye en el desempeño laboral ($Rho = 0.498$ y una significancia de $p=0.000 < 0.05$;). Del mismo modo, un 30% de encuestados no considera importante la tarea. Concretamente, hay 9 empleados que tienen desacuerdos o están indecisos en la primera pregunta, 5 en la segunda pregunta y 7 en la tercera. El 80% de los trabajadores creen que llevarse bien con el jefe mejora la calidad del trabajo. Sin embargo, la pregunta 7 y 8 revelan un alto grado de indecisión (45%) respecto a si los jefes reconocen y valoran el esfuerzo de los empleados, así como si reciben felicitaciones por sus buenas actividades en beneficio de la institución.

Florentino (2020), llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación de la administración del desempeño con políticas de remuneración de agentes express BBVA de la empresa Zilicom Investments, Lima norte, 2020. El estudio se enfoca en el uso de métodos cuantitativos, está orientado hacia la aplicación práctica, se centra en el análisis a nivel relacional y descriptivo, tiene un diseño no experimental y se realiza a través de un corte transversal. Resultados de normalidad, así como estadísticos descriptivos tanto generales como individuales fueron calculados, además se llevaron a cabo análisis inferenciales. Se llegó a la conclusión de que existe una asociación moderadamente positiva entre la gestión del rendimiento y las políticas de compensación de los empleados. El valor de p fue inferior a 0,05, lo que indica una correlación estadísticamente significativa ($r = 0,777$) entre las variables, y esta relación significativa también se observó en relación con sus dimensiones. Menos de 0,05, el coeficiente de

correlación se encuentra en 0,752, concretamente en 0,685 y también en 0,621.

Enciso & Mallqui (2021), desarrolló una investigación con el propósito de determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la MDGP- Jimbe, 2021. La metodología utilizada sigue un enfoque básico, con un diseño de investigación no experimental que se caracteriza por ser descriptiva y correlacional, sin incluir elementos experimentales, y adoptando un enfoque de corte transversal. Los hallazgos revelaron que, con el fin de evaluar la aceptación, se empleó el estadístico Rho de Spearman, cuyo valor de significancia se obtuvo a partir del análisis. El valor de "Bilateral" es 0.034 y, siguiendo la regla específica para un nivel de significancia del 5%, se considera como un dato relevante en el análisis. Si el valor p es menor o igual a 0.05, entonces se puede rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. En resumen, se ha determinado que hay una conexión entre el salario emocional y el rendimiento laboral, que se ha cuantificado en un grado de correlación de 0.253. Esta correlación moderadamente positiva indica que un aumento en el salario emocional se traducirá en una mejora en el desempeño laboral de los empleados.

Alva & Estrada (2019), llevó a cabo un trabajo con el objetivo de determinar la relación existente entre las remuneraciones y el desempeño laboral en el banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019. La investigación se llevó a cabo en un enfoque correlacional, cuyo objetivo principal era determinar la magnitud de la relación existente entre las dos variables analizadas. Según los resultados obtenidos, se pudo verificar que se confirma la hipótesis científica planteada, ya que existe una relación significativa entre las compensaciones salariales y el rendimiento en el trabajo. La conclusión a la que se ha llegado es que en la agencia Pizarro del banco Scotiabank hay una relación entre las remuneraciones que se perciben y el rendimiento laboral. Esto indica que, en caso de que las remuneraciones aumenten, se espera que también se eleve el nivel de desempeño laboral.

Gavino (2020), realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación de compensación de remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. El estudio se caracterizó por el uso de un enfoque cuantitativo, que se llevó a cabo sin realizar experimentos y se basó en la descripción de correlaciones, abordando la observación de diferentes variables en un momento específico. Los resultados revelaron que la variable compensación de remuneración está altamente relacionada de forma positiva al 1% ($p < 0.01$) con un coeficiente Rho de 0.706. Esto implica que los salarios contribuyen de manera positiva a la mejora de la eficiencia y eficacia a través del desempeño laboral, lo cual tiene como objetivo principal que los trabajadores atiendan las demandas con capacidad y calidad en la prestación de servicios.

1.2.3. ANTECEDENTES REGIONALES

Rodriguez (2019) realizó un estudio con el objetivo de identificar los incentivos vinculados a la satisfacción laboral en los empleados asistenciales y administrativos del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca en el año 2019. El estudio fue transversal, analítico causal y de relación, de diseño no experimental. Los resultados del estudio muestran una relación entre los incentivos financieros y la satisfacción laboral de los trabajadores. En lo que respecta a los incentivos no financieros relacionados con la satisfacción laboral en trabajadores asistenciales y administrativos, se encontraron relaciones significativas con el entorno, autonomía en la función, recursos para el servicio, evidencia de la dirección, apoyo de instructores y mentores, y apoyo en formación y capacitación. Estos hallazgos fueron estadísticamente significativos con un valor < 0.05 en el chi cuadrado. 62.2% de los trabajadores asistenciales estuvieron satisfechos con su trabajo, el 26.9% se mostraron indiferentes, el 9.8% se mostraron muy satisfechos y solo el 1.2% estuvieron insatisfechos.

Monroy (2019) el estudio tuvo como objetivo estudiar la conexión entre el conocimiento de los derechos laborales y los impactos en la relación laboral del trabajador en microempresas de Puno en 2019. La investigación es tanto descriptiva como propositiva. Donde se observa que el 62,5% de los empleados está al tanto de su salario. El 87,5% sabe que deben descansar semanalmente como parte de su derecho laboral. El derecho laboral no reconoce el refrigerio en un 81.3% y la licencia por paternidad en un 89.6%. El 100% siempre cumple con el derecho laboral de licencia pre-natal y post natal, mientras que el 85,4% siempre realiza el descanso semanal obligatorio. La licencia de paternidad se incumple y el derecho al refrigerio a veces también. El 41,7% de los trabajadores tiene bajo conocimiento sobre la legislación laboral, mientras que el 25% tiene alto conocimiento. Por tanto, el estudio demuestra que la relación laboral de los colaboradores con sus empleadores es buena en un 60% y regular en un 21%.

Mayta (2020) realizó un estudio con el objetivo de examinar cómo las condiciones laborales se vinculan con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de San Román - Juliaca. El estudio del modelo cuantitativo implica una descripción de las relaciones entre variables, utilizando un enfoque correlacional y aplicando el método de inferencia hipotética, todo basado en un diseño que no involucra experimentación directa. Los datos obtenidos revelan que existe una correlación muy elevada de 0,843** entre la condición laboral y la situación socioeconómica de los trabajadores dedicados a la limpieza pública. Asimismo, se observa una relación significativa muy fuerte de 0,929** entre el tipo de régimen laboral y la situación socioeconómica de estos trabajadores. El 43,1% identificó la condición contractual como un problema común. Se encontró una fuerte correlación 0,722** entre los beneficios sociales y la situación socioeconómica. El 63,8% recibió el 10% del ingreso mínimo legal por asignación familiar.

Tapia (2019) desarrolló un estudio con el objetivo de calcular la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA. Durante el estudio, se empleó la metodología cuantitativa con un enfoque en números, análisis estadístico y diseño de investigación no experimental de tipo corte transversal para establecer relaciones de correlación entre variables. El estudio encontró que hay una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, respaldado por los resultados de la investigación, donde el valor de significatividad es 0.000. La correlación de Rho de Spearman es de 0.809, indicando una correlación positiva muy fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. La mayoría de los trabajadores valoran de manera regular el desarrollo, compensación y mantenimiento del talento humano.

Larico (2019) realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre factores motivacionales y desempeño laboral en la Municipalidad de San Román - Juliaca en 2019. La tesis fue de diseño correlacional - descriptivo, también se empleó el método hipotético deductivo. El resultado final del estudio es que se descubrió una correlación fuerte y estadísticamente significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los empleados, como lo indica un alto coeficiente de correlación de Pearson de 0,786. Además de esto, se encontró una conexión importante entre los salarios mínimos y la ejecución de tareas y obligaciones. Se encontró una relación significativa donde se observó que al ofrecer incentivos a los empleados, tales como resoluciones, cartas de felicitación y becas de capacitación, del 40.7%, se puede observar una correlación positiva con el rendimiento laboral de los mismos. La influencia del entorno físico es directa en un porcentaje del 65.4% y tiene un impacto notorio en la productividad de los empleados, así como en su nivel de satisfacción en el trabajo y capacidad de alcanzar sus metas personales.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.
- Establecer la relación entre la Incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.
- Establecer la relación entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.
- Establecer la relación entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. GESTIÓN DE REMUNERACIÓN

La remuneración es lo que el trabajador debe recibir como resultado del contrato de trabajo. Asimismo, la gestión de remuneraciones es entregar dinero por servicios durante un tiempo específico. El concepto se desarrolla más detalladamente en el art. 6° del D.S. De acuerdo al N° 003-97-TR, la remuneración puede ser en efectivo o bienes de libre disposición del trabajador (Rivera, 2017). La remuneración para efectos de esta Ley es el total de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, sin importar su forma o denominación, siempre que pueda disponer libremente de ello (Decreto legislativo 728, 2019).

El salario es la remuneración por el trabajo realizado. El sueldo o salario mensual es la remuneración fija que un trabajador recibe al final de cada mes, aunque puede variar con inclusión de comisiones o premios (Arévalo, 2018). El salario es crucial para la vida económica y social de las personas y sus familias, ya que dependen de él para cubrir sus necesidades (Arévalo, 2018).

Del mismo modo, la compensación es lo que una empresa paga a sus empleados para recompensarlo adecuadamente por su esfuerzo, conocimiento, dedicación y habilidades. Por tanto, es muy importante que las organizaciones inviertan en recompensar a las personas por su contribución al trabajo. Objetivos organizacionales. Cuando se trata de

compensación total, entran en juego tres componentes principales (Huertas & Zeta, 2019).

2.1.1.1. Teorías de la variable remuneración

- **Teoría valor del trabajo de Marx Según Harvey (2018):** Marx comienza su análisis basándose en la teoría del valor trabajo de Ricardo, la cual luego expande y sistematiza aún más. Posteriormente, cuestiona y propone una nueva teoría del valor que es mucho más compleja, dinámica y dialéctica. Según esta nueva perspectiva, el valor resulta de las diversas interacciones que tienen lugar en una red que va más allá del simple proceso de producción. Esta red incluye aspectos como la innovación tecnológica y organizativa, así como la reproducción social del trabajo, abarcando temas como la capacidad de compra de los trabajadores, sus estilos de vida y la importancia del ejército de reserva de mano de obra.
- **Teoría de la Subsistencia por David Ricardo:** En su trabajo titulado “Economía política y tributación”, David Ricardo mencionado por Aliaga y Mallma en 2017, sostiene que... David Ricardo presentó esta idea, la cual también es reconocida como el salario natural. Según la teoría de la subsistencia, se argumenta que el trabajador debería recibir una compensación limitada, equivalente solo a la cantidad necesaria para cubrir sus necesidades básicas. Si el trabajador recibe un salario inferior a este nivel, probablemente sufrirá de hambre y fatiga, lo cual afectará su desempeño en el trabajo. Por otro lado, si el trabajador gana más de lo estrictamente necesario, podría generar una abundancia de bienes y una mayor facilidad para adquirirlos, lo que a su vez podría resultar en un aumento de la población y, por consiguiente, en un incremento de la fuerza laboral disponible.
- **Teoría de los salarios altos de Henry Ford Citado por Vega (2016):** La idea presentada de manera clara es que cuando los salarios de los trabajadores son

elevados, se crea una mayor posibilidad de gasto, lo cual requiere aumentar la producción para satisfacer esa demanda adicional. Esto resulta en un aumento de las ventas y beneficios, lo que a su vez permite realizar nuevas inversiones en tecnología con el objetivo de mejorar la eficiencia y aumentar la producción.

- **Teoría de la productividad marginal Citado por Viana (2020):** Esta teoría se basa en que el valor de la fuerza laboral comprada por el empleador está vinculado directamente con el producto generado. Calcular el aumento en la producción total al contratar una cantidad específica de personas para la empresa por conveniencia. El valor del producto marginal neto según los neoclásicos define el precio demanda de los trabajadores y representa la cantidad adicional rentable para invertir en salarios extras.
- **Teoría del “Fondo de Salarios”:** Los sueldos se determinan por la oferta y la demanda laboral, es decir, por la población y el capital. Para él, el trabajo era considerado como una mercancía que se intercambiaba en el mercado entre los empleadores y trabajadores. Existe un mercado laboral donde se encuentran la oferta y la demanda de trabajo de forma explícita.

2.1.1.2. Compensación salarial

Compensación o recompensa es la retribución por servicios, por ende es clave para gestionar la remuneración, retroalimentación y reconocimiento del desempeño de los colaboradores en la organización. Los temas de compensación cubren salarios, incentivos y beneficios y servicios (Carnaqué, 2014a). Cuando los empleados son compensados de manera justa, están dispuestos a invertir su tiempo, esfuerzo, dedicación, habilidades y conocimientos en la empresa como colaboradores clave. Las compañías recompensan a sus trabajadores por las contribuciones que realizan para alcanzar los objetivos establecidos (Carnaqué, 2014b).

2.1.1.3. Remuneración

Cualquier retribución percibida por el trabajador, ya sea en forma de dinero o en artículos que se pueden valorar monetariamente, como compensación por su labor personal, incluyendo sueldo, bonificaciones anuales, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, beneficios adicionales habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, a excepción de la parte justificada con recibos, y cualquier otra forma de compensación por servicios comunes o extraordinarios realizados bajo un contrato de trabajo.

2.1.1.4. Importancia de la gestión de remuneración

La importancia estratégica del estudio de las compensaciones radica en su influencia en los resultados, en la orientación de los empleados y en su función como respuesta a las variables del mercado, logrando consistencia interna, competitividad y reconocimiento de la contribución individual (Bedodo & Giglio, 2006).

2.1.1.5. Dimensiones de la gestión de remuneración

- **La remuneración básica:** El salario equivale al dinero que el trabajador obtiene al poner a disposición su capacidad laboral. El salario básico es la cantidad mínima directa que recibe un empleado por su trabajo regular. Es decir, salario neto sin bonificaciones, descuentos, bonificaciones, comisiones ni beneficios (Pérez, 2020)
- **Los incentivos salariales:** Son una forma de retribución adicional a los salarios base, utilizada para premiar a los empleados con buen rendimiento. Los incentivos se pagan en bonos y participación en los resultados como recompensa por los logros (Pérez, 2020)
- **Las prestaciones o beneficios salariales:** Forman el tercer elemento del total de compensación y normalmente se les llama remuneración indirecta. Explicaremos

más adelante los programas a través de los cuales se otorgan las prestaciones (Sánchez, 2022).

- **Política de compensación salarial:** La estrategia de compensación de un empleador se refleja en su política salarial. Los gerentes deben crear políticas salariales que aborden diversos aspectos de la compensación. Uno de ellos es decidir si es más importante la antigüedad o el desempeño (Sánchez, 2022).

2.1.1.6. Los tipos de salarios

Cada día, la persona establece un compromiso con la organización para llevar a cabo una tarea, dedicando una parte significativa de su tiempo, energía y dedicación a cambio de una compensación económica, la cual es considerada como un recurso simbólico intercambiable, y todo esto en conformidad con las expectativas de rendimiento establecidas. Hay tres clasificaciones distintas en las que se puede dividir la compensación: según el tiempo empleado, basada en los resultados obtenidos y según la tarea realizada (Mujica & Guzmán, 2021).

- La compensación por horas trabajadas se determina en función de la cantidad de tiempo que una persona se dedica y está disponible para desempeñar tareas para la empresa. Es posible emplear diversas medidas de tiempo, tales como horas, semanas, quincenas o meses, para contratar a individuos ya sea por hora o por mes (Daza et al., 2013).
- Producción se relaciona con la cantidad de piezas o obras producidas por alguien. Estos incluyen sistemas de incentivos (camiones o porcentajes) y recompensas por desempeño (recompensas por lograr un desempeño o completar un proyecto) (Daza et al., 2013).

- Los salarios laborales son una combinación de los dos tipos anteriores. Es decir, a una persona se le asigna un día de trabajo y su salario está determinado por el número de obras que realiza (Daza et al., 2013).

2.1.1.7. La composición de los salarios

Los salarios están condicionados por factores internos y externos. Calcular los salarios es complicado debido a la interacción de factores internos y externos. Estos factores operan de manera individual o conjunta. En general, al decidir los salarios se consideran factores internos y externos que forman el compuesto salarial (Mondragón & Urbina, 2017).

2.1.1.8. Criterios para preparar un sistema de remuneración

- **Equidad interna frente a equidad externa:** En cada institución, los empleados se esfuerzan por garantizar salarios justos y equitativos. Este criterio se basa en la obtención de salarios utilizando diferentes tipos de activos, tanto internos como externos. La equidad interna se refiere a la justa y equitativa compensación salarial de un empleado comparada con la de otros trabajadores dentro de la misma organización. Por otra parte, el capital externo lleva a cabo comparaciones y establece una equidad en los salarios percibidos por los trabajadores que desempeñan labores similares en compañías pertenecientes a la misma industria. En resumen, es crucial encontrar un balance adecuado entre estas dos áreas para fortalecer y respaldar eficazmente el sistema de compensación dentro de su organización (Dávila, 2021b).
- **Remuneración fija o remuneración variable:** Es la forma de remuneración que los trabajadores reciben por su labor. La gran mayoría de las entidades ofrece a sus empleados una remuneración fija según la modalidad horaria, quincenal o mensual. La remuneración fija implica que se establece un monto y un periodo de tiempo para compensar al trabajador, lo cual reduce los riesgos para ambas partes. El salario

variable es otro tipo de salario que se basa en el puesto desempeñado. Un ejemplo de remuneración variable es el pago de vendedores por comisiones, dependiendo directamente de sus ventas diarias, quincenales o mensuales (Z. P. L. Lara, 2021).

- **Rendimiento o presencia en la compañía:** La remuneración para los trabajadores con funciones similares y rendimiento mínimo satisfactorio puede ser fijada por algunas instituciones según dos criterios: rendimiento o presencia. La compensación según el rendimiento implica pagar el salario en función de la producción, es decir, la cantidad producida por el trabajador. La remuneración base por presencia es el pago del salario por el tiempo trabajado en una institución (Bedodo & Giglio, 2006).
- **Comparando la remuneración basada en el cargo ocupado con la remuneración personal individualmente recibida:** Las empresas valoran más las aportaciones de los empleados que la manera en que estos llevan a cabo sus tareas. Un sueldo competitivo para el cargo necesitaría un entorno tecnológico confiable, oportunidades de promoción, una baja tasa de cambios de personal y una continuidad laboral asegurada. En empresas industriales con procesos tecnológicos cambiantes, es frecuente la remuneración basada en competencias. Se remunera al empleado en función de sus conocimientos, competencias, habilidades y talento, que se evidencian en su trabajo (Dávila, 2021b).
- **Igualitarismo frente a elitismo:** Las organizaciones pueden remunerar a sus colaboradores de dos maneras: equitativamente o de forma elitista. Pago justo y participación equitativa para todos los empleados. Sin embargo, las instituciones más establecidas en el mercado utilizan sistemas de remuneración elitistas debido a su antigüedad y falta de competencia específica. Este sistema establece una remuneración basada en jerarquías y grupos de empleados, en contraposición al igualitarismo (Dávila, 2021b).

- **Remuneración inferior a la del mercado frente a remuneración superior a la del mercado:** El tamaño de la institución influye en este tipo de remuneración. Hay instituciones con más dinero que las otras, pagan más para motivar al personal, retener talento, tener un buen ambiente y evitar problemas y gastos innecesarios. Sin embargo, las instituciones pequeñas con presupuesto limitado ofrecen una remuneración inferior a la del mercado mientras intentan mantenerse y aumentar su cuota de mercado (Balcázar, 2010).
- **Recompensas monetarias frente a las recompensas no monetarias:** La percepción de los trabajadores y su motivación determinan las recompensas monetarias y no monetarias. El salario mensual o el reconocimiento al empleado destacado pueden incentivar a un trabajador. Las instituciones que valoran las recompensas monetarias buscan motivar a los empleados, mientras que las que enfatizan las recompensas no monetarias buscan generar compromiso con la organización (Pérez, 2020).
- **Retribuciones públicas frente a retribuciones secretas:** La restricción de información sobre el salario en una empresa se llama retribuciones secretas. Algunas compañías limitan al empleado de compartir su sueldo con sus compañeros, lo cual causa conflictos al especular sobre las remuneraciones de otros colegas y superiores. Se recomienda la transparencia salarial y decisiones relacionadas en el ámbito laboral (Dávila, 2021b).
- **Centralización frente a descentralización en las decisiones salariales:** En un sistema de remuneración centralizado, todas las decisiones, acciones y responsabilidades se centralizan en el departamento de Recursos Humanos, lo que implica que la autoridad se enfoca en un solo lugar para llevar a cabo la gestión y supervisión de los salarios y beneficios de los empleados. En un sistema descentralizado de remuneración, cada supervisor de departamento asume la

responsabilidad de tomar decisiones y acciones respecto a la compensación en todos los niveles de la empresa (Turín, 2017).

2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

La contribución esperada al trabajo es el valor que se espera para los comportamientos que una persona tiene durante cierto tiempo. La simultaneidad de las conductas individuales mejora la eficiencia organizacional. Las habilidades, necesidades y características individuales interactúan con el trabajo y la organización para afectar los resultados en las organizaciones (Guevara, 2016). El rendimiento de los empleados es crucial para el éxito de una organización, por eso los gerentes de recursos humanos buscan formas de medirlo y mejorarlo. El desempeño se refiere a las acciones de los empleados relevantes para los objetivos de la organización, medibles en términos de competencias y contribución (Guevara, 2016).

Medir y mejorar el desempeño de los empleados es crucial para el éxito de una organización, por lo que los gerentes de recursos humanos están enfocados en este tema. "Desempeño es todo lo que los empleados hacen que se relaciona con los objetivos de la organización y se puede medir en términos de competencias y contribución a la empresa" (Pedraza et al., 2010). El rendimiento laboral se refiere a un conjunto de atributos personales, como destrezas, talentos, requerimientos y rasgos, que entran en interacción con la naturaleza del trabajo y la estructura de la empresa para generar conductas que tienen el potencial de influir en resultados y en las transformaciones innovadoras en curso en las organizaciones.

2.1.2.1. Teorías de desempeño laboral

- **Teoría de Equidad:** Según la teoría, la percepción del empleado sobre si recibe un trato justo o injusto influye en cómo se siente. Esto se puede evaluar mediante la mejora en la productividad laboral, las muestras de aprecio y la lealtad, que son

elementos fundamentales para discutir acerca de la equidad en relación con el desempeño y la paridad con los colegas.

- **Teoría de las Expectativas:** El enfoque se centra en los sentimientos de felicidad experimentados por los empleados, los cuales se reflejan en un desempeño laboral superior al de sus pares. Varios factores contribuyen a lograr este objetivo, como la evaluación del rendimiento conforme a estándares establecidos, la evaluación del desempeño del empleado y el reconocimiento a través de premios o castigos en caso de alcanzar o no los niveles esperados. La importancia que el empleado otorga a estas recompensas o sanciones también juega un papel crucial. Por tanto, se comprende que las personas son seres humanos con metas y expectativas, y en este sentido, queda patente que esta teoría nos asiste en la comprensión de las diversas reacciones positivas o negativas en el desempeño laboral de los empleados.

2.1.2.2. Importancia de la evaluación del desempeño

Facilita la implementación de políticas de compensación adicionales, contribuye a aumentar la eficiencia laboral, sirve de apoyo para la selección de candidatos para ascensos o reubicaciones, ofrece la posibilidad de evaluar la necesidad de realizar una formación adicional, identifica fallos en la descripción de tareas, y permite detectar posibles dificultades personales que puedan influir en el rendimiento laboral.

2.1.2.3. Evaluación del desempeño

Los gerentes deben evaluar la eficiencia y efectividad de sus empleados. Esto es lo que hace que el sistema de manejo del desempeño: establece los estándares utilizados para evaluar el desempeño del empleado (Jara et al., 2018). La evaluación del desempeño es la medición del rendimiento del empleado, es decir, se mide cómo contribuye a la organización, lo cual decide si se queda en la empresa. Ante un bajo rendimiento, se

requiere accionar; asimismo, se debe incentivar el desempeño satisfactorio o destacado (J. Sánchez & Calderón, 2012).

La evaluación del desempeño es un procedimiento para valorar objetivamente el rendimiento de los trabajadores en una organización. Esta evaluación se lleva a cabo de acuerdo al profesiograma. Se lleva a cabo según: el trabajo realizado, los objetivos establecidos, las responsabilidades asumidas, las condiciones laborales y las características personales. El sistema debe incluir esos elementos esenciales, sin importar el método de evaluación utilizado (Villa & Velázquez, 2020). El análisis del desempeño incluye el seguimiento de los empleados. Los principales objetivos son desarrollar a los empleados, mejorar el desempeño organizacional y optimizar los recursos humanos.

La evaluación del desempeño es un procedimiento que se utiliza para medir la eficacia general del empleado en su trabajo, es decir, se evalúa la totalidad de su aporte a la organización, lo que en última instancia influye en cuánto tiempo permanecerá en la empresa. Cuando un empleado no cumple con los estándares establecidos, es responsabilidad del gerente o supervisor tomar medidas correctivas para abordar esta situación, de la misma forma, se recomienda incentivar y reconocer un desempeño satisfactorio o que supere las expectativas (Pedraza et al., 2010).

Es una evaluación del desempeño de cada persona basada en actividades, metas, resultados y potencial de desarrollo para valorar su contribución al negocio. La evaluación de desempeño es efectiva para solucionar problemas y elevar la calidad laboral y de vida en las empresas (Jara et al., 2018).

2.1.2.4. Factores de la evaluación al desempeño

- **Conocimientos para ejercer el cargo:** Hace referencia a los conocimientos específicos (tanto técnicos como operativos), así como a la información y destrezas

necesarias para desempeñar las tareas laborales de manera eficaz en el departamento para el que se ha sido contratado, las cuales están detalladas de antemano en el perfil incluido en el manual de funciones y responsabilidades correspondiente. Es un elemento fundamental y esencial que se debe considerar al desempeñar el puesto.

- **Responsabilidad:** Se refiere a la manera en la que el empleado se compromete y lleva a cabo la misión, los objetivos, los planes de acción, las metas, los proyectos y las tareas en colaboración con el personal que está a su cargo, la compañía y la sociedad, durante la provisión de servicios para los que fue empleado.
- **Adaptación:** La habilidad del empleado para adaptarse a nuevos escenarios y modificaciones, ya sean laborales, personales o familiares. Necesita tener una constante voluntad de mejora para corregir debilidades, incrementar conocimientos y aprovechar programas de capacitación.
- **Desarrollo en el cargo:** Se refiere a la motivación del evaluado para actualizarse y adoptar nuevas estrategias y tecnologías relevantes en su puesto, las cuales surgen de la investigación y el establecimiento de objetivos generales y específicos, los cuales son previamente informados por las políticas de la empresa. Este elemento es de suma importancia, ya que se refiere al nivel de motivación y compromiso que el empleado presenta hacia su progreso y crecimiento en el ámbito profesional.
- **Iniciativa y creatividad:** El funcionario debe ser capaz de actuar de forma independiente. Es necesario emplear la recursividad en la solución, toma de decisiones y búsqueda de alternativas. Debe ser capaz de implementar nuevas ideas o métodos que mejoren las funciones desempeñadas. El factor es crucial al resaltar creatividad, dinamismo y evitar lo negativo en la evaluación.
- **Sentido de pertenencia:** La identificación con la empresa se relaciona con la disposición positiva hacia el trabajo y la habilidad para comunicar efectivamente los

valores, misión y normas de la organización para el éxito. Este factor es esencial para los líderes en las empresas.

2.1.2.5. Sistemas de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño reduce la incertidumbre y busca la consonancia. La evaluación ofrece retroalimentación para reducir la incertidumbre del colaborador. El colaborador y la organización son los principales interesados en la evaluación del desempeño. Previamente, las empresas establecen sistemas de evaluación centralizados bajo la única entidad que se encargaba exclusivamente de esto: el departamento de recursos humanos. No obstante, la situación está evolucionando. El sistema ideal sería uno en el que la persona reciba retroalimentación sobre su desempeño directamente del trabajo o entorno, sin intermediarios ni terceros (Montoya, 2019).

Tanto el colaborador como la organización tienen interés en la evaluación del desempeño. Antes, las organizaciones centralizaban en el departamento de recursos humanos la creación de sistemas de evaluación. Sin embargo, la situación está cambiando. Lo ideal sería un sistema de evaluación simple que se base únicamente en la retroalimentación directa del trabajo o ambiente, prescindiendo de intermediarios o terceras personas.

- **Autoevaluación del Desempeño:** Cada individuo debería evaluar su rendimiento según criterios establecidos para evitar subjetividad. En empresas democráticas y abiertas, el empleado es responsable de su desempeño, con apoyo de su superior. En esas organizaciones se emplea frecuentemente la autoevaluación del rendimiento, donde cada individuo evalúa continuamente su actuación y eficacia, siguiendo ciertos parámetros del supervisor o la tarea. Cada individuo debe evaluar su desempeño para alcanzar metas y superar expectativas. Necesita identificar y trabajar en sus habilidades y debilidades para optimizar su rendimiento personal.

Numerosas organizaciones intentan crear sistemas de autoevaluación para sus grupos. La autoevaluación en grupo ha arrojado buenos logros.

- **El Gerente:** En la mayoría de las organizaciones, el gerente tiene la responsabilidad de gestionar a su equipo, evaluar su desempeño y comunicar los resultados. El gerente en esas organizaciones, con la ayuda de RH, es el encargado de evaluar el desempeño del personal. El área de Recursos Humanos supervisa el sistema de evaluación del personal, ya que los gerentes carecen de habilidades especializadas en ese ámbito. Este enfoque brinda a los gerentes libertad para administrar a su equipo.
- **El Individuo y el Gerente:** La reunión entre ambas partes es una opción interesante si la evaluación del desempeño es responsabilidad del supervisor y el empleado está interesado en ella. La participación del individuo y del gerente en la evaluación es una tendencia muy fuerte en este momento. El gerente guía y orienta al colaborador, proporciona recursos y obtiene resultados, mientras que el colaborador evalúa su desempeño con la retroalimentación recibida, recibe recursos y entrega desempeño y resultados. Un trueque donde ambas partes contribuyen para lograr resultados..
- **El Equipo de Trabajo:** Mediante este enfoque, el equipo en sí mismo examina sus resultados globales y los de cada integrante individualmente, posteriormente colabora con cada miembro para establecer las acciones específicas requeridas con el fin de impulsar su progreso. El equipo tiene la responsabilidad de llevar a cabo la evaluación del desempeño de sus integrantes, además de establecer los objetivos y las metas que estos deben cumplir.
- **La Evaluación de 360°:** Todos los elementos que interactúan con el evaluado califican su desempeño. Todos los involucrados participan en la evaluación. Esta evaluación es más enriquecedora al proporcionar datos variados para facilitar la adaptación del trabajador a las demandas laborales y de los compañeros. No es fácil

para la persona evaluada quedarse suspendida entre dos opciones o recibir críticas de todos lados. Sin mentalidad abierta y aceptación del sistema, se vuelve vulnerable.

- **La Evaluación Hacia Arriba:** Es un aspecto particular de evaluar al gerente. La evaluación hacia arriba implica que el equipo evalúe a su gerente, considerando cómo proporciona los medios para alcanzar objetivos y mejorar resultados. La retroalimentación positiva fomenta diálogos con el líder para implementar nuevos enfoques en liderazgo, motivación y comunicación, mejorando la eficacia laboral. La nueva modalidad democrática reemplaza la autoridad arbitraria del superior, incluyendo sugerencias, consultas y participación.
- **La Comisión de Evaluación del Desempeño:** Algunas organizaciones asignan la evaluación del desempeño a una comisión especializada para ese propósito. Es una evaluación realizada por un grupo de personas interesadas en el desempeño de los colaboradores. La comisión suele incluir miembros de diversas unidades de la organización, así como permanentes y transitorios. Los líderes participan para moderar y mantener el equilibrio en las evaluaciones, garantizando el respeto a las normas y la consistencia del sistema.
- **El Órgano de Recursos Humanos:** Es común en organizaciones conservadoras pero se deja de lado por ser centralizador, monopolizador y burocrático. Con ella, el departamento de recursos humanos se encarga de evaluar el rendimiento de los empleados de la empresa. Por lo general, se recopila y analiza la información de desempeño previo de las personas para crear informes o planes coordinados por el departamento de recursos humanos. Las reglas y normas burocráticas limitan la libertad y la flexibilidad de los participantes en el sistema centralizador. También, no considera el desempeño individual de cada persona, solo promedios y medias.

2.1.2.6. Propósitos de la evaluación del desempeño

La evaluación del rendimiento en el trabajo tiene múltiples objetivos. Un propósito es asistir a la dirección en la toma de decisiones de recursos humanos en general. Las evaluaciones aportan datos para tomar decisiones clave como promociones, traslados y terminaciones. Las evaluaciones también detectan las carencias de formación y crecimiento. Detectan habilidades y capacidades incorrectas en los empleados y ofrecen programas de corrección. Las evaluaciones también proporcionan retroalimentación respecto al desempeño de los empleados. Las evaluaciones de desempeño determinan las recompensas asignadas. Las evaluaciones del desempeño suelen influir en decisiones como los aumentos salariales basados en los méritos y otras recompensas (Noel et al., 2019).

Todas estas funciones de la evaluación del desempeño tienen valor. Sin embargo, su relevancia para nosotros varía según la perspectiva. Existen múltiples aspectos relevantes para las decisiones de gestión del personal, pero nos centramos en el comportamiento organizacional, por lo que resaltamos la evaluación del desempeño como un mecanismo de retroalimentación y recompensas (Iturralde, 2011)

2.1.2.7. Desafíos de la evaluación del desempeño

Los prejuicios del evaluador pueden generar distorsiones en las mediciones subjetivas del desempeño, especialmente cuando este carece de imparcialidad en diferentes aspectos.

- **Elementos Subjetivos:** Las percepciones y opiniones personales del evaluador pueden distorsionar el proceso si influyen en su juicio, ya sea positiva o negativamente para el empleado (Reyes, 2016).
- **Error por Tendencia al Promedio:** Algunos evaluadores evitan extremos y distorsionan mediciones hacia promedio. Los evaluadores ocultan los problemas de

los no alcanzan niveles exigidos y perjudican a los que han esforzado sobresaliente (Wolford, 2007).

- **Permisibilidad e Inflexibilidad:** A veces, la subjetividad puede afectar una evaluación debido a motivos inconscientes de agradar, ser popular o imponer respeto, lo que se traduce en actitudes excesivamente amables o rigurosas. El riesgo aumenta con estándares vagos y mal definidos (Jimbo, 2020).
- **Elementos Culturales:** Todos juzgamos situaciones desde nuestra perspectiva cultural. Al evaluar a personas de diferentes culturas, es común que los evaluadores utilicen sus propias normas culturales (Miranda, 2012).

2.1.2.8. Dimensiones del desempeño laboral

- **Rendimiento:** El rendimiento está vinculado al progreso y el porcentaje de ejecución de un proyecto, y se puede medir mediante las obras y está sujeto a las condiciones de los empleados. Entonces, el desempeño laboral es resultado del trabajo individual o en equipo de empleados. Las empresas establecen requisitos mínimos de cantidad y calidad para el trabajo. Con el fin de motivar el desempeño laboral, las organizaciones ofrecen incentivos (Domínguez, 2015).
- **Disciplina:** Es la capacidad de perseguir un bien de manera ordenada y constante. Necesita reglas y pautas para alcanzar objetivos rápidamente, a pesar de las molestias que conlleva. La autoexigencia es esencial para adquirir este valor, ya que implica esforzarse por hacer las cosas de la mejor manera. Quien se exige a sí mismo, comprende a los demás y encuentra propósito en su trabajo. La perseverancia se logra a través de la disciplina, siguiendo la conciencia formada que reconoce y cumple los deberes (Domínguez, 2015).
- **Competencias:** Las competencias abarcan conocimientos técnicos, habilidades interpersonales y habilidades orientadas a los negocios (García et al., 2017).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- ❖ **Adaptabilidad:** Implica responder eficazmente a distintos escenarios y desafíos. No es solo cuestión de ser más flexible (Chaca & Contreras, 2022).
- ❖ **Compensación salarial:** Es un método de gestión de recursos humanos a través de un sistema de compensación. Nuestro sistema evalúa tanto la compensación financiera como la calidad del trabajo (Mogollon, 2018).
- ❖ **Competencias:** Son conocimientos, habilidades y actitudes para el correcto desempeño laboral (Nuñez, 2022).
- ❖ **Desempeño laboral de los trabajadores:** Esto implica la ejecución de las tareas asignadas por el empleado. Evalúa la idoneidad de las personas para los puestos designados. Se trata de eficiencia, calidad y eficacia del trabajo (Aguila, 2023).
- ❖ **Disciplina:** La disciplina laboral busca que todos en la empresa cumplan con las políticas, normas y reglamentos (Chávez, 2019).
- ❖ **Gestión:** Es una forma de organizar los procesos de trabajo de su organización, incluidos proyectos, procesos en curso y tareas repetitivas, para ayudar a su equipo a lograr una visión clara y alcanzar objetivos más rápido (Sucasaire, 2022).
- ❖ **Gestión de remuneración laboral:** Facilita la gestión de la política salarial mediante automatización para aumentar la productividad (Sucasaire, 2022).
- ❖ **Incentivos salariales:** Es un incentivo económico basado en el desempeño y no en las horas trabajadas para motivar al empleado a lograr metas específicas (Carnaqué, 2019).
- ❖ **Iniciativa:** Esta es una oportunidad para crear, implementar o pensar en un proyecto personal. La previsión es esencial en el lugar de trabajo porque crea ideas innovadoras (Chávez, 2019).

- ❖ **Mano de obra:** Son tareas que realizan los técnicos para construir, mantener o reparar máquinas. La palabra también hace referencia a la cantidad que paga un técnico por su trabajo.
- ❖ **Política de compensación salarial:** Es el beneficio que una empresa otorga a sus empleados como parte de su salario a través de bienes o servicios. Permite a los empresarios alcanzar el sueldo mínimo mediante el uso de bonificaciones y beneficios adicionales (Martinez, 2022).
- ❖ **Prestaciones (beneficios):** Son beneficios adicionales que las empresas públicas o privadas brindan a sus empleados para mejorar su calidad de vida y satisfacer sus necesidades (Carnaqué, 2019).
- ❖ **Productividad:** Es la medida del PIB por empleo o por horas trabajadas en un período de tiempo específico (Ccaulla, 2019).
- ❖ **Remuneración:** Es el dinero que el empleador le paga al trabajador por su trabajo. La remuneración es un componente esencial del contrato laboral (Condori, 2019).
- ❖ **Remuneración base:** Es el sueldo que un empleado recibe por trabajar. Se determina por la cantidad de tiempo empleado o la obra realizada.
- ❖ **Responsabilidad:** Las tareas esperadas por el empleador durante la jornada laboral, definidas en el análisis del puesto de trabajo (Larico, 2019).
- ❖ **Salario:** Es el pago que un empleado recibe por trabajar (Mogollon, 2018).
- ❖ **Trabajo en equipo:** Es un esfuerzo conjunto de personas con objetivos comunes y requiere una estructura organizacional que promueva la colaboración y la resolución conjunta de problemas (Rodriguez, 2019).

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación positiva entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.
- Existe relación positiva entre la Incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.
- Existe relación positiva entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.
- Existe relación positiva entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

Esta investigación se desarrolló en la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada la cual se encuentra ubicada en la Av. Huayna Capac nro. 606 Urb. Santa Catalina (1 cdra antes de la escuela está catalina) Puno - San Roman - Juliaca.

Departamento: Puno es una de las veinticuatro divisiones territoriales autónomas que, en conjunto con la Provincia Constitucional del Callao, constituyen la nación llamada República del Perú.

Provincia: La provincia de San Román es una de las trece divisiones territoriales que integran el departamento de Puno, ubicado en la región sur del Perú. Limita al norte con las provincias de Azángaro y Lampa, mientras que por el este colinda con la provincia de Huancané. Hacia el sur limita con la provincia de Puno.

Distrito: Juliaca, el cual es un distrito en Perú, sirve como la sede del distrito con el mismo nombre y de la provincia de San Román, situada en el departamento de Puno. Encontrándose a una altitud de 3824 metros sobre el nivel del mar. norte. metro. Situado a una altitud de metros sobre el nivel del mar en la meseta del Collao, que se encuentra al noroeste del lago Titicaca, en las cercanías de la laguna de Chacas, del río Maravillas y de las estructuras funerarias circulares conocidas como Chullpas de Sillustani.



Figura 01: Ubicación de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada

Fuente: Google Maps

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

Población: Según Bermejo & Maquera (2010): “Una población se define como un conjunto de elementos que comparten rasgos similares y son objeto de estudio”. Por lo tanto, la población de la investigación estuvo conformada por 26 trabajadores que laboran en la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada. La información fue brindada por el área de recursos humanos de la empresa.

Muestra: Se tomó de referencia el tipo de muestra al 100% de los trabajadores que laboran en la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada. El estudio fue no probabilístico, ya que es un método de muestreo donde las muestras de la población se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Técnica de recolección de datos: La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta, es ampliamente empleada por su rapidez y eficacia al obtener y procesar datos. De igual manera, utilizó el cuestionario como medio para recopilar los datos.

Instrumento de recolección de datos: Se utilizó el cuestionario el cual permitió recolectar los datos a través de la formulación de preguntas de acuerdo a las variables de estudio como la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los

trabajadores, dimensiones e indicadores. Instrumento que nos permitirá recabar una información fiable que evidenciará el estudio. Del mismo modo, el instrumento está validado por juicio de expertos (Ver Anexo 04).

El cuestionario de gestión de remuneración laboral (Ver Anexo 02) cuenta con 4 dimensiones y 20 ítems, y el cuestionario de desempeño laboral (Ver Anexo 03) de los trabajadores está conformado por 3 dimensiones y 15 ítems. Asimismo, se llevó a cabo de manera escrita con la finalidad de dar respuesta a nuestras preguntas con el objetivo de confirmar o rechazar posteriormente las hipótesis planteadas. Del mismo modo, se adecuó a la escala de Likert, la que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla 01: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	PARÁMETROS
			Remuneración básica		
	Es crucial para la gestión empresarial.	Remuneración base	Tasa de remuneración fija	Muy de acuerdo = 1	
	Para administrar la compensación, se requiere definir		Costo laboral total		
			Tasa de aumento anual de la compensación	punto	Buena: De 20 a 47 puntos
Gestión de Remuneración laboral	intenciones y contar con instrumentos analíticos para tomar decisiones sobre sueldos, incentivos y prestaciones.	Incentivos salariales	Porcentaje de remuneración variable	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos	Regular: De 48 a 73 puntos
			N° de Bonos adicionales a la remuneración	En desacuerdo = 4 puntos	Mala: 74 a 100 puntos
			Incentivos no monetarios		
		Beneficios salariales	Porcentaje de beneficios utilizados	Muy en desacuerdo = 5 puntos	
		Costo por colaborador del plan médico familiar			
		Política de Directrices para determinar salarios de			

compensación	los puestos.
salarial	Número de empleados familiarizados con la política de remuneración
El desempeño laboral es la contribución esperada a la organización a través de los comportamientos realizados por una persona en un lapso determinado.	<p>Capacidad Muy de acuerdo = 1 punto</p> <p>Productividad De acuerdo = 2 puntos</p> <p>Conducta Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 puntos</p> <p>Asistencia y Puntualidad Trabajo en equipo Responsabilidad y Adaptabilidad En desacuerdo = 4 puntos</p> <p>Iniciativa Muy en desacuerdo = 5 puntos</p> <p>Óptimo: De 15 a 35 puntos Regular: De 36 a 55 puntos Malo: De 56 a 75 puntos</p>

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

Método de estudio: Esta investigación corresponde al método inductivo - deductivo, desde la posición de Vásquez, & Muñoz (2008), aseguran que este método, es ampliamente empleado en ciencias, especialmente en matemáticas, e implícito en otros métodos. Por eso, se usan y complementan simultáneamente estas formas de inferencia.

Tipo de investigación: El estudio es aplicado, este método busca solucionar un problema o pregunta específica, mediante la adquisición y utilización de conocimiento, para enriquecer el desarrollo cultural y científico.

Enfoque de investigación: La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández (2014), este enfoque emplea la recolección de datos para verificar hipótesis mediante mediciones y análisis estadístico, con el fin de identificar patrones de comportamiento y confirmar teorías.

Diseño de investigación: La investigación corresponde al diseño no experimental y de corte transversal, la recopilación de datos planificada para describir variables y explicar un problema específico, según los conceptos planteados por Hernández (2014), tienen como objetivo explicar las causas de eventos y fenómenos físicos o sociales, enfocándose en el por qué y las condiciones en que suceden

Nivel de investigación: El tipo de investigación es de nivel descriptivo correlacional, según Hernández (2014), se enfoca en describir y relacionar variables o manifestaciones, con el objetivo de conocer la asociación entre conceptos o variables en un contexto específico.

Aplicación de prueba estadística inferencial: El procesamiento de la información se realizó con la aplicación del paquete estadístico SPSS y para el análisis cuantitativo de datos se trabajó a través de cuadros estadísticos que permitieron codificar y se creará una base de datos en el SPSS correlación de Rho Spearman para determinar la relación

de las variables. Asimismo, para el análisis de los datos y la contratación de las hipótesis se utilizó la estadística inferencial siendo variables no paramétricas.

Tabla 02: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Gestión de Remuneración Laboral	0.124	26	0.001	0.966	26	0.012
Desempeño Laboral de los Trabajadores	0.102	26	0.012	0.981	26	0.155

Como se evidencia en la tabla 02 la base de datos son 26, se recomienda usar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, así, podemos deducir que los datos no siguen una dispersión normal, por lo que se prescribe la utilización de una Prueba no paramétrica.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS POR OBJETIVOS

4.1.1. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.

4.1.1.1. Prueba de hipótesis general

Tabla 03: Correlación entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

			Correlaciones	
			Gestión de Remuneración Laboral	Desempeño Laboral de los Trabajadores
Rho de Spearman	Gestión de Remuneración Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	.802**
	n Laboral	N	26	26
	Desempeño Laboral de los Trabajadores	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.802**	1.000
		N	26	26

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

Hipótesis nula: No existe relación entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Como $p = 0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna, lo que significa que: Existe relación significativa entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Se muestra una sig. (bilateral) $p = 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna por otro lado, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho = 0,802$ el cual demostró de la existencia de una correlación positiva muy fuerte. En tal sentido se concluye que, la gestión de la remuneración laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

A partir de los hallazgos se logra evidenciar que se asemejan al estudio realizado por Aguila (2023), se demostró que la gestión de la remuneración guarda relación con el desempeño laboral, el cual fue corroborado por un coeficiente de $0,879$, una significancia bilateral de ($p = 0.000$) y un $83,86\%$ de dependencia. Entonces, según lo planteado, se puede inferir que optimizar la administración de los salarios provocará un incremento en

la eficacia laboral, lo que demuestra una conexión positiva fuerte y relevante entre la gestión de la remuneración y la productividad en el entorno laboral de la Municipalidad distrital de Zapatero, Lamas 2022. Este resultado principal no es diferente a la investigación de Ccaulla (2019), debido a que en sus resultados obtenidos, en cuanto al objetivo general, demostrando que si existe relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es de 0,507, indica una relación positiva entre las variables en un nivel de correlación significativo. Además, se observa un nivel de significancia de $p=0,014$, que es menor que 0,05. Esta correlación puede corroborarse en la parte descriptiva del estudio, donde se analiza la percepción de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 sobre la remuneración salarial. Se encontró que el 20,9% de los trabajadores perciben que es bueno, el 37,2% considera que es regular y el 41,9% la percibe como mala. De la misma forma, según los resultados del estudio de Alva & Estrada (2019) determinan que existe una relación directa entre remuneraciones y el desempeño laboral de la agencia Pizarro Scotiabank, tal como se muestra mediante la prueba estadística aplicada cuyo resultado permitió confirmar que ambas variables están muy relacionadas. Otra investigación que permite contrastar con los resultados que en esta investigación se muestran, es la de Carnaqué (2019), ya que en su estudio se observa que en el IESTP Abaco Chiclayo la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral es positiva alta. Se logró un índice de correlación de 0.705, lo cual señala que si se implementan mejoras en el sistema de compensación salarial, es muy probable que el desempeño laboral de los empleados aumente. Las empresas que disponen de empleados altamente productivos y capaces de adaptarse ágilmente a los cambios son las que garantizan su continuidad en la competencia del mercado.

4.1.2. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LA REMUNERACIÓN BASE Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.

4.1.2.1. Prueba de hipótesis específica 01

Hipótesis nula: No existe relación positiva entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Hipótesis alterna: Existe relación positiva entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Tabla 04: Correlación entre la gestión de la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Correlaciones				
			Desempeño	
			Remuneración	Laboral de los
			base	Trabajadores
Rho de	Remuneración base	Coefficiente de correlación	1.000	.781**
Spearman	n base	Sig. (bilateral)		0
		N	26	26
	Desempeño Laboral de los Trabajadores	Coefficiente de correlación	.781**	1.000
		Sig. (bilateral)	0	
		N	26	26

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

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Como $p = 0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna, lo que significa que: Existe relación positiva entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Se muestra una sig. (bilateral) $p = 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna por otro lado, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho = 0,781$ el cual demostró de la existencia de una correlación positiva muy fuerte. En tal sentido se concluye que, la remuneración base se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Los resultados de la investigación permite contrastar con los resultados que en esta investigación se muestran, es la de Chávez (2019), la investigación reveló que existe una correlación positiva entre el salario base y el rendimiento laboral de los empleados en la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL - 2019. Por consiguiente, es necesario que la empresa mejore su sistema de compensación salarial, ya que el 53% de los trabajadores no están de acuerdo con él, lo cual impacta en el desempeño individual de cada empleado y, en consecuencia, afectará los resultados generales de la empresa. De manera que, dicha conclusión concuerda con los resultados de Gavino (2020), en su estudio existe evidencia para afirmar el salario base se relaciona con el desempeño laboral en su dimensión de desempeño en el cargo y entorno laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote y la caracterización y contrastación del factor variable de remuneraciones de los trabajadores por edad, sexo, grupo ocupacional, régimen laboral y tiempo de servicios de los trabajadores de la misma manera hay correlación positiva de las remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores.

Este resultado principal no es diferente a la investigación de Aguila (2023), debido a que en su estudio se evidencia que existe una relación positiva alta y significativa entre la remuneración básica y demanda de tareas en la Municipalidad distrital de Zapatero, Lamas- 2022, la relación entre las variables se ha confirmado con una correlación sólida de 0.706, un p-valor significativamente bajo de 0.000 y se ha identificado que el 57,3% de la dependencia existente entre ellas. Esto indica que cuando una variable experimenta mejoras, la otra tiende a mejorar de manera significativa en la mayoría de los casos.

4.1.3. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS INCENTIVOS SALARIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.

4.1.3.1. Prueba de hipótesis específica 02

Hipótesis nula: No existe relación positiva entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Hipótesis alterna: Existe relación positiva entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Tabla 05: Correlación entre la gestión de los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Correlaciones				
			Desempeño	
			Incentivos	Laboral de los
			salariales	Trabajadores
Rho de	Incentivos	Coefficiente de correlación	1.000	.769**
Spearman	salariales	Sig. (bilateral)		0
		N	26	26
	Desempeño	Coefficiente de correlación	.769**	1.000
	Laboral de los	Sig. (bilateral)	0	
	Trabajadores	N	26	26

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

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Como $p = 0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna, lo que significa que: Existe relación positiva entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Se muestra una sig. (bilateral) $p = 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna por otro lado, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho = 0,769$ el cual demostró de la existencia de una correlación positiva muy fuerte. En tal sentido se concluye que, los incentivos

salariales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Este resultado principal no es diferente a la investigación de (Flores, 2019), ya que en su estudio se muestra que existe influencia significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca. Un alto porcentaje, específicamente el 83%, de las personas encuestadas tienen la percepción de desacuerdo en cuanto a la distribución de salarios en la empresa. Además, expresan su inconformidad con la cantidad de dinero que reciben, señalando que la mayoría lleva más de dos años recibiendo el mismo salario. También indican que las remuneraciones actuales no cumplen con las normativas legales establecidas. Este sentimiento general de negatividad sugiere que si se logra mejorar la situación salarial, el impacto del sueldo base en el rendimiento laboral se hará más evidente. De la misma forma, según los resultados del estudio de Dávila (2021), permiten inferir que guardan relación con la presente investigación, debido a que en su estudio se estableció que en la institución existe una relación alta ($r=,871$) entre la remuneración indirecta y el desempeño laboral, lo que nos permite señalar que ante una correcta administración de la remuneración aumentaría el desempeño laboral de los digitadores. Además, la compensación se sitúa en un nivel intermedio del 40%, con un porcentaje bajo del 30% y un porcentaje alto del 30%. Respecto a las dimensiones, se observaron niveles bastante bajos, con un porcentaje del 30% en relación a la remuneración básica, un 40% en relación a los incentivos laborales y un 55% en relación a las prestaciones. La razón detrás de estos porcentajes es que la organización no dispone de ningún tipo de programas o sistemas que ofrezcan estímulos laborales, además de la falta de prestaciones que puedan incentivar al personal para lograr un mejor desempeño en su trabajo. De manera que, dicha conclusión concuerda con los resultados de Carnaqué (2019), ya que en su estudio evidencia que la remuneración indirecta se relaciona

indirectamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2019. Debido a la coyuntura económica actual del Instituto, actualmente no dispone de los recursos financieros necesarios para establecer un sistema de compensación salarial en línea con la estrategia empresarial, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de sus empleados. Por consiguiente, se han planteado varios métodos para supervisar la asistencia del personal, gestionar las vacaciones, remunerar las horas extraordinarias y asignar beneficios por estudios, que servirán como primera fase para evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores. Otro autor que refuerza los hallazgos encontrados en esta investigación es Condori (2019), ya que en su estudio concluyó que la remuneración influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra Instalación del Sistema de Irrigación, Acomayo – Cusco 2019. Un 28.4% de 27 trabajadores obreros consideran adecuadas las remuneraciones y capacitaciones, mostrando alta satisfacción laboral. Esto se refleja en el estadístico Chi cuadrado." Por debajo de 0.05, mostrando influencia significativa de la remuneración en la satisfacción laboral y correlación positiva perfecta entre condiciones laborales y satisfacción.

4.1.4. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS BENEFICIOS SALARIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.

4.1.4.1. Prueba de hipótesis específica 03

Hipótesis nula: No existe relación positiva entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Hipótesis alterna: Existe relación positiva entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Tabla 06: Correlación entre la gestión de los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

			Correlaciones	
			Beneficios salariales	Desempeño Laboral de los Trabajadores
Rho de	Beneficios salariales	Coefficiente de correlación	1.000	.770**
Spearman	Beneficios salariales	Sig. (bilateral)		0
		N	26	26
	Desempeño Laboral de los Trabajadores	Coefficiente de correlación	.770**	1.000
	Desempeño Laboral de los Trabajadores	Sig. (bilateral)	0	
		N	26	26

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

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Como $p = 0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna, lo que significa que: Existe relación positiva entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Se muestra una sig. (bilateral) $p = 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna por otro lado, en la evaluación de correlación de

Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho = 0,770$ el cual demostró de la existencia de una correlación positiva muy fuerte. En tal sentido se concluye que, los beneficios salariales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

A partir de los hallazgos se logra evidenciar que los resultados son muy similares al estudio de (Chávez, 2019), ya que en su estudio concluye que los beneficios salariales se relaciona positiva muy alta con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019. En su estudio, pronto empezará a exponernos el nivel de conexión que tiene con un solo grado. El valor de 0.000, que es menor a 0.005, indica que a medida que aumenta la compensación salarial, se espera mejorar el desempeño de los trabajadores. Este fenómeno se evidencia con un alto grado de correlación de 0.959, lo que se considera una correlación positiva muy fuerte según los estándares de Pearson. Este resultado principal no es diferente a la investigación de (Flores, 2019), debido a que en su estudio se muestra que existe influencia significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca. Según la encuesta, el 90% de las personas entrevistadas afirmaron que los incentivos que reciben no son suficientes para estimularlos a mejorar su rendimiento en el trabajo. Dado que los bonos que reciben por su rendimiento no son considerados como adecuados por ellos, ya que no sienten que los éxitos o avances concretos logrados por ellos mismos o su departamento son recompensados de manera adecuada a través de bonos o incentivos económicos, y que los incentivos que reciben no reflejan en su totalidad el valor de su contribución a los resultados alcanzados, se concluye que una mejora en los incentivos o métodos de retribución salarial resultaría en una clara mejora en su desempeño laboral. De la misma forma, (Aguila, 2023), realizó un estudio similar a la presente investigación, en su estudio se concluye que existe un vínculo positiva alta y significativa entre los beneficios laborales

y la dimensión de productividad de la variable desempeño laboral. Este hecho fue respaldado por un coeficiente de correlación de 0.811, indicando una correlación positiva significativa con un nivel de confianza bilateral muy bajo ($p=0.000$) y revelando que el 67,47 % de la variabilidad en la productividad puede ser explicada por la gestión de la remuneración. Por lo tanto, se puede concluir que cualquier mejora en la administración de los salarios también conlleva una mejora en la eficiencia y rendimiento laboral.

4.1.5. RESULTADO DE LA RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA UNIÓN ECO REAL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, 2023.

4.1.5.1. Prueba de hipótesis específica 04

Hipótesis nula: No existe relación positiva entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Hipótesis alterna: Existe relación positiva entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Tabla 07: Correlación entre la gestión de las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Correlaciones				
			Política de compensación salarial	Desempeño Laboral de los Trabajadores
Rho de	Política de	Coeficiente de correlación	1.000	.764**
Spearman	compensació	Sig. (bilateral)		0
	n salarial	N	26	26
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.764**	1.000
	Laboral de los	Sig. (bilateral)	0	
	Trabajadores	N	26	26

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

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Criterio de decisión:

- Si $p < 0.05$ rechazamos la hipótesis H_0 y aceptamos la H_a
- Si $p > 0.05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Como $p = 0.000 < 0.05$, entonces, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la Hipótesis alterna, lo que significa que: Existe relación positiva entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Se muestra una sig. (bilateral) $p = 0.000$ inferior 0.05 por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna por otro lado, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho = 0,764$ el cual demostró de la existencia de una correlación positiva muy fuerte. En tal sentido se concluye que, las políticas de

compensación salarial se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Estos resultados se asemejan a la investigación de (Ccaulla, 2019), ya que en su estudio se concluyó que, si existe relación significativa entre las prestaciones o políticas salarial y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate. El coeficiente de correlación de Rho Spearman, que es igual a 0.385, indica una relación positiva entre las variables y confirma un nivel de correlación significativo. Además, se ha encontrado un nivel de significancia de $p=0.048$, que es menor que 0.05. Esto respalda lo observado en el análisis descriptivo de la percepción de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 sobre las prestaciones. De acuerdo con este análisis, el 41.9% de los trabajadores perciben que las prestaciones son buenas, el 23.3% las consideran regulares y el 34.9% las ven como malas. Este resultado principal no es diferente a la investigación de (Dávila, 2021a), en su trabajo de investigación concluyen que las políticas de compensación salarial se relacionan con el desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud de Lambayeque, 2020. En este momento, no se dispone de un plan definido para medir el rendimiento laboral de los digitadores, y además no se están brindando comentarios sobre su trabajo. Según la información obtenida de las respuestas del cuestionario, se pudo apreciar que el nivel de rendimiento laboral se situaba en un promedio del 60%, con un 20% de rendimiento bajo y un 20% de rendimiento alto. Se logró un nivel bajo del 40% en cuanto a sus dimensiones de eficiencia y un nivel bajo del 25% en cuanto a sus dimensiones de eficacia. Por ello concluimos que no existe un correcto nivel de desempeño laboral. De manera que, dicha conclusión concuerda con los resultados de (Flores, 2019), en su estudio se demostró que existe influencia significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca. El 52,0% de las personas entrevistadas creen que la relación entre estas variables de investigación

puede ser intermitente, ya que consideran que la falta de un sistema de asignación de salarios eficaz contribuye a esta situación, además de expresar insatisfacción con los incentivos por rendimiento que reciben, argumentando que no son suficientes.

4.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DE REMUNERACIÓN LABORAL

4.2.1. DIMENSIÓN 01: REMUNERACIÓN BASE

Tabla 08: Remuneración base de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Remuneración base	Frecuencia	Porcentaje
Buena	6	23,08%
Regular	14	53,85%
Mala	6	23,08%
Total	26	100,00%

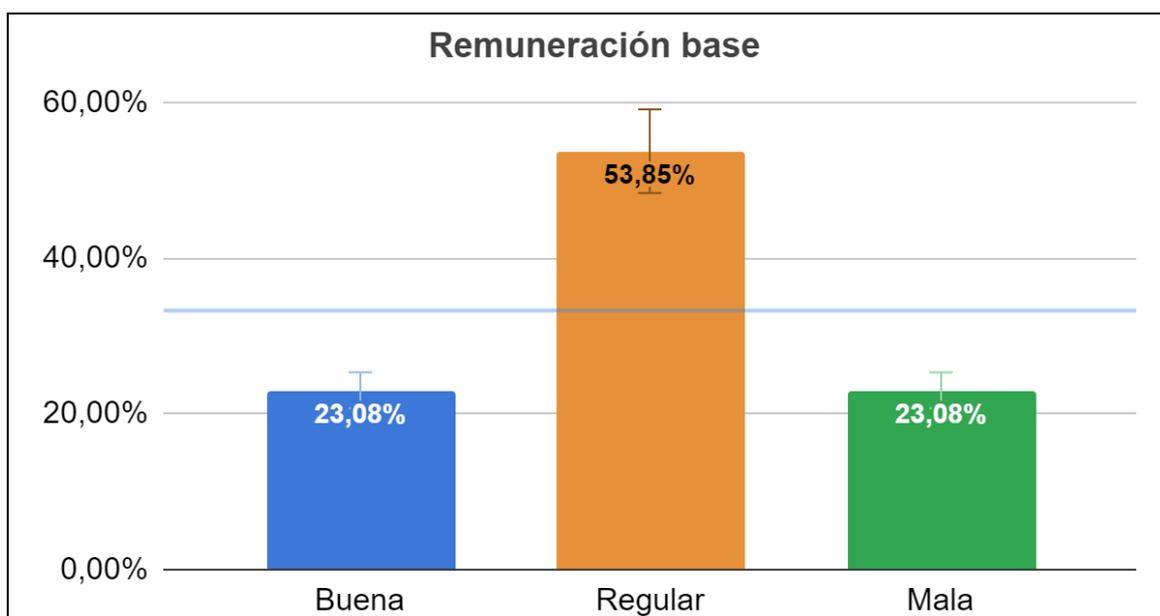


Figura 02: Remuneración base de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

En la tabla 08 y en la figura 02 se puede observar que el 53,85% de los trabajadores tienen una remuneración base regular, el 23,08% tienen una remuneración base buena y el 23,08% de los trabajadores tiene una remuneración base mala.

4.2.2. DIMENSIÓN 02: INCENTIVOS SALARIALES

Tabla 09: Incentivos salariales de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Incentivos salariales	Frecuencia	Porcentaje
Buena	5	19,23%
Regular	12	46,15%
Mala	9	34,62%
Total	26	100,00%

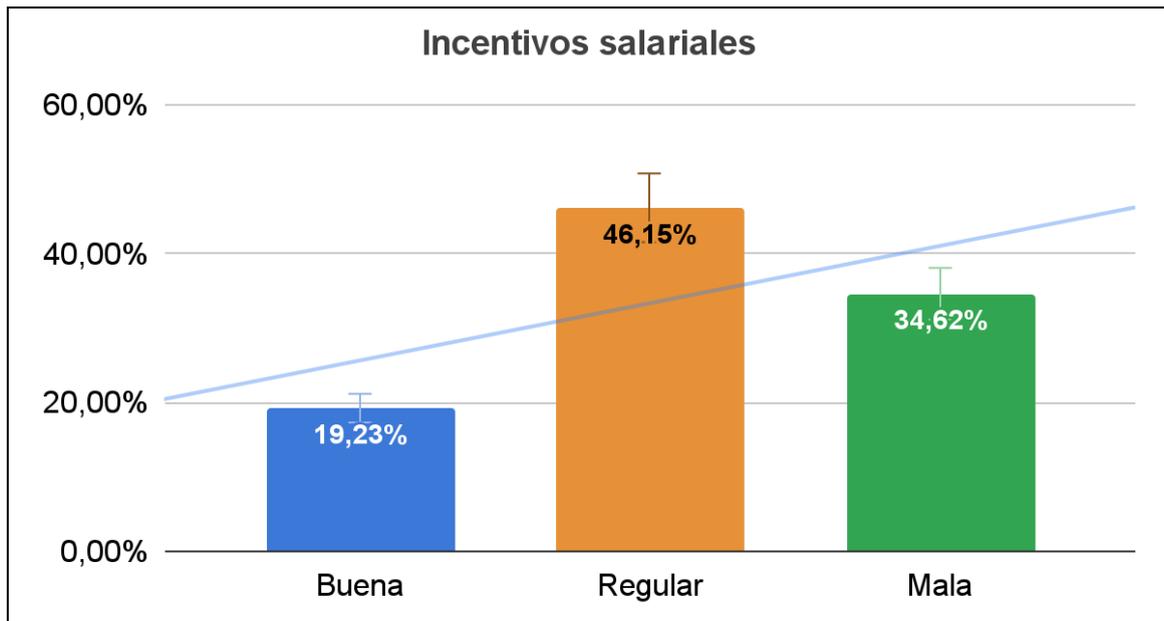


Figura 03: Incentivos salariales de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

En la tabla 09 y figura 03 se puede apreciar que el 46,15% de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada tienen incentivos salariales regulares, el 34,62% de los trabajadores tienen incentivos salariales malos y el 19,23% de los trabajadores tienen incentivos salariales buenos.

4.2.3. DIMENSIÓN 03: PRESTACIONES (BENEFICIOS)

Tabla 10: Prestaciones (Beneficios) de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Prestaciones (beneficios)	Frecuencia	Porcentaje
Buena	2	7,69%
Regular	11	42,31%
Mala	13	50,00%
Total	26	100,00%

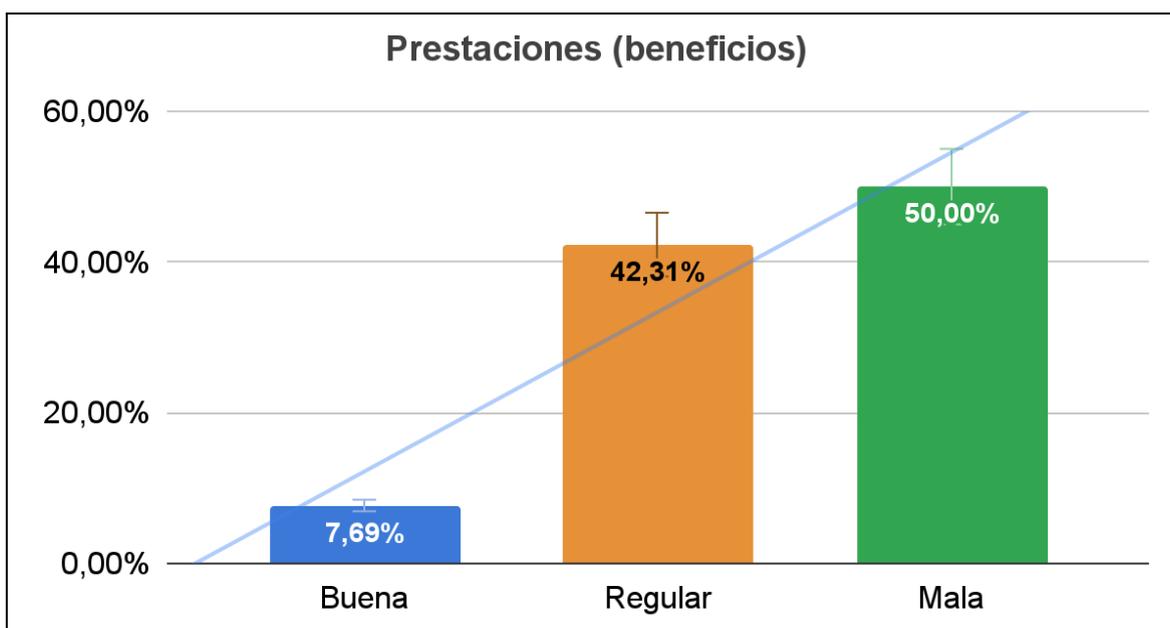


Figura 04: Prestaciones (Beneficios) de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

En la tabla 10 y figura 04 se puede apreciar que el 42,31% de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada tienen prestaciones o beneficios regulares, el 34,62% de los trabajadores tienen prestaciones o beneficios malos y el 19,23% de los trabajadores tienen prestaciones o beneficios buenos.

4.2.4. DIMENSIÓN 04: POLÍTICA DE COMPENSACIÓN SALARIAL

Tabla 11: Política de compensación salarial de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Política de compensación salarial	Frecuencia	Porcentaje
Buena	3	11,54%
Regular	9	34,62%
Mala	14	53,85%
Total	26	100,00%

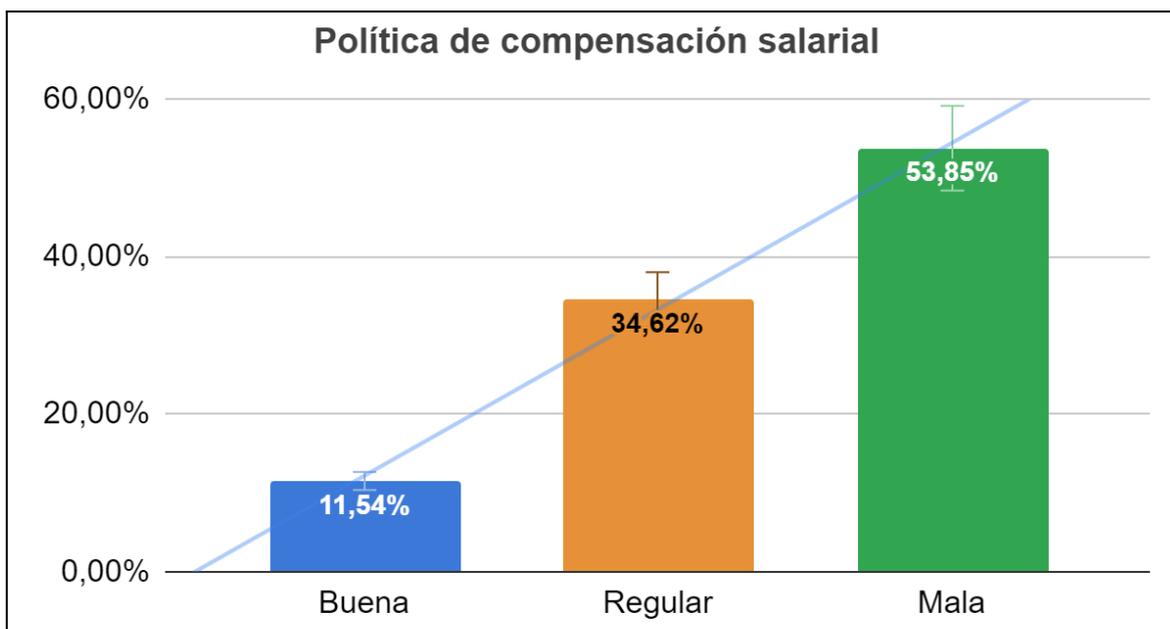


Figura 05: Política de compensación salarial de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

En la tabla 11 y figura 05 se puede apreciar que el 53,85% de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada tienen una política de compensación salarial regular, el 34,62% tienen políticas de compensación salarial regular y el 11,54% tienen políticas de compensación salarial buenas.

4.3. RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

4.3.1. DIMENSIÓN 01: RENDIMIENTO

Tabla 12: Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Rendimiento	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	9	34,62%
Regular	10	38,46%
Malo	7	26,92%
Total	26	100,00%

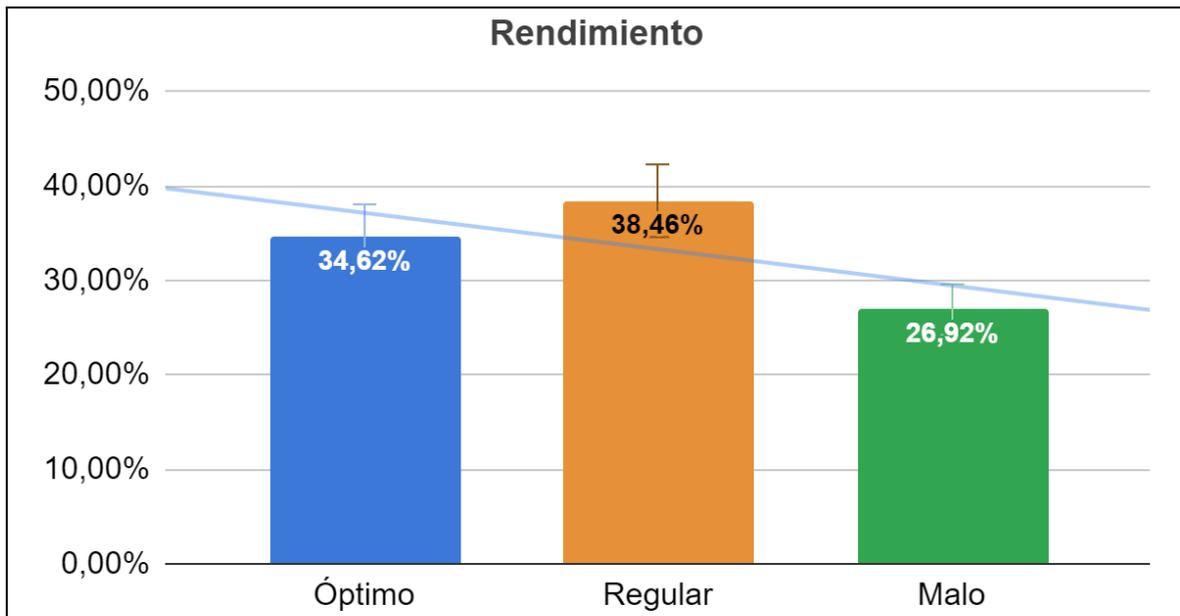


Figura 06: Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

En la tabla 12 y figura 06 se puede apreciar que el 38,46% de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real S.A.C. tienen un rendimiento laboral regular, el 34,62% tienen un rendimiento laboral óptimo y el 26,92% tienen un rendimiento laboral malo.

4.3.2. DIMENSIÓN 02: DISCIPLINA

Tabla 13: Disciplina laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Disciplina	Frecuencia	Porcentaje
Óptima	7	26,92%
Regular	9	34,62%
Mala	10	38,46%
Total	26	100,00%

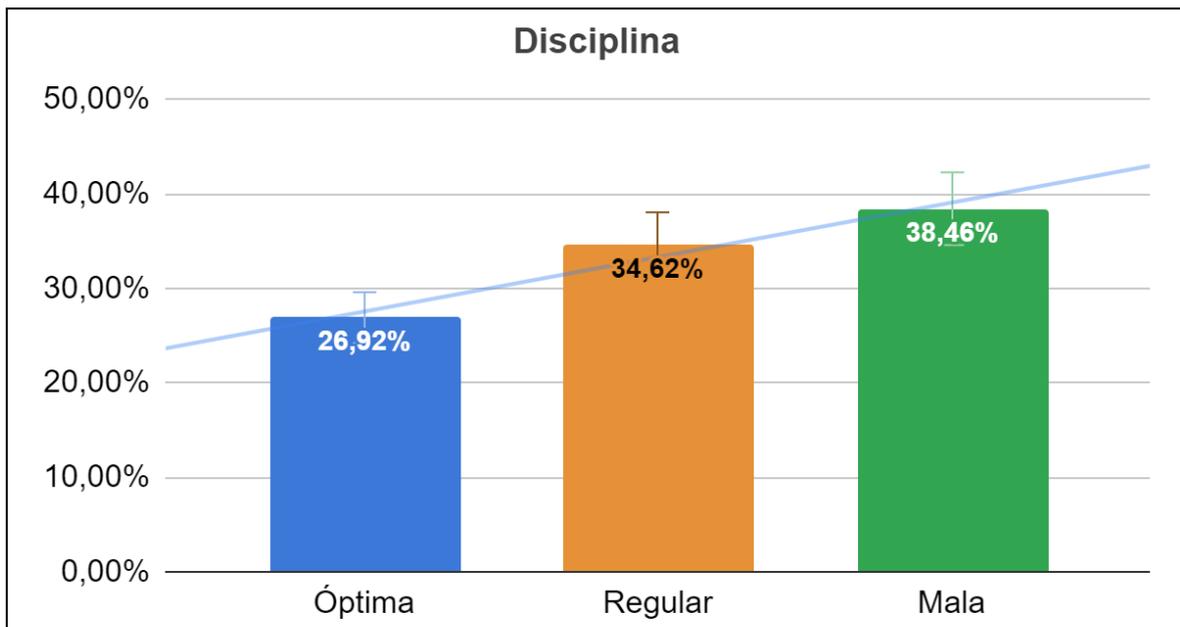


Figura 07: Disciplina laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

En la tabla 13 y figura 07 se puede apreciar que el 38,46% de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada tienen una disciplina laboral mala, el 34,62% de los trabajadores tienen una disciplina laboral regular y el 26,92% de los trabajadores tienen una disciplina laboral óptima.

4.3.3. DIMENSIÓN 03: COMPETENCIAS

Tabla 14: Competencias laborales de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

Competencias	Frecuencia	Porcentaje
Óptima	4	15,38%
Regular	13	50,00%
Mala	9	34,62%
Total	26	100,00%

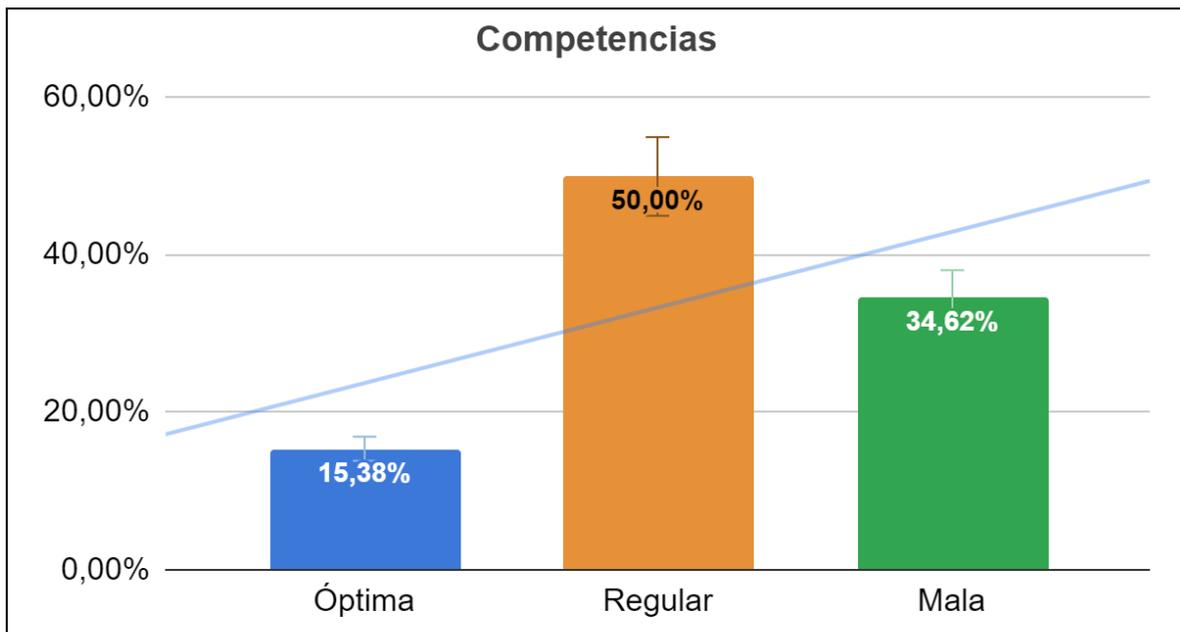


Figura 08: Competencias laborales de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.

En la tabla 14 y figura 08 se puede apreciar que el 50,00% de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada tienen competencias laborales regulares, el 34,62% de los trabajadores tienen competencias laborales malas y el 15,38% de los trabajadores tienen competencias laborales óptimas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación al objetivo general y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye existe relación significativa entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho= 0,802$; por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna. Es decir que mejorando la gestión de la remuneración laboral se incrementará progresivamente el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución.

SEGUNDA: En relación al primer objetivo específico y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye existe relación positiva entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho= 0,781$; por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna. Esto indica que si la remuneración base es adecuada entonces mejora el desempeño laboral de los trabajadores. Sin embargo, en la empresa las remuneraciones percibidas no cumplen con los requisitos fijados por Ley, entendiéndose que al revertir la situación de negatividad la influencia del salario base sobre el desempeño laboral será más notoria aún.

TERCERA: En relación al segundo objetivo específico y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye existe relación positiva entre los incentivos salariales y

el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho= 0,769$; por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna. los encuestados dicen que los incentivos que perciben no los motiva a tener un mejor desempeño laboral. Debido a que: los bonos que perciben por su desempeño no son los adecuados, no perciben que los logros o resultados concretos alcanzados por su persona o Área son compensados a través de bonos o incentivos económicos, y los incentivos que perciben no valoran su aporte a los resultados obtenidos; lo que demuestra que si se mejoran los incentivos o mecanismos de incentivos salariales habrá una mejora ostensible en el desempeño laboral.

CUARTA: En relación al tercer objetivo específico y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye existe relación positiva entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05, en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho= 0,770$; por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna. Los encuestados no percibe claramente que las prestaciones que recibe son las adecuadas por su aporte a la empresa, denotando claramente que las prestaciones voluntarias que se les brinda no cubre con las expectativas, no perciben todas las prestaciones sociales de acuerdo a Ley, entendiendo que estos no son incentivos por el trabajo que desarrollan directamente o tomados como bonos de productividad sino como aportes paralelos de acuerdo al tipo de contrato que posean.

QUINTA: En relación al cuarto objetivo específico y luego de analizados los resultados obtenidos se concluye existe relación positiva entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad

Anónima Cerrada, 2023. Se muestra una sig. (bilateral) $p= 0.000$ inferior 0.05 , en la evaluación de correlación de Spearman se obtuvo una respuesta de $Rho= 0,764$; por lo tanto se denegó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna. Es decir, una adecuada política de compensación salarial mejorará el desempeño laboral en dicha empresa.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Implementar un sistema de compensación salarial mejora el desempeño y retiene el talento. Se requiere un equipo con asesoramiento experto para diseñarlo adecuadamente. Se busca el equilibrio entre la satisfacción laboral y la competitividad de la empresa.

SEGUNDA: El gerente de recursos humanos de la empresa debe ejecutar un plan de formación para todas las áreas de trabajo. El proceso comienza con la detección de necesidades de capacitar al personal, considerando los objetivos y funciones del puesto. Se deben jerarquizar y determinar las necesidades para fijar metas, diseñar el programa de capacitación y medir los resultados. Para mantener un personal competente y actualizado, y promover el desarrollo individual y organizacional en beneficio de la entidad.

TERCERA: Ajustar el modelo de gestión del talento humano según las necesidades de la organización, diagnosticar las necesidades de capacitación, brindar asesoría sobre fortalezas y debilidades, analizar el sistema de remuneración, reformular el plan de incentivos, establecer canales de comunicación, implementar un programa de seguridad e higiene en el trabajo. Contar con un modelo de gestión para mejorar la satisfacción y desempeño laboral de los empleados.

CUARTA: El gerente general de la empresa Unión Eco Real SAC coordinará con todas las áreas y oficinas para garantizar el respeto de los derechos laborales y la entrega de incentivos económicos correspondientes. En cuanto a los incentivos no financieros, se

debe permitir que todos, independientemente de su cargo, utilice las opciones disponibles.

QUINTA: Diseñar un modelo de evaluación de desempeño enfocado en las relaciones del personal para la empresa Unión Eco Real SAC. Se obtendrán las competencias del personal mediante evaluaciones de diferentes partes interesadas. Proceso de evaluación que incluye establecer objetivos, seleccionar participantes, identificar competencias a evaluar, diseñar instrumentos de medición, considerar aspectos éticos y dar retroalimentación. Para identificar factores que afectan la productividad, trabajo en equipo, objetivos institucionales y liderazgo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguila, D. (2023). Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas—2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106377>
- Alarcón, A. del C., Quijaite, J. M., Verástegui, K. I., & Torres, S. T. (2021). *Dimensiones de Salario Emocional para las Generaciones X e Y en*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23637/Dimensiones%20de%20Salario%20Emocional%20para%20las%20Generaciones%20X%20e%20Y%20en%20-%20ALARCON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alva, J. A., & Estrada, M. A. (2019). Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019. *Universidad Privada Antenor Orrego*.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5809>
- Arévalo, S. (2018). Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Balcázar, R. A. (2010). *Alternativas para mejorar el sistema de bonificaciones a plazas docentes de zonas rurales y otras condiciones especiales* (L. Alcázar & P. Pollarolo, Eds.). Ministerio de Educación del Perú.
- Bedodo, V. B., & Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica. *Universidad de Chile*.
- Carbajal, M. A. (2022). *“Impacto de la huelga magisterial 2017 en la educación primaria pública del Perú”*. Universidad del Pacífico.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3595/Carbajal%20C%20Martin_Trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carnaqué, P. (2014a). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013.*
- Carnaqué, P. (2014b). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013. Universidad Señor de Sipán.*
- 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>
- Ccaulla, L. M. (2019). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018. Universidad César Vallejo.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22499>
- Chaca, A. E., & Contreras, L. A. (2022). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. Universidad Continental.*
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf
- Chávez, E. E. (2019). *“Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Peru Srl—Cajamarca 2019”.* Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29945/Ch%c3%a1vez%20Chil%c3%b3n%20Esperanza%20Esther%20-%20Villegas%20Ortiz%20Liliana.pdf?squence=1&isAllowed=y>
- Chavez, E. F., Chuchon, A. G., & Vilchez, A. Y. (2023). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo*

- Drilling Perú Colquijirca—2022.* Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV_PG_MR_HGO_TE_Chavez_Chuchon_Vilchez_2023.pdf
- Condori, M. C. (2019). Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la obra instalación del sistema de irrigación, Acomayo—Cusco 2019. *Universidad Nacional del Altiplano.*
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16516>
- Dávila, A. V. (2020). *Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud lambayeque, 2020.*
- Dávila, A. V. (2021a). Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud de Lambayeque, 2020. *Repositorio Institucional - USS.*
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8541>
- Dávila, A. V. (2021b). *Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud de Lambayeque, 2020.*
- Daza, D. C. D., Martín, R. M. 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.*
- Decreto legislativo 728. (2019). *La Política Nacional de Empleo.*
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf
- Decreto Legislativo N° 728. (2019). *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Lpcl) D.S. N° 003-97-Tr.*
https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf
- Domínguez, L. (2015). *La evaluación para el aprendizaje de la interpretación de conferencias Concepciones y prácticas de docentes y discentes en tres cursos de posgrado de Cataluña, Portugal y Canarias.* Universidad Atónoma de Barcelona.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/317965/lda1de1.pdf?sequence=1>

- Enciso, G. P., & Mallqui, A. N. (2021). Salario emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72336>
- Florentino, F. G. (2020). Administración del desempeño y políticas de remuneración de agentes express BBVA de la empresa Zilicom Investments, Lima Norte 2020. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49807>
- Flores, C. E. (2018). *Sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.* https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8443/Tesis_sistema_compensaci%25C3%25B3n%20salarial_desempe%25C3%25B1o%20laboral_trabajadores_municipal%20provincial_Nasca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, C. E. (2019). *Sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2019.* <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/8443>
- García, F. J. G., Boom, E. A., & Molina, S. J. (2017). Habilidades Del Gerente En Organizaciones Del Sector Palmicultor En El Departamento Del Cesar – Colombia. *Revista Científica «Visión de Futuro»*, 21(2), 1-21.
- Gavino, R. (2020). La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019. *Repositorio Institucional - UCV.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44485>
- Guevara, P. S. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buongiorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato.*
- Huanca, B. A., & Vara, Y. A. (2019). Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño

- Laboral En La Municipalidad Distrital De Pachas, Huánuco, 2019. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32743>
- Huertas, L. E., & Zeta, K. P. (2019). *La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos*. Universidad Privada Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7336/B_ADM_LILIAN.HUERTAS_KEYLA.ZETA_LA.REMUNERACION.ECONOMICA%28%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iturralde, J. I. (2011). 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 2010. *Universidad Técnica de Ambato*.
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E. A., & 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.
- Jimbo, K. E. (2020). "Evaluación del Desempeño para el personal de farmacia: Caso Farmacia Cuxibamba de la ciudad de Loja, 2019-2020." *Universidad Nacional de Loja*.
- Lara, Z. P. (2021). *Diseño de un plan de remuneración variable basado en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito)* [masterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8045>
- Lara, Z. P. L. (2021). *Diseño de un plan de remuneración variable basado en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito)*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8045/1/T3483-MDTH-Lara-Dise%>

C3%B1o.pdf

- Larico, R. I. (2019). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2019. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/453>
- Martinez, J. I. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate, 2021. *Repositorio Académico USMP*.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10165>
- Mayta, N. M. de G. (2020). Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román—Juliaca, 2020. *Universidad Nacional del Altiplano*.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18436>
- Miranda, T. F. (2012). Posibilidades y limitaciones de la educación Intercultural Bilingüe en Bolivia y Perú. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
- Mogollon, C. P. M. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25908/Mogollon_YC_P.pdf
- Mondragón, A. del C. M., & Urbina, D. J. (2017). *Gestión de recursos humanos: Compensación y beneficios sociales*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://core.ac.uk/download/pdf/154178178.pdf>
- Monroy, S. M. (2019). Conocimiento de sus Derechos Laborales y los Efectos en la Relación Laboral del Trabajador en las Microempresas de la Ciudad de Puno. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*.
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2807>
- Montoya, C. (2019). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del

- capital humano. *Revista Científica «Visión de Futuro»*.
- Mujica, R. R., & Guzmán, M. A. (2021). El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco—2019. En la Universidad Continental. *Continental*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9094/4/IV_FCE_308_TI_Mujica_Guzman_2021.pdf
- Noel, G. M., Frías, M. M., & Silva, J. (2019). Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora. *Universidad del Pacífico*.
- Núñez, E. (2022). *Relación de las competencias laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Pimentel*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10037/Nu%C3%B1ez%20Jimenez%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Pérez, A. C. (2020). *Sistema de incentivos y salario emocional*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8991/Sistema_PerezTacanga_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroga, R. E. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*.
- Reyes, S. (2016). *Evaluación del desempeño laboral derivado de una política pública: El caso de promep en la Universidad Autónoma de Sinaloa*.
- Rivera, A. R. (2017). "Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana". *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
- Rodríguez, V. G. (2019). Incentivos que se relacionan con la satisfacción Laboral en

- trabajadores asistenciales y Administrativos del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca en el 2019. *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Escuela Profesional*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1517>
- Sánchez, A. (2022). *¿Qué es la remuneración básica según el Ministerio de Trabajo?* <https://www.camaratru.org.pe/web2/index.php/jstuff/multiplataforma-vision-empresarial/item/5611-que-es-la-remuneracion-basica-segun-el-ministerio-de-trabajo>
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 32, 54-82.
- Sucasaire, L. E. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral, según el Servicio Civil SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2019. *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12408>
- Tapia, Y. L. (2019). 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 2019. *Universidad Nacional del Altiplano*. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16514>
- Turín, N. S. (2017). *Organización y gestión por procesos. Manual Autoformativo*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4292/1/DC_FCE_EE_MAI_UC0638_2018
- Villa, J. E., & Velázquez, R. (2020). *La evaluación del desempeño. Un enfoque metodológico para su desarrollo*. <https://www.eumed.net/ce/2009b/vbvz.htm>
- Wolford, M. M. (2007). Diseño de un sistema de evaluación del desempeño del recurso humano y medición de la satisfacción del cliente en la empresa editores siglo veintiuno. *Universidad de San Carlos de Guatemala*.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema		Objetivo		Hipótesis		Variable		Metodología	
Problema General		Objetivo General		Hipótesis General		Variable independiente:		Método	
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?		Determinar la relación entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.		Existe relación significativa entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.		Gestión de Remuneración Laboral		Método de Estudio: Esta investigación corresponde al método inductivo - deductivo.	
Problema Específicos		Objetivo Específicos		Hipótesis Específicas		Dimensiones:		Tipo de Investigación: El estudio será aplicada.	
¿Qué relación existe entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?		Establecer la relación entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.		Existe relación positiva entre la remuneración base y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.		- Remuneración base Incentivos salariales - Beneficios salariales (Prestaciones) - Política de compensación salarial		Enfoque de Investigación: Enfoque cuantitativo, se usa para la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico.	
¿Qué relación existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?		Establecer la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.		Existe relación positiva entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.		Variable dependiente: Desempeño Laboral de los Trabajadores		Diseño de Investigación: Diseño no experimental y de corte transversal.	

<p>¿Qué relación existe entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.</p>	<p>Existe relación positiva entre los beneficios salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento - Disciplina - Competencias 	<p>Nivel de Investigación:</p> <p>Nivel descriptivo correlacional, este tipo de investigación se basa en describir un fenómeno y relacionar dos o más variables.</p>
<p>¿Qué relación existe entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.</p>	<p>Existe relación positiva entre las políticas de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.</p>		

Anexo 02: Cuestionario de gestión de remuneración laboral



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



INSTRUCCIONES: Señor (a), le solicito que responda a los siguientes enunciados marcando con una equis (X) la alternativa que, según su opinión, es lo que corresponde al enunciado que se le formula. Sus respuestas sólo serán de utilidad para fines netamente académicos.

Escala de Calificación	
Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

Cuestionario de Gestión de Remuneración Laboral		1	2	3	4	5
Remuneración base						
1	Estás de acuerdo con la remuneración que perciben actualmente.					
2	Tu remuneración cumple con los requisitos fijados por ley.					
3	Según tu opinión tu remuneración es justo comparado con el sueldo de personas que realizan un trabajo similar en otras empresas					
4	Tu remuneración está acorde según tu perfil					

	profesional					
5	Tu remuneración se ajusta a la cantidad de años laborados en la empresa					
Incentivos salariales						
6	Las oportunidades de desarrollo (capacitación, plan de carrera), bienestar psicológico (reconocimiento, retos profesionales) y balance de vida (oportunidad de recreación, integración de la familia) son lo más convenientes.					
7	Estás de acuerdo que evalúen tu desempeño para un incentivo salarial					
8	Crees conveniente que se plantee objetivos para el pago del bono de desempeño y estos sean alcanzados y justos					
9	Los incentivos que percibes son motivadores					
10	Los beneficios que otorga la empresa son equitativos para todos los empleados					
Prestaciones (beneficios)						
11	Las prestaciones voluntarias por parte de la empresa como la alimentación, el transporte, los préstamos personales son los adecuados.					
12	Los beneficios que te otorgan en comparación con los beneficios que otorgan en otras empresas son mejores					
13	Te sientes satisfecho con el seguro de salud que te brinda la empresa					

14	Tu horario de trabajo a la semana se ajusta para realizar tus labores					
15	Mi trabajo me da el tiempo necesario para aprovechar oportunidades de entrenamiento relacionadas con mi trabajo (horarios flexibles)					
Política de compensación salarial						
16	Está de acuerdo con los criterios que utiliza la empresa para definir las remuneraciones.					
17	Estás satisfecho con los criterios que actualmente se utilizan para los aumentos salariales					
18	Crees que el presupuesto anual para los incrementos salariales es suficiente					
19	Piensas que la política de salarial se alinea es competitiva con el mercado laboral					
20	Piensas que la política salarial no discrimina por sexo según el puesto de trabajo					



Anexo 03: Cuestionario de desempeño laboral

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

INSTRUCCIONES: Señor (a), le solicito que responda a los siguientes enunciados marcando con una equis (X) la alternativa que, según su opinión, es lo que corresponde al enunciado que se le formula. Sus respuestas sólo serán de utilidad para fines netamente académicos.

Escala de Calificación	
Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

Cuestionario de Desempeño Laboral de los Trabajadores		1	2	3	4	5
Rendimiento						
1	Los trabajadores conocen las funciones y responsabilidades inherentes al cargo, para alcanzar las metas					
2	Los trabajadores ejecutan las tareas de manera correcta asegurando el orden y la presentación del trabajo					
3	Los trabajadores poseen la capacidad de manejar					

	varios proyectos a la vez					
4	Los trabajadores consiguen los estándares de productividad					
5	Los trabajadores consiguen los objetivos en el plazo establecido					
Disciplina						
6	Existe cuidado y diligencia en el cumplimiento de las normas de la organización					
7	Se toma en cuenta las sugerencias del supervisor o jefe inmediato					
8	Existe cuidado y diligencia en asistir a laborar, justificando las ausencias					
9	Existe cuidado y diligencia en llegar a tiempo a la organización					
Competencias						
10	Los trabajadores pueden ejecutar sus actividades de forma exitosa con diferentes tipos de persona					
11	Los trabajadores se apoyan entre sí, cuando estos se encuentran en problemas					
12	Los trabajadores transmiten los objetivos de la organización a sus compañeros de trabajo					
13	Los trabajadores asumen nuevas tareas, demostrando su facilidad de aprendizaje para ejecutar rápidamente nuevas actividades					
14	Los trabajadores ejecutan las funciones del puesto, con responsabilidad teniendo en cuenta criterios de					

	actuación					
15	Los trabajadores poseen iniciativa propia, sin necesidad de supervisión para generar nuevas soluciones ante problemas de trabajo					

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: *Grande Mamani César Ecuin*

1.2 Grado académico: *Contador Público Colegiado*

1.3 Título de la Investigación: *Gestión de Remuneración Laboral y desempeño Laboral de los Trabajadores*

1.4 Denominación del instrumento: *Cuestionario de gestión de Remuneración Laboral, 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	
SUB TOTAL				4	21	4
TOTAL					29	

 <p>UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS S.A.C.</p>	<p>Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final</p>	<p>COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI</p>	<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>PÁGINA 53</p>
--	--	--	---------------------	----------------------

VALORACIÓN

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

Lugar y fecha: Juliaca 22 de diciembre 2023



CPC CESAR EDWIN GRANDE MAMANI
MAT. N° 3654
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

Firma del experto

Nombre: Cesar Edwin Grande Mamani

DNI: 416.43388

Anexo 05: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS



ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

INSTRUCCIONES: Señor (a), le solicito que responda a los siguientes enunciados marcando con una equis (X) la alternativa que, según su opinión, es lo que corresponde al enunciado que se le formula. Sus respuestas sólo serán de utilidad para fines netamente académicos.

Escala de Calificación	
Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

Cuestionario de Desempeño Laboral de los Trabajadores		1	2	3	4	5
Rendimiento						
1	Los trabajadores conocen las funciones y responsabilidades inherentes al cargo, para alcanzar las metas					X
2	Los trabajadores ejecutan las tareas de manera correcta asegurando el orden y la presentación del trabajo					X
3	Los trabajadores poseen la capacidad de manejar varios proyectos a la vez				X	
4	Los trabajadores consiguen los estándares de productividad					X
5	Los trabajadores consiguen los objetivos en el plazo establecido					X
Disciplina						
6	Existe cuidado y diligencia en el cumplimiento de las normas de la organización					X
7	Se toma en cuenta las sugerencias del supervisor o jefe inmediato					X

8	Existe cuidado y diligencia en asistir a laborar, justificando las ausencias					X
9	Existe cuidado y diligencia en llegar a tiempo a la organización					X
Competencias						
10	Los trabajadores pueden ejecutar sus actividades de forma exitosa con diferentes tipos de persona					X
11	Los trabajadores se apoyan entre sí, cuando estos se encuentran en problemas					X
12	Los trabajadores transmiten los objetivos de la organización a sus compañeros de trabajo					X
13	Los trabajadores asumen nuevas tareas, demostrando su facilidad de aprendizaje para ejecutar rápidamente nuevas actividades					X
14	Los trabajadores ejecutan las funciones del puesto, con responsabilidad teniendo en cuenta criterios de actuación					X
15	Los trabajadores poseen iniciativa propia, sin necesidad de supervisión para generar nuevas soluciones ante problemas de trabajo				X	

Bujym 46674803
Asesora de ventas



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS



ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

INSTRUCCIONES: Señor (a), le solicito que responda a los siguientes enunciados marcando con una equis (X) la alternativa que, según su opinión, es lo que corresponde al enunciado que se le formula. Sus respuestas sólo serán de utilidad para fines netamente académicos.

Escala de Calificación	
Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Muy en desacuerdo	5

Cuestionario de Gestión de Remuneración Laboral		1	2	3	4	5
Remuneración base						
1	Estás de acuerdo con la remuneración que perciben actualmente.	X				
2	Tu remuneración cumple con los requisitos fijados por ley.					X
3	Según tu opinión tu remuneración es justo comparado con el sueldo de personas que realizan un trabajo similar en otras empresas				X	
4	Tu remuneración está acorde según tu perfil profesional		X			
5	Tu remuneración se ajusta a la cantidad de años laborados en la empresa				X	
Incentivos salariales						
6	Las oportunidades de desarrollo (capacitación, plan de carrera), bienestar psicológico (reconocimiento, retos profesionales) y balance de vida (oportunidad de recreación, integración de la familia) son lo más convenientes.					X

7	Estás de acuerdo que evalúen tu desempeño para un incentivo salarial						X
8	Crees conveniente que se plantee objetivos para el pago del bono de desempeño y estos sean alcanzados y justos						X
9	Los incentivos que percibes son motivadores						X
10	Los beneficios que otorga la empresa son equitativos para todos los empleados						X
Prestaciones (beneficios)							
11	Las prestaciones voluntarias por parte de la empresa como la alimentación, el transporte, los préstamos personales son los adecuados.						X
12	Los beneficios que te otorgan en comparación con los beneficios que otorgan en otras empresas son mejores						X
13	Te sientes satisfecho con el seguro de salud que te brinda la empresa						X
14	Tu horario de trabajo a la semana se ajusta para realizar tus labores						X
15	Mi trabajo me da el tiempo necesario para aprovechar oportunidades de entrenamiento relacionadas con mi trabajo (horarios flexibles)						X
Política de compensación salarial							
16	Está de acuerdo con los criterios que utiliza la empresa para definir las remuneraciones.						X
17	Estás satisfecho con los criterios que actualmente se utilizan para los aumentos salariales						X
18	Crees que el presupuesto anual para los incrementos salariales es suficiente						X
19	Piensas que la política de salarial se alinea es competitiva con el mercado laboral						X
20	Piensas que la política salarial no discrimina por sexo según el puesto de trabajo						X


46674803

Asesora de Ventas

Anexo 06: Base de datos

Gestión de Remuneración Laboral																						
	Preg. 01	Preg. 02	Preg. 03	Preg. 04	Preg. 05	Preg. 06	Preg. 07	Preg. 08	Preg. 09	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	Preg. 16	Preg. 17	Preg. 18	Preg. 19	Preg. 20		
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	1	3	4	4	4	5	2		
2	4	4	3	3	3	3	4	2	5	3	4	2	3	5	1	2	4	4	4	5		
3	3	6	4	5	3	5	2	3	4	3	5	5	4	3	3	4	2	2	4	2		
4	4	6	3	3	1	3	4	1	4	2	4	4	3	1	3	4	4	4	5	5		
5	3	1	2	4	3	1	1	2	4	3	2	5	2	5	4	2	4	4	4	4		
6	1	4	3	1	4	4	2	3	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	2		
7	3	6	4	3	2	3	3	1	4	4	5	2	3	3	3	4	4	3	1	4		
8	4	1	3	3	3	1	1	3	3	2	4	4	4	3	5	2	2	4	5	1		
9	4	6	5	2	4		3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	5	4	2		
10	4	5	4	3	2	3	2	1	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4		
11	2	2	3	4	3	1	1	3	4	2	5	3	4	3	3	5	4	3	2	2		
12	3	4	4	2	4	3	1	2	3	4	4	5	5	4	1	4	3	4	1	3		
13	4	6	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	5	4	3	1		
14	4	4	4	4	3	4	3	5	2	2	4	3	4	4	2	5	4	5	4	3		
15	2	2	5	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2		
16	3	4	3	4	3	2	1	3	4	3	3	5	4	2	3	3	5	4	3	3		
17	5	6	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	5	4	4	4	1		
18	4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	2	2		
19	5	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	5	3	5	3	3		
20	2	4	5	3	2	4	4	2	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	4	1		
21	4	6	4	2	5	3	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2		
22	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	5	3	5	4	2		
23	2	6	4	3	2	3	2	4	5	5	4	3	5	3	2	3	4	4	4	1		

24	4	4	2	5	3	2	2	5	3	3	3	5	4	4	2	5	5	4	3	2	
25	2	5	3	5	3	3	3	2	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2
26	5	6	5	3	5	4	2	5	3	3	3	5	4	4	3	2	3	4	4	3	3

Desempeño Laboral de los Trabajadores																					
	Preg. 01	Preg. 02	Preg. 03	Preg. 04	Preg. 05	Preg. 06	Preg. 07	Preg. 08	Preg. 09	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15						
1	1	1	3	5	5	2	1	4	3	1	2	4	2	4	3						
2	4	4	1	3	4	4	2	5	1	3	5	2	4	3	4						
3	3	5	4	3	1	1	2	4	3	3	4	4	3	1	3						
4	2	1	3	1	5	4	4	1	2	5	1	4	3	4	3						
5	2	3	4	5	4	2	4	3	3	3	3	5	2	3	4						
6	3	4	1	3	5	4	2	5	5	5	2	4	4	4	3						
7	1	5	3	5	4	3	3	3	1	1	4	5	3	3	5						
8	2	3	5	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	2	4						
9	3	4	4	3	4	1	3	4	5	4	4	5	2	3	3						
10	3	1	3	4	4	5	4	3	2	3	2	4	4	4	5						
11	2	5	2	3	3	4	2	5	3	3	3	5	3	3	2						
12	3	3	3	4	2	5	3	2	5	1	4	3	2	2	3						
13	1	2	5	2	4	3	1	3	3	2	3	4	3	4	3						
14	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2						
15	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3						
16	2	4	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4						
17	1	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4						
18	2	3	4	4	3	2	1	3	3	4	4	3	5	3	2						
19	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	5						
20	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	5	5	5	4	5						



21	1	3	4	2	4	3	5	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2
22	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	4	3	5	5	4	3	5	4
23	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	2
24	3	3	3	3	3	2	5	2	3	2	5	4	3	3	4	5	3	3
25	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
26	5	2	3	4	3	3	2	3	4	2	5	4	4	4	5	5	5	3