

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE LA COMPENSACIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO MF, CAJAMARCA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Edinson Jhair Caruajulca Velarde

Asesor:

Mg. María Cristina Ramos Toledo

Cajamarca - Perú

2021



DEDICATORIA

*A Dios por haberme acompañado y guiado
en el transcurso de mi carrera, por ser
mi fortaleza en los momentos difíciles
y por permitirme compartir momentos
de felicidad con mi familia y amigos.*

*A mis queridos padres y hermanas por su
apoyo incondicional en todo momento de mi
vida, quienes con su amor y paciencia
me han guiado para ser mejor persona.*

*A todos mis amigos quienes colaboraron
mediante sus valiosas opiniones y consejos
durante el desarrollo de mi carrera.*

AGRADECIMIENTO

A la maestra María Cristina Ramos Toledo por su exigencia y capacidad de guiar mis ideas en el transcurso de la presente investigación.

A mi familia Caruajulca Velarde por todo el apoyo demostrado en la realización de esta investigación y a lo largo de mi vida, ya que gracias a su dedicación y esfuerzo estoy logrando alcanzar una de mis metas.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad Problemática	8
1.2. Antecedentes	9
1.3. Bases Teóricas.....	13
1.4. Formulación del problema	19
1.5. Objetivos	19
1.6. Hipótesis.....	20
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	21
2.1 Tipo de Investigación.....	21
2.2 Población y muestra.....	22
2.3 Técnica e instrumentos de recolección y análisis de datos	23
2.4 Aspectos éticos.....	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS	26
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	35
4.1. Discusión.....	35
4.2. Conclusiones.....	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Personal del área de créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF de la ciudad de Cajamarca.	22
Tabla 2: Estadísticos de Fiabilidad	24
Tabla 3: Prueba de normalidad	26
Tabla 4: Grado de Relación según coeficiente de Correlación Pearson	27
Tabla 5: Relación entre la variable compensación laboral y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Panadería La Ideal, Cajamarca.	28
Tabla 6: Nivel de productividad en los trabajadores de la Panadería La Ideal, Cajamarca .	29
Tabla 7: Relación entre la dimensión salarios y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Panadería La Ideal, Cajamarca.	30
Tabla 8: Relación entre la dimensión incentivos y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Panadería La Ideal, Cajamarca.	31
Tabla 9: Relación entre la dimensión motivación y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Panadería La Ideal, Cajamarca.	32
Tabla 10: Relación entre la dimensión premios y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Panadería La Ideal, Cajamarca.	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Nivel de productividad en los trabajadores de la Panadería La Ideal, Cajamarca 29

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020. El estudio fue de diseño no experimental de tipo correlacional–transversal. Para la recolección de información de las variables de estudio “compensación laboral” y “nivel de productividad” se empleó el instrumento cuestionario diseñado para obtener información de los trabajadores de la Cooperativa MF, para el procesamiento estadísticos de datos cuantitativos se empleó el software SPSS. La población estuvo conformada por 21 trabajadores del área de créditos de dicha empresa por la cantidad de la población no se aplicó fórmula para determinar el número de la muestra, sino que se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. De acuerdo al objetivo general, se concluye que existe una relación positiva media entre las variables compensación laboral y nivel de productividad, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson del 0.493, con un nivel de significancia del 0.023 por lo que se acepta la hipótesis general.

Palabras clave: Compensación laboral, nivel de productividad, motivación, salarios e incentivos.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A raíz de la situación ocasionada por el Covid-19, las organizaciones se han visto enfrentadas a iniciar nuevas metodologías de trabajo que se venían manejando, múltiples organizaciones e incluso empleados, aun se debaten la importancia del trabajo desde casa, las cuales deben considerar el aumento o sostenimiento de la remuneración de trabajo actual. Justificando periodos de adaptación al cambio, las cargas y el estrés laboral que se han incrementado durante la pandemia (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Así mismo lo que afecta al capital humano ha generado a las empresas a dimensionar sus perspectivas de trabajo para garantizar tanto el logro de objetivos como la estabilidad laboral (Arbeláez, 2020).

El mercado laboral peruano se caracteriza por una alta tasa de informalidad y una baja calidad del empleo, lo cual está asociado a la baja productividad del trabajo. En la última década la productividad laboral, entendida como el producto medio del trabajo, se ha incrementado en promedio 3% cada año. No obstante, existe una alta tasa de heterogeneidad entre los diversos sectores de la economía y los distintos tamaños de empresa (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2020, p. 16).

En particular, las organizaciones más productivas presentan una mayor tasa de formalidad laboral; Por ello, sus colaboradores tienen mayores protecciones laborales que disminuyen los choques externos de la economía, como la pandemia por Covid-19. En este sentido es relevante identificar las organizaciones empresariales de mayor productividad, que generen empleos de mayor calidad. Así mismo, es importante implementar políticas que permitan el flujo de colaboradores de los sectores menos productivos hacia los de mayor productividad. Más aún, dada la pérdida de empleo

generada por las medidas restrictivas para contener la emergencia sanitaria, estas medidas no solo permitirán recuperar empleo, sino que incrementarán la calidad de los nuevos puestos de trabajos generados (Jaramillo y Ñopo, 2020).

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF se presenta una constante rotación de personal, por otro lado se genera reclamos de los trabajadores por excesivas metas de producción mensual, además la empresa ha descuidado la uniformidad en los trabajadores dado que en un inicio entregaba uniformes y actualmente existe un considerable número de trabajadores que han ingresado, pero no cuentan con el uniforme laboral que les identifique con la empresa para la atención al público, por ello se ha generado un clima en donde se fomenta la desigualdad. Debido a ello la presente investigación pretende determinar la relación entre la compensación laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la cooperativa.

1.2. Antecedentes

Macario (2018) en su tesis: “Rotación de personal y Clima Organizacional en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango”, publicado por la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Tuvo por objetivo determinar el nivel de rotación de personal y el clima organizacional en colaboradores a nivel operativo y administrativo de una importadora y distribuidora de vidrios. Con una investigación de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo, se aplicó una encuesta a 37 trabajadores entre hombres y mujeres que pertenecen al área administrativa y operativa entre las edades de 19 a 61 años. Se utilizó el índice de rotación de personal y una escala tipo Likert como un instrumento que mide el clima organizacional. Obteniendo como conclusión, que la rotación de personal y clima organizacional son buenos, ya que las expectativas de los colaboradores son positivas hacia la empresa. Así mismo se

identificó que hay aspectos que mejorar como la estrategia para retener a un buen talento, brindándoles beneficios que mejoren su calidad de vida personal y profesional e incentivos para que el colaborador se sienta motivado y desempeñe mejor sus labores.

Aguilar y Ortiz (2016) en su tesis: “Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la Ciudad de Milagro”, publicado por la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Tuvo por objetivo determinar la influencia que ejercen los incentivos laborales en el desempeño de los empleados de la empresa Marcimex. Con una investigación descriptiva de enfoque cualitativo, se aplicó una encuesta a 12 trabajadores y una entrevista a la jefa de la agencia. Los resultados demuestran que los incentivos no pecuniarios se han convertido en un creciente estímulo que los trabajadores aprecian en gran medida, es un plus o agregado a sus emolumentos que ayuda a mantener en alto su motivación para el trabajo.

Montenegro (2016) en su tesis: Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015, publicado por la Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la influencia que ejerce la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la Panadería y Repostería Belén en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015, con una investigación de tipo descriptivo y un enfoque cuantitativo, con una muestra de 18 trabajadores, se aplicó 16 encuestas en el área de producción de la empresa. Tuvo como conclusión que los principales factores motivacionales encontrados en la empresa Panadería y Repostería Belén son: brindar

un pago salarial equitativo con relación al trabajo que realizan los colaboradores, beneficios otorgados aparte del sueldo, tales como subsidios oftalmológicos y dentales, que la empresa brinda en unión con otras empresas, viáticos alimenticios y de transporte, así como la participación del equipo en la toma de decisiones del área de producción.

Pozo (2018) en su tesis: “Compensaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegeta, 2017”, publicado por la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – Perú. Tuvo por objetivo determinar la relación que existe en las compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta, con una investigación de enfoque cuantitativo de tipo correlacional transversal, se aplicó una encuesta a 92 trabajadores utilizando la técnica de un cuestionario tipo Likert, Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.891, obteniendo como resultado que existe relación directa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017.

Ore (2017) en su tesis: “Productividad y su relación con la Compensación Laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017”, publicado por la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Tuvo por objetivo determinar la relación entre el nivel de productividad y la compensación laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017. Con una investigación descriptiva e inferencial, se aplicó una encuesta a 196 trabajadores de la universidad, utilizando la técnica de un cuestionario tipo Likert de 18 preguntas, se procesaron los datos mediante el uso del

programa SPSS 20, obteniendo como resultado que existe correlación positiva muy alta ($R= 0,904$) de la variable productividad y compensación laboral.

Marrufo y Rengifo (2018) en su tesis: “Relación de la Compensación Financiera y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Constructora San Judas Tadeo S.A.C. año 2016”, publicado por la Universidad Privada del Norte, Trujillo – Perú. Tuvo por objetivo determinar la relación de la compensación financiera y el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora San Judas Tadeo S.A.C. El, con un estudio de diseño no experimental de tipo correlacional – transversal, se aplicó una encuesta a 25 colaboradores utilizando la técnica de un cuestionario tipo Likert, Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron 0.654, obteniendo como resultado que existe relación positiva moderada entre las variables compensación financiera y desempeño laboral, determinando que la percepción de la compensación financiera indirecta es satisfactoria y la evaluación de desempeño es de escala regular.

Olortegui (2017) en su tesis: “Incidencia de la motivación en la productividad del personal de área de créditos de Mi Caja Cajamarca: 2015”, realizada en la Universidad Nacional de Cajamarca, tuvo como objetivo analizar la incidencia de la motivación en la productividad del personal del área de créditos de “Mi Caja Cajamarca”: 2015., con un diseño no experimental y de tipo correlacional, con una muestra de 11 trabajadores, se empleó el instrumento cuestionario para recopilar información de los colaboradores, así mismo el procesamiento de la información, se realizó a través del empleo de la hoja de cálculo Excel que permitió tabular la información recogida y posteriormente obtener las tablas y gráficos correspondientes, la investigación concluye que la motivación influye positivamente en un promedio de

3.07 que se considera como regular, en la productividad del personal del Área de créditos, Caja Rural de Ahorro y Crédito Cajamarca S.A., “Mi Caja Cajamarca”, Cajamarca, 2015.

Grozo (2016) en su tesis: “Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la empresa Crediscotia Financiera S.A. - Filial Cajamarca - 2016.”, realizada en la Universidad Nacional de Cajamarca, tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la agencia CREDISCOTIA FINANCIERA S.A. – filial Cajamarca., con un diseño no experimental - transversal y de tipo , descriptivo, correlacional, con una muestra de 7 colaboradores, se empleó el instrumento cuestionario utilizando la escala de Likert para determinar la correlación. La investigación determino que la motivación laboral y el desempeño tienen una relación positiva y significativa, los factores motivacionales internos con mayor incidencia son la auto realización y poder y los factores motivacionales externos son la promoción y grupo de trabajo, además los factores con mayor incidencia del desempeño son la aceptación de normas y valores, y aceptación de autoridad.

1.3. Bases Teóricas

Variable 1: Compensación Laboral

Madero (2016) menciona que la administración de las compensaciones ha tenido una serie de cambios e interrogantes que han sido muy relevantes en el transcurso de la historia, teniendo en algunos casos una perspectiva estratégica, la formalidad y la estructura, dándole importancia a la equidad interna a la competitividad externa y al

modelo de pagos utilizado. Así mismo surgen dimensiones importantes de dicha variable como: compensación monetaria y no monetaria.

Dimensión 1: Compensación Monetaria

Chiavenato (2007) refiere que las compensaciones de tipo monetario, son los sueldos, los salarios, los incentivos, las bonificaciones, las comisiones, así como los pagos indirectos, también llamados beneficios o prestaciones en especie que ofrecen las empresas a sus trabajadores, es decir, todo ingreso que reciba un trabajador a cambio del servicio prestado.

Dimensión 2: Compensación no Monetaria

Las compensaciones no monetarias son aquellas que hacen referencia a cualquier tipo de recompensa, premio, reconocimiento, gratificación que no tenga impacto económico y está relacionado principalmente con el puesto de trabajo, con los diversos aspectos de ambiente y condiciones de trabajo (Madero,2009).

Indicador 1: Salarios

Chiavenato (2007) "El salario es el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones" (p. 284).

Indicador 2: Incentivos

Taylor definió el incentivo como el ofrecimiento de una remuneración mayor de la que se da normalmente en la industria (Taylor, 1984, 41)

Indicador 3: Motivación

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona con el desarrollo del ser humano. Además, no se caracteriza como un rasgo personal, sino

por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía depende a la persona el momento y las situaciones (Herrera, 2016).

Indicador 4: Premios

Un premio es una recompensa que se otorga a alguien por algún mérito o servicio. Por lo general se trata de una compensación como reconocimiento a un esfuerzo o un logro (Pérez y Gardey ,2011).

Variable 2: Productividad

Fontalvo et al (2018) indican, por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando aumenta la productividad en una organización, se puede decir que con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener mayores resultados respectivamente. Se entiende que la productividad es el desempeño laboral y acción del colaborador en sus funciones y tareas en la empresa, su importancia radica en que el desempeño que se verá reflejado en el nivel de productividad y rentabilidad empresarial. Así mismo, Delgadillo, (2003) señala que el hecho productivo requiere de la participación de los trabajadores, de una permanente relación social laboral, lo cual indica que en su realización están presentes unos componentes psicológicos y psicosociales. En este contexto se puede identificar que inciden dos dimensiones en la productividad: la dimensión psicológica y la psicosocial.

Dimensión 1: Psicológica

Con respecto a la dimensión psicológica, Quijano (2006) menciona que los aspectos psicológicos más importantes en el comportamiento de los colaboradores en la organización se encuentran: la autoeficacia, la percepción de equidad, claridad del rol, conflicto del rol, sobrecarga de trabajo, instrumentalidad, conciencia de resultados,

conciencia de responsabilidad sobre los resultados, conciencia de significación del trabajo, percepción de apoyo social. Cabe recalcar que en dicha dimensión se encuentra las necesidades y expectativas individuales, dado que activan la motivación, la satisfacción, la participación, la identificación, el compromiso e implicación y configuran sus competencias, las cuales van a incidir en su desempeño individual.

Dimensión 2: Psicosocial

La dimensión psicosocial, es la acción de los colaboradores cuando se asocian con otros para satisfacer necesidades comunes, es decir; los procesos psicosociales tienen vinculación con la productividad grupal y el comportamiento humano en la organización, tales como el clima organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa. Entre los aspectos psicosociales señalados por Quijano (2006) se encuentran: la cultura organizativa, el cambio organizacional, el liderazgo, el nivel de desarrollo grupal, la participación, el poder, el conflicto, la toma de decisiones, los procesos de negociación y el clima organizacional.

Indicador 1: Autoeficacia

La autoeficacia es la "convicción de que podemos realizar con éxito un comportamiento para producir el resultado esperado" (Bandura, Adams, y Beyer, 1977, p.126).

Indicador 2: Sobrecarga de trabajo

Pérez (2013) hace referencia que, la sobrecarga laboral se refiere a un exceso en la carga de trabajo que debe efectuarse en un determinado tiempo.

Indicador 3: Clima organizacional

Según García y Zapata (2008) el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.

Indicador 4: Trabajo en equipo

Según Lamer (2000) el trabajo en equipo se conoce como la capacidad de pertenecer a un equipo, así como la voluntad de trabajar de manera conjunta por un mismo objetivo en común, esto permite que la productividad en la ejecución de sus tres asignadas sean óptimas, así como garantizar que los resultados de sus tareas por estas personas se realicen según lo esperado y estipulado.

Justificación

Justificación Teórica

Sánchez (2013) afirma que la compensación es uno de los aspectos más importantes del área de recursos humanos y es imprescindible en una buena relación laboral. Adicionalmente, es uno de los costos más elevados que debe asumir una empresa en relación con los costos asociados al personal, y por ende es también una de las principales preocupaciones de las organizaciones, quienes constantemente buscan, por un lado, ser eficientes en la distribución de este recurso, y por otro, ser prudentes en cuanto a ser capaces de mantener la satisfacción de n, la motivación y otros aspectos importantes en los recursos humanos que se pueden ver afectados si las compensaciones no son gestionadas de forma efectiva.

Cifuentes (2016) menciona que las organizaciones empresariales en la actualidad buscan atraer, retener y motivar al personal y evitar la rotación excesiva a través de un

sistema de compensación que permitan que la relación laboral sea más eficaz y que motive al empleado a tener cada vez un mejor desempeño que redunde en la productividad de las organizaciones.

Justificación Práctica

El estudio se justifica en el entorno empresarial, dado que ha ido surgiendo cambios importantes en los últimos tiempos como: tecnológicos, sociales y competitivos generando en las empresas afrontar y adaptarse al entorno cambiante adoptando nuevas prioridades. Las empresas, dentro de sus nuevas prioridades, consideran al recurso humano como su principal recurso de crecimiento y desarrollo, están definidos como aliados estratégicos para el cumplimiento de los objetivos empresariales. En este argumento destaca la importancia de la compensación laboral como parte de la estratégica empresarial. La que se podría definir como compensaciones monetarias y no monetarias, es decir; incentivos económicos o reconocimientos a cambio de su labor que designan las empresas como parte de su estrategia para mantener motivado, comprometido e identificado a sus trabajadores con la empresa y que esto se vea reflejado en su productividad.

Justificación Metodológica

En esta investigación se utilizará el método descriptivo, por ello se conocerá de una manera más acertada el objeto de estudio. Asimismo, permitirá conocer la situación de los trabajadores dentro de la organización, sus emociones, actitudes y actividades que realizan a diario, a través de la técnica para la recolección de datos, cuyo instrumento es la encuesta que se aplicará a la población conformada por el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF en la ciudad de Cajamarca y la muestra será el personal femenino y masculino que trabaja en el área de créditos.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Existe relación entre la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020?

Problemas Específicos

- ¿Qué relación tienen los salarios con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020?
- ¿Qué relación tienen los incentivos con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020?
- ¿Qué relación tiene la motivación con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020?
- ¿Qué relación tienen los premios con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020?

1.5. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación de la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito MF, Cajamarca 2020.
- Establecer la relación entre la dimensión salarios con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2020.

- Establecer la relación entre la dimensión incentivos con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.
- Establecer la relación entre la dimensión motivación con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.
- Establecer la relación entre la dimensión premios con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación positiva entre la compensación laboral con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva de los salarios con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.
- Existe una relación positiva de los incentivos con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.
- Existe una relación positiva de la motivación con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.
- Existe una relación positiva de los premios con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

Hipótesis nula

No existe una relación positiva entre la compensación laboral con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de Investigación

Tipo

El tipo de investigación, según (Hernández Sampierí et al. 2006) los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente conjunta sobre los conceptos de las variables a los que se refiere, recopilan la información de cada una de las variables, para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de su interés.

Diseño

El diseño correlacional, según (Hernández Sampierí et al. 2006) “tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables, conceptos o categorías, en un contexto particular”. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas.

No experimental – transversal

De acuerdo al diseño de la investigación es no experimental transversal, dado que se observa los hechos reales que sucede en una empresa, así mismo no se manipula las variables propuestas: Según (Hernández Sampierí et al. 2006) “Un estudio no experimental - transversal no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p.205).

Enfoque

El enfoque de la investigación es cuantitativo, dado que se ejecutó, se procesó y se analizó diferentes datos relacionados con la relación de la compensación laboral con el

nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

2.2 Población y muestra

Población

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, delimitado y asequible, que constituirá el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios establecidos (Arias et al.2016).

La población de estudio fueron todos los trabajadores (21) de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, ubicada en la ciudad de Cajamarca, los cuales están dispersos en el área de créditos.

Tabla 1:

Personal del área de créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF de la ciudad de Cajamarca.

Colaboradores	Total
Analistas	13
Cajeras	5
Cobranza	3
Total	21

Nota: Elaboración Propia.

Muestra

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que es un diseño de muestreo donde se seleccionan aquellos sujetos que son de fácil accesibilidad para la investigación, se utilizan en varias ocasiones cuando los fenómenos que se investigan son homogéneos en la población, es decir se reduce el riesgo del sesgo (Robledo Martín, 2005).

Para el presente estudio se ha determinado una muestra no probabilística por conveniencia, la misma que está conformada por 21 colaboradores que pertenecen al personal de la cooperativa de la ciudad de Cajamarca, que manejan directamente los temas de créditos, caja y cobranza.

2.3 Técnica e instrumentos de recolección y análisis de datos

Encuesta

La técnica que se utilizó en esta investigación es la encuesta de tipo cuestionario, esta técnica está dirigida a los trabajadores (analistas, cajeras y cobranza) de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020. A través de las dimensiones de cada variable, se podrá obtener información para saber la situación de cada una de ellas y poder encontrar la relación entre la compensación laboral y el nivel de productividad.

Cuestionario

Se diseñó un cuestionario de escalas de valor del 1 al 5 en orden de mayor a menor (Likert), el cuestionario estuvo conformado por 25 preguntas dirigidas a los trabajadores de la cooperativa.

Validez y Confiabilidad

Para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos, se utilizó la opinión y el visto bueno de expertos en el tema de la carrera profesional de Administración de la Universidad Privada del Norte sede Cajamarca. Así mismo se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores de una empresa del mismo rubro con dicho instrumento. La confiabilidad se realizó, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, dando como resultado un grado de confiabilidad de 0.761 lo cual se detalla a continuación:

Tabla 2

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.761	20

Fuente: IBM SPSS.

Se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.76 para las dos variables de estudio, donde el coeficiente de alfa es bueno siendo esta una encuesta considerada válida para su aplicación.

Procedimiento

En este punto se realizó la recolección de datos mediante una encuesta a todos los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, específicamente a los trabajadores que están en el área de créditos. Para establecer la correlación entre las variables indicadas en la investigación, el coeficiente fue hallado mediante el programa estadístico SPSS, el cual es un software de análisis estadístico que sirve para obtener resultados y lograr el objetivo de determinar la relación entre la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020. Así mismo para el cuestionario se solicitó al gerente de la empresa la accesibilidad para poder aplicar el cuestionario a los trabajadores, además los resultados fueron registrados de manera anónima entre mujeres y hombres del área de créditos. Cabe recalcar que la mayor parte de encuestados fueron mujeres.

2.4 Aspectos éticos

Este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios:

- Se explicó brevemente los principios éticos que justificaron la investigación de acuerdo con la normatividad a nivel internacional y a nivel nacional.
- Se decidió realizar la investigación en personas, pues es el único medio idóneo de estudiar la manifestación de las variables de estudio, porque en otras especies no es posible realizarla.
- Se acordó que los participantes no serán expuestos a riesgos y se les brindará todas las garantías de seguridad.
- Se guardó reserva absoluta de la información recopilada, y se indicó que dichos datos de la población estudiada serán anónimos.
- La recopilación de información se hizo con toda la formalidad del caso con el propósito de obtener información veraz.
- El estudio está respaldado por investigaciones de fuentes de búsqueda confiables, las referencias bibliográficas citadas que sostienen la información están mencionadas con sus autores correspondientes.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el capítulo se presentan los resultados de la aplicación del instrumento de investigación que fue la encuesta de tipo cuestionario. Empezando con la prueba de normalidad y la presentación de las variables: compensación laboral y nivel de productividad, respondiendo a 20 preguntas de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF:

Se detalla los resultados en tablas y gráficos que ayuda a comprender con más exactitud los datos obtenidos de la investigación que tiene por título "Relación entre la compensación laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020". Así se logrará determinar el objetivo general y los objetivos específicos propuestos en la presente investigación.

A continuación, se muestra los resultados obtenidos:

Tabla 3:

Prueba de Normalidades

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Compensación Laboral	,947	21	,304
Nivel de Productividad	,900	21	,035

Nota: Elaboración Propia.

Según la tabla 3, se observa una muestra menor a 50, por lo cual se va tomar en cuenta los datos de Shapiro-Wilk, donde la prueba de normalidad para la primera variable es de 0.304 y para la segunda variable es de 0.035, esto quiere decir que p es mayor al 0.05, lo cual indica que las variables son de distribución normal (paramétrica), por lo tanto, se va a trabajar con la correlación R-Pearson.

Tabla 4:

Grado de Relación según coeficiente de Correlación Pearson

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

Nota: Información obtenida Hernández Sampieri y Fernández Collado, 2014.

Para encontrar la relación entre las dos variables de estudio se obtuvo como resultados lo siguiente:

Objetivo General: Determinar la relación de la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

Tabla 5:

Relación entre la variable compensación laboral y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca.

Correlación de la variable compensación laboral y la variable nivel de productividad			
		Compensación	
		Laboral	Productividad
Compensación Laboral	Correlación de Pearson	1	,493*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	21	21
Productividad	Correlación de Pearson	,493*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	21	21

Nota: Elaboración Propia

La tabla 5, nos muestra que existe una correlación positiva media entre la variable compensación laboral y nivel de productividad, como coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo el (0.493), con un nivel de significancia del 0.023, donde p es menor al 5%, lo cual indica que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se pide a la empresa analizar y aplicar las mismas o nuevas estrategias de compensaciones que otorgan a los trabajadores, ya que las compensaciones laborales aumentan el nivel de productividad, Madero (2016) menciona que, para aumentar la productividad de manera

minuciosa de los trabajadores, a las compensaciones se da perspectivas estratégicas dándole importancia a la equidad interna a la competitividad externa y al modelo de pagos utilizado.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito MF, Cajamarca 2020.

Tabla 6:

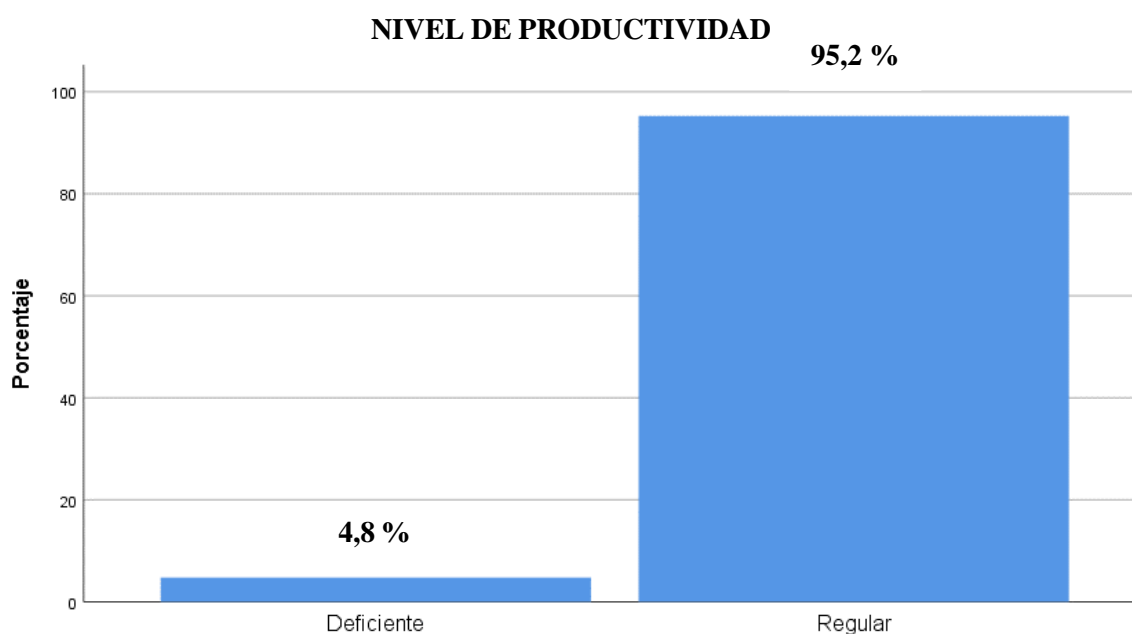
Nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca.

		NIVEL DE PRODUCTIVIDAD			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Deficiente	1	4,8	4,8	4,8
	Regular	20	95,2	95,2	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 1:

Nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca



Nota: Elaboración Propia

Según la tabla 6 y la figura 1, de un total de 21 trabajadores encuestados de la Cooperativa MF sobre el nivel de productividad. El 95.2% de los trabajadores encuestados logran un nivel regular en tanto a su productividad, es decir casi siempre cumplen con las metas establecidas por la empresa. Cabe señalar que el 4.8% de los encuestados logran un nivel bajo en productividad, ya que estos no se sienten motivados. Del mismo modo, Fontalvo et al (2018) indica que, por lo general cuando se habla de productividad se refiere al hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente dado que la importancia radica y se refleja en el nivel de productividad y rentabilidad empresarial.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la dimensión salarios con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2020.

Tabla 7:

Relación entre la dimensión salarios y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca.

Correlación de la dimensión salario y la variable nivel de productividad			
		Salarios	Nivel de Productividad
Salarios	Correlación de Pearson	1	,142
	Sig. (bilateral)		,539
	N	21	21
Nivel de Productividad	Correlación de Pearson	,142	1
	Sig. (bilateral)	,539	
	N	21	21

Nota: Elaboración Propia

En la tabla 7, se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson el (0.142), lo que significa que existe una correlación positiva media entre la dimensión salario y la variable nivel de productividad, con un nivel de significancia del 0.539 donde p es mayor al 5%, lo cual indica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general. Por lo tanto, se pide a la empresa hacer un hincapié en la dimensión salario ya que los trabajadores no se sienten completamente satisfechos con su remuneración. Por ello Chiavenato (2007) menciona que las empresas deben ofrecer un salario adecuado a un trabajador a cambio del servicio prestado que realiza.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la dimensión incentivos con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

Tabla 8:

Relación entre la dimensión incentivos y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca.

Correlación de la dimensión incentivos y la variable nivel de productividad			
		Incentivos	Nivel de Productividad
Incentivos	Correlación de Pearson	1	,318
	Sig. (bilateral)		,160
	N	21	21
Nivel de Productividad	Correlación de Pearson	,318	1
	Sig. (bilateral)	,160	
	N	21	21

Nota: Elaboración Propia

Según la tabla 8, se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson el (0.318), lo cual significa que existe una correlación positiva media entre la dimensión incentivos y la

variable nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa, con un nivel de significancia del 0.160 donde p es menor al 5%, lo cual indica que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se pide a la empresa mantener incentivados a sus trabajadores ya que esta no brinda incentivos constantemente siendo este un factor clave dentro del recurso humano como lo menciona, Marrufo y Rengifo (2018) las empresas exitosas, dentro de sus nuevas prioridades, consideran al recurso humano como su principal activo de crecimiento y desarrollo, lo definen como aliados estratégicos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la dimensión motivación con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

Tabla 9:

Relación entre la dimensión motivación y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca.

Correlación de la dimensión motivación y la variable nivel de productividad			
		Motivación	Nivel de Productividad
Motivación	Correlación de Pearson	1	,419
	Sig. (bilateral)		,059
	N	21	21
Nivel de Productividad	Correlación de Pearson	,419	1
	Sig. (bilateral)	,059	
	N	21	21

Nota: Elaboración Propia

Según la tabla 6, se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson el (0.419), lo cual significa que existe una correlación positiva media entre la dimensión motivación y la

variable nivel de productividad de los trabajadores de la cooperativa, con un nivel de significancia del 0.059 donde p es menor al 5%, lo cual indica que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se pide a la empresa seguir motivando a sus trabajadores constantemente ya que la motivación es un factor clave para que el personal permanezca en la empresa. Por ello Ore (2017) menciona que los factores motivacionales tienen que ver con las que generan principalmente motivación mediante un efecto de satisfacción y un aumento de productividad. Estos factores se relacionan principalmente con el contexto del puesto, dado que tienen que ver con el medio que rodea al trabajo.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre la dimensión premios con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.

Tabla 10:

Relación entre la dimensión premios y la variable nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca.

Correlación de la dimensión premios y la variable nivel de productividad			
		Premios	Nivel de Productividad
Premios	Correlación de Pearson	1	,365
	Sig. (bilateral)		,104
	N	21	21
Nivel de Productividad	Correlación de Pearson	,365	1
	Sig. (bilateral)	,104	
	N	21	21

Nota: Elaboración Propia

Según la tabla 7, se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson el (0.365), lo cual significa que existe una correlación positiva media entre la dimensión premios y la

variable nivel de productividad de los trabajadores de la cooperativa, con un nivel de significancia del 0.104 donde p es menor al 5%, lo cual indica que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se pide a la empresa otorgar premios a sus trabajadores de acuerdo a las políticas que tienen, con la finalidad de que estos puedan sentirse identificados con la empresa. Así mismo Ore (2017) menciona que se debe realizar los reconocimientos de los trabajadores con más frecuencia, buscar hacerle sentir importante donde sus conocimientos son de gran aporte para la empresa.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En el capítulo se presenta la discusión de los resultados de la aplicación de los instrumentos de investigación sobre las variables Compensación Laboral y Nivel de Productividad. Así mismo se plantearon cinco objetivos específicos y el objetivo general, los cuales dan resultado a toda la investigación.

En cuanto al objetivo general, el cual es determinar la relación de la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro Y crédito MF, Cajamarca, 2020, se aprecia en los resultados obtenidos en la investigación que se aplicó a los trabajadores de dicha empresa que existe una correlación positiva media entre la dimensión salario y la variable nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF. Por ello se tomó a Cifuentes (2016) quien manifiesta que las organizaciones empresariales en la actualidad buscan atraer, retener y motivar al personal y evitar la rotación excesiva a través de un sistema de compensación que permitan que la relación laboral sea más eficaz y que motive al empleado a tener cada vez un mejor desempeño que redunde en la productividad de las organizaciones. Teniendo en cuenta estos determinantes al analizar todos los componentes se dio como resultado de esta investigación que existe una relación positiva media entre las variables compensación laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro Y Crédito MF, Cajamarca. Del mismo modo en su investigación Madero (2016) concluye que, para aumentar la productividad de manera minuciosa de los trabajadores, a las compensaciones se da perspectivas estratégicas dándole importancia a la equidad interna a la competitividad externa y al modelo de pagos utilizado. Es necesario compensarlos de la mejor manera para que se mantengan incentivados y motivados en el ámbito laboral. Ante ello se puede apreciar

que las variables estudiadas van de la mano en una organización ya que existen dimensiones e indicadores para identificar y analizar, encontrando a lo mencionado en óptimas condiciones.

Con respecto al primer objetivo específico el cual es Identificar el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2020. Se aprecia en los resultados obtenidos en la investigación que se aplicó a los trabajadores de la cooperativa MF sobre el nivel de productividad. El 95.2% de los trabajadores encuestados logran un nivel regular en tanto a su productividad, es decir casi siempre cumplen con las metas establecidas por la empresa. Cabe señalar que el 4.8% de los encuestados logran un nivel bajo en productividad, ya que estos no se sienten motivados. Del mismo modo, Fontalvo et al (2018) indica que, por lo general cuando se habla de productividad se refiere al hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente dado que la importancia radica y se refleja en el nivel de productividad y rentabilidad empresarial. Adicionalmente está acorde a lo que hace referencia en su investigación Montenegro (2016) la cual menciona que la motivación que ha aplicado la empresa, ha influido significativamente durante la jornada laboral, mostrando trabajadores más eficientes y dispuestos a asumir nuevas tareas, además promoviendo en ellos el trabajo en equipo, que ha ayudado a tener un mejor clima laboral, aumentando significativamente la productividad de los trabajadores y la empresa, ante lo ya mencionado por los autores, los resultados de esta investigación validan estas teorías ya que se ha encontrado como parte de la productividad al indicador motivación, lo cual tiene como resultado que el trabajador sea más eficiente con el cumplimiento de las metas asignadas por la cooperativa y a la vez fomentando el trabajo en equipo con la finalidad de aumentar la productividad.

Con respecto al segundo objetivo, el cual es Establecer la relación entre la dimensión salarios con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2020. Se aprecia en los resultados obtenidos en la investigación que se aplicó a los trabajadores de dicha empresa que existe una correlación positiva media entre la dimensión salario y la variable nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF. Por ello Chiavenato (2007) menciona que las empresas deben ofrecer un salario adecuado a un trabajador a cambio del servicio prestado que realiza, dado que el salario es un factor importante dentro de las compensaciones como lo menciona en su investigación. Marrufo y Rengifo (2018) mencionan que un empleado bien remunerado tiende hacer las cosas bien ya que se puede sentir satisfecho con la labor que está desempeñando y obviamente con el salario actual. Si bien es cierto el sueldo se presenta como un satisfactor, sin embargo, se ha comprobado que un mal salario desmotiva, más uno bueno solo satisface, no motiva. Ante el análisis de los resultados arrojados por el cuestionario aplicado, se puede decir que al analizar y comparar estas investigaciones se muestra que los autores coinciden en que las empresas deben de tener bien fijados los salarios que brindan a los colaboradores. Del mismo modo Montenegro (2016) menciona que se debe brindar un pago salarial equitativo con relación al trabajo que realizan los colaboradores, es por ello que los autores de estas investigaciones están de acuerdo ya que el colaborador busca sentirse parte de la empresa, y para esto el aporte debe ser recíproco y en igualdad de magnitudes si no en este caso, los trabajadores no se sentirán bien compensados y la productividad se verá afectada.

Con respecto al tercer objetivo, el cual es Establecer la relación entre la dimensión incentivos con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020. Se aprecia en los resultados obtenidos en la investigación que

se aplicó a los trabajadores de la cooperativa que existe una correlación positiva media entre la dimensión incentivos y la variable nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa MF. Por ello Chiavenato (2007) menciona que se debe brindar incentivos usualmente, ya que es un factor que debe ofrecer la empresa a sus trabajadores a cambio del servicio que realiza, con una finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores. Del mismo modo Marrufo y Rengifo (2018) concuerda con lo mencionado, dado que las empresas exitosas, dentro de sus nuevas prioridades, consideran al recurso humano como su principal activo de crecimiento y desarrollo, lo definen como aliados estratégicos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este contexto destaca la importancia de la compensación financiera como parte de la estratégica empresarial. La que se podría definir como incentivos económicos que designan las empresas como parte de su estrategia para mantener motivado, comprometido a su colaborador con la empresa y que esto se vea reflejado en su productividad. Por ello estos autores están de acuerdo de que el incentivo es un factor clave para mejorar las labores de los empleados, haciendo que estos sean personas completas, que hacen su trabajo entregando lo mejor de sí.

Con respecto al cuarto objetivo, el cual es Establecer la relación entre la dimensión motivación con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020. Se aprecia en los resultados obtenidos en la investigación que se aplicó a los trabajadores de la cooperativa que existe una correlación positiva media entre la dimensión motivación y la variable nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa MF. Por ello Madero (2009) menciona que la motivación está relacionada principalmente con el puesto de trabajo, siendo el principal factor de las compensaciones laborales. Los indicadores abordados tienen diferentes antecedentes. En primer lugar, Ore (2017) menciona que los factores motivacionales tienen que ver con las que generan

principalmente motivación mediante un efecto de satisfacción y un aumento de productividad. Estos factores se relacionan principalmente con el contexto del puesto, dado que tienen que ver con el medio que rodea al trabajo. En segundo lugar, Montenegro (2016) hace referencia que entre las principales causas que influyen en la motivación, se puede mencionar, las horas de trabajo que a veces se requiere para el cumplimiento de las tareas y el espacio que es algo reducido en algunas áreas donde laboran los colaboradores. Por ello, para el mejoramiento de la aplicación de la motivación de los trabajadores del área de créditos de la empresa, y esta resulte en mejores resultados en cuanto a la productividad, se debe formalizar documentos importantes en la realización del proceso de créditos, así como documentos para la cobranza de créditos, que no están debidamente formalizados. En tercer lugar, Olortegui (2017) menciona que la motivación del personal del Área de créditos, de Mi Caja Cajamarca influye positivamente en la productividad del personal, lo cual se manifiesta en una mayor competitividad de esta entidad financiera, la motivación y la productividad, es decir; que mientras más motivado se encuentre el personal, más productivo será, lo cual es sumamente beneficioso para ser competitivo, mejorando con ello el posicionamiento de la organización. Finalmente, Grozo (2016) hace referencia que la motivación laboral y el desempeño tienen una relación positiva en los trabajadores de la empresa CrediScotia, en donde los factores principales para mantener al personal motivado son: la auto realización, la promoción y el grupo de trabajo. Estas investigaciones tienen relación con los resultados adquiridos de la cooperativa MF. Cabe recalcar que la empresa debe seguir motivando a sus trabajadores constantemente ya que la motivación es un factor clave para aumentar el nivel de productividad de los trabajadores.

Con respecto al quinto objetivo, el cual es Establecer la relación entre la dimensión premios con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y

Crédito MF, Cajamarca, 2020. Se aprecia en los resultados obtenidos en la investigación que se aplicó a los trabajadores de la cooperativa que existe una correlación positiva media entre la dimensión premios y la variable nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa MF. Así mismo Madero (2009) menciona que los premios dentro de una Organización están relacionados principalmente con las condiciones de trabajo, para mantener incentivado a los trabajadores. Del mismo modo Ore (2017) menciona que se debe realizar los reconocimientos de los trabajadores con más frecuencia, buscar hacerle sentir importante donde sus conocimientos son de gran aporte para la empresa, los reconocimientos lo deben de realizar individual como grupal, entre áreas, hacer de cada día de trabajo más dinámico y brindar oportunidades de desarrollo, permitiendo que el trabajador se desarrolle integralmente a través de la retroalimentación permanente y el reconocimiento de sus logros. Los premios se dan de acuerdo a las políticas de la empresa ya sea monetario o no monetario. Cabe recalcar que, según los resultados obtenidos por el cuestionario realizado a los trabajadores y la similitud de los autores con sus conceptos de manera positiva con este indicador, se puede decir que la empresa debe de seguir manteniendo los premios que ofrecen dado que mantiene motivado al trabajador y a la vez aumentando su productividad.

Limitaciones

- Pocos antecedentes relacionados con mis dos variables estudiadas para la investigación.
- La información que nos brindaron los trabajadores de la cooperativa podría haber sido modificada o alterada, por motivos de desconfianza o temor a sus jefes, pues estos últimos podrían tomar alguna represalia contra ellos por la

información que están otorgando, la cual podría ser confidencial para la empresa.

- Conocimiento básico en el manejo del programa estadístico SPSS versión 25, por lo cual se tuvo que investigar a través de videos en YouTube, cómo utilizar dicho programa. Además, la versión gratuita es de tiempo limitado.

Implicancias

Teórica

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación utilizó algunas teorías y/o modelos que fueron tomadas como referencia, como la de Cifuentes (2016) quien manifiesta que las organizaciones empresariales en la actualidad buscan atraer, retener y motivar al personal y evitar la rotación excesiva a través de un sistema de compensación que permitan que la relación laboral sea más eficaz y que motive al empleado a tener cada vez un mejor desempeño que redunde en la productividad de las organizaciones. Así mismo la de Madero (2016) en donde concluye que, para aumentar la productividad de manera minuciosa de los trabajadores, a las compensaciones se da perspectivas estratégicas dándole importancia a la equidad interna a la competitividad externa y al modelo de pagos utilizado.

La empresa debería buscar estrategias de compensaciones, ya que siempre existen buenos talentos en la organización y personas claves que hacen que la empresa crezca y se fortalezca día a día. Es el tipo de trabajador que deben retener brindándoles mejores salarios y motivándoles constantemente.

Metodológica

Para este estudio se utilizó el instrumento de la encuesta de tipo cuestionario, el cual fue validado por una prueba piloto y expertos. El cuestionario es de escala tipo Likert, que mide el nivel de productividad de los trabajadores. Asimismo, los resultados se presentaron

en tablas dinámicas y gráfico de barras; todo ello para poder identificar las opiniones de los trabajadores.

Se presentó 4 dimensiones, las cuales se distribuyen de la siguiente manera: compensación monetaria, compensación no monetaria, psicológica y psicosocial.

Para el logro de los objetivos se realizó un enfoque cuantitativo, que permitió cuantificar el problema y obtener sus resultados.

Práctica

Los resultados obtenidos en la investigación son para saber si existe una relación entre la compensación laboral con el nivel de productividad, e identificar si las dimensiones estudiadas son factores para que los trabajadores aumenten su nivel de productividad; pues si tenemos personal que está motivado y satisfecho con lo que le brinda la empresa evitaremos la rotación de personal, pero si tenemos colaboradores que no están cómodos en su puesto de trabajo por diversos factores, como el salario, incentivos, motivación o premios, teniendo a personas altamente calificadas que cualquier empresa desearía tener como trabajador, se debe utilizar un plan de compensaciones ya sea monetarias o no monetarias, es decir; incentivos económicos o reconocimientos a cambio de su labor que designan las empresas como parte de su estrategia para mantener motivado, comprometido e identificado a sus trabajadores con la empresa y que esto se vea reflejado en su productividad. Asimismo, esta investigación contiene información actualizada, detallada y valiosa; por ello resulta importante destacar la revisión de literatura sobre las variables de estudio y a partir de la investigación argumentar y hacer de definiciones propias, que podrían formar parte de otras investigaciones.

4.2. Conclusiones

Por medio de la prueba paramétrica de R-Pearson se obtuvo el coeficiente de correlación de 0.493 lo que representa que existe una correlación positiva media entre las variables, lo que se podría interpretar como a medida que aumenta la compensación laboral aumenta el nivel de productividad. Con un nivel de significancia del 0.023, donde p es menor al 5%, lo cual indica que se acepta la hipótesis general "Existe una relación positiva entre la compensación laboral con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020".

Se concluye que, a través del instrumento aplicado, existe un nivel regular de productividad en los trabajadores de la Cooperativa MF, siendo los ítems de clima organizacional y trabajo en equipo los más valorados para aumentar la productividad.

Los resultados señalan que existe una correlación positiva media entre la dimensión salario y la variable nivel de productividad con un coeficiente de correlación de 0.142, ya que se determinó que los trabajadores no se sienten completamente satisfechos con su remuneración salarial mensual.

Los resultados señalan que existe una correlación positiva media entre la dimensión incentivos y la variable nivel de productividad con un coeficiente de correlación de 0.318, ya que se determinó que la empresa debe mantener incentivados a sus trabajadores ya que esta no brinda incentivos constantemente.

Existe una correlación positiva media entre la dimensión motivación y la variable nivel de productividad, donde se obtuvo como coeficiente de correlación el valor de 0.419, por ello se determinó que la cooperativa MF motive a sus trabajadores constantemente ya que la motivación es un factor clave para que el personal permanezca en la empresa.

Existe una correlación positiva media entre la dimensión premios y la variable nivel de productividad, ya que se obtuvo como coeficiente de correlación el valor de 0.365, por ello se determinó que la empresa debe otorgar premios a sus trabajadores de acuerdo a las políticas que tienen, con la finalidad de que estos puedan sentirse identificados con la empresa y así aumentar su productividad.

REFERENCIAS

- Aguilar y Ortiz. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro*. (tesis de licenciatura). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
Archivo digital.<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream.pdf>
- Bandura, A., Adams, N. E., y Beyer, J. (1977). *Procesos cognitivos que median el cambio de comportamiento*. *Revista de personalidad y psicología social*, 125-139.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F. McGraw Hill Interamericana.
- Cifuentes, S. (2016). [repositorio.unimilitar.edu.co](https://repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16837/CifuentesRochaSandraNancy2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Archivo digital
<https://repositorio.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16837/CifuentesRochaSandraNancy2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgadillo, L. (2003). *Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco, México*. *Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa*.
- Fernández Delgado, J., y Guerra Ramírez, O. (2018). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Mypes del sector industrial – elaboración de productos de panadería del Distrito de Tarapoto en el año 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., y José, M. (2018). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*. *Dimensión Empresarial*.

- García, M. y Zapata D., A. (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional*. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia.
- Grozo, H. (2016). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores del área de servicios compartidos en la empresa Crediscotia Financiera S.A. - Filial Cajamarca – 2016* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1133>
- Gornabeff, Y., Torres, S., y Cardona J. (2009). El Concepto de Incentivo en Administración. *Revista de economía institucional* 73-91.
- Hernández, Sampierí, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, P. (Cuarta ed.) (2006). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). México: Miembro de la Camara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación, N° 37/2. España. Consultado el 5 de 170
Revista Educación 33(2), 153-170, ISSN: 0379-7082, 2009 octubre del 2008,
<http://www.rieoei.org/investigación/625Herrera.PDF>
- Instituto Peruano de Economía [IPE] (2020). *Mercado Laboral Peruano: Impacto por Covid-19 y Recomendaciones de Política*. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Lamer, D. (2000). Grupos de estudio de toda la facultad: Facilitar la tutoría para toda la escuela. cambio. *De la teoría a la práctica*, 43-49.

- Macario, F. (2018). *Rotación de personal y Clima Organizacional, estudio realizado en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango*. (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Archivo digital. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Madero, S. (2009). ¿Cómo pagar a un trabajador en tiempos de crisis? El Financiero. Archivo digital. <http://cobertura.elfinanciero.com.mx/universidades/articulos/Tema%20Administracion/Mar30%20-%20ITESM%20Campus%20Mty.pdf>
- Madero, S. (2016). Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria. *Investigación Administrativa 38-51*.
- Marruffo y Rengifo. (2018). *Relación de la Compensación Financiera y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Constructora San Judas Tadeo S.A.C. año 2016*", (tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Archivo digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13163/Marruffo%20Gutierrez%20Nelson%20Enrique%20%20Rengifo%20D%20c3%20adaz%20Sheyla%20Katherine.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 98-104.
- Montenegro, J. (2016). *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panadería y Repostería Belén" en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015*. (tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Archivo digital. <https://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>

Olortegui, L. (2017). *Incidencia de la motivación en la productividad del personal de área de créditos de "Mi Caja Cajamarca: 2015* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.

<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1828>

Ore, H. (2017). *Productividad y su relación con la Compensación Laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017*. (tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23866/Ore_PHM.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). *El Teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Pérez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*. 445-455.

Pérez y Gardey. (2011). *Definición de premio*. Definición.pe. <https://definicion.de/premio/>

Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017*. (tesis de licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Archivo digital.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2162>

Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.

Robledo Martín, J. (2005). *Diseños de muestreo probabilístico*. Nure Investigación.
<https://www.nureinvestigacion.es/ojs/index.php/nure/article/view/217/198>

Sánchez, J., y Viviana, C. (2013). Auditoría a la etapa de planificación y diseño del proceso de compensación. *Estudios Gerenciales*, 139-150.

Taylor, F. *Management científico*, 1911, Madrid, Hyspamerica, 1984

Varela, R. (2013). Administración de la compensación. México: Pearson Educación.

Arias, J., Villasís, M., & Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

RELACION ENTRE LA COMPENSACION LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO MF, CAJAMARCA, 2020							
Matriz de consistencia							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Compensación Laboral				
¿Existe relación entre la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020?	Determinar la relación de la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.	Existe una relación positiva entre la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles
			Compensación Monetaria (Chiavenato, 2007)	Salarios	1,2,3	Escala: (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Neutral (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	Bajo Medio Alto
				Incentivos	4,5		
Compensación no Monetaria (Madero, 2009)	Motivación	6,7,8					
	Premios	9,10					
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2: Nivel de Productividad				
¿Qué relación tienen los salarios con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020?	Identificar el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito MF, Cajamarca 2020.	Existe una relación positiva de los salarios con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles
			Psicológica (Quijano, 2006)	Autoeficacia	1,2	Escala: (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Neutral (4) En desacuerdo (5) Totalmente en desacuerdo	Bajo Medio Alto
				Sobrecarga de trabajo	3,4,5		
Psicosocial (Quijano, 2006)	Clima Organizacional	6,7,8					
	Trabajo en equipo	9,10					
¿Qué relación tiene la motivación con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020?	Establecer la relación entre la dimensión salarios con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2020.	Existe una relación positiva de la motivación con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.					
¿Qué relación tienen los premios con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020?	Establecer la relación entre la dimensión motivación con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.	Existe una relación positiva de los premios con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.					
	Establecer la relación entre la dimensión premios con el nivel de productividad en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.						
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos			Estadística a utilizar		
Tipo: Correlacional - Transversal Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo	Población: Grupo de trabajadores del área de créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, ubicada en la ciudad de Cajamarca. Tipo de Muestreo: No probabilístico por conveniencia Tamaño de Muestra: Los 21 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020.	Variable 1: Compensación Laboral Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Ámbito de aplicación: Cooperativa de Ahorro y Crédito MF Formato de Administración: Individual Variable 2: Nivel de Productividad Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Ámbito de aplicación: Cooperativa de Ahorro y Crédito MF Formato de Administración: Individual Año: 2020			Descriptiva: Excel a través del programa computacional SPSS. Variable 1: Compensación Laboral Variable 2: Nivel de Productividad		

ANEXO N° 2: Operacionalización de la variable Compensación Laboral.

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Compensación Laboral	Madero (2016) menciona que la administración de las compensaciones ha tenido una serie de cambios e interrogantes que han sido muy relevantes a lo largo de la historia, teniendo en algunos casos una perspectiva estratégica, la formalidad y la estructura, dándole importancia a la equidad interna a la competitividad externa y al modelo de pagos utilizado.	Compensación Monetaria (Chiavenato, 2007)	Salarios	Encuesta (Cuestionario)
			Incentivos	
		Compensación No Monetaria (Madero, 2009)	Motivación	
			Premios	

ANEXO N° 3: Operacionalización de la variable Nivel de Productividad.

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Nivel de Productividad	Fontalvo et al (2018) indican, por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente.	Dimensión Psicológica (Quijano, 2006)	Autoeficacia	Encuesta (Cuestionario)
			Sobrecarga de trabajo	
		Dimensión Psicosocial (Quijano, 2006)	Clima Organizacional	
			Trabajo en equipo	

ANEXO N°4: Encuesta.

ENCUESTA SOBRE LA COMPENSACIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD.

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la compensación laboral y la relación con el nivel de productividad, por lo que agradezco que responda a las preguntas formuladas con sinceridad, ya que sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

DATOS DEL ENCUESTADO (A):

1. Edad.

- a) 18 – 22 años.
- b) 23 – 26 años.
- c) 27 – 30 años.
- d) 31 – 34 años.
- e) 35 a más

2. Sexo

- a) Masculino
- b) Femenino

3. ¿Cuál es su Estado Civil?

- a) Soltero
- b) Casado
- c) En convivencia

4. ¿Cuál es su grado de instrucción?

- a) Nivel primario
- b) Nivel secundario
- c) Superior Técnico
- d) Superior Universitario
- e) No concluido

5. ¿Cuál es su permanencia en la empresa?

- a) Menos de 3 meses
- b) De 3 a 6 meses
- c) De 6 meses a 1 año
- d) De 1 año a 3 años
- e) De 3 años a más

INSTRUCCIONES:

Las preguntas tienen cinco opciones de respuestas. Elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción, marque con claridad la opción elegida con un aspa “X”.

6. ¿Conoce las políticas salariales que maneja la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

7. ¿Indique el intervalo en el que se encuentra su remuneración salarial mensual actual?

- a) S/. 200 – S/. 600
- b) S/. 600 – S/. 1000
- c) S/. 1000 – S/. 1400
- d) S/. 1400 – S/. 1800
- e) S/. 1800 a más

8. ¿El salario mensual que recibe es muy bajo para la labor que realiza?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

9. ¿Existe algún tipo de incentivo en la empresa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

10. ¿Está de acuerdo con el incentivo brindado por la cooperativa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

11. ¿La empresa ofrece bonos atractivos para motivarme y mejorar mi desempeño?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

12. ¿La empresa emplea comisiones como parte de la motivación de mi desempeño?

- a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

13. ¿Reconocen su trabajo en horas extras?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

14. ¿La empresa me ofrece premios en merito a mi desempeño?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

15. ¿Se siente motivado con el premio brindado por la empresa?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

16. ¿La distribución física del ambiente de trabajo aumenta el nivel de mi productividad?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

17. ¿Me siento satisfecho con mi trabajo?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
18. ¿Siente que la empresa le está sobrecargando?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
19. ¿Siente que recibe de parte de la empresa mal trato?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
20. ¿La empresa no respeta el horario de trabajo?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
21. ¿La empresa opera en forma responsable?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo
22. ¿Estoy satisfecho con la uniformidad laboral brindada por la empresa?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
23. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
24. ¿Compartir el trabajo con otros compañeros aumentan el nivel de mi productividad?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
25. ¿Existe una comunicación efectiva con mis compañeros de trabajo?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo

ANEXO N° 5: Base de datos de la Encuesta.

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
5	2	1	4	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	4	4	4	2	2	2	1	1
3	2	1	4	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	5	3	1	2	1	1	3
2	2	1	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2
2	2	1	3	5	2	3	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	4	5	5	1	1	1	1	1
2	1	1	2	4	1	3	4	1	1	1	2	4	3	3	1	1	3	5	4	1	2	2	2	1
3	2	3	4	1	4	3	3	1	1	3	3	3	2	3	1	2	4	5	5	3	2	1	1	4
4	2	1	4	3	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4	5	5	1	2	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5	1	2	2	2	2
2	2	1	4	1	2	1	3	2	1	3	4	1	1	1	2	1	4	4	5	1	2	1	1	1
3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	1	3	4	5	4	2	3	2	2	2
2	2	1	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2
2	2	1	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	1	1	1	2	2
2	2	1	4	4	2	4	4	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	5	3	1	1	1	1	1
4	2	1	4	4	2	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	4	5	5	1	2	2	1	2
3	1	1	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2
2	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	5	3	2	2	2	2	3
2	2	1	4	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1
2	1	1	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	5	5	4	1	1	1	1	1
2	2	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	5	3	2	3	1	1	1
4	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2
2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1

ANEXO N° 6: Ficha Técnica

DIMENSION 1:

Preguntas: 5

Respuestas: 5

Valor Máximo: 25

Valor mínimo: 5

Tabla 11:

Dimensión 1.

Rango	Escala
0 – 5	Totalmente de acuerdo (1)
6 – 10	De acuerdo (2)
11 – 15	Neutral (3)
16 – 20	En desacuerdo (4)
21 – 25	Totalmente en Desacuerdo (5)

Nota: Elaboración Propia

DIMENSION 2:

Preguntas: 5

Respuestas: 5

Valor Máximo: 25

Valor mínimo: 5

Tabla 12:

Dimensión 2.

Rango	Escala
0 – 5	Totalmente de acuerdo (1)
6 – 10	De acuerdo (2)
11 – 15	Neutral (3)
16 – 20	En desacuerdo (4)
21 – 25	Totalmente en Desacuerdo (5)

Nota: Elaboración Propia.

DIMENSION 3:

Preguntas: 5

Respuestas: 5

Valor Máximo: 25

Valor mínimo: 5

Tabla 13:

Dimensión 3.

Rango	Escala
0 – 5	Totalmente de acuerdo (1)
6 – 10	De acuerdo (2)
11 – 15	Neutral (3)
16 – 20	En desacuerdo (4)
21 – 25	Totalmente en Desacuerdo (5)

Nota: Elaboración Propia.

DIMENSION 4:

Preguntas: 5

Respuestas: 5

Valor Máximo: 25

Valor mínimo: 5

Tabla 14:

Dimensión 4:

Rango	Escala
0 – 5	Totalmente de acuerdo (1)
6 – 10	De acuerdo (2)
11 – 15	Neutral (3)
16 – 20	En desacuerdo (4)
21 – 25	Totalmente en Desacuerdo (5)

Nota: Elaboración Propia.

ANEXO N° 7: Carta de Autorización.

Yo **Dalila Morales Quintana** identificada con DNI N° **42167071**, en mi calidad de Gerente General del área de Gerencia de la empresa/institución Cooperativa de Ahorro y Crédito MF con R.U.C N° 20603953640, ubicada en Calle Los Cedros Nro. 312 de la ciudad de Cajamarca.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **Edinson Jhair Canajulca Velarde**, identificado con DNI N° **73527336**, egresado de la (X) Carrera profesional o () Programa de Postgrado de Administración de Empresas para que utilice la siguiente información de la empresa: **Lo que el estudiante solicite y la realización de encuesta a los colaboradores de la Coopac MF**, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (X) Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o () Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

- Vigencia de Poder, (para el caso de empresas privadas).
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización, (para el caso de empresas públicas)
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

Cooperativa de Ahorro y Crédito MF

Dalila Morales Quintana
GERENTE

Firma y sello del Representante Legal o Representante del área
DNI: 42167071

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado
DNI: 73527336

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

ANEXO N° 8: Ficha de validación del instrumento por el primer experto.

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Mg. Paulo César Cáceres Iglesias
- 1.2. Especialidad: Administración
- 1.3. Cargo actual: Docente
- 1.4. Grado académico: Magister
- 1.5. Institución: UPN
- 1.6. Tipo de Instrumento: Encuesta
- 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 2 de diciembre del 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
Total		45	4				

Coefficiente de valoración porcentual: c = 98%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES



Paulo César Cáceres Iglesias
Docente UPN
UPN-Cajamarca

ANEXO N° 9: Ficha de validación del instrumento por el segundo experto.

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: LILIANA CARRILLO CARRANZA
- 1.2. Especialidad: ECONOMISTA
- 1.3. Cargo actual: DTC
- 1.4. Grado académico: DORTOR EN CIENCIAS
- 1.5. Institución: UPN
- 1.6. Tipo de Instrumento: CUESTIONARIO
- 1.7. Lugar y fecha: CAJAMARCA, 06 DE DICIEMBRE DEL 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total						

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 80\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Precisar los aspectos del constructo del instrumento para que sea más objetivo.

.....



.....
 Firma y/sello del Experto
 DNI 40730539