

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **CONTABILIDAD Y FINANZAS**

"GESTIÓN DE COMPENSACIONES  
MONETARIAS Y SU RELACIÓN CON LA  
RENTABILIDAD DE LA EMPRESA CONCAR SA  
LIMA 2021"

Tesis para optar el título profesional de:

**Contadora Pública**

**Autores:**

Vera Lucia Flores Espinoza  
Pierina Alexandra Canales Portaro

**Asesor:**

Mg. CPC César Peña Oxolón  
<https://orcid.org/0000-0003-2715-8548>  
Lima - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Arthur Giuseppe Serrato Cherres</b>	<b>41415162</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Claudio Ivan Zegarra Arellano</b>	<b>08275597</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Jorge Luis Morales Santivañez</b>	<b>19809242</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haber guardado mi vida hasta este momento.  
A mis padres, por ser los pilares más importantes y demostrarme su apoyo incondicional en todo momento.

Vera Lucia Flores Espinoza

Dedicó de manera especial a mis padres, por todo el apoyo y amor en estos años de preparación en la universidad. Agradezco también a mis abuelos por ofrecerme amor e inculcarme responsabilidad y que siempre debo de seguir mis sueños. Finalmente quisiera dedicarlo a Dios por acompañarme en esta carrera de Contabilidad.

Pierina Alexandra Canales Portaro

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por protegerme durante toda mi vida y renovar mis fuerzas. A mis padres por demostrarme con su ejemplo que si uno se propone algo es capaz de lograr sus sueños.

Vera Lucia Flores Espinoza

Agradezco a mi profesor de la universidad por haberme enseñado todos los conocimientos necesarios para poder culminar esta carrera y terminar este trabajo. También a mis padres y abuelos por cuidarme y ofrecerme una carrera que me servirá para toda la vida.

Pierina Alexandra Canales Portaro

## Tabla de contenido

<b>JURADO EVALUADOR</b>	<b>2</b>
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
<b>1.1. Realidad problemática</b>	<b>12</b>
1.1.1. Compensación Monetaria a Nivel Internacional	12
1.1.2. Compensación Monetaria a Nivel Nacional	14
1.1.3. Rentabilidad a Nivel Internacional	14
1.1.4. Rentabilidad a Nivel Nacional	15
1.1.5. Acerca de Concar S.A	16
1.1.6. Antecedentes Internacionales	18
1.1.7. Bases Teóricas	39
1.1.8. Análisis de Dimensiones	42
1.1.9. Análisis de los Indicadores	44
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>50</b>
<b>1.3. Objetivos</b>	<b>50</b>
<b>1.4. Hipótesis</b>	<b>51</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	52
<b>2.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)</b>	<b>53</b>
<b>2.2.1 Unidad de estudio</b>	<b>53</b>

<b>2.2.2 Población</b>	53
<b>2.2.3 Muestra</b>	53
<b>2.2.4 Unidad de estudio</b>	53
<b>2.2.5 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos</b>	54
<b>2.2.6 Instrumento</b>	54
<b>2.2.7 Validez</b>	54
<b>2.2.8 Análisis de Datos:</b>	55
<b>2.2.9 Procedimiento</b>	55
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>57</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>3.1. Resultado del objetivo general: Determinar si existe un vínculo entre la gestión de compensación monetaria con la rentabilidad en la empresa Concar S.A, Lima 2022.</b></li> </ul>	<b>57</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>3.2. Resultado del objetivo específico 1: Determinar si existe un vínculo entre los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021.</b></li> </ul>	<b>67</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>78</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>82</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>89</b>
<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA Y CRONOGRAMA</b>	<b>89</b>
<b>MATRIZ DE OPERACIONALIDAD</b>	<b>91</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 3 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE INCENTIVOS	59
TABLA 4 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LAS PRESTACIONES Y DERECHOS LEGALES.	60
TABLA 5 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE COMPENSACIÓN MONETARIA	61
TABLA 6 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE MARGEN DE CONTRIBUCIÓN BRUTO.	61
TABLA 7 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE MARGEN DE CONTRIBUCIÓN OPERATIVO.	62
TABLA 8 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE MARGEN DE CONTRIBUCIÓN NETO.	63
TABLA 9 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE RENTABILIDAD.	64
TABLA 10 CORRELACIÓN DE PEARSON'S DE COMPENSACIÓN MONETARIA Y RENTABILIDAD	65
TABLA 11 MODELO RESUMEN DE LA RENTABILIDAD.	66
TABLA 12 MODELO DE REGRESIÓN Y SIGNIFICANCIA	66
TABLA 13 COEFICIENTES DE COMPENSACIÓN MONETARIA Y RENTABILIDAD.	67
TABLA 14 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE INCENTIVOS	67
TABLA 15 CORRELACIÓN DE PEARSON'S DE INCENTIVOS Y RENTABILIDAD.	68
TABLA 16 MODELO RESUMEN DE LA RENTABILIDAD.	69
TABLA 17 MODELO DE REGRESIÓN Y SIGNIFICANCIA	70
TABLA 18 COEFICIENTES DE INCENTIVOS Y RENTABILIDAD.	70

TABLA 19 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE PRESTACIONES Y DERECHOS LEGALES.	71
TABLA 20 CORRELACIÓN DE PEARSON'S DE PRESTACIONES Y DERECHOS LEGALES Y RENTABILIDAD.	71
TABLA 21 MODELO RESUMEN DE LA RENTABILIDAD.	72
TABLA 22 MODELO DE REGRESIÓN Y SIGNIFICANCIA	73
TABLA 23 COEFICIENTES DE PRESTACIONES Y DERECHOS LEGALES Y RENTABILIDAD.	73
TABLA 24 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE MARGEN DE CONTRIBUCIÓN NETO.	74
TABLA 25 CORRELACIÓN DE PEARSON'S DE COMPENSACIÓN MONETARIA Y MARGEN DE CONTRIBUCIÓN NETO.	74
TABLA 26 MODELO RESUMEN DE MARGEN DE CONTRIBUCIÓN NETO.	76
TABLA 27 MODELO DE REGRESIÓN Y SIGNIFICANCIA	76
TABLA 28 COEFICIENTES DE COMPENSACIÓN MONETARIA Y MARGEN DE CONTRIBUCIÓN NETO.	77



## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. COMPENSACIÓN MONETARIA Y RENTABILIDAD.	65
FIGURA 2. INCENTIVOS Y RENTABILIDAD.	69
FIGURA 3. PRESTACIONES Y DERECHOS LEGALES CON RENTABILIDAD.	72
FIGURA 4. COMPENSACIÓN MONETARIA Y MARGEN DE CONTRIBUCIÓN NETO.	75
FIGURA 5: ESTADOS DE RESULTADOS INTEGRALES	97
FIGURA 6: ESTADOS DE SITUACIÓN FINANCIERA	98

## RESUMEN

El presente estudio para la obtención del título de Contador Público está orientado en realizar una investigación que busca el impacto que tienen las compensaciones monetarias percibidas por colaboradores de la empresa Concar S.A de acuerdo con la información financiera que dicha empresa proporciona en los últimos tres años a la fecha.

El objetivo de esta investigación es determinar el vínculo de la compensación de la gestión de compensaciones monetaria con la rentabilidad, a la vez buscar la relación entre las variables propuestas en base al problema formulado de la siguiente manera ¿Existe un vínculo entre la gestión de compensación monetaria y la rentabilidad en la empresa Concar S.A., Lima 2021??

Esta investigación es correlacional que expresa en termino cuantitativos no experimental, se obtuvo información de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Concar S.A.

Como resultado de la presente investigación se pudo comprobar que, de acuerdo a la hipótesis planteada, existe una relación significativa entre la variable de compensación monetaria y la variable de rentabilidad. Se observó que conforme a los años hubo un incremento de los ingresos por los incentivos otorgados a los responsables administrativos de los proyectos concesionarios, de esta manera estos mantienen un margen de aumento en el cumplimiento de las metas empresariales.

Parte de lo concluido de los resultados obtenidos de la presente investigación se afirma y se concluye que una buena gestión de compensación salarial tiene relación con la rentabilidad de Concar S.A.

**PALABRAS CLAVES:** Compensación Monetaria, Rentabilidad, productividad laboral, incentivos laborales.

**ABSTRACT**

This article is oriented at investigating that seeks the impact of the monetary compensation received by employees of the Company Concar S.A according to the financial information that said company provides in the last three years to date.

The objective of this research is to determine the relationship of the compensation of the management of monetary compensation with rentability, while looking for the relationship between the proposed variables based on the problem formulated before and ask the question ¿ There is a association between the management of monetary compensation and profitability in the company Concar S.A., Lima 2022?

This research is correlational that expresses in quantitative terms not experimental, the information was obtained from the surveys carried out on the workers as the company Concar S.A.

As a result of the present investigation, it was possible to verify that according to the hypothesis raised, there is a significant relationship between the monetary compensation variable and the profitability variable according to the surveys carried out.

It was observed that over the years there was an increase in income from the incentives granted to the administrative managers of the concession projects, in this way they maintain a margin of increase in the fulfillment of the business goals.

Part of the conclusion of the results obtained from the present investigation is affirmed and it is concluded that a good management of compensation if they are related to the profitability of Concar S.A.

**Keywords:** Monetary compensation, rentability, labor productivity, work incentives

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

#### **1.1.1. Compensación Monetaria a Nivel Internacional**

A nivel internacional la compensación monetaria, en la actualidad ha originado que la búsqueda de competitividad en la empresa ha sido incrementándose con el paso de los años, eligiendo aspectos de diferenciación en una forma tangible, por este hecho la función de la gestión humana entorno a las relaciones establecidas en las organizaciones se empezaron a reconocer como estrategias para implementar como parte fundamental de estas. Durante décadas, esta área comprendida por el talento humano se vio desarrollada por diferentes áreas de acuerdo con el requerimiento de estas, siendo esto un impedimento a la idea de estrategias para el área de talento humano y postergando así el alcance de sus objetivos. Asimismo, esta área ha sido dependiente por mucho tiempo de las áreas consideradas generadoras de valor de acuerdo con las organizaciones Anzola, (2018). Cabe mencionar que el autor señaló que durante el siglo XX empezó una evolución acelerada en todo ámbito alrededor del mundo, los cuales se encuentra conformado por el sistema capitalista, la globalización e internacionalización de economías entre países, entre otros. Por lo tanto, con el fin de obtener una mayor producción, se dio una descentralización de desarrollo en favor del crecimiento económico de los países subdesarrollados. Por consiguiente, las organizaciones empezaron a implementar áreas enfocadas en el desarrollo del talento humano, reconociendo que son parte importante de la estructura de la empresa, fomentando estrategias y objetivos diseñados para que logren alcanzarlos en un tiempo establecido. Por tal motivo, esto se vuelve un modelo a seguir para organizaciones que aún están en un mediano crecimiento, mejorando sus procesos y preparándose para los retos que traen los cambios globales.

Por otra parte, con relación a las compensaciones monetarias, estas son consideradas como incentivos para los trabajadores y establecer un vínculo entre los costos laborales y la productividad, con la finalidad de incrementar la rentabilidad en la firma. Por ende, hoy en día se busca lograr un manejo adecuado del área del desarrollo del talento humano, siendo esta una de las áreas que está en constante contacto con los trabajadores que son los que impulsan la continuidad, crecimiento y sostenibilidad de la empresa. Aguilar et. al (2018). A su vez es importante señalar, que existen empresas que no cuentan con un área de recursos humanos organizada ni debidamente estructurada, lo cual implica no tener una base de referencia para diseñar, desarrollar y poder implementar estratégicamente esquemas de pago debidamente profesionalizados, es decir que no existe una plataforma para poder asignar de manera justa y equitativa los recursos económicos de la empresa, por lo que dificulta la utilización de herramientas de gestión organizacional que a través del uso de las mismas se pueden crear políticas y procesos debidamente desarrollados que originen beneficios para los colaboradores, lo cual traería como consecuencia lograr una administración más eficiente de esos recursos de la firma y que de alguna manera tenga repercusiones en los resultados económicos de esta. (Anzola, 2018). Por otro lado, las recientes investigaciones indicaron un impacto significativo en la rentabilidad debido a las circunstancias sanitarias, el cual afecto de manera negativa la rentabilidad en muchas empresas alrededor del mundo. Sin embargo, se encontraron discrepancias con respecto al rubro de estas lo cual llevo a un análisis más profundo en las investigaciones. A ellos se le suma que hubo un detenimiento en evolución e implementación de instrumentos contables en las micro y pequeñas empresas, afectando seriamente el ingreso directo provocando perdidas sustanciales dentro de los primero 6 meses de confinamiento, llevando a más del 45% de empresas en proceso de liquidación (Quispe, 2022). Así como también, se pudo observar que dentro de las investigaciones se tenía una diferencia en como las empresas buscaban un correcto

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021”  
asesoramiento entorno al crecimiento financiero de las mismas pudiendo implementar los resultados arrojados para la toma de decisiones la cual en efecto se vio reflejado en las rentabilidades siguientes hasta el 2019 (Ramos, 2021)

### **1.1.2. Compensación Monetaria a Nivel Nacional**

A nivel nacional las compensaciones monetarias son factores importantes para promover el rendimiento y esfuerzo de los empleados de manera indirecta. Estos interactúan de manera psicológica en los trabajadores para que se sientan felices y cómodos en su área de trabajo. Las recompensas son una medición para poder reconocer el desempeño del personal mientras que conjuntamente logran los objetivos mensuales y anuales en la empresa. Los incrementos salariales, bonos por logros de objetivos, comisiones son los premios más comunes y principales motivadores intrínsecos, pero estos deben ser entregados de manera mesurada y medida para que en el grupo de trabajo las personas que sean beneficiarias puedan motivar a sus compañeros. También puede ayudar a conocer el nivel de satisfacción que tienen los empleados en la empresa, es decir para que los talentos puedan ser reconocidos y retenidos por parte de la gerencia y así promover al trabajador una línea de carrera en la misma organización (Miranda, 2018)

### **1.1.3. Rentabilidad a Nivel Internacional**

El sistema empresarial cubano considera que la rentabilidad económica es un factor importante para que los gerentes puedan realizar la toma de decisiones de manera efectiva considerando diversos factores ambientales, tecnológicos, sociales. Para poder optimizar los recursos de la empresa es necesario optar por reducir gastos, conseguir los mejores financiamientos, mejorará los procesos, conseguir mejores proveedores con la finalidad de llevar una gestión exitosa. La mayoría de las empresas cubanas son con fines de lucro y el ingreso monetario anual es un factor importante en su economía por lo que mejorar sus objetivos considerando los factores antes mencionados y así lograr brindar un mejor servicio,

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” un producto de calidad y mantener a los clientes satisfechos con lo ofrecido. Los indicadores financieros son importantes para poder analizar y observar cómo ha sido el comportamiento de la empresa en los últimos tres años, esto se debe realizar para poder obtener información actualizada y concreta. Un buen plan estratégico puede brindar una visión más detallada sobre el negocio, esto permite que las empresas puedan obtener una mejor rentabilidad (Gaytán, 2020).

#### **1.1.4. Rentabilidad a Nivel Nacional**

En el Perú los empresarios buscan profesionales con sobresalientes habilidades que aporten un adicional a la empresa con nuevas ideas creativas, métodos, conocimientos y especializaciones. Estos adicionales tienen que estar de la mano con el perfil del profesional para que su selección no sea en vano. Las especializaciones en el área de producción, servicios o ventas es un factor importante para que la empresa pueda tener un mejor rendimiento en el negocio. En el Artículo Científico detalla que la capacidad profesional es un filtro importante para contratar a nuevos trabajadores en la empresa. Ya que en nuestro país las carreras con mayor demanda son de negocios, ciencias sociales y de Derecho, esto genera que ese 53 % de estudiantes se vean en la necesidad de esforzarse más en conseguir un puesto en su trabajo soñado, para que esa persona sobresalga debe contar con ideas ingeniosas que pueda aportar a la firma. Según lo mencionado, nos dice que hubo un 41% de cambios en la rentabilidad que se relacionaban directamente con el desempeño del personal. Durante el estudio se detallaron diferentes factores tales como, visión de negocio, gestión de recursos, Comunicación, Trabajo en Equipo, Liderazgo, Creatividad, Toma de Decisiones, Gestión de tiempo, Gestión de Estrés, entre otras más. Todas estas competencias llegaron a la conclusión que el empleado es un factor importante para poder generar ganancias a la entidad financiera (Chávez y Arias, 2018)

Las variables estudiadas tienen una gran importancia al capital humano como factor de éxito en el logro de los objetivos empresariales, es por ello que se invierte en capacitaciones que permitan desarrollar las competencias personales y profesionales en los colaboradores con la finalidad de que la empresa alcance sus resultados de manera más efectiva así mismo muchas compañías establecen eficientes sistemas de compensaciones monetarios como no monetarios para su personal con la finalidad de generar un clima organizacional óptimo y de que estos se sientan motivados para que realicen sus tareas y funciones de manera proactiva así como productiva para la organización.

Aborda la situación que origina la investigación; se escribe desde lo general a específico. Es importante diferenciar un problema de investigación de un problema práctico, así como de un tema de investigación para evitar presentar contenidos ajenos al asunto que se investiga. de bibliotecas virtuales de UPN y otros como Scielo, Redalyc, SJR Scimago, entre otros).

### **1.1.5. Acerca de Concar S.A**

Concar S.A., inició sus operaciones el 15 de marzo de 1997, siendo la primera Concesionaria Vial del Perú perteneciente al Grupo Graña y Montero. Esta concesión inició con labores de rehabilitación, operación y mantenimiento de la Carretera Arequipa-Matarani con una longitud total de 105 kilómetros y por un plazo de 74 meses, con el tiempo empezaron a tener una mayor extensión pudiendo ser parte del mantenimiento del metro de Lima, Carretera Canchaque entre otras. La compañía tiene por objeto la prestación de servicios especializados en operaciones e infraestructura viales. Siendo así la empresa pionera en operación, mantenimiento y gestión de infraestructura dándole la oportunidad de tener un mejor desplazamiento a los ciudadanos. Así como también, al mantener diferentes proyectos por todo el territorio nacional, brinda la facilidad de trabajar en conjunto con los proveedores de la región y así generar más oportunidades de trabajo. Dentro de sus



competidores directos se encuentran las empresas COSAPI S.A, Casa Contratistas, Rutas de limas S.A.C, entre otras. Además, una de las metas establecidas se encuentra el promover el liderazgo dentro de sus colaboradores potenciando sus capacidades, de esta manera se genera un mayor compromiso con la empresa, permitiéndoles así tener un crecimiento rentable, sostenido y responsable.

Parte de las causas que afectarían la rentabilidad de la empresa se relacionan directamente a una inadecuada gestión de compensaciones monetarias; las cuales están normalmente dadas por no contar con una planificada política de compensaciones a sus trabajadores, no realizar procesos que busquen su crecimiento laboral dentro de la compañía lo cual genera una insatisfacción y bajo desempeño en los colaboradores. Otra causa, es que al tener una deficiente gestión de compensaciones se incrementa la rotación del personal en puestos estratégicos de la organización. Adicional a ella, otra causa considerable sería la migración de empleados a las competencias puesto que no existe un indicador que pueda medir su rendimiento en función a los objetivos alcanzados.

En base a lo antes mencionado los resultados que se generan en la firma conllevan a la disminución de la rentabilidad puesto que esta se ve afectada debido a la falta de incentivos la cual se ve alterada por la falta de motivación y compromiso en el cumplimiento de sus tareas, se incrementan los costos de personal debido a que se tiene realizar nuevos procesos de selección e inducción para los posibles trabajadores por las vacancias ocasionadas. Asimismo, otra consecuencia de tener una política de compensaciones deficientes se reduce la posibilidad de crear un plan estratégico con puestos claves que permitan el crecimiento y sostenibilidad del negocio. Por último, Además los problemas asociados con respecto a la política de compensaciones monetarias son parte de la iniciativa de los dueños o gerentes encargados de la empresa, de acuerdo con sus estrategias de crecimiento a corto y largo plazo. Asimismo, una consecuencia es la disminución de la proactividad de los miembros de

la organización puesto que no existe un indicador que permita otorgarles un reconocimiento en función al esfuerzo y cumplimiento de las tareas las cuales benefician directamente a la organización por lo que afectaría al rendimiento de cada uno de ellos.

Finalmente, el propósito de la investigación es analizar la relación que existe al realizar una eficiente gestión de compensaciones monetarias para incrementar la rentabilidad, analizando los resultados obtenidos mediante encuesta de una empresa actualmente activa para una adecuada investigación de las variables antes mencionadas.

### **1.1.6. Antecedentes Internacionales**

En el estudio de Molina, (2018) titulado “Influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros” para el grado de Magister en Gestión de Talento Humano en la universidad Técnica de Ambato, sus objetivos son evaluar la relación de la compensación financiera y la motivación que existe en los trabajadores, ya que en este sector es muy común ver ingresos adicionales en los sueldos de acuerdo con las ventas generadas por préstamos financieros, bonificaciones por ingresos de nuevos clientes entre otras funciones. El enfoque es entre procedimiento cuantitativos y cualitativos concluyendo que efectivamente existe una gran motivación por los trabajadores y las compensaciones salariales. El autor sostiene que, en países latinoamericanos, como Ecuador en los sectores financieros, la compensación salarial es una herramienta importante para los empleados que forman parte de la organización sean beneficiados con recompensas monetarias adicionales de su sueldo básico, estos adicionales son entregados de acuerdo con la función que realizan los trabajadores según su área de trabajo. Adicionalmente esto influye de manera emocional generando una satisfacción positiva para que lleguen a sus objetivos organizacionales. Se necesitan también capacitaciones, para promover el Talento humano

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” dentro de la institución y que ellos puedan compartir sus conocimientos obtenidos por tales beneficios Laborales. De donde resulta que la motivación laboral si se debe mucho a los beneficios salariales porque según los empleados que deciden irse es más por la cantidad de sueldo que perciben en la empresa también se observó que el nivel de satisfacción de los empleados es bajo en este rubro de ventas de seguros.

Asimismo, El estudio de Ibáñez, (2019) titulado “La retribución emocional: una tendencia clave en la compensación del empleado” para el grado de Titulación en Administración y Dirección de Empresas en la Universidad de Valladolid, como objetivos tiene que la implementación de un sistema de pagos de compensaciones para retener a los mejores talentos dentro de la empresa y señala que el Talento Profesional son las capacidades y virtudes que posee cada trabajador para poder generar un impacto positivo dentro de la firma, es uno de los componentes por los cuales los empleados pueden obtener beneficios adicionales en su remuneración. Cuando los profesionales buscan optimizar sus habilidades laborales empatizan más en sus conocimientos, en sus objetivos a futuro dentro y fuera de la empresa, en brindar nuevas ideas corporativas, esto quiere decir que cada empleado es capaz de mejorar sus competencias mediante capacitaciones. Esto se relaciona económicamente con la entidad porque ellos son los que deben mantener una equidad dentro de los grupos de trabajo, para que cuando entreguen un beneficio se gestione de manera transparente y honesta. La Retribución Salarial directa es cuando los salarios reciben un monto monetario de acuerdo con su posición en la empresa tales como; premios, concursos grupales de proyectos. También existe la Retribución salarial Indirecta que es cuando el profesional logra los objetivos mensuales, obtiene grandes reconocimientos para la empresa, desarrollando una línea de carrera dentro de su trabajo; además, el área de recursos humanos es una parte fundamental para lograr las metas económicas de manera exitosa y obtener la expansión de la firma, la administración adecuada de los salarios pueden generar ganancias para la

firma, ya que son ellos los que realizan las labores administrativas es por eso que deben ser personas que siempre estén capacitadas, sean competitivas y eficientes en el horario laboral. Además de tener un grupo de personas capacitadas es esencial para presentar mejores productos y un buen servicio a los clientes. Estos trabajadores con sus habilidades benefician módicamente en el crecimiento en las organizaciones mexicanas y concluyendo la relación entre el empleado y los gerentes debe ser buena para así poder tener a los mejores talentos ya que con la retribución emocional se puede compensar y retribuir a los mejores trabajadores influyendo así en su rendimiento laboral.

Por otro lado, Rojas et. al (2019) con el título de “Influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores para la titulación en especialización en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios” y la metodología utilizada fueron técnicas cuantitativas. Como sus objetivos en esta investigación es identificar las influencias en el salario emocional con la salud y seguridad de los empleados y así promover la calidad en el ambiente laboral, nos dice el salario emocional debe ser gestionado de manera cautelosa, ya que los empleados pueden sentirse incentivados solo con el dinero, esto podría generar la pérdida de buenos talentos y probablemente vean mejores oportunidades en la competencia. Existen muchos casos donde los trabajadores ya no se sienten satisfechos con la remuneración ofrecida y buscan nuevos retos fuera de la empresa. Esto puede afectar en el rendimiento del grupo porque la pérdida de un profesional insatisfecho promueve la inseguridad y la incertidumbre en los demás compañeros. Es necesario que se fomente la comunicación en el círculo laboral con los jefes directos para conocer mejor las ideas y sugerencias de los trabajadores, esto ayuda a que ellos se sientan estimados y así obtener resultados positivos dentro de la empresa. Cada persona tiene diferentes razones, apreciaciones, expectativas salariales altas, personalidades, culturas que son motivos para que los gerentes mejoren su sistema de remuneraciones y así

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” evitar la salida de un empleado talentoso. Como resultado se obtuvo que más del 50% llevan menos de un año en la organización y en su mayoría las mujeres son la que más se sienten satisfechas con las condiciones en el trabajo y que también los aspectos de salud influyen en la decisión de los empleados para quedarse formando parte de la empresa.

En el estudio de Rivera, Benites y Vélez, (2020) titulado “El Salario Emocional como Estrategia para la Retención del Talento Humano en las Grandes Empresas de Antioquia” para obtención del grado de Especialización en Gerencia del Talento Humano en la Universidad Católica Luis, los objetivos en este estudio es identificar las estrategias de grandes empresas para retener a sus mejores talentos y cómo influye el pago salarial en los empleados , el método de esta investigación es cualitativo y se menciona que los salarios emocionales son componentes psicosociales del trabajador dentro de la empresa que implican las aspiraciones profesionales, la salud mental en el trabajo y las interacciones con los compañeros. Es necesario elaborar diferentes esquemas donde se fomente la calidad laboral diariamente y se promueva al personal a que siga estudiando diferentes especializaciones con beneficios brindados por la empresa, como descuentos en distintas instituciones educativas ya sean de manera virtual o presencial. Estos factores disminuyen la insatisfacción de los empleados y así ellos pueden enfocarse en su trabajo de manera eficiente y proactiva. sus conclusiones son que el salario emocional es que solo un aumento de sueldo sino también es un beneficio hacia la empresa y sus colaboradores, ya que siempre es bueno brindar una retribución monetaria para satisfacer las necesidades del personal.

El trabajo de los estudiantes de la Universidad de Santiago de Cali, Salamanca et.al (2021) titulado “Compensación Laboral y su Relación con la productividad” de análisis cualitativo y descriptivo para la obtención del título de administrador de empresas. En este estudio sus objetivos fueron demostrar la “importancia de la compensación salarial con su relación con la productividad de los empleados”, este tipo de motivaciones económicas

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021”

mejorar la eficiencia y productividad en el ámbito laboral Los empleados deben sentirse reconocidos por la entidad para poder ascender a mejores puestos con incentivos no financieros para cada empleado dentro de la empresa para que se sientan mejor en el trabajo. Se pueden entregar distinciones, premios internos por logros en el mes, regalos en capacitaciones, días libres para obtener una mejora administrativa en el sector humano dentro de la empresa. La baja productividad de un sector humano se puede deber a la falta de interés y comunicación que existen dentro de la organización por eso es necesario brindar mejores sueldos, mejor ambiente laboral, realizar reuniones semanales, demostrar que realmente escuchan a su personal. Finalmente se llegó un acuerdo de tipo no financiero para así lograr la mejora en la productividad en el horario laboral del personal y se logró obtener un mejor rendimiento profesional.

Según el autor Trinidad, (2017) de la Universidad de Chile y su trabajo titulado “Propuesta de incentivos, beneficios y recompensas para el área de ventas de empresa inmobiliaria” para la obtención del grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, la metodología utilizada en este estudio fue cualitativa, los objetivos de esta investigación fueron si la empresa ya manejaba un esquema de recompensas para así mejorar la productividad del negocio. El autor nos habla acerca de las premios e incentivos en el sector inmobiliario de Chile. Este sector suele ser muy competitivo ya que por las razones económicas las ventas de espacio, terrenos, departamentos, edificios es importante para que los trabajadores puedan obtener un beneficio extra en su salario mensual. Pero en esta empresa muy pocas veces los empleados se sienten reconocido por su esfuerzo diario en el trabajo porque se pudo identificar la falta de desconocimientos de compensaciones, ya que los trabajadores faltan sin permiso alguno, otros buscan ofertas laborales y asisten a otras entrevistas sin previo aviso, pueden renunciar cuando quieran sin siquiera notificar a la empresa, esto demuestra la falta de un motivador económico o no económico en el área

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” administrativa. El autor recomendó implementar premiaciones dentro del grupo de trabajo mensuales, brindar un incentivo a los empleados con referencia a sus ventas mensuales, mejorar los contratos con clausulas preventivas de faltas o renuncias inesperadas para que con esto puedan mejorar su área administrativa y ofrecer un mejor servicio a los clientes. Por lo tanto, se logra entender que esto puede perjudicar a la empresa inmobiliaria notoria mente en sus ventas de departamentos por la falta de motivación en el personal de ventas.

Según menciona Lobos, (2019) en su tesis para optar por el grado de magister en análisis económico titulado “Estudio de Rentabilidad de las Concesionarias del Ministerio de Obras públicas” editado por la Universidad de Chile, los objetivos fueron contabilizar las ganancias de cada obra pública que era realizada por la empresa y encontrar similitudes con los otros proyectos para así poder generar mayores ganancias usando las mismas técnicas logísticas. nos dice que dentro de los últimos 20 años se pudo observar el gran crecimiento en las obras de infraestructura a lo cual se enfocó en discutir sobre la rentabilidad que estarían gestionando estas concesionarias para que de esta manera el ministerio de Obras Publicas pueda trabajar de la mano con ellos y pueda haber un retorno establecido para no generar perdidas a corto plazo. Así como también, el llevar a cabo el estudio netamente financiero de las empresas concesionarias que llevan menos tiempo de actividad debido a que la solvencia que presentan sería menor a aquellas que llevan más tiempo en el mercado. Sin embargo, se podría verificar si estas tienen activos financieros que le den la solvencia necesaria y se pueda reflejar la realidad de la empresa. Como resultado del estudio se pudo observar que los activos de la reserva pueden generar cambios favorables para la empresa y así tener mejores ganancias, ya que las obras públicas generan mejores ventas a la constructora.

De acuerdo a la investigación realizada por Garrido, (2020) para optar por el título de ingeniero civil industrial “Estudio de mercado de los seguros de vida en chile: Estructura,

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” Características, Desempeño, Evolución y Rentabilidad” publicado por la Universidad de Chile la cual se realizó un análisis exploratorio y descriptivo , los objetivos de este estudio fueron identificar la actualidad y cómo ha evolucionado el negocio de seguros en Chile y verificar que tan rentable y competitiva es la empresa mencionada. La industria de los seguros en los últimos 20 años, llegando a observar que hubo un crecimiento del 1% al 3% del PBI hasta el año 2019 lo cual tendría un impacto en la rentabilidad de las aseguradoras a pesar de los riesgos socioeconómicos a los cuales se vino enfrentando el país. Conforme a lo mencionado, esto lo posicionaría en el 0.18% de los fondos recaudados a nivel mundial y uno de los más estables dentro de la región. Sin embargo, al ser un mercado competitivo se verificó que existe una baja rentabilidad dentro de las empresas aseguradoras por lo que esto impediría que se califique con un nivel de solvencia mayor. También se ratificó la hipótesis sobre las economías en escala, las cuales se basan en la dimensión de la empresa afectaría directamente su rentabilidad debida que, al tener un mayor número de clientes, tendrían establecidos sus ingresos y costos de forma perenne. Dentro de los resultados obtenidos se manifestó que el mercado asegurador aún se encuentra en desarrollo el cual permitiría a las aseguradoras a mantener una rentabilidad creciente con una mayor concentración de mercado y menor competencia. De modo que este estudio concluyó que las empresas aseguradoras son rentables siempre y cuando manejen un correcto estudio de cómo va cambiando el estilo vida del ser humano es decir; como esto afecta en su vida diaria ya sea por novedades tecnológicas, variaciones en la cantidad monetaria, las diferencias culturales, como va creciendo la ciudad y evaluando diferentes mercados, solo así podrá generar un negocio rentable para así poder ofrecer seguros de vida de acuerdo a la tasas de mortalidades que se han visto afectadas los chilenos en los últimos años. (Garrido, 2020)

Según menciona Barragán, (2018) menciona en su tesis de para obtener el grado de bachiller en contabilidad y finanzas titulado “Comparativa de la rentabilidad financiera de



“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” las empresas de la Economía del bien común en España y las empresas del sector” y publicado por la Universidad de Sevilla, los objetivos de esta investigación fueron estudiar como intervienen los negocios españoles y como la economía en ese país deben hacer ciertos movimientos contables en su rentabilidad financiera, este estudio fue comparativo y descriptivo con las empresas españolas y así obtener sus fortalezas financieras. Se realizó la investigación sobre la parte financiera de nueve empresas españolas las cuales mantienen un régimen social activo en comparación con las empresas de la región. Con el paso de la creación nuevas empresas sin un régimen a favor a de la parte social, se identificó que estas mantenían al límite la exigencia en los rendimientos dentro de sus actividades diarias pagando a su recurso humano el mínimo disponible. Sin embargo, con medida que este efecto fue creciendo también empezaron a surgir nuevas iniciativas para darle al colaborador un trabajo digno, el cual se empezó a aplicar en Austria desde el 2010 y pronto extendiéndose por los demás países aledaños, los cuales pudieron ver resultados favorecedores en su rentabilidad. Se aplicaron el método de ratios para ratificar lo antes mencionado, arrojando como resultado que uno de los mayores problemas es la falta de gestión financiera por que se intenta sustituir con el recurso humano el cual tampoco se viene llevando con una adecuada gestión. Sin embargo, al tener los procedimientos adecuados no se vería una disminución en los ingresos y finalmente estos empresarios observaron las variaciones positivas de rentabilidad si optaban por apoyar un bien común en el mercado español considerando los factores políticos, económicos y sociales.

De acuerdo con Hernández, (2017) en su trabajo de investigación para optar por el grado en Contabilidad y Finanzas titulado “Factores que intervienen en la rentabilidad de las empresas españolas” con metodología cuantitativa y sus objetivos fueron identificar las variables de la rentabilidad económica y financiera en las empresas de Mercadona, el corte inglés, día, Eroski e Inditex. Se basa en la investigación de cinco empresas en el periodo de

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” 2007 al 2016, tiempo en el país español se vino recuperando de una de sus más grandes crisis económicas, haciendo énfasis en la rentabilidad económica y la rentabilidad financiera de las empresas. Se observo dentro de los resultados entre mayor sea la gestión en la rentabilidad económica también será la financiera, por lo que las empresas deberían tener como prioridad el presente marco para poder observar un crecimiento entorno a su solvencia, considerando también otros factores importantes como el tamaño de la empresa, el tiempo en el mercado, la acogida de acuerdo con sus servicio o producto y el impacto rentable que tuvo en la crisis económica.

Otro autor como Costa, Fontanini et. al (2017) con el trabajo titulado La rentabilidad de la construcción y la influencia del nivel de créditos hipotecarios y excedentes agropecuarios. Un análisis a través de los estados contables para los años 2005-2016, (2017)” como un tipo de investigación descriptiva y cualitativa, indicando que los objetivos fueron identificar la relación entre los préstamos hipotecarios de la empresa constructora y cuanto afecta en la rentabilidad de este tipo de negocios. Debido a que el rubro de construcciones ha ido en crecimiento se ha logrado posicionar dentro de los sectores más productores de bienes en Argentina, el poder de recuperación se ha convertido en una actividad demandante que promueve parte de la reactivación económica, además, de volverse una generadora de empleos lo cual beneficia al movimiento económico. Por otro lado, debido a la crisis financiera que el país se ve atravesando ha generado desconfianza en el sistema financiero la cual también causa un impacto en el retorno en las empresas constructoras. Dentro de lo concluido en la presente investigación se demostró que existe una positiva reacción entres la rentabilidad del sector de construcción y los excedentes agropecuarios arrojando como muestra un porcentaje de 32,5% explicada por el pago de dividendos. Añadiendo a esto, se verifico que existe un resultado positivo entorno a la relación de los créditos hipotecarios

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” con la rentabilidad obteniendo un 61% de variabilidad a pesar de que estos créditos se mantuvieron en niveles bajos en el periodo de análisis.

Sin embargo, el autor Torres, (2018) en su trabajo de investigación titulado “Análisis comparativo del costo de capital y la rentabilidad del activo en Mipymes bogotanas comerciales: 2011-2015” de la universidad Nacional de Colombia para obtener el Magister en Administración, utilizó el método cuantitativo estudiando una muestra de 1313 Mipymes comerciales en Bogotá. Dentro de sus objetivos se encuentra el analizar el costo capital y la rentabilidad del activo para que de esta manera se establezca un referente entorno a las decisiones financieras de las Mipymes mostrando de esta manera la evidencia gerencial si la rentabilidad generada desde el año 2011 ha sido adecuada, para que de esta manera se pueda elaborar proyectos a futuro la ejecución de proyectos de inversión. Se concluyó con la afirmación de los objetivos planteados, mostrando que los resultados obtenidos son favorables y existe una tendencia positiva la cual afinaría que al tener el costo de capital en estabilidad se supera el riesgo que perdidas en la rentabilidad de los periodos investigados.

De acuerdo con Mora, (2020) en su tesis titulada “ Producción y rentabilidad de caña de azúcar en tres suelos a lo largo de una pendiente en el valle aluvial del rio Cauca” de la universidad Nacional de Colombia para obtener el Magister en Ciencias Agrarias, con metodologías comparativa- experimental el cual tiene como objetivo determinar si existe un impacto en la rentabilidad de acuerdo a la explotación agrícola en diferentes zonas geomorfológicas de acuerdo a la producción obtenida por el motivo del cual este producto forma parte de un porcentaje dentro del PBI , generando de esta manera incertidumbre a la rentabilidad obtenida en los 3 subsuelos en discusión. Dentro de las conclusiones de la presente investigación reflejo que no hubo una superación de 2 subsuelo en comparación con el tercero con respecto a los cultivos los cuales afectarían directamente la rentabilidad,

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” de esta manera se pudo apreciar la importancia de la producción y el correcto estudio del ambiente en el que se va a trabajar porque esto se ve reflejado en el impacto financiero el cual en vez de mejorar , se podría observar un deterioro o estancamiento lo que podría llevar un quiebre.

#### **1.1.6.1. Antecedentes Nacionales**

Recientemente en el trabajo de Montesinos y Moya, (2018) titulado “El impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018”, para el grado de Licenciatura en Administración de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, la tesis es correlacional y el enfoque es cuantitativo y los objetivos de este estudio fueron encontrar los beneficios salariales y no salariales en la productividad de los empleados y que tan favorable es para la empresa. Además, nos habla sobre las dificultades que tiene la empresa mencionada con respecto a las compensaciones monetarias que de acuerdo con el escritor estas son influyentes en el desempeño de los trabajadores. La organización demuestra su falta de interés en los empleados, generando estabilidad mental al despedir o rotar trabajadores continuamente, esto indica que los salariables no se sienten conformes con los pagos y/o beneficios otorgados por el empleador. Los empresarios deberían pensar en mejorar y capacitar a su personal ya que es importante para generar ganancias y cumplir las metas a futuro. En conclusión, las compensaciones es un factor importante para que los salariables se sientan motivados al momento de hacer su trabajo, las compensaciones no monetarias tienen un gran impacto en el personal ya que a veces uno prefiere ser remunerado económicamente en vez de recibir vacaciones extras o descuentos corporativos los cuales no tienen un gran impacto dentro de la población laboral.

Por otro lado, el estudio de Salazar, (2018) titulado “Relación de la gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A. Lima-2017” para la obtención del título profesional de licenciado en administración en la Universidad Autónoma del Perú, es una tesis de tipo no experimental – correlacional que nos habla sobre la influencia de las recompensas y que impacto tienen en el personal de la empresa Iron Mountain. La tesis tiene como objetivos demostrar la satisfacción que hay de los trabajadores con respecto al trato que reciben en Iron Mountain y cuantos realmente se encuentran interesados en renovar o buscar mejores oportunidades, con mejores beneficios económicos y con mejores capacitaciones donde se puedan desarrollar más y mejorar sus habilidades. El autor nos habla acerca de la desmotivación que tienen los empleados al ver que la empresa no ofrece capacitaciones, línea de carrera o algún incremento en los salarios y esto se ve reflejado en las renuncias muy seguidas del personal y así afectando a la productividad en los almacenes. Esto genera un desconocimiento administrativo y en el área recursos humanos de como retener a los trabajadores con las mejores habilidades. Es necesario tener un índice alto de retribución económica o educativa, para que con estos dos factores logres organizar un buen equipo de trabajo que sea una aspiración para los nuevos reclutas o los que tengan ganas de seguir formando parte de la empresa. La falta de conciencia en el tema de compensaciones puede llegar a generar un impacto negativo hacia la empresa, también puede afectar sus ganancias ya que por la falta de personal o poca productividad al realizar sus laborales pueden conllevar una pérdida considerable en el giro del negocio. “Un buen ambiente laboral garantiza sin duda la eficiencia en los trabajadores”, esto no dice que, si tu mantienes a un grupo humano feliz, pueden llegar a lograr todas metas que se propongan juntamente con el empleador, es por lo que es necesario analizar los puntos débiles de la empresa y así poder mejorar y ofrecer mejores retribuciones laborales. Concluyendo que efectivamente la compensaciones

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” económicas y no económicas en esta empresa si tienen una conexión e influencia en la decisión de los empleados y mejorando su desempeño laboral.

Además, el autor Pacheco, (2019) con el título de su trabajo de investigación “Propuesta de mejora de la motivación laboral como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la calle derecha cuadra 1 a 9 del distrito de Huaral, 2018” para la obtención de Licenciatura en Administración por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Como objetivos de investigación fueron mejorar la motivación laboral de las mypes en los negocios relacionados a la atención al cliente en los sectores gastronómicos de Huaral. El tipo de metodología aplicado en este informe fue cuantitativo y descriptivo con diseño no experimental y transversal. En los sectores de ventas de alimentos los clientes son muy demandantes ya que exigen calidad del producto, atención amistosa y que cuenten con precios accesibles para lograr su consumo diario. Mantener a los cocineros, mozos y gerentes de del local motivados es imprescindible desarrollar métodos económicos salariales en el personal. Por consiguiente, los microempresarios de restaurante necesitan establecer beneficios extras a sus trabajadores que motiven a esforzarse en la atención a los clientes y obtendrán mejores resultados económicos porque sus comensales querrán regresar cada vez de que visiten a Huaral por el trato amable que recibieron.

Hay que mencionar también que el autor Flores, (2019) con el título “Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima – 2017” anunciado por la Universidad Autónoma del Perú para la obtención de licenciada en administración de empresas. El tipo de investigación es de tipo no experimental y de corte transversal y descriptiva. Como objetivos se planteó identificar porque los trabajadores no querían seguir formando parte de la empresa y cuanto esto podía afectar rentablemente a este rubro de negocio de atención al cliente. Este ensayo nos dice que en la empresa Atento S.A

había un gran problema en el sector humano porque los empleados que renunciaban después de poco tiempo ejerciendo labores ahí y por consecuencia la empresa tenía que gastar mayor cantidad de beneficios sociales por personas que se iban sin avisar o simplemente ya no volvían a ir pero igual como beneficiados inscritos en la planilla se tenía que desembolsar sus derechos laborales y provocando perdidas en las utilidades en la institución de call center. Cuando los empleados abandonan su puesto quiere decir que existe una desmotivación de no querer seguir formando parte de la empresa o que no se sienten cómodos con el ambiente laboral. En el rubro de calls centers es esencial generar ventas por llamadas, tener un buen trato hacia los clientes, ser pacientes y proactivos cuando se quiere ofrecer un producto o brindar información correcta. Es por lo que este centro de call center ofrece capacitaciones a sus empleados con la finalidad que quieran quedarse por mayor cantidad de tiempo que busquen ascender mediante el método de línea de carrera, pero si estas personas se retiran simplemente porque se sienten aburridos con el trato laboral no hay forma que la empresa intente retener a esos talentos. Concluyendo, que los beneficios económicos influyen en que los empleados opten por seguir quedándose en la empresa por más tiempo evitando su pronta desertión, pero para lograr esto se recomendó ofrecer mejores sueldos, beneficios extras por ventas realizadas, reconocimientos al mejor vendedor y entre más cosas que apoyen a sus trabajadores administrativos para lograr las ventas requeridas en el mes y generar mejores utilidades anuales.

El trabajo de investigación para la obtención de licenciatura en economía por Rios, (2019) titulado “Educación y Brecha Salarial de Género en el Perú” publicado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, como metodologías se utilizaron un proceso de ecuaciones de Mincer y de modelo empírico, el objetivo es encontrar la importancia de la educación salarial en los tipos de género. Muchas personas del sexo femenino buscan superar esa barrera de discriminación en diferentes tipos de trabajo que mucho suelen pensar que es

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” para hombres, se esfuerzan más en aumentar su inteligencia intelectual, buscan nuevas opciones de trabajo con mejores pagos. El aumento de sueldo puede incrementarse debido a la cantidad de estudios que posee cada persona, es decir cuanto invierten en mejores oportunidades laborales con mejores sueldos. el aumento salarial dependerá del porcentaje de población económicamente activa, en los últimos años se ha podido observar como la inmigración hacia el territorio nacional tuvo un impacto directo en el aumento de sueldo debido a que si hay un incremento en el personal de trabajo la oportunidad de tener un trabajo estable se reduce para lo cual plantearon una política monetaria expansiva para que de esta manera se pueda frenar los efectos perjudiciales dentro de la economía peruana. Finalmente se identificó con que el aumento de sueldo puede concretarse gracia a la inversión en estudios superiores de prestigiosas universidades.

El autor Ramirez, (2018) con el trabajo titulado “La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de Conecta Retail S.A Chiclayo” publicado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para la titulación en Administración de Empresas. El estudio es de metodología mixta es decir cualitativa y cuantitativa de tipo transversal con nivel correlacional y sus objetivos fueron analizar la eficiencia de los cajeros en la empresa Conecta Retail y hallar los cálculos remunerados en los cobros realizados de los cajeros. La productividad en los procesos de cobro es importante ya que en este negocio vende equipos tecnológicos como laptops, televisor, cocinas, celulares, refrigeradoras y más productos del hogar. Los empleados de caja deben cobrar de manera rápida y eficaz cuando el cliente genera la compra para reducir el tiempo de espera en la fila mientras se efectúa el proceso. Este estudio tiene como objetivos identificar las ventas por cada cajero en el local de Chiclayo y que tipo de mediciones, mejoras se pueden hacer para generar una mayor venta mensual. Finalmente se



“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” propone una mejora en los cálculos de sueldos fijos con bonificaciones por ventas con tarjeta de crédito.

Los bonos de productividad según la tesis de Cava, (2017) titulado “Los bonos por la productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el 2016” para el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo. Como objetivos tiene mostrar el impacto que tiene los bonos por productividad en los costos empresariales en el sector agrario y este estudio es de análisis teórico y práctico. En el sector agroexportador son altas debido a la gran demanda de consumidores en el mundo que buscan frutos y vegetales de calidad. Por esta razón la empresa noto un alto deficiente que tenían los trabajadores encargados de recolectar jarras de arándanos y observaron que había mucho personal para realizar una tarea. Para mejorar este sector de las empresas en el área de recursos humanos implementaron un bono por número de jarras cosechadas y además de sueldo recibirían un adicional por la cantidad que cosechen em el mes. Esto fomento a la competencia interna en los empleados encargados de las cosechas y mejorando la producción de los frutos, es así como se pudo mejorar la producción y obteniendo mejores ganancias. Los bonos deben ser entregados de manera simplificada, es decir; se deben explicar correctamente como van a ser entregados de acuerdo con sus indicadores de productividad al momento de la cosecha. Existen varias formas de entregar bonos, pueden ser mediante alimentos, bonos por contratos o bonos por permanencia entonces es así como evitas las rotaciones continuas de personal y mejorar la eficiencia en el sector humano de la organización. Concluyendo que estás medidas se tomaron ya que logró identificar la poca información que había del personal y como se sentía desmotivados por el pago y el tiempo requerido en el trabajo.

Según Caruajulca, (2020) con el título de su investigación llamado “Relación entre la compensación laboral y el nivel de productividad;Una Revisión sistematica de la literatura

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” científica entre los años 2010-2020” publicado por la Universidad Privada del Norte para obtención del título profesional en Administración esta es una investigación de revisión sistemática. Este estudio tiene como objetivos es dar a conocer la información recolectada de los años 2010-2020 sobre el nivel de productividad y la relación con las compensaciones salariales. Nos informa porque es importante conocer y mejorar el área de recursos humanos en una empresa para tener mejores beneficios como un sueldo fijo sin adicionales, bonificaciones o reconocimientos brindados por la empresa. Se menciona que las compensaciones pueden ser de manera indirecta y directa ya sea de manera espiritual, mental o física esto genera una satisfacción en el empleado y se siente apreciado por la empresa La satisfacción dentro del trabajo es esencial en un grupo de trabajo porque con esto puedes lograr muchas cosas positivas en ese grupo en específico, si no también que los salariables se sientan importantes con títulos o logros hechos por ellos mismo dentro del periodo económico de la organización. Sus remuneraciones tienen que reflejar el progreso y los buenos aspectos de la persona que los recibe ya sea que ayudo a un compañero, obteniendo títulos dentro de su grupo para tener un mejor ambiente laboral. Como resultado del estudio se pudo identificar que las condiciones, las oportunidades de ascensos, el nivel de estrés, el rango de los grupos de trabajo, la relación y comunicación de los jefes directos es importante para mantener un vínculo favorable con el empleado y ver resultados monetarios altos dentro de la empresa.

Como dice Ortiz, (2017) en su tesis de investigación para obtener el cargo de contador público “Gestión Logística y su efecto en la rentabilidad en la empresa Anita de Tello E.I.R.L Trujillo, Año 2016”, la metodología utilizada es una investigación casi experimental, de corte transversal y los objetivos fueron identificar los procedimientos logísticos para así mejorar la rentabilidad en la mencionada empresa. Este estudio se basa en el avance de la de compra y venta de productos hidrobiológicos en el mercado nacional

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” debido en su mayoría al crecimiento exponencial del rubro alimenticio volviéndose un desafío para los negocios emergentes, los cuales no han tenido una asesoría idónea de la gestión hidrolítica afectando de esta manera un impacto en su rentabilidad. Además, la gran competencia existente hace desafiante el servicio ofrecido por cada establecimiento por lo que la implementación de procedimientos eficientes se ha vuelto parte de su prioridad diaria para responder a las exigencias del mercado actual. De acuerdo con lo mencionado, la empresa estudiada mantenía dificultades de control llegando a causar sobre stocks al comprar mercadería a menor precio y no originando así que no se llegue a utilizar toda la mercadería en el tiempo estimado por lo que esta terminaba como desmedro originando pérdidas monetarias afectando la inversión y la rentabilidad. Dentro de los resultados se pudo observar cómo en un Estados Financiero proyectado al siguiente año se veía un crecimiento entorno a la rentabilidad luego de implementar la gestión de logística.

En cuanto a Nolasco, (2018) en su tesis de investigación para obtener el título en administración llamado “Apalancamiento financiero y su influencia en la rentabilidad de las medianas empresas en el distrito de Los Olivos 2018” publicada por la Universidad César vallejo, la metodología utilizada fue cuantitativa con nivel de investigación explicativa y casual de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal y como objetivos tuvo identificar si el apalancamiento financiero afecta a un negocio mype en su rentabilidad. Menciona que al ser un distrito en desarrollo se vio un incremento exponencial de mypes en los alrededores de los mercados más comerciales, sin embargo, con este crecimiento también se reflejó una falta de constancia en la rentabilidad de los mismos, originando pérdidas dentro de este sector impidiendo el desarrollo empresarial haciendo que estas empresas cierren al poco tiempo de su apertura por la falta de conocimiento sobre la parte financiera o apalancamiento financiero. Se utilizó el programa estadístico SPSS obteniendo el Alpha de Cronbach 0.812 de confiabilidad, mostrando de esta manera que existe una influencia

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” positiva entre las variables de apalancamiento financiero y rentabilidad cumpliendo la hipótesis planteada. En conclusión, que efectivamente el apalancamiento financiero si afecta positivamente a la rentabilidad de la empresa demostrando un crecimiento en su capital, pero también demuestra una disminución de liquidez.

Según Morales, (2018) menciona en su tesis para obtener el título de contador público “Propuesta de un sistema de control de inventarios para incrementar la rentabilidad de la ferretería de distribuciones Baique E.I.R.L, San Ignacio-2017” publicada por la Universidad César vallejo la metodología utilizada fue de manera cuantitativa de diseño transversal no experimental y tipo descriptiva, los objetivos fueron implementar un sistema de control de los inventarios para mejorar la rentabilidad en la ferretería. La rentabilidad de la mencionada empresa se vería afectada debido a no contar con un control de inventario a pesar del crecimiento que estuvo experimentando por lo cual se realizó una investigación utilizando como instrumento la encuesta y análisis documental arrojando como resultado un impacto en la rentabilidad en los años posteriores a la presente investigación. Por lo tanto, se recomendó el incrementar el recurso humano dentro de la empresa especializada en mantener un área de inventario actualizada con procesos adecuados al movimiento que se viene realizando para que, de esta manera, se pueda mantener un crecimiento exponencial con el paso de los años e ir viendo resultados favorables entorno a la rentabilidad.

Se debe agregar que Camac, (2019) en su tesis de investigación “la gestión de riesgo y la rentabilidad en la financiera Proempresa S.A. agencia Huánuco 2017” para obtener el título de contador público siendo publicado por la Universidad de Huánuco con tipo de estudio aplicada y descriptiva correlacional y los objetivos fueron determinar los riesgos de falta de pagos afectan a la rentabilidad en la financiera. Nos menciona que al ser la primera empresa financiadora de pequeñas y microempresas en la región la cual genera también un

riesgos de incumplimiento originando problemas en la rentabilidad al no tener una gestión adecuada para el retorno del financiamiento a las empresas, dentro de los resultados obtenidos se encontró una falta de evaluación a los clientes que venían en búsqueda de un financiamiento, por lo que al no contar con unas bases fundamentadas de ingreso por parte de ellos originaba que el endeudamiento que recibían se alargaba más de lo establecido. De esta manera se indicó que uno de sus objetivos principales se centraría en la concentración de cartera de clientes potenciales e incrementando la cantidad analistas que puedan tener un seguimiento a corto plazo y puedan ir incrementando su récord crediticio y a su vez ir capacitándose para tener la iniciativa de crear nuevas estrategias de financiamiento para futuros clientes, de esta manera se vería un retorno financiero a corto plazo incrementando la rentabilidad.

Se debe agregar que Alvarado, (2017) con el título “Sistema de costos por órdenes y su incidencia en la rentabilidad de las empresas constructoras del Perú: Caso Empresa F&C E.I.R.L Trujillo, 2016” para la obtención del título profesional de contador público de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. La metodología usada fue tipo cuantitativa y descriptivo correlacional y los objetivos fueron analizar el sistema de costos por órdenes en las ganancias de la empresa. En el rubro de construcción civil es importante siempre estar abastecido de materiales de construcción y tener una buena mano de obra por lo que a veces es difícil contabilizar los materiales que se deben usar para una obra sin la supervisión de un ingeniero o un grupo de logística. La utilización de fierros, cemento, ladrillos, maquinarias pesadas, debe ser controlada ya que el proyecto de un edificio ya cuenta con un presupuesto hasta que finalice la obra, pero a veces se utiliza más de lo que proyecto y es ahí cuando se ve afectada la rentabilidad del negocio ya que tendrías que reducir costos en otras áreas como administrativas, albañiles o cambiar el tipo de material ya planificado. Para tener un presupuesto de costos de un edificio solamente consideran planos, precios de insumos, pero

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” no suelen incluir como cuanto personal necesitas para tener el proyecto en el tiempo pactado o por cuanto tiempo vas a alquilar las maquinarias, cuanta gasolina debes usar para llevarlas hasta el lugar donde se realizará la construcción. Por estos motivos la empresa mencionada no cuenta con una buena gestión de logística y contable y sin estos no pueden tener conocimiento si su negocio aún sigue siendo rentable o debe cambiar su personal y así tener mejores ingresos a futuros.

También el autor Bendezu y Justo, (2018) con su investigación titulada “Planeamiento tributario del impuesto a la renta y la rentabilidad en las empresas constructoras del distrito de El Tambo, en el año 2016” para la obtención de su titulación de Profesional de Contador Público publicado por la Universidad Peruana de los Andes con un tipo de estudio explicativa y descriptiva correlacional y los objetivos fueron encontrar que tan importante es tener un buen planeamiento de los tributos para poder optimizar los materias y servicios que se necesitan para este tipo de negocio. El negocio de construcción civil es uno de los negocios que aportan más a la economía de un país ya que utilizan todo tipo de materia primas como arena, hierro, agua, aluminio entre más materiales y es así como puede movilizar el dinero en 66 ramas diferentes de actividades a nivel nacional. Los problemas que afronto esta empresa de construcción fueron una mala gestión administrativa y contable, desorden documentario una falta de cotizaciones de materiales, falta de documentación sustentada para efectuar los pagos tributarios mensuales y anuales lo cuales llevan a que no se utilice de manera adecuada los ingresos y egresos de la empresa. La falta de conocimiento en los pagos de impuestos y malos manejos contables pueden generar problemas de multas con la Sunat ya que ellos observan los movimientos bancarios y la falta de aportaciones de pagos tributarios o beneficios de los trabajadores como rentas de 4ta o de 5ta, salud, seguros requeridos para los albañiles. Para concluir, tener un buen planteamiento estratégico tributario influye en la rentabilidad de la empresa ya que los gastos

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” e ingresos deben ser registrados correctamente y declarados mensuales para así poder tener un control económico sobre todo lo que se necesita para elaborar un proyecto de una obra civil y que tan necesario es contar con una buena gestión y no usar documentación falsa o manipulada.

### **1.1.7. Bases Teóricas**

#### **1.1.7.1. Compensación Monetaria**

En los sectores que se encargan de implementar mejorías en el sector humano de las empresas es necesario ofrecer beneficios extras monetarios y no monetarios para mejorar la productividad en la institución. Como objetivos se propone mejorar el sistema de pagos económicos y premiar a los mejores empleados destacados en el mes o anualmente que haya demostrado sus habilidades y virtudes en grupo de trabajo. Con este estudio se quiere demostrar que si quieres obtener mejores resultados económicos es necesario ofrecer compensaciones salariales para así también poder retener a los mejores profesionales y evitar las rotaciones innecesarias de los trabajadores. La satisfacción de los empleados es muy notoria ya que se pueden identificar con el compromiso que ponen al realizar sus tareas, los bonos e incentivos adicionales del sueldo son indicadores que percibe el personal de manera muy positiva. Concluyendo que los encargados de dirigir los recursos humanos de una empresa tienen que incluir este tipo de beneficios económicos o no económicos para obtener mejores utilidades anuales (Segura, 2019)

- **Teoría de las Necesidades de Maslow:**

Esta teoría nos explica que tan importante es las habilidades de liderazgo, compromiso, el reconocimiento, la autosuperación y las relaciones sociales dentro de una organización. Esto genera motivación en el personal para obtener mejores logros a corto y largo plazo. Como todo personal que desea recibir un

reconocimiento debe mostrar habilidades de líder con su grupo influyendo así de manera positiva en sus demás compañeros. (Joya, 2019)

- **Teoría del Capital Humano:**

(Acevedo, 2019) un buen capital humano en una empresa pueden mejorar las ganancias y rentabilidad. Implica también una inversión en la educación y el desarrollo profesional influyendo así en un aumento en la remuneración en los trabajadores generando resultados favorables para la empresa porque un personal capacitado y eficiente pueden obtener mejores resultados y motivar a los demás dentro de la organización.

- **Teoría de Herzberg:**

Las empresas están obligadas a diseñar un modelo de atracción y retención para sus empleados para que estos puedan crecer dentro de ellas y que puedan superar sus expectativas a largo plazo a través de los incentivos monetarios. La teoría de Herzberg nos habla acerca de la satisfacción que tienen las personas al superarse y al ver los beneficios monetarios en las empresas. Pero también no solo debe ser de manera monetaria sino también obteniendo mejores puestos, premios o logros dentro de las organizaciones. Esto genera una gran motivación del personal y rendimiento laboral lo cual beneficia a los gerentes y jefes directos. (Madero, 2019)

### **1.1.7.2. Rentabilidad**

La rentabilidad en los hoteles se basa en el talento humano que buenos sean ofreciendo la atención a los huéspedes. La rentabilidad se basa en que referencias obtenga el hospedaje en páginas de viajeros que dejen comentarios positivos en el perfil de la empresa. La rentabilidad se basa en el servicio, áreas comunes, en la atención de los botones, cocineros, mozos y entre todo el personal que forme parte de la institución. Es indispensable tener un



buen servicio para tener mejores ganancias en este tipo de sector. Sánchez et. al (2017) La rentabilidad es el factor principal del capitalismo, si la empresa no obtiene ganancias puede entrar en problemas económicos y si no tiene una rentabilidad estable podría tener un impacto negativo en la empresa. Para obtener mejor rentabilidad es necesario tener un buen recurso de humanos capacitados y eficientes en su labor. Además, contar con clientes que paguen a tiempo los productos o servicios ofrecidos por el comerciante, se busca además reducir el tiempo de los procesos de bienes o servicios y proponerse expandirse en a nivel nacional y mejorar las negociaciones (Shaikh, 2021).

- **Teoría del Capital y Rentabilidad**

Debido a la independencia financiera y económica de las empresas existe una competencia a nivel mundial, dentro de estas se incluyen las empresas globales, transnacionales y locales. De acuerdo con la teoría de capital la estructura del capital es la combinación del financio de fondos de acciones con la contratación de la deuda , el cual se expresa en proporciones porcentuales tanto de la deuda permanente como del capital aportado. Por otro lado, existe cierta controversia con respecto a la teoría de estructura de capital y generación de beneficios, la cual permite incrementar el estudio para demostrar la misma. Sin embargo, esta fue confirmada ya que una estructura optima de capital maximizaria la generación de beneficios, por lo que complementaria el cuerpo teórico de la asociación entre la rentabilidad y la estructura de capital en las empresas. (Ramirez et.al, 2019)

- **Teoría del Crecimiento y Rentabilidad**

Con medida del crecimiento en la creación de empresas tambien viene la interrogante del manejo de las misma, por lo que el conocimiento sobre el desarrollo empresarial y la rentabilidad obtenido por las mismas tambien se

vuelven partes fundamentales para lograr los objetivos comerciales y empresariales. De acuerdo con la teoría del crecimiento y rentabilidad, se encontraron que parte de las dimensiones para el crecimiento de las ventas son influidas directamente por la gestión realizada por los comerciantes, los mismo que al tener una educación mayor en ciertos casos, se observo una variante constante, dando una mayor oportunidad a los que siguieron estudiando y llevando una adecuada gestión de acuerdo a su región. Sin embargo, ciertos comerciantes al no contar con un ingreso económico estable, estaría afectando los negocios que los mismos dirigen, debido al hecho que su nivel socioeconómico no les permite la facilidad de poder tener la preparación adecuada el cual les hace tomar decisiones de acuerdo a su experiencia el cual no brinda una visión completa del panorama en el que se encuentra su empresa.

(Daza, 2021)

### **1.1.8. Analisis de Dimensiones**

- **Remuneración**

El talento humano es clave importante para el desarrollo de pequeñas y medianas empresas para incrementar la productividad y efectividad en los resultados anuales. Además, para recompensar a los trabajadores de acuerdo con su desempeño laboral brindando ideas innovadoras, propuestas financieras, un mejor manejo de su tiempo en el horario de trabajo. Todos estos factores pueden ser recompensados mediante incrementos salariales, bonos extraordinarios y entre más premios brindados por el empleador (Simancas et al, 2018)

Los incentivos llegan a formar parte de la capacitación extra que los colaboradores se esfuerzan por obtener, debido al hecho que en el ámbito laboral no solo se valora su

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021”  
desarrollo profesional con un salario íntegro sino también a cada esfuerzo que este da por hacer un trabajo eficiente y eficaz, ya que la razón por la cual están brindando sus servicios es para obtener una bonificación que le evite un desgaste mayor al que ya realizan. Por lo general, el incentivo mayor buscado es una retribución económica, dentro de los mas comunes son unidades de producción, equipo, sueldos, bonos, méritos, comisiones, entre otros. Cada empresa es responsable de coordinar los incentivos que recibirán sus colaboradores para ver los objetivos trazados. (Dulce Airac, 2018)

- **Prestaciones y Derechos de Ley**

De acuerdo al D.L. N° 728 el cual abarca información sobre los derechos del los trabajadores en el Perú, hace mención sobre beneficios que los trabajadores deben recibir , entre estos se encuentra el poseer un contrato laboral donde sea acreditado todos sus beneficios, vacaciones y descansos remunerados, así como también, el empleador debe garantizar seguridad y salud en el ambiente laboral , de igual manera el otorgarles la facilidad de optar por seguros correspondientes de los mismos. (D.L N° 728, 2021)

- **Margen de Contribución Bruto**

El Margen de Contribución Bruto indica el excedente que da como diferencia entre los ingresos de los servicios y productos con los costos relacionados a los ingresos, de esta manera se espera que se pueda mostrar los beneficios netos. (Daza y Hoyos, 2017)

- **Margen de Contribución Operativo**

El margen de contribución operativo permitirá la toma de decisiones por parte de la gerencia, dado que los volúmenes de producción están directamente relacionados con los costos variables, los cuales se pueden se pueden identificar si tienen una mayor incidencia y visualizar el efecto que genera en la prestación de servicios. (Idme y Silva, 2020)

- **Margen de Contribución Neto**

El margen de contribución Neto se hace acreedor a el resultado de la diferencia entre el margen bruto con los costos que se le suman a su creación de los productos o servicios, ya siendo administrativos, financieros, entre otros. (Daza y Hoyos, 2017)

### 1.1.9. Analisis de los Indicadores

- **Política Salarial**

La remuneración con beneficios se aplica cuando el empleador realiza una administración adecuada de los ingresos para agradecer el trabajo de cada trabajador, incentivándolos a realizar sus labores de manera eficiente. Una persona busca una compensación total desde el primer momento que entra a formar parte de la organización y superarse profesionalmente. los beneficios pueden ser que la persona obtenga seguros, pagos de horas extras, días libres con previo aviso, vacaciones pagadas, gratificaciones extra o hasta bonificaciones. Existe una demanda psicológica por parte del empleador que no debe sobrecargar de labores a una solo persona solo con el hecho de no pagar a más empleados y esto puede generar desconformidad por parte del empleado. En conclusión, más del 50% del personal encuesta está dispuesto a cambiar de trabajo y tener una mejor calidad de vida, y prefieren conseguir mejores experiencias donde la vida laboral y el interés profesional vayan a la par de los objetivos de otras entidades económicas. (Gualavisi , 2021)

- **Paquete Salarial**

Existen diferentes tipos de observaciones con respecto al motivo por el cual unos colaboradores llegan a la meta sobre otros que se les dificultad. Es muy importante observar el área donde se desempeñan debido a que esto puede influir directamente con el desempeño. Razón por la cual se busca motivar a los trabajadores para obtener de ellos

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” un mejor rendimiento, de esta manera para identificar a los colaboradores a los cuales van a ser parte de este proceso se realizar una evaluación y se verificara el desempeño en base a los cambios que se emitieron para observar si es un constante o puede llegar a un tope de producción. Para lo cual es fundamental considerar que aspectos son los que involucran los incentivos para que de esta manera se pueda considerar a los trabajadores a los cuales va a aplicar, dentro de estos puede estar el puesto, las funciones, jefatura, metas, entre otros. (Davila et al, 2018)

- **Criterios Salariales**

Hoyos et al, (2017) Este autor con el título “Sistema de Compensación Variable para empresas en el Sector de Alimentos” publicado por la Universidad Tecnológica de Pereira, esta publicación nos menciona que la compensación variable es fundamental para controlar la productividad y eficiencia de los empleados. Una de las principales ventajas es incentivar al trabajador, evitar la presión laboral ya que el mismo personal puede decidir el tiempo necesario para realizar su actividad laboral. Por otro lado, las desventajas podrían ser tener un aumento de empleados es decir que no elaboran las funciones en los plazos determinados o puede ocurrir un exceso de trabajo simplemente porque quiere generar mejores ganancias y así afectando su salud mental. Siempre tener en cuenta que para realizar este tipo de bonificación se debe considerar características como la eficiencia y la productividad en el trabajo, solo así se podrá tener en cuenta mejor este indicador. Finalmente, la compensación variable es usada comúnmente por empresarios colombianos parpa ejercer una incentivación individual y grupal valorando los aspectos positivos del personal en la firma.

- **Política de bonificaciones**

El autor con su artículo por Basurto y Flores, (2021) El salario y las bonificaciones recibidas varían en el nivel profesional como técnicos, egresados universitarios o de institutos especializados. Como incentivos fijos que percibe un personal contratado o permanente son las gratificaciones, y vacaciones, pero a un personal solo contratado por temporadas no perciben dichos beneficios. Para poder ascender es necesario contar con estudios de especializaciones, congresos, capacitaciones, experiencias en los campos a los que se aplica y así podrían tener un sueldo de 3-5 veces más que una remuneración mensual. Como resultado el incremento salarial depende de que tan capacitado o de la misma entidad que contrata, ya que si vas solo a un lugar pequeño el presupuesto que recibe esa identidad es menos a un lugar grande de Essalud, por eso considerar si es posible aumentar el sueldo contar con una buena propuesta logística para siquiera contar con los beneficios sociales para todos los empleados.

- **Política de Gratificaciones**

Las gratificaciones son beneficios salariales que reciben los trabajadores como un pago adicional en fiestas como en los meses de Julio y Diciembre de cada año en empresas privadas y públicas. Esta remuneración adicional es un sueldo adicional en caso de empresas con Régimen General y la mitad en Régimen Mype. Los beneficiarios de estos sueldos adicionales son trabajadores con contratos indeterminados o parciales. Además, se adiciona el 9% de bonificación, lo cual esta se calcula en base a los días y meses que el empleado se haya encontrado trabajando. (Jorge y Luis, 2020)

- **Pago de Salud**

Ricardo et al, (2019) En el artículo de las “Las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos menciona que las empresas mineras deben tener un seguro de salud para los empleados por el alto riesgo en el trabajo. Las condiciones laborales son de suma

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” importancia ya que existen muchas dificultades o hechos que pueden afectar a la empresa si no se cuenta con un seguro. También es necesario contar con capacitaciones, implantar normas de seguridad para los trabajadores para así poderles informar de los beneficios de los seguros y la salud a la hora de trabajar. Por lo tanto, se suele llevar a cabo fiscalizaciones y fomentar la salud y seguridad en los empleos que se ejerzan en un ambiente de alto riesgo.

- **Pago de Subsidios**

Según Rionda Ramírez, (2001) con el artículo científico titulado “Trabajo, Remuneración y Productividad” nos menciona acerca de la remuneración promedio que percibe la población de Guanajuato, México donde la tasa de sueldos se calcula en base a la demanda del mercado y el grado de necesidad de las personas. Los sueldos justos se deben medir de acuerdo con el rendimiento del empleado y no solo basarse en el sueldo mínimo ofrecido por el mercado. Hay empresas que explotan a los trabajadores haciéndolos realizar laborales extras a la posición en la que fueron contratadas sin tener en consideración el tiempo y estrés a los que ellos pueden percibir por mencionados tratos. Es por lo que se debe determinar una medición de una cuota fija y justa en base al tipo de trabajo y a la productividad del trabajador ya sea solo por mediante prestación de servicios o alguien que sea contratado indefinidamente.

- **Pago de Compensación al tiempo de servicio**

Las CTS es un ahorro por parte de la empresa hacia el trabajador que el cual le permite mantener un dinero seguro en caso en el futuro tenga una necesidad forzosa y así no se encuentre en dificultades. Este beneficio se entrega al culminar su contrato con la empresa, también en caso de que ocurran renuncias, despidos entre otras razones. Este

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021”  
depósito solo se realiza dos veces al año en una cuenta especial en donde genera intereses  
y donde el trabajador decida ponerla en una cuenta bancaria. (Montoya, 2018)

- **Costo de Venta**

Según Erazo et al,(2021) El costo de ventas es el valor directo que se invierte para fabricar el producto final, es decir todos los costos realizados en el proceso. Es de suma importancia para las empresas ya que teniendo en cuenta los costos exactos en el negocio darán a conocer con anticipación las ganancias netas. Las empresas en el Ecuador realizan estudios del mercado para así reducir sus costos ya sea en la mano de obra o costos de materias primas. Finalmente, los beneficios de disminuir los costos de ventas son muchos, como tomar mejores decisiones, mejorar la calidad del producto, lograr cumplir las metas mensuales y mejoramiento en el mercado.

- **Gastos Administrativos**

Son aquellos gastos que se relacionan con los empleados con los sueldos, gratificaciones, CTS y bonos. Estos son sumamente esenciales en la influencia de la rentabilidad ya que estos funcionan como un incentivo para los trabajadores. Este tipo de gasto debe ser medido y de acuerdo con el cargo que ejerza la persona en la empresa o qué nivel de estudios tienen para que así puedan obtener mejores sueldos. (León y González , 2019)

- **Gasto de Venta**

Los gastos de ventas son aquellos desembolsos de dinero que no influyen directamente con el servicio o en la elaboración del producto. Estos pueden ser los salarios del personal administrativo o de ventas, pago de comisiones bancarias, bonos al personal, impuestos fuera de plazo, multas, sanciones, rentas. Estos gastos no aportan



“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021”  
directamente con el producto final sino con los gastos adicionales que generan las ventas.  
(Gonzales, 2019)

- **Utilidad Neta**

La utilidad neta es un indicador que nos muestra si existe una eficiencia en el nivel de control de costos. Siendo así, un mayor margen convierte a la empresa en una apta para transformar sus utilidades en beneficios reales. La rotación de los activos (RA) forman parte de los ingresos financieros sobre el total de activos, por lo que esto reflejaría que por cada monto de ingreso se tiene una unidad monetaria. (Barrera, 2020)

## 1.2. Formulación del problema

### Problema General

- ¿Existe un vínculo entre la gestión de compensación monetaria y la rentabilidad en la empresa Concar S.A., Lima 2021?

### Problemas Específicos

- ¿Existe un vínculo entre los incentivos con la rentabilidad de la empresa de Concar S.A., Lima 2021?
- ¿Existe un vínculo entre las prestaciones y derechos laborales con rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021?
- ¿Existe un vínculo entre la gestión de compensaciones monetarias con el margen de contribución de la empresa Concar S.A., Lima 2021?

## 1.3. Objetivos

### Objetivo general

- Determinar si existe un vínculo entre la gestión de compensación monetaria con la rentabilidad en la empresa Concar S.A, Lima 2021.

### Objetivos específicos

- Determinar si existe un vínculo entre los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021.
- Determinar si existe un vínculo entre las prestaciones y derechos legales con rentabilidad en la empresa Concar S.A., Lima 2021.

- Determinar si existe un vínculo entre la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución de la empresa Concar S.A., Lima 2021.

#### **1.4. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

- La gestión por compensaciones monetarias se vincula con la rentabilidad en la empresa Concar S.A., Lima 2021.

##### **Hipótesis específicas**

- Los incentivos se vinculan con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021.
- Las prestaciones y derechos legales se vinculan con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021.
- La gestión de la compensación monetaria se vincula con el margen de contribución neto la empresa Concar S.A., Lima 2021.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El enfoque que se dio a esta investigación es de tipo cuantitativo, por cuanto se tendrá que recolectar y cuantificar los datos para ser analizada y brindar la pregunta de investigación antes mencionada, además se utilizará la estadística a fin de establecer pautas de comportamiento en la empresa determinada. El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías con respecto al tema. Asimismo, el estudio es de alcance correlacional, ya que busca analizar la relación entre dos variables, donde en primer lugar se medirá cada una de ellas, después se cuantifican y analiza la correspondencia; el interés del alcance es conocer cómo se puede desenvolver una variable al saber el comportamiento de otra variable asociada. (Hernández et al, 2018)

El estudio presentó un diseño no experimental, el cual se lleva a cabo sin el manejo intencionado de las variables, en el cual solo se observa los fenómenos que suceden en su ambiente natural para así luego hacer un análisis de ello. En este estudio no se va a generar ninguna circunstancia, sino sólo observar lo ya existente sin provocar situaciones. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018)

## **2.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)**

### **2.2.1 Unidad de estudio**

Según Soto, (2017) la unidad de estudio se encarga de analizar el elemento y para su medición y quien es sujeto de una investigación.

En base a lo antes mencionado se establece como unidad de estudio a la empresa Concar S.A., Lima 2021, ubicada en San Isidro la cual proporcionará información para la presente investigación.

### **2.2.2 Población**

Hernández et al, (2018) menciona que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Pág.174).

En la presente investigación, la población corresponde a los 50 trabajadores aproximadamente de la empresa Concar S.A., Lima 2021 de las distintas áreas de la empresa.

### **2.2.3 Muestra**

Según Hernández et al, (2018), una muestra es un subgrupo de la población que se utiliza para recolectar datos importantes y se pretende que sea representativa de toda la población. Entre los diversos tipos de muestreos, encontramos el modelo de muestreo no probabilístico por conveniencia, que es criterio del investigador. Por lo tanto, la muestra utilizada en esta investigación son 43 trabajadores del área administrativa de la empresa Concar S.A.

## 2.2.4 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

### 2.2.4.1 Técnicas de recolección de datos (Secundarios):

Dicha Técnica está enfocada en la revisión de documentación de la organización como registros públicos, activos tangibles e intangibles y otros escritos que nos ayuden a tener una visión de cómo se encuentra la empresa actualmente (Hérmendez, Fernández, & Baptista, 2018).

- Encuesta: Utilizaremos esta técnica para recopilar información específica a través de un cuestionario elaborado previamente.

### 2.2.5 Instrumento

Se analizarán a través de Cuestionarios como instrumento, el cual constará de 25 ítems. Mediante la herramienta conocida como la escala de Likert presentaremos opciones de respuestas previamente completadas para medir las opiniones de los encuestados.

### 2.2.6 Validez

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la validez por juicio de expertos está basado en una opinión dada por personas con trayectoria en el tema, conocidos como expertos calificados, debido a que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones. Para la presente investigación, el instrumento fue validado por 3 expertos.

- MG.CPC. Eva Judith Berlanga Valdez (Docente UPN)
- MG. Edwin Mass Chavarry (Docente UPN)
- C.P. Pedro Iván Saldaña Suazo (Docente UPN)

### 2.2.7 Análisis de Datos:

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se debe informar acerca del proceso de análisis de los datos recolectados para la investigación. Por lo tanto, el proceso se ha llevado a cabo a través de los datos cuantitativos, estos serán recolectados, ordenados, resumidos, analizados y resueltos mediante método científico. Empleando la estadística descriptiva y mediante la presentación de tablas de frecuencia y porcentaje; para construir el vínculo entre la variable compensación monetaria y rentabilidad de la empresa Concar S.A.

### 2.2.8 Procedimiento

El primer procedimiento fue realizar la búsqueda minuciosa de una empresa que emplee las compensaciones monetarias como incentivos a sus colaboradores para lograr un mejor desempeño por parte de ellos, así como también, el aumentar sus ingresos de forma progresiva de acuerdo con sus metas y objetivos trazados por la misma. Así mismo, el procesar que dicha información se encuentre disponible y cuente con lo necesario para realizar la investigación de esta.

El segundo procedimiento realizado fue solicitar los permisos correspondientes con los encargados de áreas de la empresa Concar S.A., una vez teniendo la aceptación de estos, se procedió con elaborar la matriz de consistencias para lo cual se crearon los ítems para cada dimensión, de esta manera se alinea metodológicamente a la variable, la consistencia del cuestionario se aprobó de forma interna usando el Alfa de Cronbach arrojando los resultados con una alta confiabilidad.

Finalmente se envió la encuesta mediante un link con 25 ítems a los 43 trabajadores de la empresa para que fueran llenados en su totalidad, por consiguiente, la información obtenida se ingresó en el software SPSS versión 25.0, mostrando resultados estadísticos los cuales fueron la base para la formación de tablas y gráficos permitiendo explicar y validar los

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021”  
objetivos planteados. Como resultado se obtuvo que, en medida a los años, la empresa si tuvo un aumento en base a las compensaciones monetarias que la empresa brinda a sus colaboradores.

### 2.2.9 Aspectos éticos

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), las personas que forman parte de la investigación tienen derecho a estar informados sobre el tema en cuestión, los cuales estos pueden tomar la decisión de ser parte del estudio como también el negarse a ser parte, de igual manera se garantiza que su información se mantendrá en el anonimato, de esta manera se puede mantener la igualdad, dignidad humana, la libertad de expresión y la autonomía individual.



### CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para obtener los resultados de la presente investigación se aplicó un cuestionario a 43 trabajadores de la empresa Concar S.A. en el periodo 2021, para analizar si existe una relación entre la compensación monetaria y la rentabilidad de la empresa antes mencionada.

A continuación, se presenta la validez del instrumento utilizando el alfa de Cronbach.

**Tabla 1**  
**Confiabilidad del instrumento, estimada con alfa de Cronbachs**

Estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.934
95% CI lower bound	0.900
95% CI upper bound	0.958

*Fuente: Elaboración Propia*

Como se puede apreciar en la tabla 1 el alfa de Cronbachs del instrumento tiene una confiabilidad con un valor de 0.934, destacando que cuando el valor es próximo a cero se puede decir que no hay confiabilidad, mientras que cuando se aproxima a uno el instrumento es confiable y valido. Por tanto, se puede decir que existe una confiabilidad alta con un valor de alfa de Cronbach del 0.934.

- **3.1. Resultado del objetivo general: Determinar si existe un vínculo entre la gestión de compensación monetaria con la rentabilidad en la empresa Concar S.A, Lima 2021.**

**Tabla 2**  
**Estadística descriptiva de remuneraciones**

	CMR1	CMR2	CMR3	CMR4	CMR5	CMR6	CMR7
Valid	43	43	43	43	43	43	43
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.628	4.372	3.209	3.953	4.233	3.233	3.140
Std. Deviation	1.176	0.874	1.372	1.022	0.972	1.306	1.473
Minimum	1.000	1.000	1.000	2.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000

*Fuente: Elaboración Propia*

Con respecto a la compensación monetaria, como se puede apreciar en la tabla 2 una dimensión es la remuneración la cual ha sido medido con 43 encuestas validas y con 7 ítems los cuales se etiquetaron siendo: el primero **CMR1** el cual está representada por la pregunta ¿La empresa suele informar sobre la política salarial implementada?; el segundo **CMR2** el cual está representada por la pregunta ¿La empresa establece el salario por categorías de puestos?; el tercero **CMR 3** el cual está representada por la ¿La empresa suele establecer una política de aumento salarial periódico?; el cuarto **CMR4** el cual está representada por la pregunta ¿La empresa establece bandas salariales para los cargos?; el quinto **CMR5** el cual está representada por la pregunta ¿La empresa suele establecer el salario base?; el sexto **CMR6** el cual está representada por la pregunta ¿La empresa suele establecer un paquete salarial anual es atractivo?; y el séptimo **CMR7** el cual está representada por la pregunta ¿La empresa suele realizar aumentos en el salario en forma periódica?. Por consiguiente, se obtuvo que el valor promedio de **CMR1** es de 3.628; el valor promedio de **CMR2** es de 4.372; el valor promedio de **CMR3** es de 3.209; el valor promedio de **CMR4** es de 3.953; el valor promedio de **CMR5** es de 4.233; el valor promedio de **CMR6** es de 3.233; y el valor promedio de **CMR7** es de 4.140. Además, la desviación estándar de **CMR7** es de 1.473 y la desviación estándar **CMR 2** es de 0.874, los cuales representa la desviación estándar más alta y baja respectivamente.

*Tabla 3*  
*Estadística descriptiva de incentivos*

	<b>CMI1</b>	<b>CMI2</b>	<b>CMI3</b>	<b>CMI4</b>
Valid	43	43	43	43
Missing	0	0	0	0
Mean	3.488	3.163	3.465	4.465
Std. Deviation	1.279	1.446	1.486	0.882
Minimum	1.000	1.000	1.000	2.000
Maximum	5.000	5.000	5.000	5.000

*Fuente: Elaboración Propia*

Otra dimensión de la compensación monetaria se muestra en la tabla 3, la cual está relacionada con los incentivos y ha sido medida con 43 encuestas validas y con 4 ítems los cuales se etiquetaron siendo: el primero **CMI1** el cual está representado por la pregunta ¿La empresa suele establecer el pago de bonos?; el segundo **CMI 2** el cual está representado por la pregunta ¿La empresa suele establecer una política que incluye el pago de comisiones?; el tercero **CMI 3** representado por la pregunta ¿La empresa sueles establecer para sus trabajadores un pago por participación en los resultados?; y el cuarto **CMI 4** el cual está representado por la pregunta ¿La empresa suele establecer el pago de gratificaciones a sus colaboradores?. Por consiguiente, se obtuvo que el valor promedio de **CMI1** es de 3.488; el valor promedio de **CMI2** es de 3.163; el valor promedio de **CMI3** es de 3.465; y el valor promedio de **CMI4** es de 4.465. Además, la desviación estándar de **CMI3** es de 1.486 y la desviación estándar **CMI4** es de 0.882, los cuales representa la desviación estándar más alta y baja respectivamente.

Tabla 4

Estadística descriptiva de las prestaciones y derechos legales.

	<b>CMPDL1</b>	<b>CMPDL2</b>	<b>CMPDL3</b>	<b>CMPDL4</b>	<b>CMPDL5</b>
Valid	43	43	43	43	43
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.698	3.256	4.558	4.140	2.930
Std. Deviation	0.741	1.529	0.881	1.283	1.470
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000

Fuente: Elaboración Propia

Adicionalmente otra dimensión de la compensación monetaria se muestra en la tabla 4, la cual está relacionada con las prestaciones y derechos legales y ha sido medida con 43 encuestas validas y con 5 ítems los cuales se etiquetaron siendo: el primero **CMPDL1** el cual está representado por la pregunta ¿La empresa tiene establecido un seguro de salud?; el segundo **CMPDL2** el cual está representado por la pregunta ¿La empresa cuenta con subsidio de transporte?; el tercero **CMPDL3** representado por la pregunta ¿La empresa tiene establecida la compensación por tiempo de servicio?; y el cuarto **CMPDL4** el cual está representado por la pregunta ¿La empresa tiene establecido el pago de bonificación de navidad?; y el quinto **CMPDL5** el cual está representada por la pregunta ¿La empresa tiene previsto el pago de bonos de antigüedad?; Por consiguiente, se obtuvo que el valor promedio de **CMPDL1** es de 4.698; el valor promedio de **CMPDL2** es de 3.256; el valor promedio de **CMPDL3** es de 4.558; y el valor promedio de **CMPDL4** es de 4.140; y el valor promedio de **CMPDL5** es de 2.930. Además, la desviación estándar de **CMPDL1** es de 0.741 y la desviación estándar **CMPDL2** es de 1.529, los cuales representa la desviación estándar más alta y baja respectivamente.

Tabla 5

Estadística descriptiva de compensación monetaria

<b>COMPENSACION MONETARIA</b>	
Valid	43
Missing	0
Mean	3.746
Std. Deviation	0.768
Minimum	2.500
Maximum	5.000

 Fuente: *Elaboración Propia*

Por lo tanto, como se puede apreciar en la tabla 5 la compensación monetaria ponderada de la empresa Concar S.A en el periodo del 2021 tiene un valor en promedio de 3.746, destacando que el valor 1 representa que no se realiza una eficiente la gestión de la compensación monetaria, mientras que 5 representa que se realiza una eficiente gestión de las compensaciones monetarias, por ende, se puede decir que la gestión de la compensación monetaria es realizada casi siempre. Además, el valor mínimo del promedio es de 2.500 y el valor máximo del promedio es de 5; mientras que la desviación estándar es de 0.768.

Tabla 6

Estadística descriptiva de margen de contribución bruto.

	<b>RMCB1</b>	<b>RMCB2</b>	<b>RMCB3</b>
Valid	43	43	43
Missing	0	0	0
Mean	3.605	4.000	3.884
Std. Deviation	1.237	1.000	1.276
Minimum	1.000	2.000	1.000
Maximum	5.000	5.000	5.000

 Fuente: *Elaboración Propia*

Con respecto a la rentabilidad, como se puede apreciar en la tabla 6 una dimensión es el margen de contribución bruto la cual ha sido medido con 43 encuestas validas y con 3 ítems los cuales se etiquetaron siendo: el primero **RMCB1** el cual está representada por la pregunta ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuyen a

incrementar las ventas de la empresa?; el segundo **RMCB 2** el cual está representada por la pregunta ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar los procesos de ventas de la empresa?; y el tercero **RMCB 3** el cual está representada por la ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a que el colaborador se sienta comprometido y sea eficiente con relación a los costos?. Por consiguiente, se obtuvo que el valor promedio de **RMCB 1** es de 3.605; el valor promedio de **RMCB2** es de 4.000; y el valor promedio de **RMCB 3** es de 3.884. Además, la desviación estándar de **RMCB3** es de 1.276 y la desviación estándar **RMCB2** es de 1.000, los cuales representa la desviación estándar más alta y baja respectivamente.

*Tabla 7*

*Estadística descriptiva de margen de contribución operativo.*

	<b>RMCO1</b>	<b>RMCO2</b>	<b>RMCO3</b>
Valid	43	43	43
Missing	0	0	0
Mean	3.814	3.884	3.814
Std. Deviation	1.239	1.199	1.139
Minimum	1.000	1.000	1.000
Maximum	5.000	5.000	5.000

*Fuente: Elaboración Propia*

Otra dimensión de la rentabilidad se muestra en la tabla 7, la cual está relacionada con el margen de contribución operativo el cual ha sido medio con 43 encuestas validas y con 3 ítems los cuales se etiquetaron siendo: el primero **RMCO1** el cual está representada por la pregunta ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a incrementar la ganancia operativa de la empresa?; el segundo **RMCO2** el cual está representada por la pregunta ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus labores y el gasto administrativo se vea justificado?; y el tercero **RMCO3** el cual está representada por la ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus

labores y el gasto de ventas se vea justificado?. Por consiguiente, se obtuvo que el valor promedio de **RMCO1** es de 3.841; el valor promedio de **RMCO2** es de 3.884; y el valor promedio de **RMCO3** es de 3.814. Además, la desviación estándar de **RMCO1** es de 1.239 y la desviación estándar **RMCO3** es de 1.139, los cuales representa la desviación estándar más alta y baja respectivamente.

*Tabla 8*

*Estadística descriptiva de margen de contribución neto.*

	<b>RMCN1</b>	<b>RMCN2</b>	<b>RMCN3</b>
Valid	43	43	43
Missing	0	0	0
Mean	3.930	4.070	4.023
Std. Deviation	1.203	1.203	1.123
Minimum	1.000	1.000	1.000
Maximum	5.000	5.000	5.000

*Fuente: Elaboración Propia*

Adicionalmente otra dimensión de la rentabilidad se muestra en la tabla 8, la cual está relacionada con el margen de contribución neto y ha sido medido con 43 encuestas validas y con 3 ítems los cuales se etiquetaron siendo: el primero **RMCN1** el cual está representada por la pregunta ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar la utilidad neta del negocio?; el segundo **RMCN2** el cual está representada por la pregunta ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se sientan comprometidos con sus tareas y funciones, mejorando los beneficios económicos netos para la empresa?; y el tercero **RMCN3** el cual está representada por la ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar el desempeño económico financiero de la empresa?. Por consiguiente, se obtuvo que el valor promedio de **RMCN1** es de 3.930; el valor promedio de **RMCN2** es de 4.070; y el valor promedio de **RMCN3** es de 4.023. Además, la desviación estándar de **RMCN1** es de 1.203; la desviación estándar **RMCN2** es de 1.203 y la desviación estándar de **RMCN3** es de 1.123.

*Tabla 9**Estadística descriptiva de rentabilidad.*

<b>RENTABILIDAD</b>	
Valid	43
Missing	0
Mean	3.891
Std. Deviation	0.965
Minimum	1.111
Maximum	5.000

*Fuente: Elaboración Propia*

En relación con la variable de rentabilidad, como se puede apreciar en la tabla 9 rentabilidad de la empresa Concar S.A en el periodo del 2021, tiene un valor en promedio de 3.891, destacando que el valor 1 representa que no se realiza una eficiente gestión de la rentabilidad, mientras que 5 representa que se realiza una eficiente gestión de la rentabilidad, por ende, se puede decir que la empresa es eficiente en su gestión de la rentabilidad. Además, el valor mínimo del promedio es de 1.111 y el valor máximo del promedio es de 5; mientras que la desviación estándar es de 0.965.



Tabla 10

Correlación de pearson's de compensación monetaria y rentabilidad

Variable		RENTABILIDAD	COMPENSACION MONETARIA
1. RENTABILIDAD	Pearson's r	—	
	p-value	—	
2. COMPENSACION MONETARIA	Pearson's r	0.595	—
	p-value	< .001	—

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla 10 el coeficiente de correlación r-Pearson tiene un valor de 0.595, destacando que cuando es cero significa que no hay relación; mientras, que si es diferente de cero entonces si existe relación. Por tanto, el coeficiente de correlación r-Pearson tiene un valor de 0.595, lo que significa que existe una correlación positiva entre la compensación monetaria y la rentabilidad, es decir que cuando se realiza una eficiente gestión de la compensación monetaria, incrementa la rentabilidad de la empresa analizada.

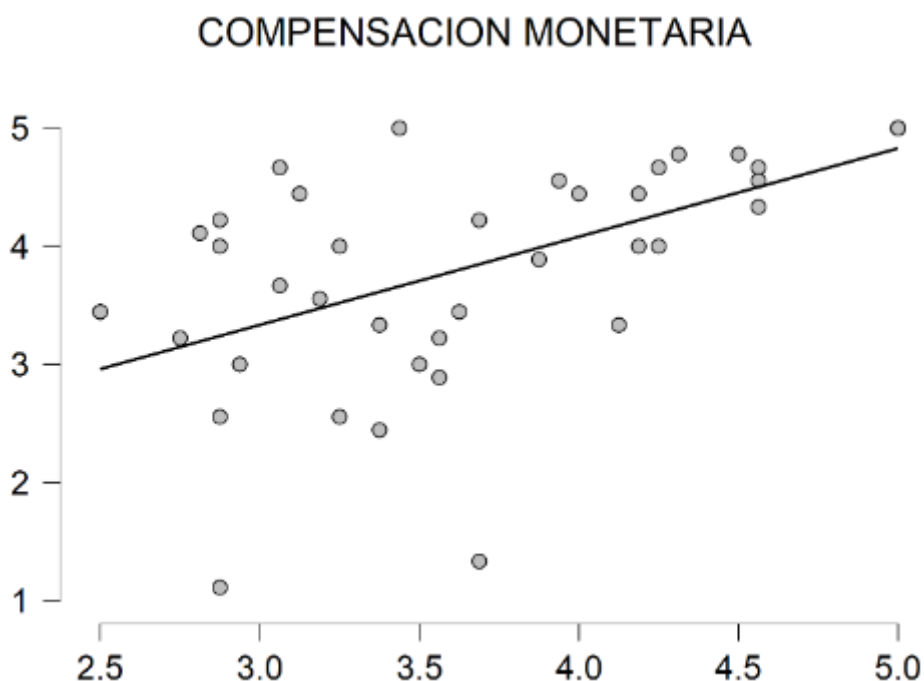


Figura 1. Compensación monetaria y rentabilidad.

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la figura 1 la compensación monetaria ubicada en el eje de las abscisas (eje horizontal) y rentabilidad ubicada en el eje de las ordenadas (eje vertical). Se puede decir, que cuando hay una eficiente gestión de la compensación monetaria, incrementa la rentabilidad en la empresa.

*Tabla 11*

*Modelo resumen de la rentabilidad.*

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>RMSE</b>
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	0.965
H <sub>1</sub>	0.595	0.354	0.339	0.785

*Fuente: Elaboración Propia*

Como se puede observar en la tabla 11 el R<sup>2</sup> o coeficiente de determinación tiene un valor de 0.354, lo cual significa que la compensación monetaria explica la varianza en la rentabilidad en 35.4%; indicando que la compensación monetaria es necesaria para mejorar la rentabilidad en la empresa.

*Tabla 12*

*Modelo de regresión y significancia*

<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
H <sub>1</sub>	Regression	13.851	1	13.851	22.494	< .001
	Residual	25.247	41	0.616		
	Total	39.098	42			

*Fuente: Elaboración Propia*

Como se puede observar en la tabla 12 el estadístico f de Fisher el cual es de 22.494, dando un valor de significancia menor a 0.001, indicando que cuando el valor de significancia es menor a 0.05 o del 5% se acepta la hipótesis de que existe relación entre la variable de la compensación monetaria y la rentabilidad.

Tabla 13

Coeficientes de compensación monetaria y rentabilidad.

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	3.891	0.147		26.448	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	1.091	0.602		1.812	0.077
	COMPENSACION MONETARIA	0.748	0.158	0.595	4.743	< .001

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en la tabla 13 el valor para formar la ecuación de regresión esta dado por el intercepto y la pendiente, es así como el intercepto o valor fijo tiene un valor de 1.091 y la pendiente o beta tiene un valor de 0.748, por lo que al tener una pendiente positiva esto indica que existe una relación positiva entre la compensación monetaria y la rentabilidad. Por consiguiente, respecto a la hipótesis general se puede decir que la compensación monetaria se relaciona de manera positiva con la rentabilidad de la empresa, dado que los resultados evidencian la relación entre ambas variables.

● **3.2. Resultado del objetivo específico 1: Determinar si existe un vínculo entre los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021.**

Tabla 14

Estadística descriptiva de incentivos

INCENTIVOS (CMI)	
Valid	43
Missing	0
Mean	3.645
Std. Deviation	0.958
Minimum	1.250
Maximum	5.000

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla 14 los incentivos (CMI) de la empresa Concar S.A en el periodo del 2021 tiene un valor en promedio de 3.645, destacando que el valor 1 representa

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” que no se realiza una eficiente gestión de los incentivos, mientras que 5 representa que se realiza una eficiente gestión de los incentivos, por ende, se puede decir que si existe una eficiente gestión de los incentivos en la empresa. Además, el valor mínimo del promedio es de 1.250 y el valor máximo del promedio es de 5; mientras que la desviación estándar es de 0.958.

*Tabla 15*  
*Correlación de pearson's de incentivos y rentabilidad.*

<b>Variable</b>	<b>RENTABILIDAD</b>	<b>CMI</b>
1. RENTABILIDAD	Pearson's r	—
	p-value	—
2. CMI	Pearson's r	0.383
	p-value	0.011

*Fuente: Elaboración Propia*

Como se puede apreciar en la tabla 15 el coeficiente de correlación r-Pearson tiene un valor de 0.383, destacando que cuando es cero significa que no hay relación; mientras, que si es diferente de cero entonces si existe relación. Por tanto, el coeficiente de correlación r-Pearson tiene un valor de 0.383, lo que significa que existe una correlación positiva entre la los incentivos y la rentabilidad, es decir que una eficiente gestión de los incentivos, mejora la rentabilidad de la empresa analizada.

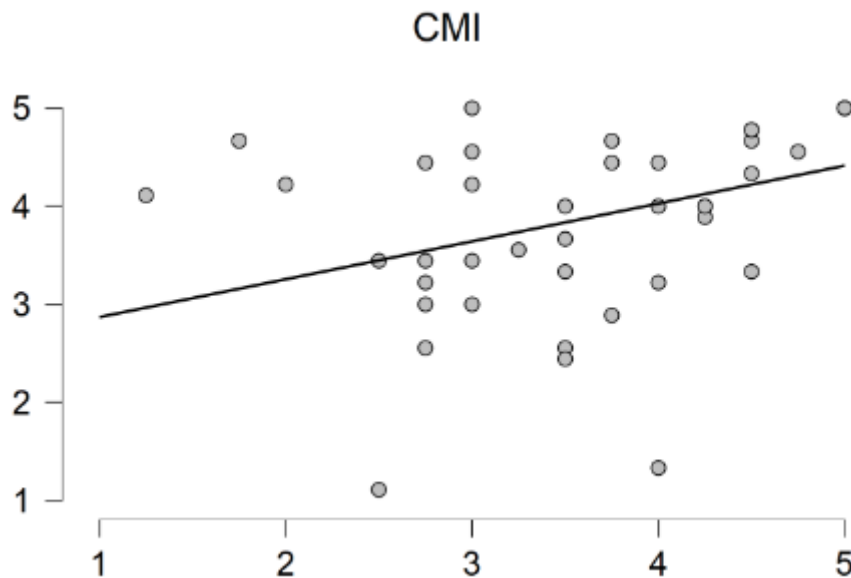


Figura 2. Incentivos y rentabilidad.  
Fuente: *Elaboración Propia*

Como se puede apreciar en la figura 2 los incentivos ubicados en el eje de las abscisas (eje horizontal) y rentabilidad ubicada en el eje de las ordenadas (eje vertical). Se puede decir, que cuando hay una eficiente gestión de los incentivos, aumenta rentabilidad en la empresa.

Tabla 16  
Modelo resumen de la rentabilidad.

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	0.965
H <sub>1</sub>	0.383	0.147	0.126	0.902

Fuente: *Elaboración Propia*

Como se puede observar en la tabla 16 el R<sup>2</sup> o coeficiente de determinación tienen un valor de 0.147, lo cual significa que los incentivos explican la varianza en la rentabilidad en 14.7%; indicando que los incentivos son necesarios para mejorar la rentabilidad en la empresa.

Tabla 17

Modelo de regresión y significancia

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	5.741	1	5.741	7.056	0.011
	Residual	33.357	41	0.814		
	Total	39.098	42			

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en la tabla 17 el estadístico f de Fisher el cual es de 7.056, dando un valor de significancia de 0.011, indicando que cuando el valor de significancia es menor a 0.05 o del 5% se acepta la hipótesis de que existe relación entre los incentivos y la rentabilidad.

Tabla 18

Coefficientes de incentivos y rentabilidad.

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	3.891	0.147		26.448	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	2.484	0.547		4.539	< .001
	CMI	0.386	0.145	0.383	2.656	0.011

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en la tabla 18 el valor para formar la ecuación de regresión esta dado por el intercepto y la pendiente, es así como el intercepto o valor fijo tiene un valor de 2.484 y la pendiente o beta tiene un valor de 0.386, por lo que al tener una pendiente positiva esto indica que existe una relación positiva entre los incentivos y la rentabilidad. Por consiguiente, respecto a la hipótesis específica se puede decir que los incentivos se relacionan de manera positiva con la rentabilidad de la empresa, dado que los resultados evidencian la relación entre ambas variables.

### 3.3. Resultado del objetivo específico 2: Determinar si existe un vínculo entre las

prestaciones y derechos legales con rentabilidad en la empresa Concar S.A., Lima 2021.

Tabla 19

Estadística descriptiva de prestaciones y derechos legales.

	<b>CMPDL</b>
Valid	43
Missing	0
Mean	3.916
Std. Deviation	0.833
Minimum	1.600
Maximum	5.000

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla 19 las prestaciones y derechos legales (CMPDL) de la empresa Concar S.A en el periodo del 2021 tiene un valor en promedio de 3.916, destacando que el valor 1 representa que no se realiza una eficiente la gestión de las prestaciones y derechos legales, mientras que 5 representa que se realiza una eficiente gestión de las prestaciones y derechos legales, por ende, se puede decir que si existe una eficiente gestión de las prestaciones y derechos legales en la empresa. Además, el valor mínimo del promedio es de 1.600 y el valor máximo del promedio es de 5; mientras que la desviación estándar es de 0.833.

Tabla 20

Correlación de pearson's de prestaciones y derechos legales y rentabilidad.

<b>Variable</b>	<b>RENTABILIDAD</b>	<b>CMPDL</b>
1. RENTABILIDAD	Pearson's r	—
	p-value	—
2. CMPDL	Pearson's r	0.497
	p-value	< .001

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla 20 el coeficiente de correlación r-Pearson tiene un valor de 0.497, destacando que cuando es cero significa que no hay relación; mientras, que si es diferente de cero entonces si existe relación. Por tanto, el coeficiente de correlación r-Pearson tiene un valor de 0.497, lo que significa que existe una correlación positiva entre las

prestaciones y derechos legales con la rentabilidad, es decir que una gestión eficiente de las prestaciones y derechos legales mejora la eficiencia de la rentabilidad de la empresa analizada.

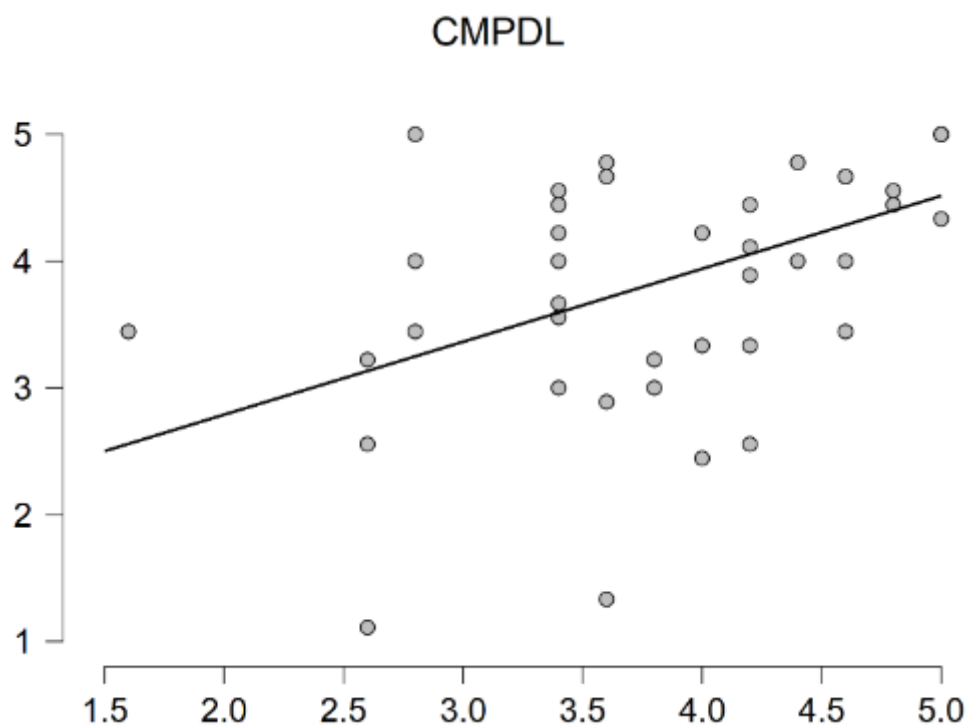


Figura 3. Prestaciones y derechos legales con rentabilidad.

Fuente: *Elaboración Propia*

Como se puede apreciar en la figura 3 las prestaciones y derechos legales ubicada en el eje de las abscisas (eje horizontal) y rentabilidad ubicada en el eje de las ordenadas (eje vertical). Se puede decir, que cuando se realiza una eficiente gestión de las prestaciones y derechos legales, aumenta la rentabilidad en la empresa.

Tabla 21

Modelo resumen de la rentabilidad.

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	0.965
H <sub>1</sub>	0.497	0.247	0.228	0.848

Fuente: *Elaboración Propia*



Como se puede observar en la tabla 21 el  $R^2$  o coeficiente de determinación tiene un valor de 0.247, lo cual significa que las prestaciones y derechos legales explica la varianza en la rentabilidad en 24.7%; indicando que la gestión eficiente de las prestaciones y derechos legales son necesarias para mejorar la rentabilidad en la empresa.

*Tabla 22*

*Modelo de regresión y significancia*

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
H <sub>1</sub> Regression	9.646	1	9.646	13.427	< .001
Residual	29.453	41	0.718		
Total	39.098	42			

*Fuente: Elaboración Propia*

Como se puede observar en la tabla 22 el estadístico f de Fisher el cual es de 13.427, dando un valor de significancia menor a 0.001, indicando que cuando el valor de significancia es menor a 0.05 o del 5% se acepta la hipótesis de que existe relación entre las prestaciones y derechos legales con la rentabilidad.

*Tabla 23*

*Coefficientes de prestaciones y derechos legales y rentabilidad.*

<b>Model</b>	<b>Unstandardized</b>	<b>Standard Error</b>	<b>Standardized</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
H <sub>0</sub> (Intercept)	3.891	0.147		26.448	< .001
H <sub>1</sub> (Intercept)	1.638	0.628		2.607	0.013
CMPDL	0.575	0.157	0.497	3.664	< .001

*Fuente: Elaboración Propia*

Como se puede observar en la tabla 23 el valor para formar la ecuación de regresión esta dado por el intercepto y la pendiente, es así como el intercepto o valor fijo tiene un valor de 1.638 y la pendiente o beta tiene un valor de 0.575, por lo que al tener una pendiente positiva esto indica que existe una relación positiva entre las prestaciones y derechos legales con la rentabilidad. Por consiguiente, respecto a la hipótesis específica se puede decir las

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021”  
prestaciones y derechos legales se relaciona de manera positiva con la rentabilidad de la empresa, dado que los resultados evidencian la relación entre ambas variables.

**3.4. Resultados del objetivo específico 3:** Determinar si existe un vínculo entre la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución de la empresa Concar S.A., Lima 2021.

*Tabla 24*  
*Estadística descriptiva de margen de contribución neto.*

	<b>RMCN</b>
Valid	43
Missing	0
Mean	4.008
Std. Deviation	1.080
Minimum	1.000
Maximum	5.000

*Fuente: Elaboración Propia*

Como se puede apreciar en la tabla 24 el margen de contribución neto (RMCN) de la empresa Concar S.A en el periodo del 2021 tiene un valor en promedio de 4.008, destacando que el valor 1 representa que no se realiza una eficiente la gestión del margen de contribución neto, mientras que 5 representa que, si se realiza una eficiente gestión del margen de contribución neto, por ende, se puede decir que si existe una eficiente gestión del margen de contribución neto en la empresa. Además, el valor mínimo del promedio es de 1.000 y el valor máximo del promedio es de 5; mientras que la desviación estándar es de 1.080.

*Tabla 25*  
*Correlación de pearson's de compensación monetaria y margen de contribución neto.*

<b>Variable</b>	<b>RMCN</b>	<b>COMPENSACION MONETARIA</b>
1. RMCN	Pearson's r	—

Variable		RMCN	COMPENSACION MONETARIA
	p-value	—	
2. COMPENSACION MONETARIA	Pearson's r	0.545	—
	p-value	< .001	—

Fuente: *Elaboración Propia*

Como se puede apreciar en la tabla 25 el coeficiente de correlación r-Pearson tiene un valor de 0.545, destacando que cuando es cero significa que no hay relación; mientras, que si es diferente de cero entonces si existe relación. Por tanto, el coeficiente de correlación r-Pearson tiene un valor de 0.545, lo que significa que existe una correlación positiva entre la compensación monetaria y el margen de contribución neto, es decir que la gestión eficiente de la compensación monetaria mejora el margen de contribución neto de la empresa analizada.

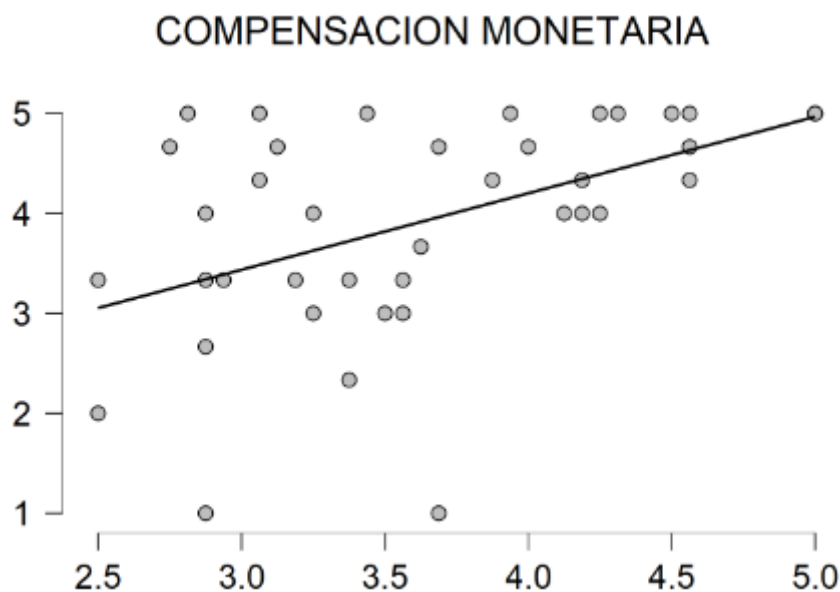


Figura 4. Compensación monetaria y margen de contribución neto.

Fuente: *Elaboración Propia*

Como se puede apreciar en la figura 4 la compensación monetaria ubicada en el eje de las abscisas (eje horizontal) y el margen de contribución neto ubicada en el eje de las

ordenadas (eje vertical). Se puede decir, que cuando se realiza una eficiente gestión de la compensación monetaria, aumenta margen de contribución neto de la empresa.

*Tabla 26*

*Modelo resumen de margen de contribución neto.*

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>RMSE</b>
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	0.965
H <sub>1</sub>	0.497	0.247	0.228	0.848

*Fuente: Elaboración Propia*

Como se puede observar en la tabla 26 el R<sup>2</sup> o coeficiente de determinación tiene un valor de 0.247, lo cual significa que la compensación monetaria explica la varianza en el margen de contribución neto en 24.7%; indicando que la compensación monetaria es necesaria para mejorar el margen de contribución neto en la empresa.

*Tabla 27*

*Modelo de regresión y significancia*

<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
H <sub>1</sub>	Regression	9.646	1	9.646	13.427	< .001
	Residual	29.453	41	0.718		
	Total	39.098	42			

*Fuente: Elaboración Propia*

Como se puede observar en la tabla 27 el estadístico f de Fisher el cual es de 13.427, dando un valor de significancia menor a 0.001, indicando que cuando el valor de significancia es menor a 0.05 o del 5% se acepta la hipótesis de que existe relación entre la variable de la compensación monetaria y el margen de contribución neto.

Tabla 28

Coeficientes de compensación monetaria y margen de contribución neto.

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	3.891	0.147		26.448	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	1.638	0.628		2.607	0.013
	CMPDL	0.575	0.157	0.497	3.664	< .001

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar en la tabla 28 el valor para formar la ecuación de regresión esta dado por el intercepto y la pendiente, es así como el intercepto o valor fijo tiene un valor de 1.091 y la pendiente o beta tiene un valor de 0.748, por lo que al tener una pendiente positiva esto indica que existe una relación positiva entre la compensación monetaria y el margen de contribución neto. Por consiguiente, respecto a la hipótesis específica se puede decir que la compensación monetaria se relaciona de manera positiva con el margen de contribución neto de la empresa, dado que los resultados evidencian la relación entre ambas variables.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### *Discusión General*

En cuanto a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se acepta la hipótesis general de que la gestión de compensaciones monetarias se vincula con la rentabilidad de la empresa Concar S.A en el año 2021, lo cual se asocia con lo sostenido por (Montesinos & Moya, 2018), quienes señalaron que las compensaciones monetarias en una empresa de servicios son importantes para los negocios que deseen obtener una rentabilidad favorable ya que se debe realizar un esquema de productividad de acuerdo con las ventas de cada proyecto realizado.

### *Discusión Específica 1*

Por otro lado, de acuerdo con la hipótesis específica los incentivos se vinculan con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021, lo cual tiene relación con los hallazgos elaborados por Flores (2019) quien indica que el establecer incentivos monetarios y no monetarios por el logro de metas organizacionales a corto o mediano plazo, favorece el compromiso de los colaboradores para con los objetivos empresariales, lo cual incrementa su productividad en el cumplimiento de tareas y funciones, por lo que mejora el desempeño del negocio y con ello la rentabilidad.

### *Discusión Específica 2*

Por otra parte, con respecto a la hipótesis específica las prestaciones y derechos legales se vinculan con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021, esta guarda relación con los resultados presentados en el estudio científico llevado a cabo por Pacheco

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021” (2019) quien destacó la importancia que tiene en una empresa considerar el pago de los beneficios legales que le corresponden a los colaboradores de acuerdo al salario, tipo de trabajo, tiempo de servicio, así como aquellos beneficios legales asociados con la maternidad, paternidad y salud de acuerdo a ley, puesto que eso genera que el colaborador se sienta comprometido con las labores y tareas que desarrolla de acuerdo a su puesto de trabajo, logrando realizarlas de forma eficiente y eficaz; lo cual genera un impacto positivo en la rentabilidad del negocio

### ***Discusión Específica 3***

Finalmente de acuerdo a la hipótesis específica la gestión de la compensación monetaria se vincula con el margen de contribución neto de la empresa Concar S.A., Lima 2021 esta se relaciona con los resultados hallados en la investigación científica elaborada por Rios (2019) quien destaca que una empresa al llevar a cabo una adecuada gestión de la compensación monetaria a sus trabajadores, otorgándole salarios, beneficios e incentivos de acuerdo al desempeño de sus tareas y funciones dentro de la organización, favorece el logro efectivo de los objetivos de la compañía, lo cual genera un impacto positivo en las ganancias netas del negocio, así como mejora el desempeño económico financiero de la empresa.

### ***Conclusión General***

La presente investigación llegó a la conclusión que la gestión de compensación monetaria se vincula con la rentabilidad de la empresa Concar S.A en el año 2021, debido a que se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson  $r$  de 0.595, lo que indica que existe un vínculo positivo entre la compensación monetaria y la rentabilidad de la empresa analizada, es decir que al establecer una eficiente gestión la compensación monetaria de los salarios y beneficios legales para con los colaboradores, estos realizan sus

“La Gestión de Compensaciones Monetarias y su Relación con la Rentabilidad de la empresa Concar S.A, Lima 2021”  
tareas y funciones de forma eficiente, lo cual ayudan a lograr los objetivos organizacionales de forma efectiva, generando una mejora en la rentabilidad de la empresa.

### ***Conclusión Especifica 1***

Por otra parte de acuerdo al primer objetivo específico el cual está relacionado con los incentivos y la rentabilidad de la empresa Concar S.A en el año 2021, se llega a la conclusión de que se existe un vínculo positivo entre las variables antes mencionadas, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson  $r$  de 0.383 lo cual indica que existe un vínculo positivo entre los incentivos y la rentabilidad de la empresa analizada, es decir a medida que aumentan o se mejoran los incentivos tanto monetarios como no monetarios para los colaboradores de acuerdo a las labores que realizan en su puesto de trabajo, ellos llevan a cabo sus tareas y funciones de forma efectiva, lo cual mejora la rentabilidad de la organización.

### ***Conclusión Especifica 2***

Por otro lado, de acuerdo con el segundo objetivo planteado sobre las prestaciones y derechos legales y la rentabilidad de la empresa Concas S.A en el año 2021, se llega a la conclusión de que existe un vínculo entre ambas variables debido a que el coeficiente de correlación de Pearson  $r$  es de 0.497, lo que indica que existe un vínculo positivo entre las prestaciones y derechos legales y la rentabilidad de la empresa analizada, es decir cuando la empresa cumple con el pago de los beneficios sociales que por ley le corresponde a sus trabajadores, teniendo en cuenta las tareas y funciones que realiza en su puesto de trabajo, el tiempo de servicio, el cargo que ocupa en la organización, los trabajadores se comprometen con sus labores y cumplen las expectativas de la organización para el logro de los objetivos empresariales, mejorando la rentabilidad del negocio..

### ***Conclusión Especifica 3***



Finalmente, de acuerdo con el tercer objetivo relacionado con la gestión de la compensación monetaria y el margen de contribución neto de la empresa Concar S.A. en el año 2021, se llega a la conclusión de que existe un vínculo entre ambas variables, puesto que el coeficiente de correlación de Pearson  $r$  es de 0.545 lo que indica que existe un vínculo positivo entre la gestión de compensación monetaria y el margen de contribución neto de la empresa analizada, es decir que cuando mejora la gestión de las compensaciones monetarias en relación con los salarios, bonificaciones y beneficios que por ley le corresponde a los colaboradores, estos mejoran su productividad en el desarrollo y cumplimiento de las tareas, funciones, que su puesto amerita, por lo que el desempeño de la organización mejora y con ello las ganancias netas de la empresa.

## Referencias

- Acevedo, A. (2019). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis., *Universidad Católica del Nort*, 09, 2-14. Obtenido de file:///C:/Users/pieri/Downloads/yairbocanegrag,+1018-4288-1-CE.pdf
- Alvarado, H. R. (2017). *Sistema de costos por ordenes y su incidencia en la rentabilidad de las empresas constructoras del Perú: Caso Empresa F&C E.I.R.L Trujillo, 2016*. Chimbote, Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/491>
- Anzola, O. L. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica*, 17(1), 3-9. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64754595004>
- Barahona, J. F., & Calderón, H. (2017). La actitud del vendedor ante las innovaciones tecnológicas y su influencia en su desempeño en las ventas. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* 2017,27(66), 29-39. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81853737003>
- Barragán, M. A. (2018). *Comparativa de la rentabilidad financiera de las empresas de la Economía del Bien Común en España y las empresas del sector*. Sevilla, España: Universidad de Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/85658>
- Barrera, J. (2020). Análisis de correlación entre los indicadores financieros de eficiencia administrativa y margen de utilidad neta en las empresas de Colombia. *Quántica. Ciencia con impacto social*. Obtenido de <https://revistacuantica.com/index.php/rcq/article/view/8/21>
- Basurto, J., & Flores, M. (2021). *Propuesta metodológica para el análisis de los incentivos monetarios y no monetarios del área del talento humano en Instituciones Particulares de Educación Media en la ciudad de Guayaquil mediante el uso de herramientas informáticas*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16201>
- Bendezu, J., & Justo, E. A. (2018). *Planeamiento tributario del impuesto a la renta y la rentabilidad en las empresas constructoras del distrito de El Tambo, en el año 2016*.

Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/489>

Caicedo, A. (2020). *Análisis del Sistema de Compensación Salarial en la Dirección Provincial del Ministerio del Ambiente de Esmeraldas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas-Ecuador. Obtenido de <https://181.39.85.171/bitstream/123456789/2213/1/CAICEDO%20HURTADO%20OABIGAIL%20VALENTINA%20.pdf>

Camac, J. C. (2019). *LA GESTIÓN DEL RIESGO Y LA RENTABILIDAD EN LA FINANCIERA PROEMPRESA S.A AGENCIA HUÁNUCO 2017*. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1645>

Caruajulca, E. (2020). *Relación entre Compensación Laboral y el Nivel de Productividad: Una Revisión Sistemática de la Literatura Científica Entre los Años 2010-2020*. Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27155/Trabajo%20de%20Investigaci%3%b3n2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cava, A. C. (2017). *Los bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el año 2016*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8926>

Costa, F., Fontanini, F., Mazzola, C., & Mendez, M. (2017). *LA RENTABILIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA INFLUENCIA DEL NIVEL DE CRÉDITOS HIPOTECARIOS Y EXCEDENTES AGROPECUARIOS. UN ANÁLISIS A TRAVÉS DE LOS ESTADOS CONTABLES PARA LOS AÑOS 2005-2016*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Argentina de la Empresa. Obtenido de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/5862>

D.L N° 728. (2021).

Davila, S., Herrera, C., & León, S. (2018). *ESTILOS DE LIDERAZGO DE SUPERVISORES Y DESEMPEÑO DE LA FUERZA DE VENTAS: EVIDENCIA DE UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES EN PERU*. Obtenido de

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2198/Stephanie\\_Tesis\\_maestria\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2198/Stephanie_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Daza, J. (2021). *Crecimiento Empresarial y su Influencia Sobre la Rentabilidad en las Empresas de la Cámara de Industria de Huaycán Peru*. Obtenido de <http://dfe.cucea.udg.mx/index.php/dfe/article/view/98>

Dulce Airac, R. (2018). Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad provincial del Santa, 2018. Obtenido de [http://lareferencia.org/vufind/Record/PE\\_e0dc430e62af2b25b552da52a808ac8e](http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_e0dc430e62af2b25b552da52a808ac8e)

Erazo, C. M., Robles, D., & Cifuentes, L. (2021). Auditoría integral en inventarios y costos de ventas en negocios del Cacao Ecuatoriano. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 1-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276030/28068276030.pdf>

Flores, I. P. (2019). *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima – 2017*. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/845>

Garrido, A. (2020). *ESTUDIO DE MERCADO DE LOS SEGUROS DE VIDA EN CHILE: ESTRUCTURA*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179401/Estudio-de-mercado-de-los-seguros-de-vida-en-Chile-estructura-caracteristicas-desempe%c3%bl0-evolucion-y-rentabilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gaytán, J. (2020). El plan de negocios y la rentabilidad. *Mercados y Negocios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5718/571864273008/571864273008.pdf>

Gonzales, J. (2019). *¿Quién se llevó mi gasto? La ley, la SUNAT o lo perdí yo*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=aG-hDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=articulos+de+gasto+de+venta&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=aG-hDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=articulos+de+gasto+de+venta&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Gualavisi , F. (2021). *Diseño de una política salarial a partir de la valoración por puntos de los cargos técnicos de una firma auditora en la ciudad de Quito, en el periodo 2019-2020*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8110>

- Hernández, M. (2017). *Factores que intervienen en la rentabilidad de las empresas españolas: estudio descriptivo de cinco grandes empresas*. Sevilla, España: Universidad de Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/68342>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. Sexta Edición). (M. Toledo Castellanos, J. Mares Chacón, M. Rocha Martínez, & Z. García García, Edits.) México D.F, México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hoyos, J. E., Restrepo, L. E., & Estrada Mejía, S. (2005). SISTEMA DE COMPENSACIÓN VARIABLE PARA EMPRESAS DEL SECTOR DE ALIMENTOS. *Scientia Et Technica* 2005, XI(29), 63-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=84911948024>
- Idme, L., & Silva, J. (2020). *Programación lineal para optimizar el margen de contribución de la Empresa Productos Alimentarios Misky SAC 2019*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3691>
- Joya, B. (2019). El liderazgo y su Relación entre las necesidades y motivaciones de las Personas. *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21307/JoyaMartinezBryanCamilo2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León , R., & González , J. (2019). Cumplimiento de las normas tributarias de los gastos administrativos, ventas y financieros y su impacto en los excedentes para los socios de la cooperativa de transporte. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2750>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext)
- Miranda, J. (2018). *Administración de la Compensación y el Desempeño laboral en la Empresa Newrest Perú S.A.C*. Callao. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25823/Miranda\\_EJM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25823/Miranda_EJM.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Montesinos, L., & Moya, S. (2018). *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625894>
- Montoya, L. (2018). La compensación por Tiempo de Servicios en el Perú. *Boletín Informativo Laboral, N°82*. Obtenido de [http://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo\\_V2.pdf](http://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf)
- Mora, S. E. (2020). *Producción y rentabilidad de caña de azúcar en tres suelos a lo largo de una pendiente en el Valle aluvial del Río Cauca*. Palmira, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78935>
- Morales, J. K. (2018). *Propuesta de un sistema de control de inventarios para incrementar la rentabilidad de la ferretería distribuciones Baique E.I.R.L., San Ignacio - 2017*. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26554>
- Nolasco, D. E. (2018). *Apalancamiento financiero y su influencia en la rentabilidad de las Mypes en el distrito de Los Olivos 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25218>
- Ortiz, E. M. (2017). *Gestión logística y su efecto en la rentabilidad en la empresa Anita de Tello E.I.R.L. Trujillo. Año 2016*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9973>
- Pacheco, R. P. (2019). *Propuesta de mejora de la motivación laboral como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la calle derecha cuadra 1 a 9 del distrito de Huaral, 2018*. Chimbote, Perú: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15240>

- Quispe, M. L. (2022). *Financiamiento y rentabilidad de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A en el contexto de la crisis sanitaria periodo 2018-2021*. Univerisidad César Vallejo. Lima- Perú: Univerisidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84943/Quispe\\_QML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84943/Quispe_QML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramirez, R. (2018). *La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de Conecta Retail S.A. Chiclayo*. Chiclayo, Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1787>
- Ramirez, V., Vicente, E., Ríos, M., Fabián, L., & Bustamante, Y. (2019). Teorías sobre estructura de capital y rentabilidad en las compañías. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17306>
- Ramos, J. R. (2021). *CONTROL INTERNO Y LA RENTABILIDAD DE LA*. Lima-Perú: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1704/RAMOS%20HUAPAYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rionda Ramírez, J. I. (2001). Trabajo, remuneración y productividad (Cómo establecer la cuota de remuneración justa al trabajo en base a su productividad marginal). *Acta Universitaria* 2001, 11 (2), 35-43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41611204>
- Rios, P. O. (2019). *Educación y brecha salarial de género en el Perú*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14943>
- Sánchez, D. P., Maldonado, M. C., Martínez, L. D., & Graciela, L. (2017). Rentabilidad de hoteles boutique explicada desde la experiencia memorable. *El periplo sustentable*, (33), 81-104. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-90362017000200081](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200081)

- Segura, M. (2019). Operaciones vinculadas y rentabilidad de la empresa A.Hatrodt Perú S.A.C, 2016-201. 74-84. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1022/1547>
- Shaikh, A. (2021). Capital y ganancia. *Trimestre Económico*, *LXXXVII(1)(345)*, 205-246. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31364897007>
- Simancas, R. A., Sarmiento, A. d., Garcés, L. F., & Hernández, H. G. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, *23(82)*, 377-391. Obtenido de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29056115008>
- Soto, D. (2017). *Academia*. Obtenido de Unidad de Estudio: [https://www.academia.edu/9717989/UNIDAD\\_DE\\_ESTUDIO?auto=download](https://www.academia.edu/9717989/UNIDAD_DE_ESTUDIO?auto=download)
- Torres, F. A. (2018). *Análisis comparativo del costo de capital y la rentabilidad del activo en las Mipymes bogotanas comerciales: 2011-2015*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/68790>



## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA Y CRONOGRAMA

#### “LA GESTIÓN DE COMPENSACIONES MONETARIAS Y SU RELACIÓN CON LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA CONCAR S.A. LIMA 2021”

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Metodología
¿Existe un vínculo entre la gestión de compensación monetaria y la rentabilidad en la empresa Concar S.A., Lima 2021?	Determinar si existe un vínculo entre la gestión de compensación monetaria con la rentabilidad en la empresa Concar S.A, Lima 2021.	H1: La gestión por compensaciones monetarias se vincula con la rentabilidad en la empresa Concar S.A., Lima 2021.	<b>Variables:</b>  Compensaciones monetarias  Rentabilidad  <b>Tipo de investigación:</b>  - Según su enfoque: Cuantitativo
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específicas	

<p><b>P1:</b> ¿Existe un vínculo entre los incentivos con la rentabilidad de la empresa de Concar S.A., Lima 2021?</p> <p><b>P2:</b> ¿Existe un vínculo entre las prestaciones y derechos laborales con rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021?</p> <p><b>P3:</b> ¿Existe un vínculo entre la gestión de compensaciones monetarias con el margen de contribución de la empresa Concar S.A., Lima 2021?</p>	<p><b>O1:</b> Determinar si existe un vínculo entre los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021.</p> <p><b>O2:</b> Determinar si existe un vínculo entre las prestaciones y derechos legales con rentabilidad en la empresa Concar S.A., Lima 2021</p> <p><b>O3:</b> Determinar si existe un vínculo entre la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución de la empresa Concar S.A., Lima 2021.</p>	<p><b>H1:</b> Los incentivos se vinculan con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021</p> <p><b>H2:</b> Las prestaciones y derechos legales se vinculan con la rentabilidad de la empresa Concar S.A., Lima 2021.</p> <p><b>H3:</b> La gestión de la compensación monetaria se vincula con el margen de contribución neto la empresa Concar S.A., Lima 2021.</p>	<p>- Según su alcance: Correlacional</p> <p>- Según su diseño: No experimental</p> <p>- Muestra: 43 trabajadores de la empresa Concar. S.A.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de recolección y análisis de datos:</b></p> <p>- Encuestas con 25 Items a los trabajadores de la empresa Concar S.A.</p>
---	--	--	--

**MATRIZ DE OPERACIONALIDAD**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	OPERACIONALIZACIÓN	
			INDICADORES	ITEM
<b>Variable X:</b>  <b>Compensaciones monetarias</b>	El concepto de compensaciones no solo está asociado a los sueldos, salarios, bonos e incentivos, pues la remuneración total las incluye. Debido a ello, es importante señalar la relevancia en el tema de pagos enfocados a los empleados que realizan las distintas actividades	Remuneraciones	Políticas salariales y beneficios salariales  Paquete salarial  Criterios salariales	1. ¿La empresa suele informar sobre la política salarial implementada?  2. ¿La empresa establece el salario por categorías de puestos?  3. ¿La empresa suele establecer una política de aumento salarial periódico?  4. ¿La empresa establece bandas salariales para los cargos?  5. ¿La empresa suele establecer el salario base?

<p>operacionales de la compañía. Asimismo, la variable antes mencionada también se relaciona con pagos que no necesariamente son extrínsecas los cuales se materializan en el dinero, sino que pueden ser compensaciones intrínsecas las cuales buscan mejorar la calidad de vida del colaborador. (Madero, 2016).</p>			<p>6. ¿La empresa suele establecer un paquete salarial anual es atractivo?</p> <p>7. ¿La empresa suele realizar aumentos en el salario en forma periódica?</p>
	Incentivos	<p>Política de bonificaciones</p> <p>Política de gratificaciones</p>	<p>8. ¿La empresa suele establecer el pago de bonos?</p> <p>9. ¿La empresa suele establecer una política que incluye el pago de comisiones?</p> <p>10. ¿La empresa suele establecer para sus trabajadores un pago por participación en los resultados?</p>

				11. ¿La empresa suele establecer el pago de gratificaciones a sus colaboradores?
		Prestaciones y Derechos de Ley	Pago de Salud Pago de subsidios Pago de compensación al tiempo de servicio	12. ¿La empresa tiene establecido un seguro de salud?  13. ¿La empresa cuenta con subsidio de transporte?  14. ¿La empresa tiene establecida la compensación por tiempo de servicio?  15. ¿La empresa tiene establecido el pago de bonificación de navidad?  16. ¿La empresa tiene previsto el pago de bonos de antigüedad?

<b>Variable Y: Rentabilidad</b>	la otra variable la cual está relacionada con la rentabilidad se define como la acción económica de una serie de procesos, recursos humanos y financieros con el objetivo de tener resultados, así como la optimización y desarrollo de capacidades asociadas a la adecuada inversión de los activos de la empresa. En otras palabras, también se relacionar con la eficiencia o rendimiento de los fondos del negocio para	Margen de contribución bruto	Costo de Ventas	17. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuyen a incrementar las ventas de la empresa?  18. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar los procesos de ventas de la empresa?  19. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a que el colaborador se sienta comprometido y sea eficiente con relación a los costos?
		Margen de contribución operativo	Gastos administrativos  Gastos de ventas	20. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a incrementar la ganancia operativa de la empresa?

	incrementar el valor y mejorar la competitividad dentro del sector donde se desempeña de acuerdo al manejo de sus recursos. (Daza, 2016; Ccaccya, 2015)			21. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus labores y el gasto administrativo se vea justificado?  22. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus labores y el gasto de ventas se vea justificado?
		Margen de contribución neto	Utilidad Neta	23. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar la utilidad neta del negocio?  24. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se sientan comprometidos con sus tareas y

				<p>funciones, mejorando los beneficios económicos netos para la empresa?</p> <p>25. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar el desempeño económico financiero de la empresa?</p>
--	--	--	--	---



## Estados Financieros Concar S.A

Figura 5: Estados de Resultados Integrales

CONCAR S.A.

### ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES

Nota	Por el período terminado al cierre del		
	Dic-18	Dic-19	Dic-20
	0	0	0
Ingresos por actividades de construcción	-	-	-
Ingresos por servicios prestados	260,468	307,030	452,348
Ingresos de inmuebles y venta de bienes	-	-	-
	<u>260,468</u>	<u>307,030</u>	<u>452,348</u>
Costo de actividades de construcción	-	-	-
Costo de servicios prestados	(264,077)	(269,565)	(415,765)
Costo de venta de inmuebles y bienes	-	-	-
	<u>(264,077)</u>	<u>(269,565)</u>	<u>(415,765)</u>
<b>Utilidad bruta</b>	<b>(3,609)</b>	<b>37,465</b>	<b>36,583</b>
Gastos administrativos	26 (7,950)	(17,830)	(24,523)
Otros ingresos	28 11,760	-	2
Otros egresos	28 -	(30,863)	-
Ingresos por venta de inmuebles, maquinaria y equipo	28a 80	36	4
Costos por venta de inmuebles, maquinaria y equipo	28a (52)	(7)	(3)
Ingresos por venta de inversiones	28b -	-	-
Costo por venta de inversiones	28b -	-	-
Otras ganancias	29 -	-	-
Otras pérdidas	29 -	-	-
Ganancia en combinación de negocios	-	-	-
<b>Utilidad de operación</b>	<b>229</b>	<b>(11,199)</b>	<b>12,063</b>
Gastos financieros	27 (424)	(225)	(1,072)
Ingresos financieros	27 108	336	312
Gastos por Diferencia en cambio	(1,577)	(2,159)	(3,084)
Ingresos por Diferencia en cambio	1,303	1,556	1,121
Participación en las ganancias o pérdidas en asociadas y negocios conjuntos	-	-	-
<b>Utilidad antes de impuesto a la renta</b>	<b>(361)</b>	<b>(11,691)</b>	<b>9,340</b>
Impuesto a la renta corriente	(3,362)	(11,059)	(7,493)
Impuesto a la renta diferido	(6,816)	884	572
Utilidad / pérdida del año de Operaciones Continuas	<b>(10,539)</b>	<b>(21,866)</b>	<b>2,419</b>
Utilidad / pérdida del año de Operaciones Dicontinuas	-	-	-
<b>Utilidad / Pérdida del año</b>	<b>(10,539)</b>	<b>(21,866)</b>	<b>2,419</b>
<b>Utilidad atribuible a:</b>			
Controladores de la Compañía	(10,539)	(21,825)	3,249
Participaciones no controladoras	-	(41)	(830)
<b>Utilidad / Pérdida del año</b>	<b>(10,539)</b>	<b>(21,866)</b>	<b>2,419</b>
Tasa efectiva del impuesto a la renta	2819.3906%	87.0328%	-74.1006%

Fuente: Elaboración Propia

Elaboración: Datos obtenidos de los EE. FF de la empresa Concar S. A

Figura 6: Estados de Situación Financiera

CONCAR S.A.

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

Activo

	Nota	Al cierre del		
		dic-18 0	Dic-19 0	Dic-20 0
<b>Activo corriente</b>				
Efectivo y equivalente de efectivo	9	41,336	35,844	60,935
Activo financiero disponible para la venta	9.5	-	-	-
Cuentas por cobrar comerciales, neto	10	8,512	15,944	43,738
Trabajos en curso, neto	11	-	-	-
Cuentas por cobrar a partes relacionadas		21,522	21,528	34,604
Otras cuentas por cobrar	13	20,837	21,188	24,407
Inventarios, neto	14	8,496	7,109	9,206
Gastos contratados por anticipado		1,757	1,477	1,753
		102,460	103,090	174,643
Activos no corrientes mantenidos para la venta		2	2	2
<b>Total del activo corriente</b>		102,462	103,092	174,645
<b>Activo no corriente</b>				
Cuentas por cobrar comerciales a largo plazo, neto	10	17,749	33,790	33,380
Trabajos en curso a largo plazo, neto	11	-	-	-
Cuentas por cobrar a partes relacionadas a largo plazo		-	-	-
Gastos contratados por anticipado		-	-	-
Otras cuentas por cobrar a largo plazo	13	-	-	-
Inversiones en asociadas y negocios conjuntos	15.2	-	-	-
Propiedades de inversión	16.1	-	-	-
Propiedades, planta y equipo, neto	16.2	8,816	10,588	13,902
Activos intangibles, neto	17.1	1,707	2,260	3,663
Derecho de uso	17.2	4,386	3,709	-
Activos por impuestos diferidos		5,262	12,077	11,579
<b>Total del activo no corriente</b>		37,920	62,424	62,524
<b>Total activos</b>		140,382	165,516	237,169

*Fuente: Elaboración Propia*

*Elaboración: Datos obtenidos de los EE. FF de la empresa Concar S. A*

**Pasivo y patrimonio neto**

	Nota	Al cierre del		
		Dic-18	Dic-19	Dic-20
		0	0	0
<b>Pasivo corriente</b>				
Obligaciones financieras	18	2,281	2,266	15,384
Bonos	19	-	-	-
Cuentas por pagar comerciales	20	50,618	33,865	59,831
Cuentas por pagar a partes relacionadas		3,616	4,412	22,121
Impuesto a la renta corriente		-	3,710	49
Otras cuentas por pagar	21	18,262	24,414	27,607
Provisiones	22	6,694	6,183	-
		<u>81,471</u>	<u>74,850</u>	<u>124,992</u>
Pasivos no corrientes mantenidos para la venta		-	-	-
<b>Total del pasivo corriente</b>		<u>81,471</u>	<u>74,850</u>	<u>124,992</u>
<b>Pasivo no corriente</b>				
Obligaciones financieras	18	2,175	2,036	556
Bonos a largo plazo	19	-	-	-
Otras cuentas por pagar a largo plazo	21	10,269	15,496	30,984
Cuentas por pagar comerciales a largo plazo	20	-	-	-
Cuentas por pagar a partes relacionadas a largo plazo		836	836	836
Provisiones	22	12,923	24,691	-
Instrumentos financieros derivados		-	-	-
Pasivos por impuestos diferidos		-	-	386
<b>Total del pasivo no corriente</b>		<u>26,203</u>	<u>43,059</u>	<u>32,762</u>
<b>Total pasivo</b>		<u>107,674</u>	<u>117,909</u>	<u>157,754</u>
<b>Patrimonio neto</b>				
Capital emitido	23	36,610	36,610	36,610
Reserva legal		5,162	5,162	5,162
Reserva facultativa		3,264	3,264	3,264
Prima de emisión de acciones		-	-	-
Otras reservas		-	-	-
Resultados del ejercicio		-10,539	-21,825	3,249
Resultados acumulados		-1,789	24,396	31,130
Total patrimonio atribuible a los controladores de la compañía		<u>32,708</u>	<u>47,607</u>	<u>79,415</u>
Participaciones no controlantes		-	-	-
Total patrimonio		<u>32,708</u>	<u>47,607</u>	<u>79,415</u>
<b>Total pasivo y patrimonio</b>		<u>140,382</u>	<u>165,516</u>	<u>237,169</u>

*Fuente: Elaboración Propia*

*Elaboración: Datos obtenidos de los EE. FF de la empresa Concar S. A*

## **Validación de Expertos**

### **FORMATO PARA EL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN**

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
FACULTAD DE NEGOCIOS  
CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

FORMATO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS  
PERTENECIENTES A LA INVESTIGACIÓN TITULADA:  
**LA GESTION DE COMPENSACIONES MONETARIAS Y SU RELACION  
CON LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA CONCAR S.A., LIMA 2020”**

**REALIZADO POR:**

**Canales Portaro Pierina Alexandra  
Flores Espinoza Vera Lucia**

**REVISIÓN DE EXPERTOS  
OBSERVACIONES GENERALES**

FECHA: 11/05/2022

NOMBRE DE LA TESIS: LA GESTION DE COMPENSACIONES  
MONETARIAS Y SU RELACION CON LA RENTABILIDAD DE LA  
EMPRESA CONCAR S.A., LIMA 2020”

**REVISION EXPERTO 01: EDWIN LETELIER MASS CHAVARRI**

FECHA DE REVISIÓN: 9 DE MAYO DEL 2022

1. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Suficiente:  Medianamente Suficiente:  Insuficiente:

Observaciones:

Esta conforme a los objetivos.

---

---

---

2. Pertinencia de las preguntas con la(s) Variable(s):

Suficiente:  Medianamente Suficiente:  Insuficiente:

Observaciones:

Si, esta de acuerdo a las variables \_\_\_\_\_

---

---

---

3. Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Suficiente:  Medianamente Suficiente:  Insuficiente:

Observaciones:

Si, esta conforme.

---

---

---

**4. Pertinencia de las preguntas con los indicadores:**

Suficiente:  Medianamente Suficiente:  Insuficiente:

Observaciones:  
Esta conforme.

---

---

---

**5. Redacción de las preguntas:**

Adecuada:  Inadecuada:

Observaciones:  
Sí, cumple con los criterios de redacción.

---

---

---

DATOS DEL EXPERTO  
Apellidos y Nombres: EDWIN LETELIER MASS CHAVARRI  
Profesión: Licenciado en Administración y Finanzas  
Cargo: Docente



**TABLA DE CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
(CUESTIONARIO)**

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Determinar la relación de los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A	Compensación monetaria	Remuneraciones	-Política Salarial y beneficios salariales -Paquete Salarial -Criterios Salariales	1. ¿La empresa suele informar sobre la política salarial implementada?	X		X		X		X		X	
				2. ¿La empresa establece el salario por categorías de puestos?	X		X		X		X		X	
				3. ¿La empresa suele establecer una política de aumento salarial periódico?	X		X		X		X		X	
				4. ¿La empresa establece bandas salariales para los cargos?	X		X		X		X		X	
				5. ¿La empresa suele establecer el salario base?	X		X		X		X		X	
				6. ¿La empresa suele establecer un paquete salarial anual es atractivo?	X		X		X		X		X	
				7. ¿La empresa suele realizar aumentos en el salario en forma periódica?	X		X		X		X		X	
Determinar la relación de los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A	Compensación monetaria	Incentivos	-Política de bonificaciones -Política de gratificaciones	8. ¿La empresa suele establecer el pago de bonos?	X		X		X		X		X	
				9. ¿La empresa suele establecer una política que incluye el pago de comisiones?	X		X		X		X		X	
				10. ¿La empresa suele establecer para sus trabajadores un pago por participación en los resultados?	X		X		X		X		X	

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
				11. ¿La empresa suele establecer el pago de gratificaciones a sus colaboradores?	X		X		X		X		X	
Determinar la relación de las prestaciones y derechos de ley con la rentabilidad de la empresa Concar S.A.	Compensación monetaria	Prestaciones y derechos de Ley	-Pago de Salud -Pago de subsidios -Pago de compensación al tiempo de servicio	12. ¿La empresa tiene establecido un seguro de salud?	X		X		X		X		X	
				13. ¿La empresa cuenta con subsidio de transporte?	X		X		X		X		X	
				14. ¿La empresa tiene establecida la compensación por tiempo de servicio?	X		X		X		X		X	
				15. ¿La empresa tiene establecido el pago de bonificación de navidad?	X		X		X		X		X	
				16. ¿La empresa tiene previsto el pago de bonos de antigüedad?	X		X		X		X		X	
Determinar la relación de la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución	Rentabilidad	Margen de contribución Bruto	-Costo de Venta	17. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuyen a incrementar las ventas de la empresa?	X		X		X		X		X	
				18. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar los procesos de ventas de la empresa?	X		X		X		X		X	
				19. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a que el	X		X		X		X		X	

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
				colaborador se sienta comprometido y sea eficiente con relación a los costos?										
Determinar la relación de la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución	Rentabilidad	Margen de contribución Operativo	-Gastos Administrativos -Gastos de Venta	20. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a incrementar la ganancia operativa de la empresa?	X		X		X		X		X	
				21. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus labores y el gasto administrativo se vea justificado?	X		X		X		X			
				22. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus labores y el gasto de ventas se vea justificado?	X		X		X		X			
Determinar la relación de la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución	Rentabilidad	Margen de contribución Neto	Utilidad Neta	23. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar la utilidad neta del negocio?	X		X		X		X		X	
				24. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se sientan comprometidos con sus tareas y funciones, mejorando los beneficios	X		X		X		X		X	

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
				económicos netos para la empresa?										
				25. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar el desempeño económico financiero de la empresa?	X		X		X		X		X	



**REVISIÓN DE EXPERTOS  
OBSERVACIONES GENERALES**

FECHA: 11/05/2022

NOMBRE DE LA TESIS: LA GESTION DE COMPENSACIONES  
MONETARIAS Y SU RELACION CON LA RENTABILIDAD DE LA  
EMPRESA CONCAR S.A., LIMA 2020”

**REVISION EXPERTO 03:**

FECHA DE REVISIÓN: 11/05/2022

1. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Suficiente:   X   Medianamente Suficiente:      Insuficiente:     

Observaciones:

---

---

2. Pertinencia de las preguntas con la(s) Variable(s):

Suficiente:   X   Medianamente Suficiente:      Insuficiente:     

Observaciones:

---

---

3. Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Suficiente:   X   Medianamente Suficiente:      Insuficiente:     

Observaciones:

---

---

4. Pertinencia de las preguntas con los indicadores:

Suficiente:  Medianamente Suficiente:  Insuficiente:

Observaciones:

---

---

---

5. Redacción de las preguntas:

Adecuada:  Inadecuada:

Observaciones:

---

---

---

DATOS DEL EXPERTO

Apellidos y Nombres: BERLANGA VALDEZ EVA JUDITH.....

Profesión: ...Mq Contador Público Colegiado.....

Cargo: Coordinador Académico.....

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Determinar la relaciones de los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A	Compensación monetaria	Remuneraciones	-Política Salarial y beneficios salariales -Paquete Salarial -Criterios Salariales	1. ¿La empresa suele informar sobre la política salarial implementada?	X		X		X		X		X	
				2. ¿La empresa establece el salario por categorías de puestos?	X		X		X		X		X	
				3. ¿La empresa suele establecer una política de aumento salarial periódico?	X		X		X		X		X	
				4. ¿La empresa establece Base Salariales para los cargos?	X		X		X		X		X	
				5. ¿La empresa suele establecer el salario base?	X		X		X		X		X	
				6. ¿La empresa suele establecer un incentivo anual que sea atractivo?	X		X		X		X		X	
				7. ¿La empresa suele realizar aumentos en el salario en forma periódica?	X		X		X		X		X	
Determinar la relaciones de los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A	Compensación monetaria	Incentivos	-Política de bonificaciones -Política de gratificaciones	8. ¿La empresa suele cuenta con una política de bonos?	X		X		X		X		X	
				9. ¿La empresa suele establecer una política que incluye el pago de comisiones?	X		X		X		X		X	
				10. ¿La empresa suele establecer para sus trabajadores un pago por participación en los	X		X		X		X		X	

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
				resultados?	X		X		X		X		X	
				11. ¿La empresa suele establecer el pago de gratificaciones a sus colaboradores?	X		X		X		X		X	
Determinar la relación de las prestaciones y derechos de ley con la rentabilidad de la empresa Concar S.A.	Compensación monetaria	Prestaciones y derechos de Ley	-Pago de Salud -Pago de subsidios -Pago de compensación al tiempo de servicio	12. ¿La empresa tiene establecido un seguro de salud?	X		X		X		X		X	
				13. ¿La empresa cuenta con subsidio de transporte?	X		X		X		X		X	
				14. ¿La empresa tiene establecida la compensación por tiempo de servicio?	X		X		X		X		X	
				15. ¿La empresa tiene establecido el pago de bonificación de navidad?	X		X		X		X		X	
				16. ¿La empresa tiene previsto el pago de bonos de antigüedad?	X		X		X		X		X	
Determinar la relación de la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución	Rentabilidad	Margen de contribución Bruto	-Costo de Venta	17. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuyen a incrementar las ventas de la empresa?	X		X		X		X		X	
				18. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar los procesos de ventas de la empresa?	X		X		X		X		X	
				19. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a que el	X		X		X		X		X	

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
				colaborador se sienta comprometido y sea eficiente con relación a los costos?										
Determinar la relación de la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución	Rentabilidad	Margen de contribución Operativo	-Gastos Administrativos -Gastos de Venta	20. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a incrementar la ganancia operativa de la empresa?	X		X		X		X		X	
				21. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus labores y el gasto administrativo se vea justificado?	X		X		X		X			
				22. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus labores y el gasto de ventas se vea justificado?	X		X		X		X			
Determinar la relación de la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución	Rentabilidad	Margen de contribución Neto	Utilidad Neta	23. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar la utilidad neta del negocio?	X		X		X		X		X	
				24. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se sientan comprometidos con sus tareas y funciones, mejorando los beneficios	X		X		X		X		X	

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
				económicos netos para la empresa?										
				25. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar el desempeño económico financiero de la empresa?	X		X		X		X		X	

**REVISIÓN DE EXPERTOS  
OBSERVACIONES GENERALES**

FECHA: 11/05/2022

NOMBRE DE LA TESIS: LA GESTION DE COMPENSACIONES  
MONETARIAS Y SU RELACION CON LA RENTABILIDAD DE LA  
EMPRESA CONCAR S.A., LIMA 2020”

**REVISION EXPERTO 02:**

FECHA DE REVISIÓN: \_11/05/2022\_\_\_\_\_

1. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Suficiente: X Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Pertinencia de las preguntas con la(s) Variable(s):

Suficiente: X Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Suficiente: X Medianamente Suficiente: \_\_\_\_\_ Insuficiente: \_\_\_\_\_

Observaciones:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**4. Pertinencia de las preguntas con los indicadores:**

Suficiente:  X  Medianamente Suficiente:      Insuficiente:    

Observaciones:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**5. Redacción de las preguntas:**

Adecuada:  X  Inadecuada:    

Observaciones:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**DATOS DEL EXPERTO**

Apellidos y Nombres: ... Saldaña Suazo Pedro Iván    

Profesión: ... Contador Público.....

Cargo: ..... Docente de Contabilidad y Finanzas.....



Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Determinar la relaciones de los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A	Compensación monetaria	Remuneraciones	-Política Salarial y beneficios salariales -Paquete Salarial -Criterios Salariales	1. La empresa suele informar sobre la política salarial implementada?	P		P		P		P		A	
				2. La empresa establece el salario por categorías de puestos?	P		P		P		P		A	
				3. La empresa suele establecer una política de aumento salarial periódico?	P		P		P		P		A	
				4. La empresa establece bandas salariales para los cargos?	P		P		P		P		A	
				5. La empresa suele establecer el salario base?	P		P		P		P		A	
				6. La empresa suele establecer un paquete salarial anual es atractivo?	P		P		P		P		A	
				7. La empresa suele realizar aumentos en el salario en forma periódica?	P		P		P		P		A	
Determinar la relaciones de los incentivos con la rentabilidad de la empresa Concar S.A	Compensación monetaria	Incentivos	-Política de bonificaciones -Política de gratificaciones	8. La empresa suele establecer el pago de bonos?	P		P		P		P		A	
				9. La empresa suele establecer una política que incluye el pago de comisiones?	P		P		P		P		A	
				10. La empresa suele establecer para sus trabajadores un pago por participación en los resultados?	P		P		P		P		A	

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
				11. ¿La empresa suele establecer el pago de gratificaciones a sus colaboradores?	P		P		P		P		A	
Determinar la relación de las prestaciones y derechos de ley con la rentabilidad de la empresa Concar S.A.	Compensación monetaria	Prestaciones y derechos de Ley	-Pago de Salud -Pago de subsidios -Pago de compensación al tiempo de servicio	12. ¿La empresa tiene establecido un seguro de salud?	P		P		P		P		A	
				13. ¿La empresa cuenta con subsidio de transporte?	P		P		P		P		A	
				14. ¿La empresa tiene establecida la compensación por tiempo de servicio?	P		P		P		P		A	
				15. ¿La empresa tiene establecido el pago de bonificación de navidad?	P		P		P		P		A	
				16. ¿La empresa tiene previsto el pago de bonos de antigüedad?	P		P		P		P		A	
Determinar la relación de la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución	Rentabilidad	Margen de contribución Bruto	-Costo de Venta	17. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuyen a incrementar las ventas de la empresa?	P		P		P		P		A	
				18. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar los procesos de ventas de la empresa?	P		P		P		P		A	
				19. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a que el colaborador se sienta comprometido y sea eficiente?	P		P		P		P		A	

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
				con relación a los costos?										
Determinar la relación de la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución	Rentabilidad	Margen de contribución Operativo	-Gastos Administrativos -Gastos de Venta	20. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a incrementar la ganancia operativa de la empresa?	P		P		P		P		A	
				21. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus labores y el gasto administrativo se vea justificado?	P		P		P		P		A	
				22. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se realice de forma eficiente sus labores y el gasto de ventas se vea justificado?	P		P		P		P		A	
Determinar la relación de la gestión de la compensación monetaria con el margen de contribución	Rentabilidad	Margen de contribución Neto	Utilidad Neta	23. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar la utilidad neta del negocio?	P		P		P		P		A	
				24. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores contribuye a que se sientan comprometidos con sus tareas y funciones, mejorando los beneficios económicos netos para la empresa?	P		P		P		P		A	

Tabla de Construcción y Validación del Cuestionario dirigido a														
Objetivo General:														
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Área de Validación									
					Pertinencia con el Objetivo		Pertinencia con la variable		Pertinencia con la dimensión		Pertinencia con el indicador		Redacción	
					P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
				25. ¿La compensación monetaria que reciben los trabajadores ayudan a mejorar el desempeño económico financiero de la empresa?	P		P		P		P		A	



**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA**



Yo Hector Daniel Medina Cárdenas, identificado con DNI 40685408, en mi calidad de Superintendente del área de Gestión Humana de la empresa/institución UNNA Transporte con R.U.C N° 40685408, ubicada en la ciudad de Lima

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A la señora Pierina Alexandra Canales Portaro, identificado con DNI N°73202406, egresado de la (X)Carrera profesional o ( )Programa de Postgrado de Contabilidad y Finanzas para que utilice la siguiente información de la empresa:

Estados Financieros y anexos de los años 2018,2019 y 2020, 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 (X)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  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
Firma y Sello del Representante Legal o Representante del área  
DNI: 40685408  


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: 73208406

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/12/2021				

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA**



Yo Hector Daniel Medina Cárdenas, identificado con DNI 40685408, en mi calidad de Superintendente del área de Gestión Humana de la empresa/institución UNNA Transporte con R.U.C N° 40685408, ubicada en la ciudad de Lima

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A la señora Vera Lucia Flores Espinoza, identificado con DNI N°76455685, egresado de la (X) Carrera profesional o ( ) Programa de Postgrado de Contabilidad y Finanzas para que utilice la siguiente información de la empresa:



Estados Financieros y anexos de los años 2018, 2019 y 2020, 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 (X) 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  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
Firma y Sello del Representante Legal  
Representante del área  
DNI: 40685408  


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: 76455685

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/12/2021				