

FACULTAD DE NEGOCIOS
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC
2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Allison Mabel Vergel Murga
Cesar Luyin Castillo Mendoza

Asesor:

Dr. Julia Otilia Sagástegui Cruz
<https://orcid.org/0000-0002-8274-7479>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Henry Elder Ventura Aguilar	18074679
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	José Antonio Rodriguez Viera	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Rosa Luz Dzido Marinovich	17851964
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

10%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

ciencialatina.org

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.pucesa.edu.ec

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

En primer lugar a dios, por permitir que terminemos con éxito nuestra etapa de estudiantes de pre grado. Asimismo a nuestros familiares, por habernos acompañado durante toda nuestra etapa de formación y desarrollo profesional e Incentivarnos a salir adelante, a mejorar cada día como personas y profesionales.

AGRADCIMIENTO

Principalmente agradecemos a Dios por darnos salud, ya que sin eso para que este proyecto pueda culminarse de manera satisfactoria, a nuestros familiares por su apoyo incondicional durante este periodo de estudio y elaboración de tesis. A la empresa que nos facilitó toda la información solicitada, a los trabajadores de la empresa que nos brindó tiempo y apoyo durante este proceso. Agradecemos de manera especial a nuestra asesora Julia Sagaestegui, por compartir parte de sus conocimientos, por su orientación y dedicación.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO CALIFICADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Objetivo General	18
1.4. Objetivos específicos	18
1.5. Hipótesis	18
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	33
CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	_____	26
Tabla 2	_____	28
Tabla 3	_____	30
Tabla 4	_____	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	_____	26
Figura 2	_____	28
Figura 3	_____	30
Figura 4	_____	32

RESUMEN

En la actualidad, las organizaciones realizan un rol de suma importancia para la sociedad, debido a que se encargan de brindar diversos tipos de productos y/o servicios. Por tal motivo, las empresas se centran en obtener una alta productividad por cada área, es así que para obtener los objetivos planteados por la organización, es fundamental contar con un personal altamente capacitado y motivado para que desarrolle sus labores de manera eficiente. Es así que la presente investigación tiene como objetivo general analizar la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. El presente estudio sigue un enfoque cuantitativo, dado que indaga la correlación existente entre las variables seleccionadas. Este estudio concluye que existe relación significativa entre el Nivel de Competencias salariales y Nivel de Productividad Laboral (Dimensiones Organización, Desempeño, Resultados obtenidos, Comportamiento) en los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%.

PALABRAS CLAVES: Compensación salarial, incentivos salariales, productividad laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, las organizaciones realizan un rol de suma importancia para la sociedad, debido a que se encargan de brindar diversos tipos de productos y/o servicios. Por tal motivo, las empresas se centran en obtener una alta productividad por cada área, es así que para obtener los objetivos planteados por la organización, es fundamental contar con un personal altamente capacitado y motivado para que desarrolle sus labores de manera eficiente.

En muchos de los países, la compensación salarial esta considerado como un perfecto complemento de la productividad laboral, ya que buscan optimizar procesos de elaboración de productos o servicios, es así que motivan a los trabajadores mediante compensaciones. La productividad esta considerada como la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio, estas son producidad por los trabajadores por un tiempo determinado en cada elaboración.

La productividad también esta considerada como parte del crecimiento económico, la cual se puede medir por diversos componentes, tales como el grado de motivación de los colaboradores. Uno de los factores claves para generar incremento de productividad en las organizaciones son los diversos métodos de compensación, ya sea compensación directa, indirecta y no monetario que de alguna u otra manera incentiva a los trabajadores. Sin embargo, cabe resaltar que muchas empresas no apuestan por ello, tales como las organizaciones que cuentan con líderes autocráticos, es por esto que son cada vez más las áreas de recursos humanos de diversas compañías que requieren la incorporación de profesionales con capacidad de diseñar estructuras salariales equitativas y competitivas con el mercado.

En resumen, la productividad y compensación laboral van de la mano, trayendo resultados óptimos, en donde se ve reflejado la satisfacción laboral y remuneración ya que tras un trabajador motivado, habrá mayor voluntad para producir. Cabe resaltar, que la mano de obra en una empresa es fundamental ya que genera ventajas en los niveles de producción, en la satisfacción de los pedidos de los clientes y en la disponibilidad de ampliación de las líneas de producción.

Es así que (Ramírez, 2018) Menciona que la productividad laboral es la transformación de diversas actividades en una empresa, es medible desde el inicio de cada proceso y lo simplifica a valores monetarios permitiendo la integración de la producción como factor principal en la determinación de remuneraciones para el recurso humano adscrito a cualquier actividad de las empresas.

Según Montilla (2016) Hace mención que el sistema de compensación está orientado a tener trabajadores satisfechos, a retener trabajadores capacitados para obtener resultados positivos para la empresa u institución. A los empleadores les motiva recibir reconocimientos, ya que es una posición de privilegio, renombre y por otra parte esto hace que los empresa se vayan realizando de manera personal, lo cual implica que en el desarrollo que tiene en la empresa cada individuo apunta a escalar dentro de ella, ya sea ascendiendo dentro de la organización o teniendo reconocimientos por las buenas funciones y logros obtenidos dentro de ella.

Según Chiavenato (2010) Menciona que el termino de remuneración es el dinero que se hace acreedor el empleado por el cargo que desempeña, por el servicio que presta por un determinado tiempo en una empresa..

Para Robbins y Judge (2013) Consideran que la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia, una compañía es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas, y también depende de lograr las metas de manera eficiente.

La tesis se aplicará en la empresa Rover SAC la cual pertenece al rubro industrial, dedicada a la fabricación y montajes de estructuras metalmecánicas. Fundada en el año 2008 ubicada en Moche – Trujillo. Las investigaciones revisadas sobre las dos variables dan cuenta que aún es necesario continuar investigando

En las investigación de Holguín, C. (2019) Titulado como: Plan de compensaciones para la empresa OHM CÍA. LTDA. Tuvo el objetivo de obtener un Plan de Compensaciones como herramienta para la mejora de la empresa. La metodología es de enfoque mixto de tipo descriptivo, lo cual permite medir los factores importantes para el personal de la organización y en función de los criterios obtenidos proponer alternativas que mejoren su desempeño laboral. El resultado que se obtuvo es un Plan de compensaciones, en base a la implementación propende a que la gente encuentre en su lugar de trabajo oportunidades significativas de que todo el esfuerzo es reconocido, valorado y compensado mediante un compensación momentaria y no monetaria.

Asimismo, según Barbosa (2015) Realizó investigaciones sobre tendencias, patrones y sistemas de compensación en Colombia. Su método es descriptivo y realicé la investigación bibliográfica desde 1999 hasta 2013. El ejemplo que buscaba eran 50 trabajos de referencia, detallados en tablas y gráficos, donde se concluye que los resultados positivos en una organización se relacionan con compañeros felices y satisfacción con su recompensa emocional en diversas situaciones. En este tema se ha estudiado el equilibrio que se busca en las organizaciones. La clave para una compensación exitosa es que evolucione con el logro de los objetivos de la organización, en lugar de permanecer dentro de los límites salariales tradicionales; es una compensación económica a cambio de un trabajo destinado a hacer un esfuerzo adicional y encontrar estrategias que atraigan, desarrollen y retengan a los mejores colaboradores; como resultado, tendremos empresas exitosas y diferenciadas.

Según Torres (2019) Su propósito fue identificar la relación laboral entre empresas y asociados en cuanto a la compensación salarial, su método fue descriptivo, su muestra fue de 24 referencias, y se concluyó que el sistema de compensación de empleados permitiría avanzar y resolver desde el conocimiento gustos, deseos, comprender los tipos de sus generaciones y las actividades de su proyecto de vida, lograr la satisfacción laboral en términos de remuneración a través de algunos elementos organizacionales relacionados con la remuneración, incrementos salariales, incentivos y beneficios sociales.

Según Ribeiro (2017) en su investigación tuvo como propósito conocer como las estrategias de compensación influyen en el compromiso organizacional. Siendo un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, obteniendo como muestra a 209 empresas de las instituciones educativas, a quienes se les aplico dos cuestionarios, uno que evalúa las estrategias de compensación y el otro propuesto por Meyer y Allen (1997) que evalúa el compromiso organizacional. Los resultados muestran que, las estrategias de compensación mediante el pago incrementan el nivel de compromiso afectivo, pero reduce el compromiso continuo. Además, se encontró que las estrategias de compensación mediante honorarios, los maestros mejor retribuidos muestran un mayor sentimiento de apego y compromiso para realizar su labor y un menor.

En las investigaciones propuestas a nivel **nacional** tenemos a:

Según Gonza, C. (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca2019. El estudio fue cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional transversal. La técnica que se desarrolló fue la encuesta y el cuestionario, con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,857 para la encuesta de la variable compensación salarial y 0,839 para la encuesta de la variable productividad laboral. Los resultados correlacionales muestran que existe relación directa y significativa entre la compensación salarial y la productividad laboral en la institución educativa Divino Maestro.

El estudio de Pérez (2017) titulado: “Productividad y su Relación con la compensación laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel el nivel de productividad laboral y la compensación indirecta en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle concluyó que existe relación entre productividad y la compensación indirecta, con un $Rho = 0,886$ lo que significa que la compensación indirecta es esencial para mejorar la productividad.

Según Peralta (2022) en su tesis titulada: “Sistema de Compensaciones y la Productividad Laboral de una empresa Automotriz - Lima, 2021”, determinaron que no hay relación entre compensación directa y la productividad laboral de una empresa automotriz, lo cual indica que dicha correlación no es significativa, por

tanto las remuneraciones e incentivos que brindan las empresa no tienen influencia en cuanto a la productividad laboral de los empleado.

Según Gonza (2019) en su tesis titulada: “Sistema de compensación salarial y la Productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019”, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo, teniendo como objetivo general determinar la relación entre el sistema de compensación salarial y la productividad laboral, es así que llegaron a la conclusión que según como se maneje el salario base, los incentivos salariales y los beneficios a los docentes tiene una repercusión importante en la productividad laboral del docente evidenciándose un mejor desempeño en sus labores.

Según Castro (2020) en su tesis: “Administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020”, este estudio tuvo como objetivo principal comprobar si existía relación entre administración de compensación y productividad en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro Chimbote, 2020, de este modo tuvieron como conclusión que hay una correlación alta entre las variables administración de compensación y productividad laboral de los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro.

Según Caruajulca (2020) tuvo como objetivo determinar la relación de la compensación laboral con el nivel de productividad de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020. El estudio fue de diseño no experimental de tipo correlacional–transversal. Trabajaron con el instrumento de cuestionario diseñado para obtener información de los trabajadores de la Cooperativa MF. En base al objetivo general, se concluye que existe una relación positiva media entre las variables compensación laboral y nivel de productividad, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson del 0.493, con un nivel de significancia del 0.023 por lo que se acepta la hipótesis general.

Según Ore (2017) en su tesis: “Productividad y su relación con la Compensación Laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de productividad y la compensación laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017. Con una investigación descriptiva e inferencial, aplicaron una encuesta a 196 trabajadores de la universidad, utilizando la técnica de un cuestionario tipo Likert de 18 preguntas, donde pudieron obtener como resultado que existe correlación positiva muy alta ($R= 0,904$) de la variable productividad y compensación laboral.

Referente a las teorías relacionadas iniciaremos explicando la variable compensación salarial, el término compensación se emplea de manera constante en el mundo institucional, ya que se considera que en lo profesional y laboral el concepto de salario es todo pago o remuneración que recibe el empleado como gratificación seguida por su trabajador brindado (Morales y Velandia, 1999).

Mondy, Wayne y Noé (2009) Mencionan que las compensaciones económicas (sueldos, salarios, prestaciones) son la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus; es decir, son todos aquellos pagos en metálico o en especie, con que la organización retribuye a quienes en ella trabajan.

Asimismo, Cascio (2003), Menciona que la compensación se compone por: las compensaciones directas que son compensaciones en efectivo, y las compensaciones indirectas que son beneficios conferidos a los trabajadores; ambos se convierten en incentivos que servirán de motivación a la empresa a que efectúen su mayor esfuerzo para ejecutar labores de alta calidad (p. 44).

Madero (2016) Menciona que la administración de las compensaciones ha tenido una serie de cambios e interrogantes que han sido muy relevantes en el transcurso de la historia, teniendo en algunos casos una perspectiva estratégica, la formalidad y la estructura, dándole importancia a la equidad interna a la competitividad externa y al modelo de pagos utilizado. Así mismo surgen dimensiones importantes de dicha variable como: compensación monetaria y no monetaria.

Juarez (2000), Manifiesta que el termino de compensación se utiliza para designar todo aquello que los trabajadores reciben a cambio de su laboral dentro de una empresa. La compensación constituye el sueldo que recibe por su trabajo, incentivos, por otra parte, la compensación corresponde a la satisfacción que el personal obtiene de manera directa con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que este se realiza. Según Chiavenato (2009), conceptualiza a la compensación salarial como el elemento principal para que el colaborador labore motivado cumpliendo las metas de la institución y satisfaciendo sus necesidades personales. Es por ello que la recompensa es una retribución, premio o reconocimiento, es muy importante dentro de los programas de compensación del departamento de recursos humanos de las entidades (pág. 45). Así también Chiavenato (2010) refiere que “la remuneración o salario es el pago total de dinero que se le entrega a un empleado por el cargo que ejerce y los servicios que presta por un determinado tiempo.

Madero (2009), aporta que “el trabajador por efectuar la labor en una organización recibirá compensaciones que son beneficios económicos y no económicos”.

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

Arrieta y Díaz (2016), quienes hacen una explicación más amplia sobre la compensación salarial y la señala como “la cantidad de dinero, incentivos o beneficios que percibe un colaborador por las labores

realizadas; generando un crecimiento personal y familiar; por lo tanto, es de suma importancia su asignación” (p. 38).

Respecto a los criterios de la compensación salarial, Patton citado por Chiavenato (2002), para que sea óptima, la compensación salarial debe presentar paralelamente siete criterios: Adecuada: ya que el pago debe estar dentro de los márgenes establecidos por el gobierno o por la convención del trabajo; equitativa: los individuos deben recibir un pago acorde a su esfuerzo y capacidades; equilibrada: el pago, las gratificaciones, y los beneficios deben agrupar un total adecuado de estímulos prudentes; eficacia en cuanto a costos: los pagos no deben sobresalir al margen o presupuestos de la institución; segura: el pago debe apoyar a los trabajadores para que se sientan seguros y puedan cubrir sus necesidades elementales; incentivadora: el pago debe ser adecuado para que sea motivador a realizar su labor; aceptable para los empleados: los trabajadores deben conocer el sistema salarial y sentir que el pago es adecuado tanto para ellos como para la institución.

En cuanto a las teorías existen que intentan explicar la compensación salarial, todas ellas están relacionadas con el ámbito de lo administrativos, una de las teorías importantes es la Teoría de los Ingresos de Smith (1985), en su obra maestra “La Riqueza de las Naciones”, en relación con el trabajo, su recompensa y la generación de riqueza, asevera: “es incuestionable, que la labor es la mensura universal y más puntual del importe, siendo el único criterio seguro, o cierto monto, con el que se debe de adquirir las cosas y evaluar, los distintos valores de las mercancías entre sí en todo tiempo y lugar” (p. 546).

Smith (1985), señala que el pago o beneficio proveniente de la labor, es solo una porción de los beneficios que se generan en relación a la cantidad de producción o riqueza, después de conocer el valor de la tierra y las recompensas del capital. Sin embargo, examina Smith, las personas constantemente se mantendrán de su labor, siendo que su pago cubrirá su sostenimiento y el sostén de su familia y así avalar las siguientes generaciones de trabajadores.

Al constituir una correlación significativa entre el pago, la fortuna y el desarrollo de los países, menciona el autor que: Así la insuficiencia y búsqueda de los que se mantienen por su salario o labor, aumenta mediante el crecimiento de la renta y el capital de toda la nación. El incremento, de la renta y de los caudales, aporta al incremento del patrimonio nacional, posteriormente al incremento de la riqueza se aumenta la necesidad de los individuos que se mantienen de su pago, generando que ambas cosas estén relacionadas y no se separen. En conclusión, para Smith, el incremento de las recompensas de la labor, es efecto importante también es causa del desarrollo y avance del país aumentando su riqueza. Si un país se desarrolla genera riquezas, creando más trabajo y mejor pago.

La segunda teoría es la utilizada por Smith (1999) denominada teoría del precio natural, quien escribe sobre los salarios y opina que: “El precio actual dicho (Smith se refiere aquí al precio de mercado), de cada cosa

particular, se regula por la proporción entre la cantidad que de ésta hay actualmente en el mercado, y la concurrencia de los que desean pagar el precio natural de ella, o todo el valor de la renta, trabajo y ganancia que se haya verificado hasta haberla conducido allí para su venta

La tercera teoría y la que más se relaciona con la investigación es la formulada por Mill (Citado en Consuegra, 2004), con su teoría del Fondo de salarios, quien fue un gran admirador de los principios y normas del pensamiento económico liberal, quien desenvuelve hondamente esta teoría: el pago depende esencialmente de la demanda y oferta de trabajo, o, dicho en otras palabras de la cantidad de capital y de población; entendiéndose que población es el número de individuos que constituyen la clase trabajadora o, mejor dicho las personas que laboran en busca de un pago; y por capital aquel fragmento que se utiliza en la compra directa de trabajo. Mostrando que el trabajo es una mercancía y por ello la recompensa es el pago, estando acogido a la ley de la oferta y la demanda. La correlación que existe entre las dos fuerzas antagonistas dará el precio adecuado de los pagos.

En cuanto a las dimensiones consideradas para este trabajo de investigación están fundamentadas bajo las teorías señaladas y sobre la conceptualización de Arrieta y Díaz (2016), se determinan las siguientes dimensiones: Salario base; es el pago fijo que se le entrega al trabajador reglamentado y que se le paga por la labor desarrollada (Dirección y Gestión de personal, 2008). Asimismo, Orihuela (2017) en su estudio señala que la remuneración básica se trata de un pago mínimo que se le brinda al individuo por realizar una actividad, y se le ha dado esta calificación de básica ya que se utiliza de base para las demás retribuciones complementarias.

La dimensión incentivos, se destina a premiar a los trabajadores con un nivel alto de desempeño estando unido con el pago; los incentivos salariales es el pago por méritos, es el incremento del pago concedido al trabajador dependiendo de su rendimiento (Dessler, 2007). Por su parte Werther y Davis (1995), señala que el sistema de incentivo: “constituye un incentivo al trabajador reconociendo con ello el trabajo que implicado el obtener los conocimientos concernientes con el puesto que ejecuta o de acuerdo al área de labor que realiza”. Chiavenato (2009) señala que el incentivo salarial es el programa diseñado para compensar trabajadores que mantienen un buen rendimiento. El incentivo pueden ser bonos por la participación por medio de recompensas para lograrlos, etc.

Werther y Davis (1995) explican que “Los trabajadores que laboran por medio de un incentivo financiero saben que rendimiento establece su beneficio, uno de los propósitos del incentivo es que se recompense regularmente y periódicamente” (p. 23). Las instituciones deben brindar recompensas no monetarias, porque ayuda al empleado a presentar un mayor nivel de productividad, no obstante, la recompensa monetaria es más significativa los trabajadores. Por ello las instituciones deben ajustar las recompensas monetarias y las no monetarias para lograr una permanencia laboral; entre los que se destacan están las

capacitaciones, área de descanso en el intervalo de las labores, diligencias atléticas y corporativas, días libres por cumpleaños, reconocimiento y autoestima y festividades y celebraciones.

Respecto a los beneficios laborales: se menciona beneficio a la ganancia, o desproporción de ingresos sobre los gastos, una transferencia o actividad económica, y siendo una pérdida cuando los egresos son mayores a los ingresos (Dirección y Gestión de personal, 2008- 2009). Para Chiavenato (2007), los beneficios son las disposiciones, bienestar, mejorías y servicios que las instituciones brindan a sus trabajadores con el objetivo que puedan guardar sus energías y sientan tranquilos. Estas formas son necesarias para conservar la fuerza de la labor en un nivel adecuado logrando una mejor productividad y un buen nivel de satisfacción. La indemnización por tiempo de servicio, conocido como CTS, es un bono que la institución ofrece a sus empleados de acuerdo al tiempo que llevan laborando para ella. De esta manera, es un pago que se le otorga al término del trato laboral, que le ayudará a mantener o cubrir sus necesidades primordiales durante el periodo que estará sin empleo. Según, Van Der (2005), expone que la productividad laboral es el resultado más importante en una institución, pero principalmente los trabajadores que utilizan su práctica y preparaciones en el cambio, la improvisación, la calidad del trabajo, logran aumentar el nivel productividad en una entidad, pues de ellos dependerá el crecimiento de la institución y asegurara el futuro, por ello a los trabajadores se les debe considerar como un activo, y no como un precio, y para conseguir volverlos más fructíferos, la administración y la institución deben mejorar su actitud para con ellos.

Asimismo, Chiavenato (2007), refiere que la productividad es el resultado, no la causa de la gestión de diversos recursos. “La productividad es la correlación que existe entre los resultados y los materiales que usaron los trabajadores para su labor”. En esta misma línea de ideas Hernández y Rodríguez (2011), la productividad es la consecuencia de uso correcto de los materiales en correlación con los bienes y servicios concebidos. Asimismo, Gamba (2015), manifiesta que la productividad se puede suponer como una medida general de la manera como instituciones logran las pautas de las metas que se proponen alcanzar, teniendo en cuenta que la eficiencia es hacer uso de los materiales para producir un producto rentable y eficaz, ello es la consecuencia obtenida en relación con los resultados posibles.

Según Fuentes (2012) manifestó que la productividad laboral es un proceso que se usa para saber que tan bien se han hecho uso de los materiales de las organizaciones, debido que la administración de operaciones se centra en utilizar de la mejor manera los materiales en disposición por los colegios, sin dejar a lado la organización de la empresa, el desempeño del colaborador, sus resultados obtenidos y su comportamiento.

Según Marx (1980) Define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto

que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral).

Robbins y Judge (2013), mencionan que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una organización es eficaz cuando logra llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera eficiente.

Eficacia: Los autores Robbins y Judge (2013) consideran que la Grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores.

Eficiencia: Los autores Robbins y Judge (2013) consideran que el grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo.

Schroeder (2002), indica que los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales.

1.2. Formulación del problema

- ¿Qué relación existe entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022?

1.3. Objetivo General

- Analizar la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022

1.4. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el salario base del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022.
- Analizar la relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022
- Medir relación entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022.

1.5. Hipótesis

- Existe una relación directa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022.

Respecto a la justificación, la actual investigación, apporto teóricamente, conocimientos de autores renombrados con definiciones concretas para la presente investigación que incrementará y enriquecerá y los conocimientos abordados, de tal manera que genere interés, conocimiento, debate entre los lectores de esta investigación. Asimismo, es importante el conocimiento sobre la compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Gracias al análisis de diversas teorías de la remuneración y la productividad laboral en las empresas, el estudio aporta antecedentes y fundamentos teóricos que permiten resolver científicamente los problemas planteados. De esta forma, el objetivo teórico de este estudio fue aportar conocimientos actuales sobre el uso de indicaciones validadas como medio de evaluación de los resultados de la competencia científica investigadora en cursos universitarios, cuyos resultados podrían ser una importante contribución a la investigación comercial, así como se puede demostrar que la compensación salarial tiene una fuerte correlación con la productividad laboral.

A nivel práctico, debido a que no existen estudios previos sobre la relación entre la compensación salarial y la productividad laboral en empresas del rubro de metalmecánica, este estudio servirá como antecedente para próximas investigaciones y los resultados servirán para la gerencia de la empresa ROVER SAC, y puedan buscar formas para mejorar las compensaciones otorgadas a los empleadores con el fin de mejorar su labor dentro de la organización y se sientan más comprometidos.

A nivel social el estudio es relevante, dado que puede beneficiar tanto a las organizaciones, esto debido a que permitió tener conocimiento sobre la importancia de la compensación salarial para los empleadores, y ver como este influye para mostrar un alto nivel de productividad.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

El estudio sigue un enfoque cuantitativo, dado que indaga la correlación existente entre las variables seleccionadas, cuya naturaleza es lineal; es decir, que halla evidencia clara de las variantes compensación salarial y productividad laboral y que se logren conceptualizar, evaluar y delimitar, captando de donde viene el problema y conocer qué relación existe entre ellos.

Es de tipo no experimental, ya que no se manobra ninguna de las variantes estudiadas, recolectándose la información en un mismo tiempo. (Hernández, 2012, p. 33).

De diseño descriptivo correlacional, que se hace uso cuando se adquiere puntajes para las variantes y luego se analiza la relación que existe entre ellas (Sánchez, 2006). Además, fue de corte correlacional-transversal ya que se relacionaron las variantes y los datos fueron recogidos en un solo tiempo, ya que se busca establecer el grado de relación existente entre las variables estudiadas.

Variables y operacionalización

Variables

Compensación salarial

Arrieta y Díaz (2016) la compensación salarial es “La cantidad de dinero, incentivos o beneficios que percibe un colaborador por las labores realizadas; generando un crecimiento personal y familiar; por lo tanto es de suma importancia su asignación” (p. 38).

La variable se evaluará mediante un cuestionario que será aplicado a los empleadores, para medir las dimensiones: salario base, incentivos y beneficios laborales.

Productividad laboral

Fuentes (2012) estableció que la productividad laboral es una medida que suele emplearse para conocer que tan bien se están utilizando sus recursos de las organizaciones, dado que la administración de operaciones se concentra en hacer el mejor uso posible de los recursos, teniendo en cuenta el desempeño del colaborador, los resultados obtenidos y el comportamiento.

Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que será aplicado a los empleadores lo cual medirá las cuatro dimensiones, organización, desempeño, resultados obtenidos y comportamiento.

Población y muestra

Población

Según Tamayo y Tamayo, (1997). “La población es el grupo total que se analizó y que mantiene ciertas particularidades similares y que darán inicio a los resultados del estudio”, en la actual investigación la población quedo comprendida por los trabajadores de la empresa ROVER SAC siendo un total de 26 empleados que laboran.

Total= 26

Fuente: Base de datos de la empresa

Muestra

Según Carrasco (2005), la muestra “Es la selección de una parte de los sujetos que se escogieron en la población y que mantienen ciertas características similares, y que fueron analizados generalizando su resultado en la población” (p.38), en la presente investigación la muestra por ser reducida y por precisión de la investigación se va a trabajar con todos los trabajadores de la empresa, siendo un total de 26 trabajadores.

Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica de recolección de datos que se aplicará es la encuesta enfocado a los empleadores de la empresa, este instrumento de medición permite recolectar datos cuantitativos y analizarlos para cumplir los objetivos y adquirir el respaldo necesario para sustentar la hipótesis

Asimismo, la misma debe de cumplir con los requisitos de un instrumento de medición: tales como la confiabilidad, los resultados obtenidos deberán ser coherentes en toda la muestra; validez, se verá medir precisamente las variables por las cuales se pretende obtener los resultados; y la objetividad, por la estandarización de las preguntas que tendrá el instrumento. De esta manera, podremos analizar la compensaciones salariales y la relación con la productividad laboral.

La encuesta, es una técnica que se usa en las investigaciones y que están hechas por interrogantes y que evaluaron las percepciones, creencias de los sujetos, teniendo un mayor conocimiento sobre ellos y que permitió realizar un análisis más profundo con respecto a las variantes. (Alelú, Cantín, López, y Rodríguez, s.f., p. 18)

Instrumento

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual permitió obtener datos importantes sobre las variantes que es importante conocer y analizar, para luego efectuar estudios descriptivos sobre las variantes. Haciéndose uso del análisis crítico del investigador para obtener los resultados, de acuerdo a los instrumentos manejados.

Cabe resaltar que todo instrumento de recolección de datos necesita tener una planificación de todo

el procedimiento de cómo lograr su validez. De este modo, los cuestionarios fueron sometidos a un proceso de validación.

Es así que la validación de los cuestionarios aplicados, se alcanzó a través de las opiniones emitidas por expertos en el área de administrativa y económico. Ellos evaluaron y validaron si las preguntas aplicadas enunciaban claramente y si la estructura y el estilo de los cuestionarios eran los más apropiados.

EXPERTO	GRADO
ARTURO FRANCISCO CAMACHO GAYOSO	MAGISTER
VICTOR ALFONSO PRETELL OBANDO	MAGISTER
ALFREDO EDGAR ALCALDE GUERRA	MAGISTER
MAURICIO RIOS URIBE	MAGISTER

En base a esta información se creó la siguiente matriz donde se identifica a cada experto, así como también, se le asigna un código a cada uno, para luego plasmar su evaluación en una matriz general.

El instrumento que mide la variable compensación salarial, está compuesto por 17 ítems distribuidos en las tres dimensiones:

Salario base (4 ítems), Incentivos (7 ítems) y Beneficios laborales (6 ítems), la escala utilizada en la de Likert: para la primera dimensión se utilizará la escala Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1) y para la segunda y tercera dimensión se usará la escala: Nunca (1), Casi nunca (2), indiferente (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

Para la segunda variable productividad laboral, está compuesto por 21 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones:

Organización (6 ítems), desempeño (6 ítems), resultados obtenidos (5 ítems) y comportamiento (4 ítems), la escala utilizada en la de Likert: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

Para las escalas se utilizará la Escala de Estaciones es utilizada para categorizar los sujetos de estudio en tres niveles según los puntajes parciales y el puntaje total obtenido en el cuestionario.

Determinación de los Niveles según Escala de Estaciones

Valor limite Alto/Medio=Promedio+0.75*(DE)

Valor limite Medio/Bajo=Promedio-0.75*(D)

Validez y confiabilidad Validez

Al respecto Hernández et al (2014), dicen que: La validez de contenido se refiere al nivel en que un instrumento mide lo que realmente tiene que medir; se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diversos niveles y es importantes determinar el tipo de validez de la prueba.

Confiabilidad

Hernández et al (2014) nos dice que “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p.200).

Con una muestra piloto de 15, se ha obtenido una confiabilidad de ambas variables, siendo 0.744 y 0.857 respectivamente mediante el Alfa de Cronbach en el software SPSS versión 25, es decir los instrumentos son confiables.

Procedimientos

En la primera fase, se tuvo como enfoque plantear el tema de investigación, para la cual se busco y reviso diversas bibliografías, libros, tesis, investigaciones de grados anteriores, indagación en diversas paginas académicas y confiables tales como: Google académico Redalyc., entre otras páginas. Posterior a ello, se definió el tema de investigación basándonos a temas que guarden relación con la carrera. En la cual se opto por utilizar dos varibales las cuales fueron: Compensación salarial Productividad Laboral, después se definió el objetivo general y especifica de la investigación.

En la Segunda fase, se realizó la investigación teórica que dio la fundamentación adecuada para poder llevar a cabo nuestra investigación y así mismo dar respuesta a cada objetivo de la investigación.

En la tercera parte: se desarrolló el marco metodológico, parte fundamental para el desarrollo de la investigación, en esta fase se concluyó el diseño y el tipo de investigación, así también como la unidad de análisis y estudio, además se definió la población y muestra.

Por otro lado, también se pudo seleccionar el instrumento para la recolección de los dato, la cual tuvo la validación por expertos respectivamente.

Además, en esta fase se seleccionó la empresa la cual nos permitió nuestro tema de investigación, la misma que representó la unidad de estudio, siendo en este caso la empresa Rover SAC la cual pertenece al rubo industrial, en esta fase pudimos dialogar con los colaboradores que conformaban parte de la muestra de la investigación, y de esta manera se pudo aplicar cuestionario que fue validado por expertos. En la cuarta fase, con los resultados conseguidos se elaboró la matriz de datos y posteriormente se procedió al proceso estadístico, para luego ser presentado en tablas y figuras descriptivas.

Aspectos éticos

En este estudio se aplicó los principios de confidencialidad; es decir se mantendrá en reserva los nombres de los trabajadores de la empresa que participaran en la investigación, así como sus opiniones respecto a lo evaluado.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Hipótesis Nula: No Existe una relación directa y significativa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe una relación directa y significativa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022

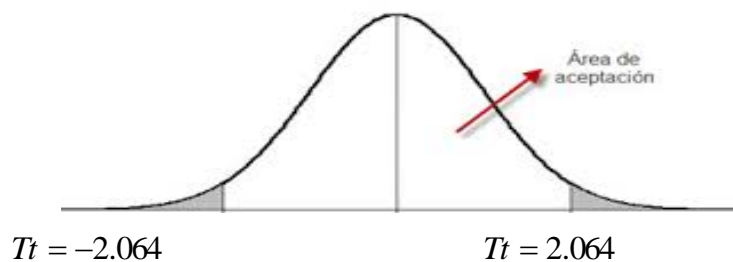
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.971}{\sqrt{\frac{(1-(0.971)^2)}{26-2}}} = 19.8668$$

Grado de libertad $n-2=26-2=24$ $T_{\text{tabla}}=2.064$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISIÓN: Ho se Rechaza, por lo tanto Existe una relación directa y significativa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$

Correlaciones

			Competencias laborales	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,971**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,971**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

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

Tabla 1

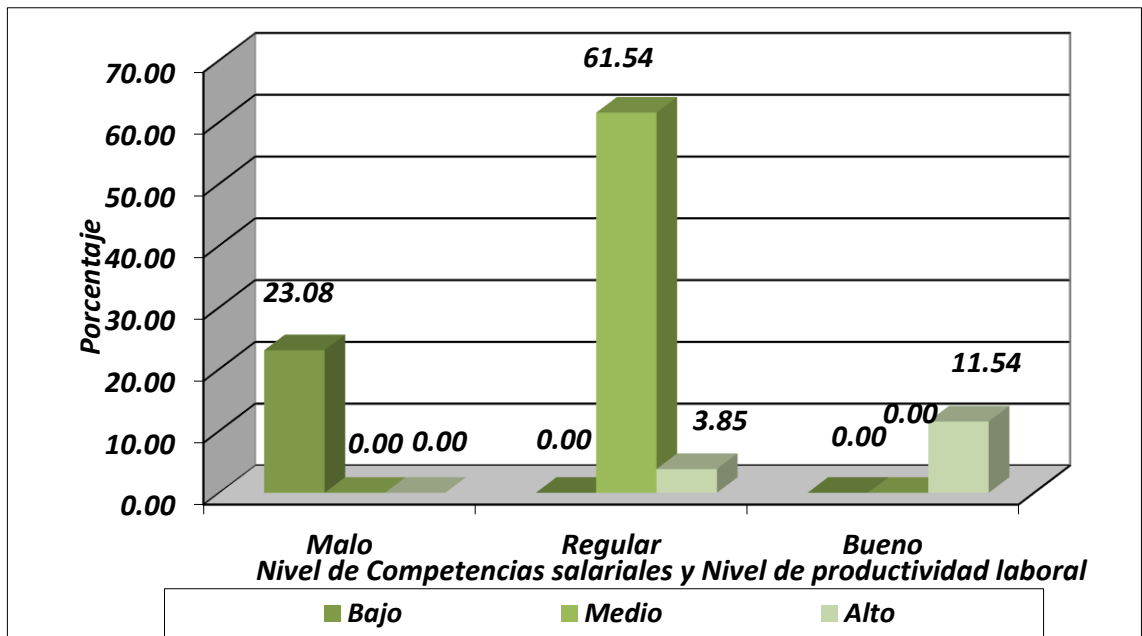
Distribución de los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales y Nivel de Productividad Laboral

Competencias salariales y Productividad Laboral								
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	6	23.08	0	0.00	0	0.00	6	23.08
Regular	0	0.00	16	61.54	1	3.85	17	65.38
Bueno	0	0.00	0	0.00	3	11.54	3	11.54
Total	6	23.08	16	61.54	4	15.38	26	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 1

Porcentaje de los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales y Nivel de Productividad Laboral



En la Tabla y Gráfico 1 se observa que los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales y Nivel de Productividad Laboral, el 61.54% es Regular en el Nivel de competencias salariales y medio en el Nivel de Productividad laboral; el 23.08% es Malo en el Nivel de competencias salariales y bajo en el Nivel de Productividad laboral, el 11.54% es Bueno en el Nivel de competencias salariales y Alto en el Nivel de Productividad laboral

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre el salario base (D1) del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el salario base (D1) del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022

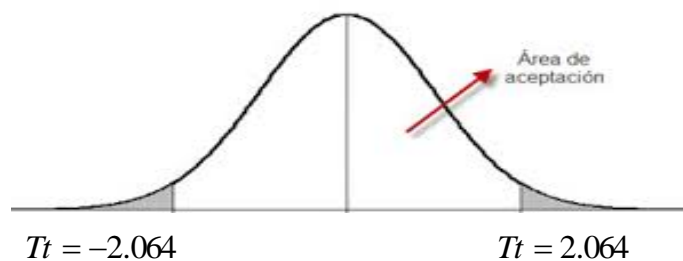
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.602}{\sqrt{\frac{(1-(0.602)^2)}{26-2}}} = 3.6934$$

Grado de libertad $n-2=26-2=24$ $T_{\text{tabla}}=2.064$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISIÓN: Ho se Rechaza, por lo tanto Existe relación significativa entre el salario base (D1) del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.001$

Correlaciones

		Competencias laborales (D1)	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Competencias laborales (D1)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,602**
		N	,001
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	26
		Sig. (bilateral)	,602**
			,001

Tabla 2

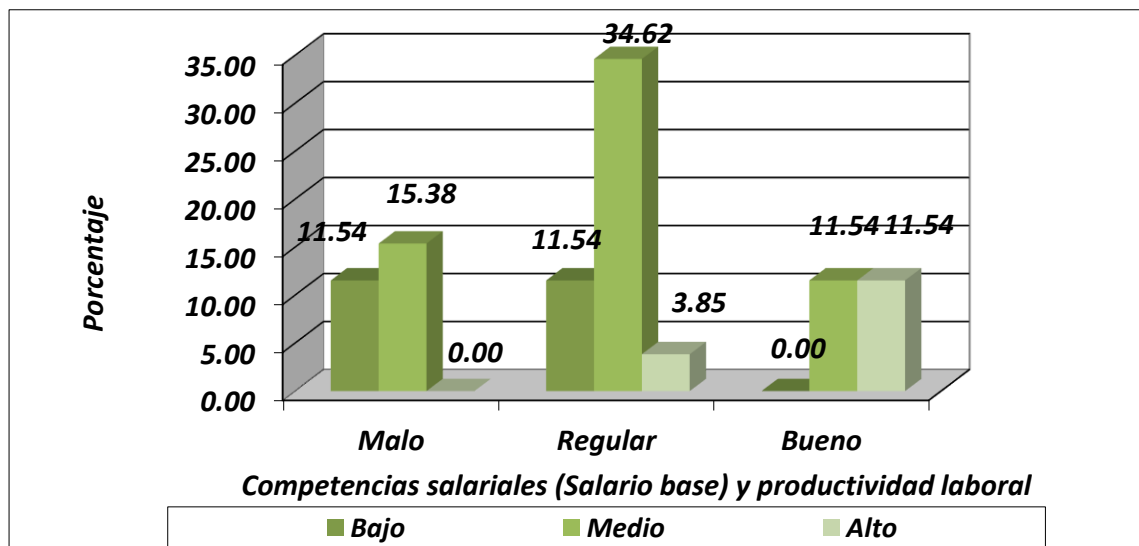
Distribución de los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales (Dimensión Salario base) y Nivel de Productividad Laboral

Competencias salariales (Dimensión Salario base) y Productividad Laboral								
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	3	11.54	4	15.38	0	0.00	7	26.92
Regular	3	11.54	9	34.62	1	3.85	13	50.00
Bueno	0	0.00	3	11.54	3	11.54	6	23.08
Total	6	23.08	16	61.54	4	15.38	26	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 2

Porcentaje de los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales (Dimensión salario base) y Nivel de Productividad Laboral



En la Tabla y Gráfico 2 se observa que los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales (**Dimensión salario base**) y Nivel de Productividad Laboral, el 34.62% es Regular en el Nivel de competencias salariales y medio en el Nivel de Productividad laboral; el 15.38% es Malo en el Nivel de competencias salariales y Medio en el Nivel de Productividad laboral, el 11.54% es Bueno en el Nivel de competencias salariales y Alto en el Nivel de Productividad laboral.

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre los incentivos salariales (D2) del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre los incentivos salariales (D2) del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022.

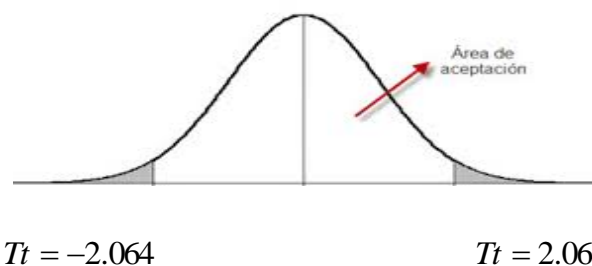
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.804}{\sqrt{\frac{(1-(0.804)^2)}{26-2}}} = 6.6239$$

Grado de libertad $n-2=26-2=24$ $T_{\text{tabla}}=2.064$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISIÓN: Ho se Rechaza, por lo tanto Existe relación significativa entre los incentivos salariales (D2) del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$

Correlaciones

		Competencias laborales (D2)	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Competencias laborales (D2)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,804**
		N	,000
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	26
		Sig. (bilateral)	26
		N	,804**
		,000	1,000
		26	,000
		26	26

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

Tabla 3

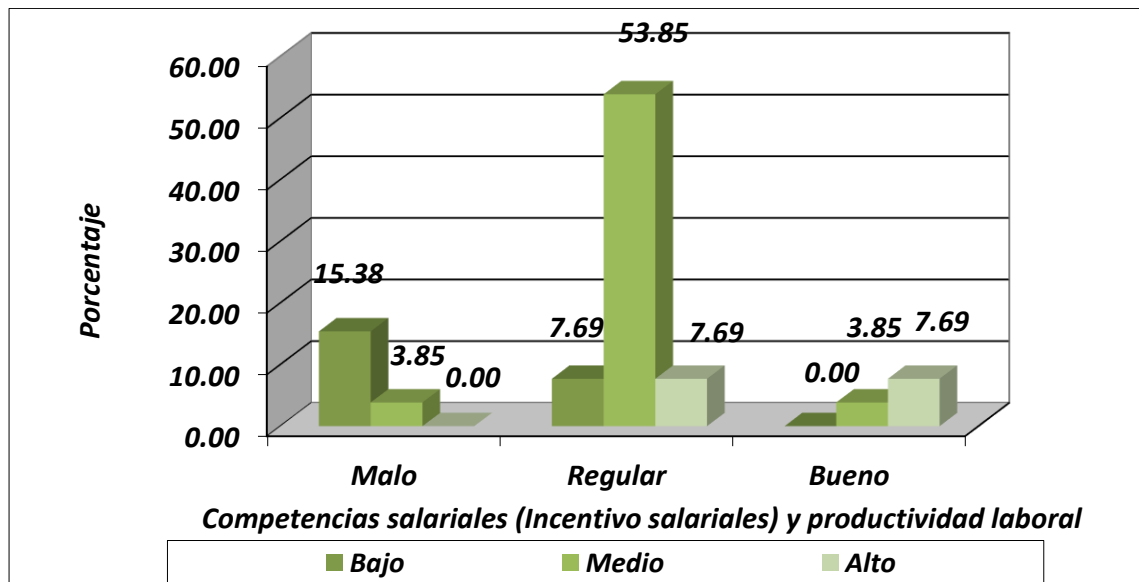
Distribución de los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales (Dimensión Incentivos laborales) y Nivel de Productividad Laboral

Competencias salariales (Dimensión Incentivos laborales) y Productividad Laboral								
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	4	15.38	1	3.85	0	0.00	5	19.23
Regular	2	7.69	14	53.85	2	7.69	18	69.23
Bueno	0	0.00	1	3.85	2	7.69	3	11.54
Total	6	23.08	16	61.54	4	15.38	26	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 3

Porcentaje de los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales (Dimensión Incentivos laborales) y Nivel de Productividad Laboral



En la Tabla y Gráfico 3 se observa que los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales (**Dimensión Incentivos salariales**) y Nivel de Productividad Laboral, el 53.85% es Regular en el Nivel de competencias salariales y medio en el Nivel de Productividad laboral; el 15.38% es Malo en el Nivel de competencias salariales y bajo en el Nivel de Productividad laboral, el 7.69% es Bueno en el Nivel de competencias salariales y Alto en el Nivel de Productividad laboral.

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre los beneficios salariales (D3) del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre los beneficios salariales (D3) del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022

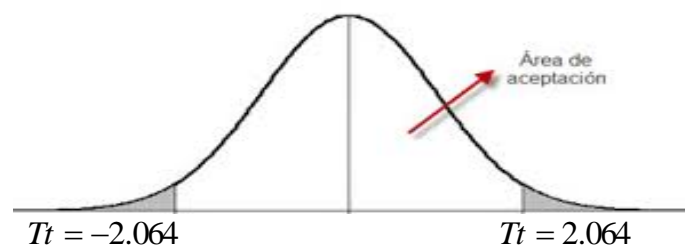
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.971}{\sqrt{\frac{(1-(0.971)^2)}{26-2}}} = 19.8968$$

Grado de libertad $n-2=26-2=24$ Ttabla=2.064 con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



DECISION: Ho se Rechaza, por lo tanto Existe relación significativa entre los beneficios salariales (D3) del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$

Correlaciones

		Competencias laborales (D3)	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Competencias laborales (D3)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,971**
		N	,000
Productividad Laboral	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	26
		Sig. (bilateral)	,971**
		N	,000
		1,000	,971**

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

Tabla 4

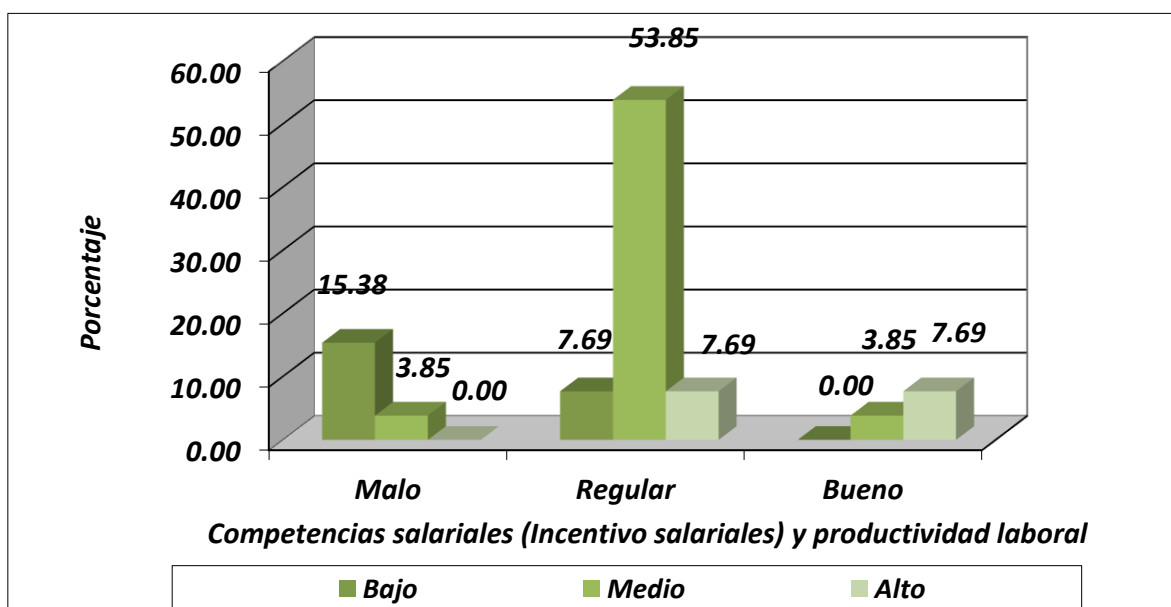
Distribución de los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales (Dimensión Beneficios salariales) y Nivel de Productividad Laboral

Competencias salariales (Dimensión Beneficios salariales) y Productividad Laboral									
	Bajo		Medio		Alto		Total		
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	
Malo	4	15.38	1	3.85	0	0.00	5	19.23	
Regular	2	7.69	14	53.85	2	7.69	18	69.23	
Bueno	0	0.00	1	3.85	2	7.69	3	11.54	
Total	6	23.08	16	61.54	4	15.38	26	100.00	

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 4

Porcentaje de los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales (Dimensión Beneficios salariales) y Nivel de Productividad Laboral.



En la Tabla y Gráfico 4 se observa que los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Competencias salariales (**Dimensión Incentivos salariales**) y Nivel de Productividad Laboral, el 53.85% es Regular en el Nivel de competencias salariales y medio en el Nivel de Productividad laboral; el 15.38% es Malo en el Nivel de competencias salariales y bajo en el Nivel de Productividad laboral, el 7.69% es Bueno en el Nivel de competencias salariales y Alto en el Nivel de Productividad laboral.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

El objetivo general de estudio fue, analizar la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. En los hallazgos se halló, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$. Esto quiere decir, que la productividad laboral se va a ver afectada de una manera significativa y positiva en la calidad y valor agregado de colaborador, para el cumplimiento de los objetivos empresariales, siempre y cuando se mantenga un buen sistema de gestión de compensaciones. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Estos resultados son corroborados por los estudios de Pérez (2017) concluyó que existe relación entre productividad y la compensación indirecta, con un $Rho= 0,886$ lo que significa que la compensación indirecta es esencial para mejorar la productividad. Además, Peralta (2022) lo cual indica que dicha correlación no es significativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0,111 y una significancia de 0,631 por lo tanto las remuneraciones e incentivos que brinde la empresa no hay influencia en cuanto a la productividad laboral del empleado. Asimismo, Gonza (2019) conclusión que según como se maneje el salario base, los incentivos salariales y los beneficios a los docentes tiene una repercusión importante en la productividad laboral del docente evidenciándose un mejor desempeño en sus labores. De la misma manera, Castro (2020) conclusión que hay una correlación alta entre las variables administración de compensación y productividad laboral de los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro. De igual modo, por Caruajulca (2020) concluye que existe una relación positiva media entre las variables compensación

laboral y nivel de productividad, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson del 0.493, con un nivel de significancia del 0.023 por lo que se acepta la hipótesis general. Por último, Ore (2017) existe correlación positiva muy alta ($R=0,904$) de la variable productividad y compensación laboral. en tal sentido, bajo los resultados expuestos y los antecedentes estudiados, se puede afirmar que las dos variables de investigación se relacionan y desarrollan de manera directa en la empresa ROVEC SAC; con ello conlleva a aplicar las compensaciones salariales que suplan las necesidades básicas de los colaboradores donde en su salud y su vida ellos perciban que la empresa, en cierto modo se siente comprometido con el y su familia.

En base al objetivo específico 1, fue determinar la relación entre el salario base del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Se pudo encontrar que, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.001$. Esto quiere decir, que la eficiencia y la eficacia en la empresa está determinada por el pago fijo de una remuneración base, por el esfuerzo en concepto del trabajo laboral que desarrollan los colaboradores dentro de la empresa, en proporción a los recursos utilizados y los resultados obtenidos. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, ya que, existe una relación entre el salario base del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. estos resultados son corroborados por Según Torres (2019) sistema de compensaciones para sus colaboradores, le permitirá abordar desde el conocimiento de los gustos, preferencias del colaborador, entendiendo su enfoque generacional y sus acciones de proyecto de vida, a través de unos elementos organizacionales relacionados con la retribución salarial, de aumentos, incentivos y beneficios sociales lograr aquella satisfacción laboral desde el aspecto de la compensación. asimismo, Gonza, C. (2021) se encontró que las dimensiones

de la compensación salarial que son el salario base, los incentivos salariales y los beneficios salariales se relacionan de manera directa y significativa con la productividad laboral. En tal sentido, bajo lo mencionado anteriormente y frente a los resultados obtenidos se puede manifestar, en la empresa existe una remuneración básica para cada nivel y jerarquía de colaborador según su capacidad, ocupación y profesión; con ello su productividad tiene un nivel estándar de esfuerzo y desarrollo en el trabajo. Donde el colaborador pueda construir su patrimonio orientado al futuro, dentro de esta estrategia la empresa involucra al empleado a emplear su dinero en su patrimonio, donde la empresa muestra confianza y una sostenibilidad en el tiempo con el colaborador

En base al objetivo específico 2, fue relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Se pudo encontrar que, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$. Esto quiere decir que los incentivos laborales son métodos destinados a premiar o recompensar a los colaboradores con un alto nivel de desempeño y éstos pueden ser de diversas maneras como por ejemplo por las metas alcanzadas por los méritos por el incremento de rendimiento participación en los resultados etc. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe una relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. estos resultados son corroborados por Barbosa, et al. (2015) donde concluyeron, que el equilibrio que se busca en las organizaciones a través de los resultados positivos de la organización con un colaborador feliz y satisfecho con su salario emocional como se ha visto en diferentes investigaciones sobre el tema la clave de una compensación salarial exitosa, es que está evoluciona a la par con el cumplimiento de los objetivos de la organización y no se quede en una compensación tradicional;

que sea un pago económico a cambio de un trabajo, se trata de ir más allá y buscar estrategias en las cuales se capturan desarrollen y se retengan a los mejores colaboradores; como resultado tendremos empresas exitosas y diferenciadoras. asimismo, Según Ribeiro (2017) Los resultados muestran que, las estrategias de compensación mediante el pago incrementan el nivel de compromiso afectivo, pero reduce el compromiso continuo. Además, se encontró que las estrategias de compensación mediante honorarios, los maestros mejor retribuidos muestran un mayor sentimiento de apego y compromiso para realizar su labor y un menor. En tal sentido, bajo lo mencionado anteriormente y frente a los resultados obtenidos se puede manifestar, que en la empresa ROVEC SAC los colaboradores desarrollan su mayor esfuerzo con mucha eficiencia y eficacia para lograr obtener sus incentivos laborales que incrementen sus ingresos mensuales y puedan sustentar en sus hogares. Donde premiar el rendimiento del colaborador ayuda a que manifieste sus aptitudes y aumente el valor dentro de la empresa, cuando el colaborador pueda visualizar sus logros mediante sus beneficios salariales adicionales por objetivos específicos alcanzables y de mucho rendimiento económico para la empresa.

En base al objetivo específico 3, fue medir relación entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Se pudo encontrar que, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$ y unas correlaciones de 1,000 para competencias laborales y 0,971 para productividad laboral. Esto quiere decir, que la productividad laboral de los colaboradores en cuanto a su relación con los beneficios laborales, son objetivos y políticas de involucramiento laboral de los colaboradores, obteniendo excelentes resultados, por las disposiciones de mejoras en el bienestar es que tiene el colaborador de la empresa para que cuando termine su

contrato laboral este le ayuda a mantener y cubrir necesidades primordiales durante el período que estará sin empleo. Con ello, los colaboradores trabajaran con la tranquilidad de un futuro con resguardo. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe una relación significativa relación entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. estos resultados tejen concordancia con lo manifestado por Holguín, C. (2019) El resultado que se obtiene es un Plan de Compensaciones validado por especialistas, cuya implementación propende a que la gente encuentre en su lugar de trabajo oportunidades significativas de que todo el esfuerzo es reconocido, valorado y compensado mediante un sistema monetario y no monetario. en tal sentido, bajo lo mencionado anteriormente y frente a los resultados obtenidos se puede manifestar, que existe relación entre beneficios salariales y productividad laboral, ya que, los colaboradores saben que en la empresa ROVEC SAC cuentan con todos los beneficios que la ley peruana manda. Donde un manejo de beneficios orientada a ofrecer beneficios salariales impacta en su valoración y compromiso con su organización de los colaboradores en sus tareas cotidianas; ya que, esta estrategia es una ventaja significativa para el empleado al permitirle diseñar su compensación en base a sus necesidades específicas. Este punto abarca las necesidades económicas y de probidad del empleado, un nivel por encima de las necesidades básicas.

CONCLUSIONES

Al Determinar el objetivo general, fue analizar la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Determino que Existe relación significativa entre el Nivel de Competencias salariales y Nivel de Productividad Laboral en los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Lo cual quiere decir, los esfuerzos, desempeño, y productividad del colaborador tiene una relaciona muy fuerte con la productividad laboral en su centro de trabajo

Al Determinar el objetivo especifico 1, fue la relación entre el salario base del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Existe relación significativa entre el Nivel de Competencias salariales (dimensiones Salario base, Incentivos salariales, Beneficios laborales) y Nivel de Productividad Laboral en los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Lo cual quiere decir que los incentivos salariales son suplementos que la empresa realiza por el maximizar los esfuerzos de sus trabajadores por mejorar la calidad del trabajo, la productividad y la relación empresa – colaborador. Asimismo, un ambiente laboral donde incluye beneficios a largo tiempo para el colaborador, benéfica a la empresa, ya que, todo trabajador busca tener el total de los beneficios que están en las normas laborales del país.

Al Determinar el objetivo especifico 2, fue la relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe una relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa

Rover SAC, Trujillo, 2022. Esto quiere decir que los incentivos laborales son métodos destinados a premiar o recompensar a los colaboradores con un alto nivel de desempeño en sus diversas maneras, por las metas alcanzadas, por los méritos, por el incremento de rendimiento participación en los resultados etc.

Al Determinar el objetivo específico 3, fue medir relación entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Se pudo encontrar que, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$ y unas correlaciones de 1,000 para competencias laborales y 0,971 para productividad laboral. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, existe una relación significativa relación entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022.

Los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Compensaciones Salariales, el 65.38% su nivel es Regular, mientras que el 23.08% su nivel es Malo.

los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Compensaciones Salariales en Dimensión Salario base el 50.00% su nivel es Regular; en la Dimensión Incentivos salariales el 69.23% su nivel es Regular; Dimensión Beneficios laborales el 50.00% su nivel es Malo.

Los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Productividad Laboral, el 61.54% su nivel es Medio, mientras que el 23.08% su nivel es bajo.

Los trabajadores de la empresa ROVER SAC 2022 según Nivel de Productividad Laboral en la Dimensión Organización el 50.00% su nivel es Medio, en la Dimensión Desempeño el 61.54% su nivel es Medio; en la Dimensión Resultados obtenidos el 38.46% su nivel es Medio, en la Dimensión Comportamiento el 46.15% su nivel es Bajo)

REFERENCIAS

- Aguilar y Ortiz. (2016). Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro. (tesis de licenciatura). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Archivo digital.<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream.pdf>
- Alelú, M., Cantín, S., López, N., y Rodríguez, M. (s.f.). *Métodos de Investigación*. Madrid: Educación Especial.
- Alva, Z., y Juárez, M. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de Productividad de los empresa de la empresa Chimu Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014 (Tesis de pre grado)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
Recuperada de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACC I%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACC%20I%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf).
- Alvarado Prentice, J. A. (2017). El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú. Una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Álvarez, B., Freire, D., y Gutiérrez, B. (2017). “*Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*”.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Arrieta, S., y Díaz, Y. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia* (Tesis de posgrado). Fundación universitaria del área Andina, Bogotá, Colombia.
- Bain, R. (2003). *La productividad*. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Barcia, M. (2014). *La Economía en el Ecuador*. La Otra, p. 12 y 14.
- Barbosa Galarza, A., Barragán Cortés, O., Muñoz Ortiz, C., Rojas Tellez, V., & Varón Cortés, A. (2018, 6 agosto). *Una aproximación al estado del arte de los modelos de compensación salarial en Colombia*. Repositorio Institucional Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3055>
- Barrios, M. (2014). *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial en la productividad*. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperada de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/493/mbarrios.pdf?sequence=9>.
- Bonilla, M. (1996). *Manual. Salarios precios y productividad*. Santa fe de Bogotá. FESCOL.1996.
- Carnaqué, P. (2014). “*Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013*”.
- Caruajulca Velarde, E. J. (2022). *Relación entre la compensación laboral y el nivel de productividad de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca, 2020*. Repositorio Institucional de La Universidad Privada Del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30203>

Cascio (2003). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral*. Obtenido de <http://www.colpamex.org/Revista/Art10/49.htm>.

Ccaulla, L. (2018). “*La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018*”.

Chiavenato, I. (2002). *Talento Humano*, edi. McGraw-Hill, 2002, pp. 255

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercer ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Claude, G (2001). *Historia del pensamiento administrativo*. Editorial Prentice-Hall. Primera edición.

Consuegra, L. (2004). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Bogotá: Editora Guadalupe.

Cordero (2014) *Retribución vinculada al desempeño*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SvPKt8y68WYJ:www.consultoria-pyme.com/56-1>

Davis y Newstrom (1990) *El comportamiento humano en el trabajo* (Tercera ed.). México.: McGraw Hill.

Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. 8 ed. México: ed. Prentice Hall, 2001. p. 336.
Dirección y Gestión de personal. (2008- 2009). *El sistema de retribución*. [En línea]. Disponibilidad y acceso en internet: <http://www.euosuna.org/zonaalumnos/materiales/R19/614.pdf>

- Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos*, 2 ed. España, Grupo editos, Mc Graw Hill, p. 201.
- Estela Fernández, C. E., & Hernandez Pinedo, S. K. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. Repositorio Institucional Universidad Nacional de San Martín. <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/3346>
- Fernández, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: ECU. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=10757860>.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Tesis de grado no publicado. México.
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. (Grado de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro), Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>.
- García, A., & Urdaneta, K. (2013). *Estrategias de Compensación Laboral para mejorar el desempeño del personal adscrito a la Empresa Alferca Zulia II, C.A. Maracaibo: Universidad Dr. José Gregorio Hernández*.
- Gonza Rivera, C. (2021, 26 mayo). *Sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019*. Repositorio de La Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61589>

- Hernández M. (2012). *Metodología de la Investigación en Ciencias de la Salud - Tercera Edición*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación* (5a ed.). D.F., México: Editorial McGraw Hill
- Holguín, C. (2019). *Plan De Compensaciones Para La Empresa OHM CÍA. LTDA*. Repositorio PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2902>
- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- <https://bit.ly/2JPL0An>
- Konings, J., y Vanormelingen, S. (2009). El impacto de la capacitación en productividad y salarios: evidencia a nivel de empresa. Centro LICOS para Instituciones y Desempeño Económico (244), 1-48.
- Kootz, H, y Weihrich, H. (2004). *Administración* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Los RecursosHumanos.com. (2011). *Modelos de Compensación en Colombia*. Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/modelosde-compensacion-en-colombia/>.
- Madero, S. (2009). ¿Cómo pagar a un trabajador en tiempos de crisis? El Financiero. Archivodigital. <http://cobertura.elfinanciero.com.mx/universidades/articulos/Tema%20Administracion/Mar30%20-%20ITESM%20Campus%20Mty.pdf>
- Madero, S. (2009). *Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva*. Investigación Administrativa, 38 (104) 7-25.

- Madero, S. (2016). Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los Elementos de la Compensacion Monetaria y No Monetaria. *Investigación Administrativa* 38-51.
- México. Mc Grall-Hill.
- Mogollón, C. (2018). “*La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadoresde la empresa IESA S.A. – Callao 2018*”.
- Mondy, W y Noé, R (2005). *Administración de recursos humanos*. 9 ed. México Edit. Prentice Hall. p. 284.
- Montalvo, J. (2005). *Salarios: estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. México DF, México: McGraw Hill.
- Morales, J., y Velandia, N. (1999). *Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*.
- Newstrom (2011). La Motivación Laboral:
Recuperado de:
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>
- Orchak, G., & Marín, E. (2016). *Diseño de un instrumento para medir la relación sistema de compensación, permanencia y compromiso*. Revista Global de negocios Vol. 4 No. 7 pp. 75-84
- Oré Perez, H. (2018, 12 diciembre). *Productividad y su relación con la compensación laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017*. Red de Repositorios Latinoamericanos. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23866>

Orihuela, R. (2017). *La Influencia de la Remuneración Mínima Vital En La Calidad De Vida De Las Familias En El Distrito De Cusco 2016*. Recuperado de:
<https://repositorio.uaustral.edu.pe/>.

Piloso, S y Saavedra, K. (2015). “Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal colaborador que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la Zona urbana del cantón milagro, Ecuador”.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2526/1/an%20del%20clima%20laboral%20y%20su%20incidencia%20en%20la%20productividad%20del%20personal%20colaborador%20que%20integran%20las%20unidades%20educativas%20de%20nivel%20secundario%20del%20s.pdf>.

Ribeiro, F. (2017). “Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones de educación superior en México”. <https://www.redalyc.org/html/3312/331251654007/>.

Ricardo, D. (1959). *Principios de Economía Política y Tributación*. México: Fondo de Cultura Económica (FCE).

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Saavedra, T. (2014). *Programas de Incentivos laborales*. HSEC Magazine.

Recuperado de:

Santa Fe de Bogotá D.C., CO, Mc Graw Hill Interamericana, S.A. p. 13.

- Satey, E. (2014). “*Incentivos laborales y clima organizacional*” (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial).
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>.
- SMITH, A. (1999), *La Riqueza de las Naciones*, Alianza Editorial, Madrid, 1999.
- Solares, E. (2007). *Factores que aumentan la productividad*. Revista Industria
- Werther.Smith, A. (1983). *La riqueza de las Naciones*. Sección I. Barcelona: Ediciones Orbis.
- Tamayo y Tamayo (1997) *El proceso de la investigación científica*. 2da Edición. Limusa.
- Van Der (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Eco Ediciones.
- Torres Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 6(2), 4–9.
<https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Werther, W, Davis, K. (2003). *Administración de personal y Recursos Humanos*. 5ta. Edición.

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO APLICADO AL COLABORADOR

VARIABLE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL

Indicaciones: Estimado Colaborador, este cuestionario contiene por objetivo evaluar la compensación salarial que usted percibe, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de la empresa.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

Las categorías de respuesta son: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
Salario base						
1	Usted considera que las condiciones salariales que usted percibe son buenas.					
2	Que tan satisfecho se encuentra con la remuneración básica que percibe					
3	Se cumple con los requisitos fijados por la ley para su salario base					
4	Que tan satisfecho esta con la remuneración base que percibe ya que considera que está por encima del promedio					
Incentivos		Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	siempre
5	Se le brinda a usted incentivos económicos fuera de la remuneración normal que percibe por su trabajo.					
6	Se le otorgan alguna bonificación extra por su trabajo.					
7	Ha recibido bonos por desempeño en su trabajo.					
8	El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe son adecuados para usted.					
9	La empresa le brinda capacitaciones sin costo alguno para su buen desempeño.					
10	Se les otorga días libres por cumpleaños					
11	Existe un plan de reconocimiento por sus labores.					

Beneficios laborales		Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	siempre
12	Se cuenta con áreas de descanso intervalos de trabajo.					
13	Se programan actividades deportivas y comunitarias para fortalecer relaciones entre los compañeros					
14	Se cumple con las prestaciones sociales de Ley (seguro social)					
15	Percibe aguinaldos según la normativa peruana					
16	Percibe bonos de reconocimiento por la ubicación de la empresa					
17	Percibe bonos de reconocimiento por los años de servicio.					

CUESTIONARIO APLICADO AL COLABORADOR

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Indicaciones: Estimado Colaborador, este cuestionario contiene por objetivo evaluar la productividad laboral que usted percibe, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de la empresa.

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
Organización						
1	En la empresa se tiene en cuenta los objetivos alcanzados por los trabajos realizados					
2	Se cuenta con infraestructura necesaria para realizar sus labores					
3	Se cuenta con equipamiento necesaria para realizar sus labores					
4	Se cuenta con los materiales y es necesarios para realizar sus labores					
5	El estilo de dirección que se ejerce en la empresa permite realizar un buen trabajo.					
6	En la empresa se motiva al trabajo en equipo entre los colaboradores.					
Desempeño						
7	Usted es puntual con su horario de labores, presentación de trabajo.					
8	Su comportamiento es acorde con la ética del colaborador					

9	Usted muestra buena disposición para realizar su trabajo y cumplir sus indicadores.					
10	Usted se muestra comprometido con la empresa participando en todas las actividades que se organizan.					
11	Usted se capacita de acuerdo a las necesidades de los trabajos a realizar					
Resultados obtenidos						
11	Usted trata de cumplir con sus metas programadas al inicio del año					
12	Considera que logra obtener las metas programadas para usted en base a su producción					
13	Usted considera que cumple con lograr los indicadores de producción según lo establecido por su jefe					
14	Su trabajo se presenta a tiempo, lo cual le hace sentir satisfecho					
15	Utiliza estrategias adecuadas para presentar un buen trabajo					

Comportamiento						
16	Usted es apoyado en sus labores por parte de su jefe y compañeros					
17	Usted apoya a sus otros compañeros en las labores diarias que realizan.					
18	Los horarios de trabajo son los adecuados para realizar su jornada laboral					
19	Cuando usted tiene un inconveniente hay facilidades para reprogramar su horario de labores.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC

FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORIAS		
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la empresa ROVER SAC, Trujillo, 2022	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación directa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022.	OBJETIVO GENERAL Analizar la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022 OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el salario base del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. Analizar la relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022 medir relación entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Empresa Rover SAC, Trujillo, 2022. 	VARIABLE: Compensación salariales		
			Dimensiones / Pre categorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			Salario base	Satisfacción con la remuneración que percibe. Se cumplen con los requisitos de ley Remuneración está acorde con sus competencias	Ordinal
			Incentivos	Monetarios No monetarios	
			Beneficios laborales	Áreas de descanso Actividades recreativas Prestaciones sociales Aguinaldos Bonos de reconocimiento	
			VARIABLE: Productividad laboral		
			Dimensiones / Pre categorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			Organización	Producto Planta y equipamiento Tecnología Materiales	ordinal

ANEXO N° 02

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

El Lic. Alfredo Edgar Alcalde Guerra, identificado con DNI N° 18144146 de profesión Estadístico egresado de la Universidad Nacional de Trujillo, doy fe que los Instrumentos tienen una confiabilidad de 0.744 y 0.857 mediante el cálculo del Alfa de Cronbach en el SPSS versión 25, es decir que los instrumentos son Confiables y se puede aplicar en el siguiente proyecto de Investigación titulado: “Compensaciones salariales y la relación con la productividad laboral en la empresa ROVER SAC 2022 ”

Resumen del alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado). Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra. El alpha de Cronbach y el alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems).}

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	17


Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	21



Lic. Alfredo Edgar Alcalde Guerra
ASESOR
COESPE N° 1295

ANEXO N^o 03

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:		COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC 2022		
Línea de investigación:		Gestión del talento humano		
El instrumento de medición pertenece a la variable:		Productividad laboral		
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
<p>Nombre completo: MG. ARTURO FRANCISCO CAMACHO GAYOSO</p> <p>DNI: 19099510</p> <p>Grado: MAGISTER</p>		 <hr style="width: 200px; margin: 0 auto;"/> <p>Firma del Experto</p>		

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC 2022
Línea de investigación:	Gestión del talento humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Compensaciones Salariales

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



Nombre completo: MG. ARTURO FRANCISCO CAMACHO GAYOSO

Firma del Experto

DNI: 19099510

Grado: MAGISTER

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC 2022
Línea de investigación:	Gestión del talento humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Compensaciones Salariales

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



Nombre completo: MG. VICTOR ALFONSO PRETELL OBANDO

Firma del Experto

DNI: 18839776

Grado: MAGISTER

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC 2022
Línea de investigación:	Gestión del talento humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Productividad laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: MG. VICTOR ALFONSO PRETELL OBANDO

DNI: 18839776

Grado: MAGISTER



Firma del Experto

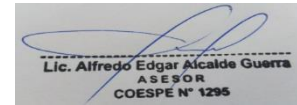
MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC 2022
Línea de investigación:	Gestión del talento humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Compensaciones Salariales

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



Lic. Alfredo Edgar Alcalde Guerra
ASESOR
COESPE N° 1295

Nombre completo: MG. ALFREDO EDGAR ALCALDE GUERRA
DNI:
Grado: MAGISTER

Firma del Experto


MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC 2022
Línea de investigación:	Gestión del talento humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Productividad laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



Lic. Alfredo Edgar Alcalde Guerra
ASESOR
COESPÉ N° 1295

Nombre completo: MG. ALFREDO EDGAR ALCALDE GUERRA

Firma del Experto

DNI: 18839776

Grado: MAGISTER

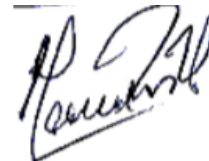
MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC 2022
Línea de investigación:	Gestión del talento humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Productividad laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



Nombre completo: MG. Mauricio Ríos Uribe

DNI: 10309430

Grado: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

Firma del Experto

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	COMPENSACIONES SALARIALES Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ROVER SAC 2022
Línea de investigación:	Gestión del talento humano
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Compensaciones Salariales

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



Nombre completo: MG. Mauricio Ríos Uribe

DNI: 10309430

Grado: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

Firma del Experto