



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECNO
SANPF PERU SRL - CAJAMARCA 2019”

Tesis para optar el título profesional de:
Contadora Publica

Autoras:

Esperanza Esther Chávez Chilón
Liliana Villegas Ortiz

Asesor:

Mg. Luis Eduardo Oblitas Jager

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

Al señor todo poderoso, por darnos la vida y la salud, y con la eterna gratitud a nuestros seres queridos nuestros padres, quienes compartieron y entendieron el sacrificio que realizamos día a día que también con su valioso apoyo y confianza hicieron crecer en nosotras el deseo de superación para culminar con éxito nuestra carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios: por sus bendiciones derramadas sobre nosotras, por darnos la sabiduría y el talento para poder realizar nuestras metas y sueños trazados.

A la Universidad: por el gran aporte académico del día a día, también por darnos a conocernos a nosotras mismas cuales son nuestros objetivos de esta manera seguir adelante con nuestro propósito.

A los socios: de la empresa Tecno Sanpf Perú SRL., de la ciudad de Cajamarca por su valioso apoyo en brindarnos su empresa para poder realizar nuestro trabajo de investigación, además a todos los colaboradores de la empresa.

A Nuestros familiares: quienes estuvieron día a día para cumplir con nuestras metas e hicieron que se active el deseo de continuar siempre en busca de la culminación de este trabajo.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Realidad Problemática	7
1.2. Justificación.....	27
1.3. Formulación del Problema	27
1.4. Objetivos.....	27
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	29
2.1. Enfoque.....	29
2.2. Diseño de la investigación.....	29
2.3. Tipo de investigación.....	29
2.4. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)	29
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	30
2.6. Procedimientos.	31
2.7. Etapa de gabinete.....	31
2.8. Aspectos éticos	32
CAPÍTULO III. RESULTADOS	33
3.1. Descripción.....	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	52
4.1. Discusión	52
4.2. Conclusiones.....	58
REFERENCIAS	60
ANEXOS	62
Anexo 1: Matriz de consistencia	62
Anexo 2: Operacionalización de variables	63
Anexo 3: Cuestionario.....	64
Anexo 4: Ficha de validación de Instrumento.....	66
Anexo 5: determinación de la prueba de normalidad.....	67
Anexo 6: Determinación del grado de correlación con Pearson	67
Anexo 7: Vista de datos en SPSS	68
Anexo 8: Vista de variables en SPSS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Valoración de escala de Likert	31
Tabla 2 Está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la empresa Tecno Sanpf Perú.....	33
Tabla 3 La Remuneración que recibe cumple con los requisitos legales.	33
Tabla 4 La remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado.	34
Tabla 5 Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones	35
Tabla 6 La empresa le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados.	35
Tabla 7 Recibe una bonificación por su desempeño	36
Tabla 8 Recibe una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas.	37
Tabla 9 Considera que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual.	37
Tabla 10 Recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.).....	38
Tabla 11 Percibe prestaciones voluntarias (Vales de alimentación, Movilización, préstamos para trabajadores, subsidio de estudios, etc.).....	39
Tabla 12 Está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño.	39
Tabla 13 Siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas	40
Tabla 14 Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.....	41
Tabla 15 Cumple con las tareas asignadas a tiempo	41
Tabla 16 Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.	42
Tabla 17 Consideras que has logrado alcanzar los objetivos de tu puesto.	43
Tabla 18 Te adaptas y mantienes el control en situaciones nuevas.....	43
Tabla 19 Muestras interés en aprender cosas nuevas.	44
Tabla 20 Participa en programas de formación.	45
Tabla 21 Te preocupas en lograr los resultados deseados	45
Tabla 22 Cumple con tu trabajo de acuerdo con las instrucciones encomendadas.....	46
Tabla 23 Tienes el interés de aportar ideas en beneficio de tu trabajo.	47
Tabla 24 Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa	47
Tabla 25 Sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la empresa.....	48
Tabla 26 Te sientes satisfecho de trabajar en la empresa Tecno Sanpf Perú	48
Tabla 27 Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov para una muestra	50
Tabla 28 Correlación de Pearson entre las dos variables Sistema de compensación salarial y desempeño laboral	50
Tabla 29 Escala de Pearson, para determinar el coeficiente de correlación.	51

RESUMEN

La presente investigación busca responder a la pregunta ¿Cuál es la relación entre sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – Cajamarca 2019? -Cajamarca 2019”.

De la información recolectada se deduce que las empresas en la actualidad lejos de compensar el buen desempeño laboral, solo se centran en estrategias para salir adelante, olvidándose de crear estrategias de compensación para sus colaboradores, sabiendo que esto una debilidad grande para retener a su mejor talento humano. Es por ello que el objetivo principal de esta investigación es determinar si existe relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019. El tipo de análisis utilizado es descriptivo correlacional interpretada en términos cuantitativos aplicada a los 45 colaboradores que laboraban en dicha empresa en el año 2019. Se recopiló la información a través de la observación directa y cuestionario validados por un experto.

Esta investigación es descriptiva correlacional, de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, al finalizar con la investigación se concluye que existe una relación directa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Sistema de compensación salarial, desempeño laboral, remuneración, beneficios sociales e incentivos.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día, muchas organizaciones se enfrentan a una alta presión competitiva, por lo que buscan formas de administrar sus negocios con mejor calidad, pero esto no es posible sin darse cuenta de la importancia del talento humano en el éxito o el fracaso de las metas establecidas; Es por eso que la motivación de los empleados es la mejor manera de mantener un buen desempeño en el trabajo.

Las organizaciones hoy en día están encaminadas por una gestión de recursos humanos más flexible, por lo que introducir, desarrollar y retener el talento humano es una prioridad y una de las mejores formas es utilizar programas de incentivos para entusiasmar a los trabajadores y así hacer que todas las áreas trabajen juntas para lograr los objetivos comerciales y los niveles de eficiencia profesional, es decir, todos son recompensados por realizar sus actividades de manera eficiente y efectiva porque se pueden encontrar trabajadores que no tienen el interés en reducir costos o aumentar la producción; sin embargo, ellos pueden ser incentivados para mejorar su desempeño en bonos, programas de capacitación, etc., como incentivo para alcanzar los objetivos trazados.

Según Sum, M. (2015) Para el ejercicio de las responsabilidades de los trabajadores es importante la motivación, y así tener en cuenta su opinión para saber si se sienten cómodos por su buen desempeño en el puesto. Si bien la estrecha relación entre las variables motivación y desempeño permite que los trabajadores se sientan en el puesto adecuado.

Es por ello que, para lograr una iniciativa real en los empleados, es imperativo contar con una buena cultura política y organizacional y no dejar de lado un buen clima laboral en el proceso de desarrollo continuo, promoviendo el desarrollo de los empleados e individuos en este entorno y permitiéndoles lograr lo mejor de sí mismos, ello permitirá

que los trabajadores se sientan bien al lograr sus metas y aspiraciones personales y profesionales.

Según Havlovic, “la seguridad laboral, satisfacción con los sistemas de recompensa, beneficios, participación de los empleados y resultados organizacionales” son elementos importantes que incluyen estrategias utilizadas por empresas como el trabajo, el teletrabajo, entre otras; con el fin de promover el cumplimiento de objetivos, liderazgo y toma de decisiones, logrando así la satisfacción y tranquilidad del colaborador al desempeñar sus labores.

Las empresas requieren tener un sistema de compensación salarial que les asegure una administración eficiente de uno de los costos operativos más destacables y cuya finalidad indispensable es tener la estabilidad primordial para conseguir el desarrollo laboral esperado y a la vez ser un instrumento motivador para atraer talento humano.

Se conoce que el concepto sistema de compensación salarial es apreciado, dado que varios creen que éste solo se relaciona con el sueldo que siente el trabajador y no toman presente otros elementos como son los beneficios e incentivos que la empresa les logre dar con la intención de retribuir su tarea como corresponde.

El manejo correcto del recurso humano se puede lograr por medio de mecanismos de control que permitan explotar totalmente su capacidad, dado que no tiene que ver con los pagos de sueldos bajos a los trabajadores para aumentar escenarios de rentabilidad, sino que el valor de los incrementos y provecho complementarios que se les logre dar sean atraídos por una más grande eficacia al hacer mejor su desarrollo laboral. Se realizaron numerosos estudios en relación al sistema de compensaciones y el desempeño laboral cuya finalidad es impulsar la eficacia organizacional, es por esto que resultan oportunas las consideraciones siguientes.

En el Perú el tema de ver al capital humano hasta antes de la firma del primer tratado de libre comercio, no era muy tomado presente, ósea que hasta antes del año 2006 las organizaciones que ejercían sus funcionalidades en territorio peruano no daban bastante valor al trabajador; suponían que pagándoles su salario, y por ahí algún provecho popular era bastante, mas no veían uno de los puntos más destacables que fueron claves para el triunfo de las organizaciones en el mundo de hoy este es “El desempeño laboral”.

La era globalizada, el mundo en el que vivimos actualmente, donde los parámetros laborales por el momento no existen; las organizaciones están en la búsqueda del mejor capital humano, por lo cual esto le dejará no solo prolongar sus escenarios de producción y/o mejorar sus servicios brindados; sino además seguir estando en el mercado laboral y competir de la mejor forma con las otras organizaciones; una circunstancia no tan simple surgidas actualmente debido a que los cambios tecnológicos y las novedosas ideas que emergen del ser humano, hacen que el grupo que labore en una organización no únicamente se mantenga por la compensación salarial recibida sino además tendrán existir otros componentes que los motiven a quedarse en esa organización.

En el Perú, la forma en que se veía al capital humano hasta antes de la firma del primer tratado de libre comercio, no era muy tomado presente, ósea que hasta antes del año 2006 las organizaciones que ejercían sus funcionalidades en territorio peruano no daban bastante valor al trabajador; suponían que pagándoles su salario, y por ahí algún provecho popular era bastante, mas no veían uno de los puntos más destacables para el crecimiento de las organizaciones de hoy en día es el desempeño laboral.

Según Orihuela (2016), en su investigación apunta que la remuneración básica constituye la remuneración mínima que se brinda por llevar a cabo un puesto de trabajo, se le dio la calificación de básica porque sirve de base para los otros pagos complementarios.

Frente todo lo expuesto se puede ver que esta indagación detalla los primordiales elementos del sistema de compensación salarial, se diagnóstica su nivel desarrollo y a la vez se examina la relación entre las dos variables por lo cual desde ello nos generamos la siguiente interrogante de investigación ¿Existe una relación entre el sistema de compensación Salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL- Cajamarca 2019? para responder la pregunta trazada se ha planteado como propósito buscar toda la información que exista sobre el tema a tratar.

Por su lado Chiavenato (2009) indica que la palabra compensación o recompensa significa retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La compensación es el elemento primordial en la administración de persona en relación a retribución, retroalimentación o reconocimiento de su desarrollo en la organización. La compensación de personas comprende temas como: la remuneración, los programas de incentivos y los beneficios.

Robbins (2007) sugiere que el desarrollo laboral es bajo la influencia en parte importante por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus reacciones hacia los logros y su deseo de armonía. Por consiguiente, el desarrollo se relaciona o vincula con las capacidades y entendimientos que apoyan las acciones del trabajador, en busca de consolidar los objetivos de la compañía.

La presente investigación es importante porque refleja la situación en la cual se encuentran la empresa Tecno Sanpf Perú SRL y los colaboradores y mediante al cual se llegará a tomar mejores decisiones que ayuden a mejorar la satisfacción de los mismos, convirtiéndose en un referente para el resto de instituciones que aquejan y adolecen los mismos problemas.

A nivel de todo el mundo, nacional y local, se encontraron trabajos de investigación que se relacionan con el tema a investigar. A continuación, se muestran los principales hallazgos que especialmente a esta investigación le interesan:

Sum et ál. (2015) en su estudio que tuvo como objetivo general determinar el efecto de “motivación y desempeño laboral de los empleados en una empresa de alimentos” en Guatemala, en una muestra de 34 participantes. Para la recolección de información se utilizó una escala de motivación y una encuesta de desempeño laboral. Llegando a la conclusión de que existe una relación directa entre las variables ($r = 0.824$), es decir, a mayor motivación, más eficiente es el desempeño laboral; asimismo, se determinó que el 45% de los evaluados tienen altos niveles de motivación y el 51% considera que el desempeño laboral es efectivo.

Maldonado, en su tesis titulada “Sistema de compensaciones y desempeño laboral del personal administrativo en las compañías contratistas del área petrolera del estado Zulia. Venezuela”, el autor consideró lo siguiente en cuanto a los sistemas de compensación salarial:

En relación a los elementos predominantes en el sistema de compensaciones salarial, establecidos para el plantel administrativo de las compañías contratistas petroleras zulianas, el de más grande consideración se le brinda a las prestaciones (beneficios), en particular beneficios principales de acuerdo a ley, tales como el seguro de vida, las utilidades, y en una relación decreciente los incrementos por mérito, de manera específica el desempeño y la asignación elemental, seguidos por los incentivos salariales, especialmente los de costos de educación y nutrición, para terminar con el ingrediente salario base, por lo cual puede concluirse que en esta clase de compañía se presta más grande consideración a las asignaciones que influyen sobre el desempeño.

En relación al desempeño laboral, se identificaron causantes del desarrollo laboral presentes en el plantel administrativo de las compañías contratistas petroleras zulianas, referidas a la actuación y desempeño laboral exteriorizado por la gente según con los requerimientos, propiedades de su ámbito laboral y condiciones que definen sus cargos laborales. Observándose causantes actitudinales de carácter subjetivo, los cuales, a método de la mayor parte de los trabajadores de esta área laboral, tienen la posibilidad de considerarse fuertes dado el resultado promedio obtenido.

Finalmente se llegó a establecer la presencia de una relación importante entre el sistema de compensaciones salariales y el empeño laboral en las compañías contratistas petroleras. (Maldonado et ál., 2008)

Este estudio sirvió de base a nuestra investigación, para establecer cuáles son los elementos de todas las variables en estudio y si coinciden en orden de consideración, para ellos el sueldo base pasa a tener menor importancia y dando prioridad a los beneficios e incentivos que la compañía logre ofrecerles relacionados con desempeño eficiente dentro de la organización.

Por otro lado, Sandoval, C. et ál. (2009) en su tesis “Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la compañía Finamérica S.A., Bogotá.” Llegó a la conclusión siguiente: Del examen ocupacional, Finamérica S.A. no había llevado a cabo ningún tipo de estudios de salarios en busca de la igualdad en el momento de asignarla remuneración a los puestos. El sistema de asignación de salarios se daba de forma arbitraria a consideración de los directivos encargados y por tal razón existían muchas diferencias. Se halló para un mismo cargo cinco salarios diferentes. De la encuesta sobre cargos laborales se estableció que existían diferencias entre los requerimientos de determinados cargos laborales y las habilidades de los empleados en relación a estos. Entre otras cosas,

en cargos donde se necesita un perfil técnico estaba expertos o al revés. Para el diseño de la composición salarial, se usa el procedimiento de asignación de puntos.

El presente estudio es importante para nuestra investigación, en relación a que no hay reglas para una aceptable gestión de las retribuciones, no hay una precisa planeación sobre los costos y la fuerza de trabajo lo que ocasiona un aumento de quejas, rotación de personal, incompatibilidad en relación a los objetivos de la compañía y el trabajador, proyectando una apariencia negativa al ámbito donde se desenvuelve la compañía lo que ocasiona un aumento de resultados adversos que dificultan proveer al cliente un servicio de calidad.

En la investigación sobre “Salario emocional y su relación con el desempeño laboral”, nos indica la razón eficiente de los trabajadores es una incomodidad recurrente de los gestores de alguna organización. Sobre esto, la teoría de Herzberg es un líder considerable que expone dos categorías de componentes, los motivadores y los de higiene, dando más consideración al aspecto de motivación. En la actualidad las compañías dedican la mayor parte de su tiempo a hacer tácticas sobre sus negocios, de ventas, de desarrollo, de marketing, financieras y de reafirmación de sus usuarios etc. Pero en muy escasas oportunidades crean tácticas de compensación y reafirmación para sus trabajadores, siendo este el reto de mayor relevancia para retener sus superiores talentos. de ellos se puede deducir que, si hay una relación directa entre variables, gracias a que el salario emocional va sendero a transformarse en el principal motivador de los trabajadores, permitiéndole a este trabajar confortablemente evadiendo el estrés y creciendo su rentabilidad laboral. (Juan T. et ál., 2017 p.3).

Por su lado Cuello et ál. (2011) en su indagación titulada: “Sistemas de compensación en compañías del área creación de la región de Cartagena”, tesis presentada frente la Facultad de Cartagena – Colombia. Se propone investigar cómo está

en la actualidad el sistema de compensaciones en dicha compañía, Para eso, se llevó a cabo la medición de los sistemas de compensación de 4 compañías del área en la localidad de Cartagena. La población total fue de 120 gobernantes, los mismos que constituyeron la muestra, a los cuales se aplicó un instrumento de valoración. El examen de los resultados evidenció cuales de las variables evaluadas necesitaban atención instantánea. Según estos resultados se elaboraron un grupo de conclusiones que es importante señalar:

Que las maneras de pagos de, los trabajadores se fundamentan en el puesto, en las capacidades y el desempeño. Esto se otorga ya que la retribución es un efecto motivador para sus empleados y hay que ver que es fundamental la contemplación de una retribución fija, una retribución variable, incentivos y premios, puesto que facilita reducir el peligro de un sistema retributivo poco adaptable a las organizaciones y poco motivador para los empleados.

Además, para la política salarial no es de enorme consideración crear y/o poseer una política salarial donde quede claro cada punto salarial dentro, de forma que simulen más organizadas en el momento de constituir sus salarios.

Según Carnaqué, P. et ál. (2014) en su tesis titulada “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Educación Superior Tecnológico ABACO Chiclayo 2013. Nos propone que: Esta indagación detalla los primordiales elementos del sistema de compensación salarial, se diagnóstica su nivel de desarrollo y a la vez se examina la relación entre las dos variables, se ha propuesto con la intención de ofrecer respuesta al porque la compañía, en la más reciente década no obtuvo los resultados coherentes con las expectativas de su creador. El tipo de indagación fue descriptiva correlacional expresada en términos cuantitativos aplicada a los empleados de 52 trabajadores, entre noviembre 2013 a febrero del 2014. Se recolectó

información por medio de la observación directa, revisión de documentos, aplicación de entrevistas y cuestionarios validados al personal que labora en ella. Se ha podido corroborar la conjetura planteada de que hay una relación importante entre el sistema de compensación salarial y el desarrollo laboral de los trabajadores al conseguir un índice de correlación de 0.70498758, que sugiere que hay una correlación efectiva alta entre las dos variables. Además, se ha propuesto algunos métodos que formarán parte de su sistema de compensaciones y van a ayudar a mejorarlo sin incurrir en costos laborales complementarios que en la actualidad la compañía no está preparada para solventar. Se determinó que el IESTP Abaco no tiene un método de compensación salarial concretado. La remuneración, beneficios e incentivos que es brindado al trabajador los obtienen de una negociación directa entre empleador y empleado, determinado el tiempo y espacio en que serán cancelados.

Según Bedoya et ál. (2013) En su tesis "La nueva gestión de personas y evaluación del desempeño en empresas competitivas-Lima", para optar el grado de Maestría en Administración, se llegó a la siguiente conclusión: Los procesos de evaluación del desempeño sufren modificaciones con el fin de adaptarse a nuevos requerimientos de escenarios y el campo de recursos humanos tiene la oportunidad de participar como agente de cambio en la formulación de estrategias que permitan el mejor desempeño de la empresa competitiva en sus objetivos los cuales debe ser:

- Relacionar los recursos humanos con las estrategias de la organización.
- Atraer personas calificadas.
- Retener personas calificadas.
- Construir una fuerza de laboral flexible.
- Estructurar una sólida cultura organizacional.
- Desarrollo y formación gerencial.

- Tener un buen ambiente para desarrollar las actividades.

Esta investigación ha contribuido mucho a este trabajo, al entender que el éxito de las organizaciones depende en gran medida del desempeño óptimo de los recursos humanos, teniendo siempre claro lo que hacen y cómo realizan su trabajo y estableciendo políticas para desarrollarse de manera integral, tanto individualmente como en grupo, para lograr el crecimiento empresarial.

Vega Malca, En su tesis titulada “El sistema de remuneración del desempeño de los empleados en tiendas Carsa, Huaraz 2016” presentado en la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú, para el título profesional de bachillerato en Contabilidad, el objetivo planteado en general analizar y determinar si el sistema de compensación influye en el desempeño de los empleados, en la cual se consideró como hipótesis que el sistema de remuneración influye positivamente en el desempeño de los recursos humanos de la empresa Carsa-Huaraz 2016.

La metodología que se utilizó es el diseño no experimental de tipo transversal y descriptivo, porque al hacer el análisis de las variables, estas no han sido manipuladas y han sido analizadas como se presentan en dicha institución. La población estudiada fue compuesta por 18 empleados de la empresa Carsa, como a la población es pequeña se utilizó toda para la muestra. La información se recopiló a través de una encuesta, los resultados se procesaron en el software SPSS para obtener las conclusiones sobre los objetivos y supuestos. Los resultados de esta investigación han determinado que existe una relación entre el sistema de compensación y el desempeño laboral de los empleados de la tienda Carsa, de esta manera, la relación se cumple de una manera que permite a todos desempeñar con responsabilidad e importancia las tareas que deben realizar a diario.

Esta investigación es importante ya que se centra en la literatura científica y el análisis de dos variables del estudio en las cuales está enfocada nuestra investigación. Esto permitirá verificar cómo se relaciona la variable de compensación con el desempeño de cada colaborador de la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL. Porque las empresas necesitan personas para lograr sus objetivos organizacionales, ya que el capital humano es la mayor parte de una organización, una empresa puede tener la mejor infraestructura, tecnología, fábrica industrial o equipo más moderno, pero esto no será suficiente para seguir teniendo una garantía de éxito en el mundo competitivo.

A continuación, se presentan las bases teóricas concernientes a esta investigación.

Sistema de compensación salarial: son todo lo que reciben los trabajadores a cambio de prestar sus servicios para realizar un trabajo en particular. Las organizaciones tienen derecho a compensar a sus empleados por el tiempo, la dedicación y el esfuerzo que dedican a lograr sus objetivos corporativos.

La base del éxito del sistema de compensación no depende de pagar los mejores sueldos, sino de establecer un equilibrio entre los conceptos que componen el sistema, es decir, entre salario, incentivos y beneficios. Varela (2013) afirma: “El sistema de compensación forma la infraestructura económica sobre la que se gestionan los recursos humanos, y al mismo tiempo permite satisfacer un amplio abanico de necesidades para mejorar la eficiencia con el fin de optimizar las actividades de la empresa (p. 8)

La Importancia de la compensación salarial, radica en la forma en que está compensado económicamente a los trabajadores desarrolla constantemente. Este problema se ha hecho necesario en la parte financiera de las empresas, porque los recursos humanos se consideran una parte importante para que las organizaciones puedan competir en cualquier mercado de oportunidades. Es por eso que este autor se refiere a lo siguiente:

"Los medios de compensación para los colaboradores son la clave no solo por la ley o la

política de Recursos Humano, sino también en las políticas comerciales" (Vidal et al., 2015).

Es por ello que la importancia de la remuneración o compensaciones salariales es muy importante, no solo para los trabajadores, sino también a la sociedad, es decir, si los trabajadores son remunerados justamente, independientemente de la posición o responsabilidad, se sentirán motivados, eso hará que los trabajadores hagan todo lo posible para crear soluciones a los problemas presentados, permitiendo a la organización competir en el mercado laboral.

Las remuneraciones o compensación salarial presentan tres dimensiones indispensables (Salario base, incentivos salariales y prestaciones), que permiten indicar que a mayor compensación mayor será el desempeño laboral de los trabajadores, estas dimensiones son las siguientes:

Salario base: Según López et ál. (1997), es el ingreso que reciben los trabajadores por la prestación de sus servicios, y podemos considerar que es un beneficio para los trabajadores, para poder pagar sus gastos. Pasco (2000) menciona que los salarios tienen tres dimensiones, que son las siguientes:

En el ámbito social, para que los trabajadores paguen sus gastos, por eso el mercado ha fijado una cifra exacta de remuneración.

Económicamente, depende principalmente del costo de su trabajo, no del precio porque cuando se trata de brindar o realizar algún trabajo, ese valor.

Legalmente, es un trueque entre trabajador y empleador, se trata de salarios, protección y garantías.

Incentivos salariales: Sabemos que cada empleado es de suma importancia en la empresa en la que se encuentra, y que un buen salario y una buena recompensa salarial

ayudarán a los empleados a continuar su trabajo proporcionando conocimientos para hacer de la empresa más productiva.

Los incentivos se encuentran entre los factores que influyen y que generan mayor impacto empresarial, ya que reflejan una mayor productividad y una mejor calidad del servicio. (Aguiar et ál.,2012).

Prestaciones: Nazario (2006), nos indica que no es posible cuantificar la mayoría de los beneficios que existen hoy en día en un solo esfuerzo de investigación, ya que son casi ilimitados en número; Dado que el avance de los planes depende en gran medida de la imaginación de quienes tienen que aplicar los títulos en cada empresa respectiva, además, la mayoría de ellos pueden ser premiados de forma diferente por distintas empresas.

El desempeño laboral: se considera como un logro mostrado por los empleados en el desempeño de las funciones y tareas que se les asignan. Aquí es donde el individuo demuestra las habilidades laborales adquiridas que le han sido incorporadas, como sistema, conocimientos, destreza, experiencia, afecto, actitud, motivación, características y valores que contribuyen a alcanzar los resultados.

El desempeño laboral se refiere a lo que el trabajador realmente desarrolla, por lo que es necesario que cuente con aspectos tales como: habilidades (eficiencia, calidad y productividad en el desarrollo de sus actividades asignadas durante un período específico), comportamiento disciplinario (uso de la jornada laboral, cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, normas específicas de trabajo) y las cualidades personales requeridas para realizar determinados trabajos y así demostrar competencia.

El desempeño laboral se crea por el hecho de que los empleados tienden a preferir puestos que les brindan la oportunidad de postular. Si bien las diferentes habilidades que le permiten la multitarea, estas características también ayudan a realizar el trabajo al motivar intelectualmente a los empleados, logrando que el empleado se sienta que es justo,

causando satisfacción, logrando obtener mejores resultados en su desempeño. (Robinson, S. et ál., 1998. pág. 90)

Al respecto Robbins (2004) indica que el desempeño laboral es como una de las habilidades físicas y psicológicas que son indispensables para desarrollar un trabajo. Precisa que esto se ve favorecido cuando las aptitudes y capacidades de la persona corresponden idealmente a su puesto, Sin embargo, enfocarse solo en el trabajo y no en las habilidades los lleva al fracaso, porque el desempeño está impulsado por la búsqueda de autosatisfacción.

Por su parte, Harrington (2014) se refiere al hecho de que el desempeño laboral incluye todas las actividades y tareas que un determinado trabajador realiza dentro de una determinada organización. Asimismo, el desempeño en el trabajo se relaciona con el nivel alcanzado por el trabajador en la realización de las tareas que le son asignadas de manera muy característica, lo cual repercute en el triunfo de las metas y objetivos planificados por la empresa.

De la misma manera Chiavenato (2000), indica que el desempeño laboral viene a ser el comportamiento de cada trabajador en la lucha por cumplir el conjunto objetivos fijados en organización. Haciéndonos entender que cada individuo es la estrategia de la organización para lograr sus objetivos. En conclusión, el desempeño puede entenderse como la ejecución de tareas o el logro de objetivos resultante de la combinación de los propios esfuerzos con las propias habilidades, experiencia y con la finalidad de ejecutar dichas metas de manera eficaz y eficientemente.

Montoya, C. (2009). Manifiesta que cualquier proceso de evaluación del desempeño viene a ser un acto de comunicación que requiere diálogo, participación, compromiso, integridad, apertura, sinceridad y honestidad.

En la valoración de desempeño se consideraron en cuenta los siguientes factores:

Conocimientos para desempeñar el cargo: se refiere a conocimientos, información y habilidades para realizar un trabajo de manera efectiva para el área en la que fue encomendado y definido en el perfil a cargo del manual de responsabilidades.

Responsabilidad: es la forma en la que el empleado cumple la misión, objetivos, planes de acción, metas, proyectos y tareas con el personal bajo su responsabilidad, con la empresa y con la colectividad, en la prestación del servicio.

Adaptación: es la capacidad que tiene el trabajador para adaptarse a las nuevas condiciones y a los cambios, ya sean personales profesionales. Debe tener un deseo permanente de superarse a sí mismo, pues debe corregir sus defectos y debilidades y su conocimiento en el desarrollo normal de sus actividades mediante el desarrollo continuo de programas de formación.

Desarrollo en el cargo: se refiere al interés que presenta la persona evaluada para el puesto, es decir debe mantenerse actualizado e integrar estrategias y tecnologías relacionadas en el cargo, interés por indagar y el desarrollo de objetivos generales, conocidos a través de las políticas de la empresa. Este factor es muy importante, porque se trata del empleado para su desarrollo profesional.

Iniciativa y creatividad: el empleado debe tener la capacidad suficiente para actuar sin necesidad de recibir constantemente. Debe ser recursivo en la solución, en la toma de decisiones o en la búsqueda de alternativas. Debe tener la capacidad de implementar ideas o métodos de trabajo que contribuyan a la mejora de las funciones a realizar. El factor es muy importante porque pone creatividad, dinamismo y rechaza lo negativo.

Sentido de pertenencia: hace referencia a la identificación con la empresa y se refiere a la disposición efectiva hacia el trabajo y la empresa; la capacidad de comunicar eficazmente a otros los valores de éxito, misión, visión, políticas y estándares de la

organización. Este factor es parte de los valores que en las empresas se han perdido y que el gerente y líder deben poseer con seguridad.

La Importancias de realizar una evaluación desempeño laboral, según Werther y Keith et ál. (2013) ayuda a conocer y aclarar las metas organizacionales para que los trabajadores las asimilen y se concentren en sus logros; Por lo tanto, al realizar la evaluación del desempeño, se debe lograr lo siguiente: prestar atención claramente a los objetivos de la empresa, tener claro el rumbo hacia donde se dirige la empresa, determinar la manera en como cada trabajador brinda un aporte dentro la empresa y permitir conseguir una mejor comunicación fluida entre los funcionarios y empleados.

El desempeño laboral de los trabajadores tiene Factores tales como:

La Satisfacción del trabajador: que viene a ser un conjunto de emociones positivas en las que los empleados perciben su trabajo, expresado en determinadas situaciones laborales, interconectados entre sí. con el puesto y el contexto laboral; Grupo de trabajo, supervisión y estructura organizativa, entre otros.

Es decir, el desempeño está relacionado con la satisfacción laboral y, según esta línea de pensamiento, un trabajador feliz es un trabajador productivo. Cuando un trabajador está contento o motivado por el trabajo que realiza, también cuenta con un clima laboral adecuado y este tipo de trabajador tendrá un mayor compromiso en cada una de sus actividades, de allí parte los mejores resultados (Medina, S. et ál., 2017).

La Autoestima: Es un sistema de necesidades individuales, que expresa la necesidad de abordar una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido en el grupo de trabajo. Es por ello que la autoestima se torna importante en trabajos que brindan a las personas la oportunidad de mostrar sus habilidades.

Para Medina, S. (2017) nos indica que es necesario que una persona consiga un nuevo puesto en la empresa para ser reconocida como parte del grupo de trabajo. Sin

embargo, la autoestima es muy valiosa en los trabajos, que brinda a los trabajadores la oportunidad de mostrar sus habilidades.

Trabajo en equipo: Un equipo de trabajo viene a ser un grupo en el que los esfuerzos individuales se traducen en un rendimiento mayor que la suma de sus partes individuales. Un buen equipo responde mejor a los cambios y es más flexible, gracias a la incorporación de personas y la capacidad de afrontar muchas situaciones. Permite a los trabajadores participar más en la toma de decisiones empresariales, es decir, democratiza la organización y fomenta la motivación de los trabajadores. El trabajo en equipo es prácticamente la columna vertebral de toda organización.

Según Medina S, (2017) nos indica que en toda la organización existe un grupo de trabajo dedicado a atender las necesidades presentes, de esta manera se crea una estructura inalterable para representar un sistema estable de interacción. Puede ocurrir el fenómeno, que se desarrollará como un proceso en el que la cohesión grupal, el surgimiento del liderazgo, la identidad de los miembros y los canales de comunicación funcionan de manera efectiva.

Capacitación del trabajador: Existen cupos laborales que demandan de conocimiento técnico y/o especializado y que tiene como requisito un nivel de educación mínimo, y que a la vez se debe preparar al trabajador por medio de cursos y capacitaciones con personal profesional en cada rama. El no aplicar estos requisitos conlleva a un mal desempeño y no cumplir con las metas determinada. Pues Los programas de capacitación producen resultados favorables en un 80 % de los casos. El objetivo es proporcionar información específica al cargo o promover la limitación de modelos.

Según Quintero (2008) la capacitación del trabajador “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objetivo de que los trabajadores desempeñen su trabajo eficientemente”. (p.41).

Los Beneficios de la evaluación de desempeño laboral, Según (Chiavenato 1999), indica que cuando un programa de evaluación del desempeño está bien perfeccionado, brinda beneficios a la empresa en un período de tiempo corto, mediano y largo. El empleado, el jefe y la organización son los que realmente se benefician. Las ventajas de una evaluación del desempeño se clasifican de la siguiente manera:

Beneficios para el empleado: Cada empleado es informado de su progreso y resultados de forma periódica, así como de los aspectos que prefiere la organización / director ejecutivo. Estimula a la persona porque sabe que cuando se realiza una evaluación de desempeño de manera regular, puede esperar ser elogiada ya que sabe que está siendo observado, evaluado y que sus esfuerzos no pasan desapercibidos.

Beneficios para el jefe: Algo importante para los jefes es tener datos pasados y mejoras presentes en el desempeño de cada trabajador, para poder tomar decisiones. La evaluación tiende a fortalecer los vínculos entre el supervisor y su personal.

Beneficios para la organización: La evaluación de la conformidad hace que la evaluación del capital humano, aunque no se vea así, es mucho más valiosa para el financiero. No siempre se valora como debería ser, es difícil de valorar y, lamentablemente pasa fácilmente de los supervisores, gerentes y directores de la organización

Esta evaluación es fundamental porque revela por qué uno es necesario, rechazos durante el período de prueba, identificación de puestos de confianza, etc. Además, sirve como base para un cambio efectivo en las actividades laborales.

Para Chiavenato (2004) el desempeño laboral es considerado como la eficacia que presenta el trabajador para desenvolverse dentro de las organizaciones; el mismo que es necesario para que la organización cumpla sus metas.

A continuación, se describirá algunos conceptos fundamentales que permiten el mejor entendimiento de la investigación.

Desempeño laboral: Es el proceso que determinar el éxito de una organización o un individuo a través del logro de actividades y metas definidas; El nivel de rendimiento se considera cuando se logra alcanzar los objetivos estratégicos establecidos (Oliva, 2017).

Incentivo de compensación: Según Desler y Varela (2011) Las empresas que compiten por trabajadores fuertes pueden necesitar depender de incentivos laborales. El pago de seguros es un método indiscutible. Sin embargo, este enfoque podría desencadenar una guerra de ofertas que no se puede sostener durante un período de tiempo prolongado.

Compensación salarial: Juárez (2000). Indica que la compensación salarial se utiliza para referirse a todo lo que reciben a cambio de su trabajo como empleados de la empresa. Una parte muy importante de esto son el sueldo y sus beneficios, tanto en efectivo como en especie. La otra parte importante de la retribución corresponde a la que el personal obtiene directamente del desempeño en su trabajo y las condiciones en las que se lleva a cabo.

Remuneración: Juárez y Carrillo et ál. (2014) definen a la remuneración como el salario que reciben los trabajadores por su desempeño demostrado y resultados obtenidos, para lo cual la organización puede utilizar incentivos para motivar a los trabajadores a interesarse en mejores resultados en el futuro y dar forma a algunas diferencias en las características o comportamientos que el empleador considere deseables. (pág. 9).

Cultura organizacional: Robbins, S. (2007). Indica que la cultura organizacional es el conjunto de hábitos y valores, practicados por los individuos de una organización, que la convierten en su forma de comportamiento. La cultura organizacional se puede concretar en el marco de creencias sociales, valores cooperados, valores culturales y motivación entre otros. Se considera un factor crítico en el conocimiento intercambiado, reconociendo que las habilidades y los conocimientos son compatibles a través de la interacción y el

estímulo de la organización, colaboración, coordinación y confianza para facilitar su intercambio. (Shao et al., 2012).

Compensación: Juárez & Carrillo (2014) muestra que el concepto remunerar tiene diferentes significados, el de ofrecer alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento del mal, perjuicio o disgusto que se ha provocado. Esto quiere decir que, en sentido preciso, la indemnización es eso que la organización da a sus empleados para resarcirles del mal o perjuicio que les hace su trabajo. Claramente, en la mayoría de las organizaciones recientes no pasa una situación de esta clase. Por lo tanto, podría ser más práctico utilizar, dentro del término compensación, uno de los siguientes términos: remuneración, remuneración recompensa.

Salario base: Es una forma de pago mediante la cual la mayoría de las empresas establecen el salario en función de una estructura desarrollada en su país de origen, es decir, los puestos del personal expatriado se evalúan y enmarcan en el tabulador de la empresa como si estaban trabajando en su país de origen. Varela (2013).

Incentivos salariales: Según Valera (2013) incentivos salariales vienen a ser el dinero que satisface necesidades; lo más importante es que usarlo para hacer que la gente trabaje más es una tarea compleja. Primero, porque no hay dinero ilimitado disponible. Un principio de economía indica que "los recursos serán inferiores a las necesidades", se sabe muy poco sobre lo que significa para las personas y sobre su relación con el desempeño efectivo (Valera 2013, p. 200).

Beneficios: Esto es muy importante porque ha permitido a las empresas aprender cómo obtener beneficios con cada revisión, lo que sugiere que probablemente querrán más, mientras que las empresas querrán reducir costos, costos y beneficios. Una de las principales preocupaciones es el efecto que se beneficia sobre la generación de pasivos contingentes, como la jubilación. (Valera, 2006, p. 236).

1.2. Justificación

La presente investigación se realizó con la finalidad de conocer a mayor profundidad sobre el conocimiento existente del sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral dentro de la empresa servicios generales tecno Sanpf Perú SRL la cual ayudara a crear un instrumento para recolectar o analizar datos y así poder medir la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral.

1.3. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019

1.4.2. Objetivo específico

Describir el actual sistema de compensación salarial de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019.

Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019.

Analizar la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis

Hi: La relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019, es positiva muy alta.

Ho: La relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019, no es positiva muy alta.

CAPÍTULO II. MÈTODO

2.1. Enfoque.

El enfoque que presenta la siguiente investigación es cuantitativo, porque viene a ser un procedimiento de decisión, entre dos variables, usando dimensiones numéricas que son tratadas mediante herramientas del campo estadístico, determinando el grado de relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Perú SRL.

2.2. Diseño de la investigación.

El diseño de la presente investigación es no experimental, por cuanto el investigador no manipulará las variables (Sánchez Zorrilla et al., 2015, p. 12), es decir con el fin de no modificar la realidad, sino interpretar y analizar el grado de relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Perú SRL. Con el presente estudio, pretendemos explicar y comprender a la vez, que, si bien existe una relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Perú SRL.

2.3. Tipo de investigación.

Este proyecto es una investigación descriptiva y correlacional.

Esta investigación viene a ser descriptiva, porque presenta los principales elementos de la compensación salarial, tales como: la remuneración básica, los incentivos y los beneficios de los cuales son acreedores los trabajadores.

Asimismo, es Correlacional, porque nuestro objetivo principal es medir el grado de relación que existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Perú SRL.

2.4. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.4.1. Población

La población del presente trabajo de investigación estuvo conformada por el todo el personal que está laborando en la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019, la cual está formada por 45 trabajadores, tanto personal administrativo, supervisión y personal obrero.

2.4.2. Muestra

Por lo que la población viene a ser pequeña, se consideró como muestra a los 45 trabajadores para el presente estudio, teniendo las características de ser un muestreo censal. Según Ramírez (1997) indica que “La muestra censal considera a todas las unidades de investigación, las cuales son consideradas como muestra. De allí que la población a estudiar se precise como censal por simultáneamente universo, población y muestra” (p. 140).

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.5.1. Técnicas

Las técnicas que se utilizaran para la recolección de información de la investigación son:

Encuesta: esta técnica se utilizó con la finalidad de documentar las condiciones presentes de las dos variables, aplicadas al total de la población de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL-2019, permitiendo recolectar los datos, para su posterior análisis estadístico.

2.5.2. Instrumentos.

Para la recolección de información de la presente investigación se utilizará el siguiente instrumento:

El cuestionario: dicho instrumento está estructurado de manera entendible que facilite la respuesta rápida del trabajador, uno para medir la variable sistema de compensación salarial y otro para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Servicios generales tecno Sanpf Perú SRL. Dicho cuestionario está estructurado con la finalidad de valorar actitudes, tendencias, expectativas, conocimientos

de los trabajadores sobre aspectos relacionados a las dos variables en estudio para establecer grados de importancia y relación. Pues dicho cuestionario está estructurado con la escala Likert, es decir con calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de aprobación, para ello se le dio una puntuación del 5 al 1 según la tabla 1.

Tabla 1

Valoración de escala de Likert

Respuesta del elemento	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
Frecuentemente	3
A veces	2
Nunca	1

2.6. Procedimientos.

Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó un instrumento consistente en un cuestionario apoyado en las dimensiones del Modelo de Likert, con el fin de determinar la relación existente entre las 2 variables en estudio, dicho análisis fue estructurado en una hoja de cálculo Excel y se contrastó la hipótesis en el sistema SPSS – Pearson.

Validación del cuestionario

El cuestionario fue validado por un C.P.C, quien se encuentra capacitado y especializado en temas de contabilidad. (Anexo 4)

Nombres y Apellidos: José Ispilco Bolaños

Especialidad: Contador Público Colegiado

2.7. Etapa de gabinete

Se realizó la revisión documental sobre las dos variables, se diseñó el instrumento de recopilación de información, luego se hizo la validación de instrumentos de investigación y se culminó con la redacción de informe final.

Etapa de campo

Aplicación de instrumentos de investigación (Cuestionario)

2.8. Aspectos éticos

La presente investigación, se desarrolló respetando el código de ética de la Universidad Privada del Norte y además respetando el código de ética de la comunidad científica internacional de los Contadores Públicos. Es por ello que la información obtenida es de forma legal. Pues dicha investigación cumple con respetar el código ético, es decir, el conjunto de normas legales que rigen la conducta humana, que en sentido práctico se relacionan con el conocimiento del bien y su incidencia en las decisiones de los seres humanos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Descripción

En este capítulo se presentan los resultados de la aplicación del instrumento de investigación cuestionario de encuesta. aplicado al personal que labora en la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú S.R.L. se obtuvo la siguiente información:

Tabla 2

Está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la empresa Tecno Sanpf Perú.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	3	7%
Frecuentemente	9	20%
A veces	24	53%
Nunca	7	16%
Total	45	100%

Nota: De acuerdo con la Tabla 2, respecto a la pregunta si está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la empresa Tecno Sanpf Perú., del total de encuestados 24 trabajadores representados por el 53% indicaron que a veces y 9 trabajadores representado por el 20% indican que frecuentemente y 7 trabajadores representado por el 16 % indica que nunca están de acuerdo con la remuneración percibida y 3 trabajadores equivalente al 7% indican que casi siempre están de acuerdo con la remuneración percibida y tan solo un 4% está siempre de acuerdo con la remuneración que perciben dentro de la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL.

Tabla 3

La Remuneración que recibe cumple con los requisitos legales.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	7%
Casi siempre	5	11%
Frecuentemente	4	9%
A veces	25	56%
Nunca	8	18%
Total	45	100%

Nota: De acuerdo con la Tabla 3, respecto a la pregunta sobre si la Remuneración que recibe cumple con los requisitos legales., del total de encuestados 25 trabajadores representados por el 56% que a veces y 8 trabajadores representado por el 18% indican que nunca y 5 trabajadores representado por el 11% que casi siempre y a 4 trabajadores representados con el 9% la remuneración que recibe cumple con los requisitos legales. Esto se debe a que los trabajadores, en gran parte el personal obrero no tiene mucho conocimiento sobre las remuneraciones que se establece de acuerdo a ley, es por eso que la empresa se aprovecha, por ello los reclamos van desde la forma como se hace la contratación, el número de horas laborables sin tener en cuenta las horas extras.

Tabla 4

La remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	2%
Casi siempre	7	16%
Frecuentemente	2	4%
A veces	15	33%
Nunca	20	44%
Total	45	100%

Nota: De acuerdo con la Tabla 4, respecto a que si la remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado. Pues del total de encuestados 20 trabajadores representados por el 44% indican que la remuneración que perciben nunca está por encima del mercado y 15 trabajadores representado por el 33% indican que a veces y 7 trabajadores representado por el 16% indican que casi siempre y 2 trabajadores equivalente al 4% indican que frecuentemente la remuneración percibida sea superior o está igual a la que ofrece el mercado, pues se ve que no existe equidad entre que ofrece la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL., en relación con la remuneración de otras empresas del mercado

brindan, se sabe que la mayoría de trabajadores están a la vanguardia de que se presente una oportunidad laborar para que renuncien a su puesto.

Tabla 5

Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	6	13%
Frecuentemente	5	11%
A veces	23	51%
Nunca	9	20%
Total	45	100%

Nota: De acuerdo con la Tabla 5, respecto a la pregunta si Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones, del total de encuestados 23 trabajadores representados por el 51% a veces están de acuerdo con la forma o método como se establecen las remuneraciones y 9 trabajadores representado por el 20% nunca estna de acuerdo y 6 trabajadores representado por el 13% casi siempre están de acuerdo y 2 trabajadores representados por el 4% siempre están de acuerdo con el método de establecer las remuneraciones. Esto quiere decir que con la remuneración fijada en la empresa Servicios Generales Tecno Perú SRL la mayoría de trabajadores están descontentos, ya que al fijar las remuneraciones no existe una política que establezca los lineamientos para tal fin, pues esta se establece dependiendo de cómo se llegue la negociación entre el empleado y el empleador y el grado de afinidad que se tenga con la Gerencia.

Tabla 6

La empresa le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	2%
Casi siempre	4	9%
Frecuentemente	5	11%
A veces	13	29%
Nunca	22	49%
Total	45	100%

Nota: De acuerdo con la Tabla 6, respecto a la pregunta si la empresa le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados, los trabajadores respondieron de la siguiente manera, del total de encuestados 22 trabajadores representados por el 49% indican que nunca han recibido algún tipo de incentivo y 13 trabajadores representado por el 29% indica que a veces y 5 trabajadores representado por el 11% indican que frecuentemente y 4 trabajadores representados con el 9% indican que casi siempre. Pues se pudo apreciar y también de acuerdo a los resultados obtenidos los incentivos solamente se les brinda en ocasiones al área de operaciones y en escasas oportunidades se reconoce la labor realizada por el personal y rara vez reconocen el trabajo arduo que realiza el personal de tecno Sanpf Perú. Algunos trabajadores indican será suficiente que su superior reconozca sus esfuerzos, los felicite y los haga sentir que son una clave especial para la empresa.

Tabla 7

Recibe una bonificación por su desempeño

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	2%
Casi siempre	2	4%
Frecuentemente	9	20%
A veces	6	13%
Nunca	27	60%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 7, relacionado con la pregunta sobre si recibe una bonificación por su desempeño, del total de encuestados 27 trabajadores representados por el 60% indican que nunca, 9 trabajadores representado por el 20% indican que frecuentemente, 6 trabajadores representados por el 13 % a veces reciben un abonificacion por su desempeño. Es decir que los bonos por desempeño solo están establecidos solo a unas ciertas personas, pues a un inicio de año se intentó dar un beneficio adicional a todos los trabajadores en función a su

desempeño, pero luego la Gerencia optó por dejarlo sin efecto tal iniciativa al darse cuenta que no lo había diseñado correctamente lo que ocasionó malestar entre su personal.

Tabla 8

Recibe una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	16%
Casi siempre	21	47%
Frecuentemente	9	20%
A veces	6	13%
Nunca	2	4%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 8, relacionado con la pregunta sobre si recibe una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas, del total de encuestados 21 trabajadores representados por el 47% dan a conocer que casi siempre están de acuerdo en que parte de su remuneración sea variable, y 9 trabajadores representado por el 20% están frecuentemente, es decir se muestran disconformes con respecto a su remuneración percibida y 7 trabajadores representados por el 16% de los trabajadores siempre estan de acuerdo, entonces se deduce que el mayor porcentaje de trabajadores indica que la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf S.R.L. debe valorar el esfuerzo adicional de cada trabajador en sus funciones asignadas.

Tabla 9

Considera que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	9%
Casi siempre	6	13%
Frecuentemente	15	33%
A veces	13	29%
Nunca	7	16%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 9, relacionado con la pregunta sobre si considerar que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual., del total de encuestados 15 trabajadores representados por el 33% consideran que frecuentemente el sistema de sanciones se aplica a todos, y 13 trabajadores representado por el 29% indica que a veces, es decir para ellos el sistema de sanciones no se aplica de forma equitativa, y tan solo 6 trabajadores representados por el 13% de los trabajadores indican que casi siempre, es decir para ellos se aplica de forma igualitaria el sistema de sanciones dentro Tecno Sanpf Perú SRL.

Tabla 10

Recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.).

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	7%
Casi siempre	7	16%
Frecuentemente	5	11%
A veces	17	38%
Nunca	13	29%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 10, referente a la pregunta si recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.), del total de encuestados 17 trabajadores representados por el 38% indican que a veces, es decir no conforme debido a que la empresa no les brinda todas las prestaciones sociales de acuerdo a ley, y 13 trabajadores representado por el 29% indican nunca recién los beneficios sociales establecidos por al legislación y tan solo 7 trabajadores representado por el 16% indican que casi siempre, es decir están de acuerdo con las prestaciones sociales que perciben, pero se puede apreciar en el la tabla y grafico que el mayor porcentaje indican no tener acceso por ejemplo a vacaciones, descansos y gratificaciones

etc. Lo que lleva a disminuir la productividad por el desinterés de cada trabajador, debido a la desigualdad que existe.

Tabla 11

Percibe prestaciones voluntarias (Vales de alimentación, Movilización, préstamos para trabajadores, subsidio de estudios, etc.)

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	8	18%
Frecuentemente	9	20%
A veces	11	24%
Nunca	15	33%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 11, referente a la pregunta sobre si percibe prestaciones voluntarias, 15 trabajadores representados por el 33% indican que nunca perciben prestaciones voluntarias y 11 trabajadores representado por el 24% indican que a veces y tan solo 8 trabajadores representados tan solo por el 18% indicaron que casi siempre reciben las prestaciones voluntarias como permisos remunerados y no remunerados, pero además se puede apreciar que el mayor porcentaje de trabajadores muestra desconformidad de no tener acceso a prestaciones voluntarias fundamentalmente por la particularidad establecida que tienen.

Tabla 12

Está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	2%
Casi siempre	7	16%
Frecuentemente	10	22%
A veces	15	33%
Nunca	12	27%
Total	45	100%

Nota: La tabla N 12, muestra resultados sobre si está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño, pues en la empresa Tecno Sanpf tan solo 7 trabajadores representado por el 16% están de acuerdo y 1 trabajador representado por un 2% indica que siempre está de acuerdo, sin embargo, 15 trabajadores representados por el 33% del total de trabajadores indican que a veces están de acuerdo y 12 trabajadores presentados por el 27% del total de encuestados que nunca están de acuerdo, lo que indican es que las prestaciones que percibe cada trabajador no han mejorado su rendimiento, es decir muestran un conformismo solo por cumplir lo rigurosamente necesario, cada trabajador da entender que la remuneración percibida apenas compensan la labor realizada.

Tabla 13

Siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	6	13%
Frecuentemente	8	18%
A veces	17	38%
Nunca	12	27%
Total	45	100%

Nota: En la tabla 13 sobre si siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas, respondieron de la siguiente forma, 17 trabajadores representado por el 38% indican que a veces se sienten satisfechos y 12 trabajadores representada por el 27% del total de encuestados nunca se encuentran satisfechos con los beneficios y tan solo 2 trabajadores representados por el 4% indican que siempre. Se puede apreciar que el mayor porcentaje de trabajadores indican que la suma recibida por tal concepto no cubre sus necesidades principales, porque el personal indica que al no contar con dinero adicional en fechas específicas (gratificación de Fiestas Patrias y Navidad), debido a que el deposito se llega hacer fuera del tiempo establecido de acuerdo a ley, les impide hacer algún tipo de

gasto adicional, es por ello que se aprecia un descontento por parte del personal que labora en la empresa Tecno Sanpf Perú SRL.

Tabla 14

Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	7%
Casi siempre	5	11%
Frecuentemente	26	58%
A veces	10	22%
Nunca	1	2%
Total	45	100%

Nota: Según la gráfica y tabla N 14, sobre el nivel de conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones, 26 trabajadores representados por el 58% del total de encuestados frecuentemente poseen los conocimientos y habilidades y 10 trabajadores representados por 22% indican que a veces, y tan solo 3 personas representadas por el 7% indican que siempre poseen los conocimientos y habilidades, sin embargo el mayor porcentaje da a conocer que los trabajadores están descontentos esto se da debido a los cambios tecnológicos y /a la revalorización del puesto, todavía no tienen estudios ni han desarrollado completamente las habilidades necesarias para sus funciones y, al no tener el apoyo por parte de la empresa, les resulta difícil invertir en capacitación por el limitado presupuesto que manejan.

Tabla 15

Cumple con las tareas asignadas a tiempo

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	4	9%
Frecuentemente	25	56%
A veces	14	31%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 15, sobre si cumples con las tareas asignadas a tiempo, se aprecia que 25 trabajadores representados por el 56% frecuentemente cumplen con las tareas asignadas, es decir se muestran indiferente al tema de cumplimiento de sus obligaciones dentro de los plazos establecidos, esto depende mucho de las exigencias de su jefe inmediato, 14 trabajadores representados por el 31% del total de personal indican que a veces cumplen con su labores encomendadas a tiempo, debido a que siempre se da un atraso en los pagos y tan solo 4 trabajadores representado por el 9% indican que casi siempre cumplen y el 4% siempre cumplen con las tareas asignadas a tiempo, es decir muestran su preocupación con el propósito de cumplir con sus asignaciones de manera oportuna.

Tabla 16

Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	2%
Casi siempre	8	18%
Frecuentemente	22	49%
A veces	14	31%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 16, sobre si el trabajador programa y organiza tu trabajo durante tu jornada laboral, del total de trabajadores tan solo 8 empleados representado por el 18 % del total de encuestados indican que casi siempre y 22 trabajadores representados por el 49 % frecuentemente programan y organizan su jornada laboral y 14 trabajadores representados por el 31% indican que a veces organizan su trabajo dentro de la jornada laboral asignada, pues según los resultados obtenidos se deduce que la sobrecarga laboral surge debido a la reducción de personal, lo que les dificultad cumplir con sus labores de manera adecuada,

principalmente el personal que realiza tareas administrativas, contables y operativas ya que ellos en varias ocasiones señalan que se debe extender la jornada laboral o dejar pendientes algunas tareas para el siguiente día.

Tabla 17

Consideras que has logrado alcanzar los objetivos de tu puesto.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	8	18%
Frecuentemente	25	56%
A veces	10	22%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

Nota: En la tabla 17 se puede observar que tan sólo 8 trabajadores representado por el 18% casi siempre indican que han logrado alcanzar sus objetivos y 2 trabajadores representado por un 4% indican que siempre, debido a que ellos indican haber alcanzado los objetivos del puesto asignado, pero al agregar la pregunta ¿cuáles fueron estos objetivos?, como que no lo tenían tan en claro, pues nadie de la empresa se tomó el tiempo de explicarles cuáles son y la importancia que tienen para la empresa, sin embargo 25 trabajadores representados por el 56% frecuentemente consideran que han logrado alcanzar sus objetivos, es decir se notaron más sinceros con las respuestas y 10 trabajadores representado por un 22% a veces han logrado a cumplirlos por falta de conocimiento, capacitación, tiempo y sobrecarga laboral.

Tabla 18

Te adaptas y mantienes el control en situaciones nuevas.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	6	13%
Frecuentemente	34	76%
A veces	3	7%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

Nota: En la tabla 18 sobre el nivel de adaptación y control ante situaciones nuevas, 34 trabajadores representado por el 76% del total de los trabajadores frecuentemente se adaptan y mantienen el control ante situaciones nuevas, es decir no tienen las capacidades necesarias que les permitan adaptarse rápidamente al puesto y asumir el control ante hechos nuevos, es decir cuando la alta jerarquía propone cambios y al no ser trabajados en forma conjunta ocasionan duda y cierto rechazo, lo que acarrea a una disminución de efectividad en el tiempo y tan solo 6 trabajadores representados por el 13% casi siempre y un 4% siempre se adaptan ante las situaciones nuevas, pues de todo ello se deduce que se adaptan rápidamente ante los nuevos escenarios presentados dentro de la empresa.

Tabla 19

Muestras interés en aprender cosas nuevas.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	40%
Casi siempre	16	36%
Frecuentemente	9	20%
A veces	2	4%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

Nota: En la tabla 19 sobre Nivel de interés por aprender cosas nuevas, del total de encuestado 18 trabajadores representado por el 40% siempre muestran interés por aprender cosas nuevas y 16 representados por el 36% casi siempre, esto significa que para enfrentar un futuro o competir con otras empresas en mercado con éxito se debe estar en constante aprendizaje y a la vanguardia de la tecnología, y 9 trabajadores representados por tan solo por el 20 % no opina al respecto, es decir que frecuentemente muestran poco interés y un 4% a veces. Pues se sabe bien que, al adquirir nuevos conocimientos, desplegar nuevas habilidades y competencias es lo que va permitir a cada trabajador desarrollar sus labores

de manera eficiente y así inclinarse por una mejora posición laboral, así como también remunerativa.

Tabla 20

Participa en programas de formación.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	2%
Casi siempre	9	20%
Frecuentemente	10	22%
A veces	13	29%
Nunca	12	27%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 20 referente al nivel de participación en programas de formación, 13 trabajadores representados por el 29% indican que a veces logran participar en programas de formación y 12 trabajadores representados por el 27% indican que nunca han participado en algún programa de capacitación que les haya brindado la empresa. Y 10 trabajadores representados por un 22% se muestran indiferentes y tan solo 9 trabajadores representados por un 20% del total encuestado señalan que participan en las capacitaciones programadas.

La empresa solo se preocupa por cumplir con los cursos de capacitación que Minera Yanacocha los exige, los cuales son dictados por Alcomex, haciendo de lado que todos los trabajadores son la clave perfecta dentro de cada organización, lo que ocasiona incomodidad en los colaboradores al sentirse excluidos e olvidados en su crecimiento profesional.

Tabla 21

Te preocupas en lograr los resultados deseados

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	14	31%
Frecuentemente	26	58%

A veces	3	7%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

Nota: En la tabla 21 sobre si el trabajador se preocupa por lograr los resultados deseados, del total de trabajadores 26 representado por el 58% frecuentemente muestran preocupación por conseguir los resultados esperados y 14 trabajadores representados por el 31% indican que casi siempre se muestran preocupados por conseguir los resultados esperados. Se puede evidenciar que la demora en los pagos está ocasionando que se den de manera continua relacionadas con su desempeño laboral, pues los trabajadores cumplen con lo rigurosamente necesario para que la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú continúe a flote, pero sin proyección, ellos actúan en función del momento, tratando de evadir responsabilidades.

Tabla 22

Cumples con tu trabajo de acuerdo con las instrucciones encomendadas.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	22	49%
Frecuentemente	15	33%
A veces	4	9%
Nunca	2	4%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 22, se puede observar que 22 trabajadores representado por el 49% casi siempre cumplen con su trabajo de acuerdo a las instrucciones, es decir que sus tareas diarias las realizan según una rutina de trabajo y por ende no es necesario realizar, 15 trabajadores representado por el 33% frecuentemente cumplen, porque creen que el esfuerzo que implica proponer cambios y mejoras de los procesos no sería agradecido por la empresa, es por ello que asumen una actitud pasiva y solo se dedican a cumplir con su trabajo según indicaciones por su jefe superior. Pues la empresa Servicios Generales Tecno

Sanpf Perú S.R.L. a la fecha no cuenta con personal que tenga una visión a futuro de la empresa, que busquen soluciones fuera de los estándares tradicionales con el fin de gestionar y trazar objetivos concretos y alcanzables.

Tabla 23

Tienes el interés de aportar ideas en beneficio de tu trabajo.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	10	22%
Frecuentemente	29	64%
A veces	4	9%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 23, sobre el nivel de preocupación por aportar ideas para mejorar el trabajo, 29 trabajadores representados por el 64% frecuentemente tienen el interés de aportar opiniones nuevas para mejorar el trabajo, pues la empresa necesita de su apoyo para salir adelante y tan solo 10 trabajadores casi siempre tiene el interés y 2 trabajadores representados por el 4% del total de encuestados indican que siempre aportan ideas en beneficio de la empresa, con el fin de que haya cambios en pro de la misma.

Tabla 24

Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	12	27%
Frecuentemente	25	56%
A veces	6	13%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 24, sobre la identidad con la misión y visión de la empresa, 25 trabajadores representados por el 56% frecuentemente están de acuerdo con la misión y visión de la empresa, por lo que es necesario realizar una reestructuración de todo con el

fin de que los trabajadores se transformen en un pilar motivador que genere la fuerza necesaria para seguir trabajando para lograr y alcanzar el éxito y 12 trabajadores representados por el 27% casi siempre y 2 trabajadores representados por el 4% siempre están de acuerdo en conocer la visión y misión de la empresa, pues es muy importante debido a que si los trabajadores se enfocan en la visión y misión la empresa va a tener un crecimiento ya si logrará hacer frente al entorno.

Tabla 25

Sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la empresa.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	4%
Casi siempre	9	20%
Frecuentemente	26	58%
A veces	8	18%
Nunca	0	0%
Total	45	100%

Nota: Según la tabla 25, sobre si sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la empresa, del total de encuestados 26 trabajadores representados por el 58% indican que frecuentemente sus objetivos personales se alinean a los objetivos de la empresa y 9 trabajadores representados por el 20% casi siempre sus objetivos se enfocan y se alinea a la de su centro de trabajo, es decir que sus objetivos se ajustan a la empresa y de 8 trabajadores representados por el 18% a veces están en desacuerdo en compartir sus objetivos personales con los objetivos de la empresa. Es importante que los objetivos personales estén alineados con los de la empresa con el fin de mantener un equipo de trabajo motivado, sin conflictos dentro de la empresa.

Tabla 26

Te sientes satisfecho de trabajar en la empresa Tecno Sanpf Perú

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	2%

Casi siempre	5	11%
Frecuentemente	31	69%
A veces	6	13%
Nunca	2	4%
Total	45	100%

Nota: según la tabla 26, del total de trabajadores encuestados que labora la empresa Tecno Sanpf Perú SRL 31 trabajadores representados por el 69% frecuentemente se sienten satisfechos, como se puede apreciar el mayor % de los trabajadores indican estar en desacuerdo, pues ello indica que cada trabajador se encuentra insatisfechos de pertenecer a la empresa, y tan solo 5 trabajadores representado en tan solo el 11% casi siempre están de acuerdo con las labores que realiza y el 2% siempre se sienten satisfechos de trabajar en la empresa Tecno Sanpf Perú

Se sabe qué si los trabajadores no tienen compromiso, entonces no pondrán en práctica sus y conocimientos para realizar el trabajo encomendado y mucho menos asumirán nuevos retos y responsabilidades, porque ellos están a la vanguardia de encontrar una nueva oportunidad y migrar a otro centro laboral que les produzca satisfacción personal y laboral.

3.2. Contrastación de la hipótesis

Luego de realizar el análisis de cada pregunta, se calculó el índice de variables de estudio, como el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral del trabajador dentro de la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL, se procede a calcular el grado de correlación entre las dos variables, para ello primero hallamos la prueba de normalidad, utilizando el método de Kolmogorov-Smirnova, para muestras pequeñas según (Steinskog et al., 2007).

Tabla 27

Prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de compensación salarial	,145	45	,019
Desempeño laboral	,146	45	,018

Fuente:

Nota: En la tabla 27, se observa las pruebas de normalidad para las variables Sistema de compensación salarial y desempeño laboral. Ambas variables provienen de una distribución normal, teniendo un $p < 0.05$, para las dos variables, es decir para la variable sistema de compensación salarial un sig. De $0.019 > 0.05$ y para la variable desempeño laboral un sig. de $0.018 > 0.05$. Estos datos demandan que las variables deben ser procesadas con estadísticos de correlación paramétrica, es por ello que utilizaremos el método de Pearson.

Tabla 28

Correlación de Pearson entre las dos variables Sistema de compensación salarial y desempeño laboral

		Sistema de compensación salarial	Desempeño laboral
Sistema de compensación salarial	Correlación de Pearson	1	,959**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,959**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

Regla de oro:

Si sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula (aquí existe correlación)

Si sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna (aquí no existe correlación)

Nota: En la tabla 28 se ilustran el grado de relación entre dos variables, ya que para esta investigación se empleó un nivel de significancia de 0.05 con un nivel de confianza del 95%. Dado que el valor de “p” es decir sig. es 0.000 que es menor a 0.005 en ambas variables, lo que sugiere que existe una relación significativa y directa, ya que, a mayor grado de compensación salarial, va ser mayor el desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis Alternativa y se rechaza la hipótesis Nula.

Tabla 29

Escala de Pearson, para determinar el coeficiente de correlación.

Coeficiente de correlación de Pearson	
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0,4	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación Nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández y Fernández (1998)

Respecto al coeficiente de correlación según la tabla 28 es de 0.959 se observa una correlación positiva muy alta que se podría interpretar como a medida que aumenta la compensación salarial va aumentando el desempeño laboral.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

El objetivo general de la presente investigación es determinar si existe relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019, en la cual se aplicaron técnicas, instrumentos y procedimientos para el desarrollo de la misma.

Es importante señalar que mediante el desarrollo de la presente investigación se presentaron diversas limitaciones, dentro de las cuales es importante señalar la obtención de información, debido a que el área encargada de brindarnos la información realizó trabajos remotos, debido a la emergencia sanitaria que está atravesando a nivel mundial hoy en día, motivo por el cual la información se logró obtener de forma virtual.

En cuanto a las implicancias con respecto a esta investigación que servirá de base para posteriores investigaciones, que tengan relación el tema, por ende, para los socios de la empresa que tengan en cuenta que el personal necesita atención por parte de sus superiores, a efectos de que pueda mejorar su gestión en cuanto a la compensación salarial, logrando así mejorar mayor desempeño laboral en función a cumplir con sus objetivos, tanto del personal como de la misma empresa.

En cuanto al objetivo general, si existe relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019. Se evidencia en la tabla 27, respecto al coeficiente de correlación que existe una correlación de 0.959, que según según la tabla 28 corresponde a una correlación positiva muy alta que se podría interpretar como a medida que aumenta la compensación salarial va aumentando el desempeño laboral

Producto del análisis se ha determinado, según el estudio realizado por Cuello (2011), concluye que más que el beneficio económico, los trabajadores aprecian más el sistema de compensación salarial en su conjunto por lo que un 74% manifestó no tener un sistema justo y equitativo y en el presente estudio Según nuestra tabla 2, También se manifiesta esa disconformidad sobre si están de acuerdo con la remuneración que reciben actualmente, el 53% de total de encuestados indicaron a veces están en desacuerdo y el 20% de trabajadores indican estar frecuentemente en desacuerdo y tan solo 2 trabajadores representados por el 4% están siempre de acuerdo con la remuneración que perciben dentro de la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL. De acuerdo a los resultados se observa que la empresa no remunera a sus trabajadores, de acuerdo al mercado laboral, ello hace indispensable trabajar, en una estrategia aparente, con el fin de proponer para brindar una retribución que maximiza el desempeño de cada trabajador, y a la vez retener y atraer personal apropiado que tengan en mente alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Respecto a la pregunta sobre si la remuneración que percibe cumple con los requisitos fijados por ley, el 56% del total de encuestados indican que a veces la remuneración percibida cumple con los mandatos de acuerdo a ley y el 18% indican que nunca la remuneración que perciben cumple con lo que la ley establece y el 11% indican que casi siempre esa remuneración está basada en los requisitos de la ley y tan solo 4 trabajadores representados con el 9% indican que frecuentemente, pues ello da entender que la empresa toma en cuenta los conocimientos y experiencia de los trabajadores, ya que en gran parte el personal obrero no tiene estudios y mucho menos conocimiento sobre las remuneraciones que se establece de acuerdo a ley. Y respecto a que si la remuneración que perciben es mayor a la que ofrece el mercado, 20 trabajadores representados por el 44% indicaron que nunca supera la remuneracion que reciben a la del mercado laboral y 15

trabajadores representado por el 33% indican que a veces la remuneración apreciada es superior o está igual a la que ofrece el mercado, pues se ve que no existe equidad entre que ofrece la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL., en relación con la remuneración de otras empresas, ello hace que la mayoría de trabajadores estén atentos a otras ofertas laborales, donde sean más considerados y brinden un mejor salario o remuneración.

También se planteó la pregunta, si recibe algún tipo de incentivo que aprecie su aporte a los resultados alcanzados dentro de la empresa, los trabajadores respondieron de la siguiente manera, 22 trabajadores representados por el 49% indicaron que nunca han recibido algún tipo de incentivo y 13 trabajadores representado por el 29% indican a veces se le ha sorprendido con un incentivo. Pues de acuerdo a estos resultados muestran que rara vez se les brindan incentivos a los trabajadores, excepto en ocasiones al área de operaciones, es decir a los jefes de esta área y en escasas oportunidades se reconoce la labor realizada por el personal obrero de tecno Sanpf Perú. Algunos trabajadores indican que por lo menos su superior reconozca sus esfuerzos, los felicite y los haga sentir que son una clave especial para éxito de la empresa.

Según la tabla 8, relacionado con la pregunta sobre si tiene los trabajadores acceso a percibir una remuneración variable en función del cumplimiento de objetivos, del total de encuestados 21 trabajadores representados por el 47% indican que casi siempre tienen acceso a percibir una remuneración variable en función del cumplimiento de objetivos, y 9 trabajadores representado por el 20% indican que frecuentemente tiene acceso a percibir una remuneración variable en función del cumplimiento de objetivos, es decir se muestran disconformes con respecto a su remuneración percibida, de ello se deduce que el mayor porcentaje de trabajadores indica que la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf S.R.L. debe valorar el esfuerzo adicional de cada trabajador en sus funciones asignadas, de

acuerdo a lo que indica Cordero (2014) que cada vez en la empresas peruanas se van implementando políticas de sueldos variables y que no solo se está dando en los puestos de más alta jerarquía, sino que también para el resto de niveles de la cada empresa.

Como respecto al segundo objetivo específico se planteó: Describir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019, para el cumplimiento del objetivo se planteó la siguiente pregunta según la tabla 14, sobre el nivel de conocimientos y habilidades vs desempeño de funciones, 26 trabajadores representados por el 58% del total de encuestados indican que frecuentemente brindan sus conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones y 10 trabajadores representados por 22% a veces posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus labores, y tan solo 3 personas representadas por el 7% indican que siempre ponen a disposición todos sus conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones, sin embargo el mayor porcentaje da a conocer que los trabajadores están descontentos esto se da debido a los cambios tecnológicos y /a la revalorización del puesto, todavía no tienen estudios ni han desarrollado completamente las habilidades necesarias para sus funciones y, al no tener el apoyo por parte de la empresa, les resulta difícil invertir en capacitación por el limitado presupuesto que manejan. Según la tabla 15, sobre si los trabajadores cumplen con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos, se aprecia que 25 trabajadores representados por el 56% frecuentemente cumplen con las tareas asignadas a tiempo, es decir se muestran indiferente al tema de cumplimiento de sus obligaciones dentro de los plazos establecidos, esto depende mucho de las exigencias de su jefe inmediato, 14 trabajadores representados por el 31% del total de personal indican que a veces cumplen con las tareas asignadas a tiempo, debido a que siempre se da un atraso en los pagos y tan solo 4 trabajadores representado por el 9% que

casi siempre y el 4% que siempre, es decir muestran su preocupación con el propósito de cumplir con sus asignaciones de manera oportuna.

Según la tabla 20 sobre el nivel de participación en programas de formación, 13 trabajadores representados por el 29% indican que a veces y 12 trabajadores representados por el 27% que nunca participan en programas de formación que les haya brindado la empresa. Y 10 trabajadores representados por un 22% indican que frecuentemente participan en programas de capacitación y tan solo 9 trabajadores representados por un 20% del total encuestados señalan estar de acuerdo que participan en las capacitaciones programadas. La empresa solo se preocupa por cumplir con los cursos de capacitación que Minera Yanacocha los exige, los cuales son dictados por Alcomex, haciendo de lado que todos los trabajadores son la clave perfecta dentro de cada organización, lo que ocasiona incomodidad en los colaboradores al sentirse excluidos e olvidados en su crecimiento profesional. Sobre el nivel de preocupación por aportar ideas para mejorar el trabajo, del total de encuestados 29 trabajadores indican que frecuentemente tiene el interés de opiniones nuevas para mejorar el trabajo, pues la empresa necesita de su apoyo para salir adelante y tan solo 10 trabajadores indican que casi siempre aportan ideas en beneficio de tu trabajo y 2 trabajadores representados por el 4% del total de encuestados indican que siempre aportan ideas en beneficio de la empresa, con el fin de que haya cambios en pro de la misma

Del total de trabajadores encuestados que labora la empresa Tecno Sanpf Perú SRL sobre el nivel de satisfacción, 31 trabajadores representados por el 69% indican que frecuentemente se sienten satisfecho de trabajar en la empresa Tecno Sanpf Perú, como se puede apreciar el mayor % de los trabajadores indican que casi siempre se sienten satisfechos de trabajar en la empresa Tecno Sanpf Perú, pues ello indica que cada trabajador se encuentra insatisfechos de pertenecer a la empresa. Pues ello hace referencia

si los trabajadores no tienen compromiso, entonces no pondrán en práctica sus y conocimientos para realizar el trabajo encomendado y mucho menos asumirán nuevos retos.

En este estudio existe una similitud de teorías y hechos relevantes, pero lo más importante es que hemos concluido respondiendo a nuestro último objetivo específico, indicando que existe una relación significativa en nuestras dos variables. Los resultados son favorables por lo que el valor de “p” es 0.000 que es menor a 0.005 en ambas variables, lo que significa que existe una relación significativa y directa, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alternativa y se rechaza la hipótesis Nula.

Respecto al coeficiente de correlación es de 0.959 se observa una correlación positiva muy alta que se podría interpretar como a medida que aumenta la compensación salarial va aumentando el desempeño laboral.

La investigación de Maldonado, V. (2008) sobre compensaciones y desempeño laboral concluye que se da una relación fuerte entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.959, lo mismo se puede comprobar en el presente estudio al utilizar en nuestro análisis los mismos componentes de cada una de las variables en estudio, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.959 observándose que se da una correlación positiva muy alta que se podría interpretar como a medida que aumenta la compensación salarial va aumentando el desempeño laboral en la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL.

El resultado obtenido nos ha permitido demostrar que ambas variables dependen una de la otra, es decir que, si el trabajador es bien remunerado de acuerdo a ley, se le brinda capacitaciones constantes para aumentar sus conocimientos, además sus labores son reconocidas por sus superiores, brindándoles un incentivo para mejorar cada día, este va a aumentar de inmediato su desempeño laboral, ya que a mayor compensación salarial,

mayor va ser grado de desempeño dentro de la organización, los que nos arroja el instrumento que nos permitió medir el grado de correlación, nos indica un coeficiente de correlación de 0.959, y de acuerdo a los parámetros de Pearson, este dato correspondería a una correlación positiva muy alta.

4.2. Conclusiones

Se concluye con respecto al sistema de compensación salarial de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019, que la empresa debe mejorar el sistema de compensación salarial, ya que el 53% de los trabajadores manifiestan su desacuerdo, esto influye en el desempeño de cada trabajador, y por ende se verá reflejado en los resultados obtenidos de la empresa.

Se concluye sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019, que ellos están en gran porcentaje descontentos, esto debido a los avances tecnológicos, y porque todavía no tienen estudios ni han desarrollado completamente las habilidades necesarias para sus funciones y, al no tener el apoyo por parte de la empresa, les resulta difícil invertir en capacitación por el limitado presupuesto que manejan. Además, se muestran indiferente al tema de cumplimiento de sus obligaciones dentro de los plazos establecidos, esto depende mucho de las exigencias de su jefe inmediato. Por tanto, el desempeño laboral depende mucho de cómo la empresa recompensa e incentiva a sus trabajadores, para que ellos incrementen su desempeño y rendimiento.

Se concluye que la compensación salarial se relaciona positiva muy alta con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL – 2019. Ya que según la tabla 28 nos muestra el grado de relación con un sig. de 0.000 que es menor a 0.005 lo que significa, ya que, a mayor grado de compensación salarial, el desempeño de los trabajadores va ser mejor., se observa que existe un grado de

correlación de 0.959, que según los parámetros de Pearson es una correlación positiva muy alta.

REFERENCIAS

- Alcibíades, J. (2011). *La motivación laboral, clave en una empresa*. Disponible en: <https://bit.ly/2LRyVLU>.
- Bedoya, O. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Lima: Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Carnaqué Paredes, J. (2013). 2014). "*Sistema de Compensación Salarial Y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo*". Universidad Señor de Sipán.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Colombia: McG RAW -Hill Interamericana S.A.
- Cuello, G. (2011). "*Sistemas de compensación en empresas del sector construcción de la ciudad de Cartagena.*", investigación presentada ante la Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia:: Universidad de Cartagena.
- Desler, G., & Varela Juárez, R. (2011). *Administración de recursos humanos, Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Herzberg, F. (1967). *The Motivation the work*. New York: John Wiley.
- Juárez, J., & Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Mexico: Mexicana.
- Maldonado, V. (2008). *Sistema de compensaciones y desempeño laboral del personal administrativo en las empresas contratistas del sector petrolero del estado Zulia*. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Bellosó Chacín, Zulia, Venezuela. Disponible en: <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/viewArticle/480/1185>
- Maslow, A. (2000). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Montoya, C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v11n1/v11n1a05.pdf>.
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Hall Hispanoamérica S.A.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10a. ed. México: Pearson Educación

- Robbins, S., & Coutler, M. (2005). *Administración*, Octava edición. México: Pearson Educación.
- Sandoval, C. (2009). *Propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamérica S.A.* Tesis de licenciatura. Universidad de la Salle, Bogotá. Colombia.
Disponible en:
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/3257/1/T11.09%20S57p.pdf>.
- Steinskog, D., Tjøstheim, D., & Gunnar, N. (2007). A cautionary note on the use of the Kolmogorov–Smirnov test for normality. *Monthly Weather Review*, 135(3), 1151–1157.
https://www.researchgate.net/publication/249621733_A_Cautiounary_Note_on_the_Use_of_the_Kolmogorov-Smirnov_Test_for_Normality
- Varela, R. A. (2013). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones* (Segunda Edición ed.). México: Pearson Educación.
- Varela, R. A. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. México: Pearson Educación.
- Vega Malca, J. (2017). *sistema de compensación y el desempeño de los colaboradores en tiendas Carsa*. Huaraz: Huaraz, Peru: Universidad San Pedro.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema principal	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Perú SRL- Cajamarca 2019	¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019?	<p>GENERAL</p> <p>¿Determinar la relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el actual sistema de compensación salarial de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019. • Diagnosticar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019. • Analizar la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019. 	<p>Hi: ¿El sistema de compensación salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019?</p> <p>Ho: ¿El sistema de compensación salarial no se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL – 2019?</p>	Sistema de compensación salarial	Salario base	Está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la empresa Tecno sanpf Perú.	<p>LIKERT:</p> <p>5= Siempre</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>3= Frecuentemente</p> <p>2=A veces</p> <p>1=Nunca</p>
						La Remuneración que recibe cumple con los requisitos legales.	
						La remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado.	
						Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones.	
					Incentivos salariales	La empresa le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados.	
						Recibe una bonificación por su desempeño.	
						Recibir una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas.	
					Prestaciones (beneficios)	Considerar que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual.	
						Recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.).	
				Percibe prestaciones voluntarias (Vales de alimentación, Movilización, préstamos para trabajadores, subsidio de estudios, etc.)			
				Está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño.			
				Desempeño laboral	Siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas		
					Conocimiento para ejercer el cargo	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.	
						Responsabilidad	
					Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.		
					Consideras que has logrado alcanzar los objetivos de tu puesto.		
					Adaptación	Te adaptas y mantienes el control en situaciones nuevas.	
						Muestras interés en aprender cosas nuevas.	
					Desarrollo en el cargo	Participa en programas de formación.	
						Te preocupas en lograr los resultados deseados.	
					Iniciativa y creatividad	Cumples con tu trabajo de acuerdo con las instrucciones encomendadas.	
Tienes el interés de aportar ideas en beneficio de tu trabajo.							
Sentido de pertenencia	Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa.						
	Sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la empresa.						
	Te sientes satisfecho de trabajar en la empresa Tecno Sanpf Perú.						

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL	Viene a ser un sistema de compensación conforma la infraestructura económica sobre la cual se administran los recursos humanos, a la vez que permite satisfacer una serie de necesidades tendientes a optimizar el rendimiento de la empresa	Salario base	Está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la empresa Tecno sanpf Perú.	LIKERT: 5= Siempre 4= Casi siempre 3= Frecuentemente 2=A veces 1=Nunca
			La Remuneración que recibe cumple con los requisitos legales.	
			La remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado.	
			Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones.	
		Incentivos salariales	La empresa le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados.	
			Recibe una bonificación por su desempeño.	
			Recibir una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas.	
			Considerar que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual.	
		Prestaciones (beneficios)	Recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.).	
			Percebe prestaciones voluntarias (Vales de alimentación, Movilización, préstamos para trabajadores, subsidio de estudios, etc.)	
			Está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño.	
			Siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas	
DESEMPEÑO LABORAL	Viene a ser un componente de la administración del desempeño es el uso de varios sistemas de recompensa e incentivos para alentar una mayor productividad.	Conocimiento para ejercer el cargo	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.	
		Responsabilidad	Cumple con las tareas asignadas a tiempo.	
			Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.	
			Consideras que has logrado alcanzar los objetivos de tu puesto.	
		Adaptación	Te adaptas y mantienes el control en situaciones nuevas.	
			Muestras interés en aprender cosas nuevas.	
		Desarrollo en el cargo	Participa en programas de formación.	
			Te preocupas en lograr los resultados deseados.	
		Iniciativa y creatividad	Cumples con tu trabajo de acuerdo con las instrucciones encomendadas.	
			Tienes el interés de aportar ideas en beneficio de tu trabajo.	
		Sentido de pertenencia	Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa.	
			Sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la empresa.	
			Te sientes satisfecho de trabajar en la empresa Tecno Sanpf Perú.	

Anexo 3: Cuestionario

ENCUESTA SOBRE COMPENSACIONES Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, el presente instrumento tiene por objetivo conocer su opinión respecto a las compensaciones y su relación con el desempeño laboral, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

INSTRUCCIONES: Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa “X”

5= Siempre	4= Casi siempre	3= Frecuentemente	2= A veces	1= Nunca
------------	-----------------	-------------------	------------	----------

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le envió este cuestionario, que le explique la importancia de su participación.

Nº	PREGUNTA	Siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca
SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL						
1	Está de acuerdo usted con la remuneración que recibe en la empresa Tecno Sanpf Perú.					
2	La Remuneración que recibe cumple con los requisitos legales.					
3	La remuneración que recibe está por encima del promedio del mercado.					
4	Está usted de acuerdo con el método de cómo se establecen las remuneraciones.					
5	La empresa le brinda algún tipo de incentivo que aprecie su contribución a los resultados alcanzados.					
6	Recibe una bonificación por su desempeño.					
7	Recibir una remuneración variable en función al logro de sus metas establecidas.					
8	Considerar que el sistema de sanciones se aplica a todos los trabajadores por igual.					
9	Recibe los beneficios sociales definidos por la legislación del empleador (seguro, vacaciones, licencia por paternidad, bonificación, etc.).					
10	Percibe prestaciones voluntarias (Vales de alimentación, Movilización, préstamos para trabajadores, subsidio de estudios, etc.)					
11	Está de acuerdo en que los beneficios que recibe, incentivan a mejorar su desempeño.					
12	Siente que los beneficios que recibe, satisfacen sus necesidades inmediatas					
DESEMPEÑO LABORAL						
13	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.					
14	Cumple con las tareas asignadas a tiempo.					

15	Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.					
16	Programas y organizas tu trabajo durante tu jornada laboral.					
17	Consideras que has logrado alcanzar los objetivos de tu puesto.					
18	Te adaptas y mantienes el control en situaciones nuevas.					
19	Muestras interés en aprender cosas nuevas.					
20	Participa en programas de formación.					
21	Te preocupas en lograr los resultados deseados.					
22	Cumples con tu trabajo de acuerdo con las instrucciones encomendadas.					
23	Tienes el interés de aportar ideas en beneficio de tu trabajo.					
24	Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa.					
25	Sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la empresa.					

Anexo 4: Ficha de validación de Instrumento.



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: CPC JOSE ISPILCO BOLAÑOS
- 1.2. Especialidad: CONTABILIDAD
- 1.3. Cargo actual: DOCENTE TIEMPO PARCIAL
- 1.4. Grado académico: MAGISTER
- 1.5. Institución: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Título: “Sistema de Compensación Salarial y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Tecno Sanpf Perú SRL - Cajamarca 2019”
- 1.8. Lugar y fecha: Cajamarca, 9 de noviembre de 2021

II. TABLA DE VALORIZACIÓN POR EVIDENCIA

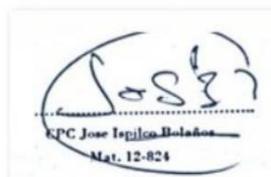
Nº	EVIDENCIA	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulación con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiente para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde del avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en información real	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basada en aspectos teóricos	X					
TOTAL		50					

Coefficiente de valorización porcentual:



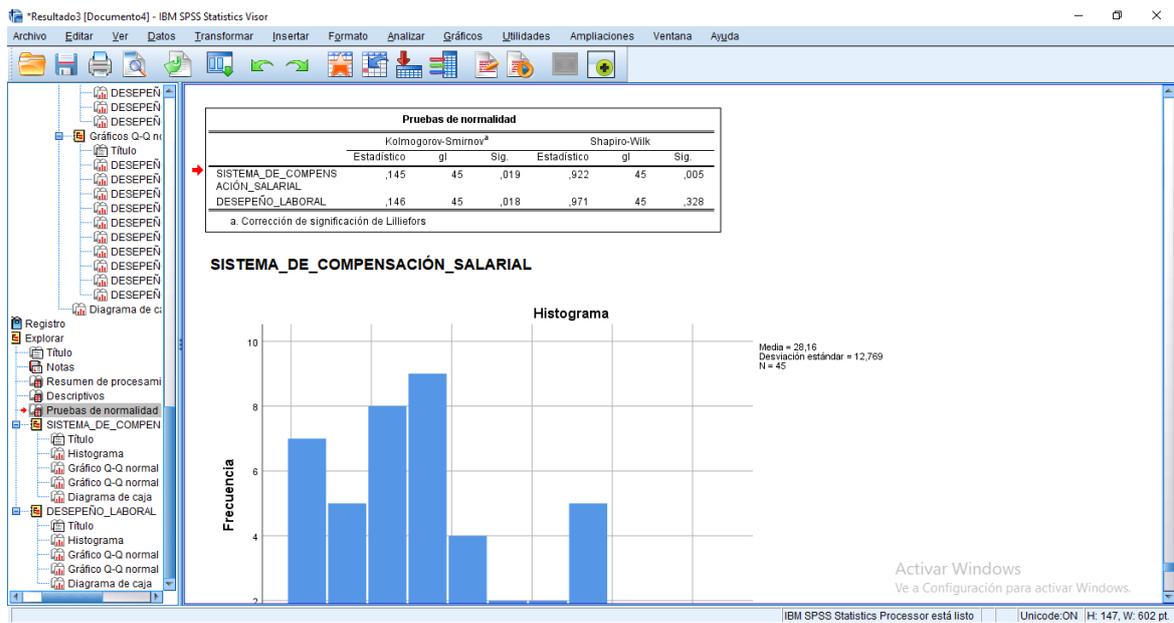
III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

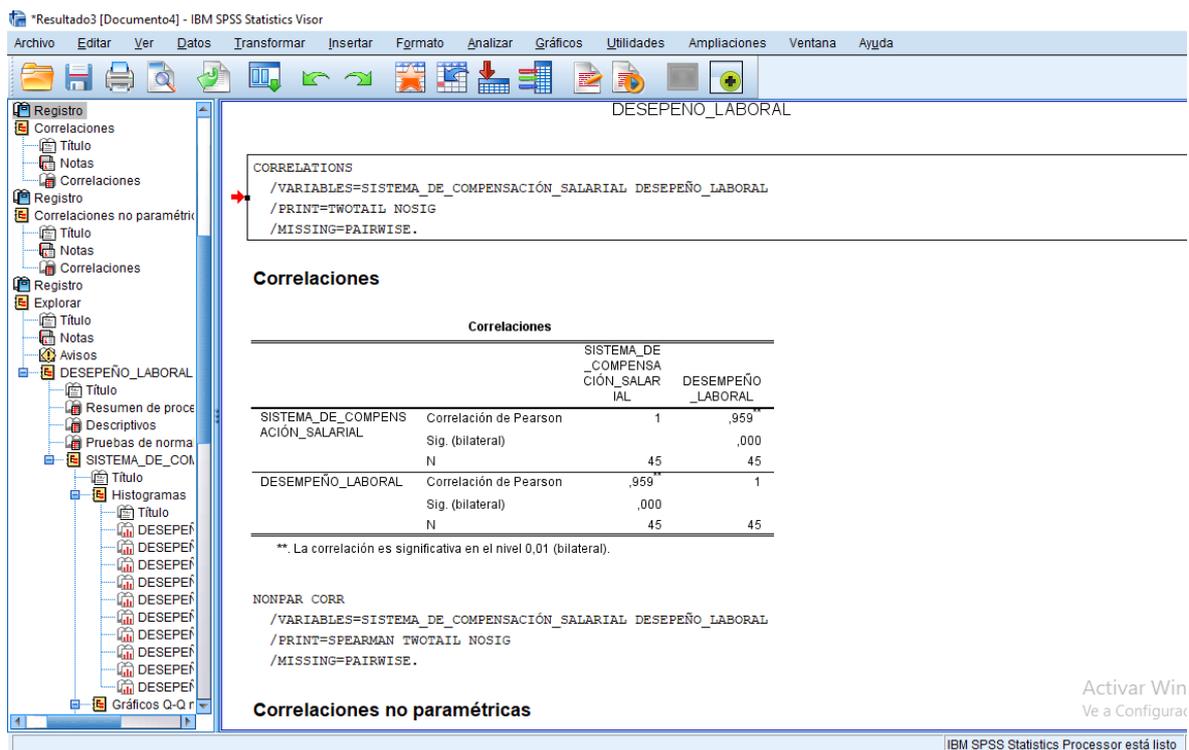


CPC Jose Ispilco Bolaños
Mat. 12-824

Anexo 5: determinación de la prueba de normalidad.



Anexo 6: Determinación del grado de correlación con Pearson



Anexo 7: Vista de datos en SPSS

*esther.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9:

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	Sistema_de compensación salarial	Dsempño laboral
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	60,00	61,00
2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	56,00	58,00
3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	52,00	52,00
4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	49,00	51,00
5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	48,00	51,00
6	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	46,00	51,00
7	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	46,00	49,00
8	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	45,00	49,00
9	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	40,00	47,00
10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	40,00	46,00
11	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	4	4	4	3	35,00	44,00
12	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	4	4	3	3	35,00	43,00
13	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	4	3	3	33,00	42,00
14	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	4	3	3	32,00	42,00
15	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	3	3	31,00	41,00
16	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	3	3	30,00	41,00
17	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	29,00	42,00
18	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	29,00	42,00
19	2	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	27,00	41,00
20	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	26,00	41,00
21	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	26,00	40,00
22	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	26,00	40,00
23	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	26,00	40,00
24	2	2	2	2	1	1	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	25,00	40,00
25	2	2	2	2	1	1	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	25,00	39,00
26	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	23,00	39,00
27	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	23,00	39,00
28	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	23,00	39,00
29	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	22,00	39,00
30	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	22,00	39,00
31	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	21,00	39,00
32	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	21,00	37,00
33	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	20,00	37,00
34	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	18,00	36,00
35	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	18,00	34,00
36	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	18,00	33,00
37	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	17,00	33,00
38	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	15,00	31,00
39	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	13,00	31,00
40	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	13,00	29,00
41	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	13,00	29,00
42	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	13,00	28,00
43	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	13,00	26,00
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	12,00	23,00
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	12,00	22,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS

Anexo 8: Vista de variables en SPSS

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	Está de a...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	La remun...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	La remun...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	Está de a...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	Recibe al...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	Recibe al...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	Tiene acc...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	Cree que ...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	Percibe pr...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	Recibe pr...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	Está de a...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	Siente qu...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	H1	Númérico	8	0	Cuentas c...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	H2	Númérico	8	0	Cumples ...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	H3	Númérico	8	0	Organizas...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	H4	Númérico	8	0	Sientes q...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	H5	Númérico	8	0	Te adapta...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	H6	Númérico	8	0	Muestras ...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	H7	Númérico	8	0	Participas...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
20	H8	Númérico	8	0	Se preocu...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
21	H9	Númérico	8	0	Cumple c...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
22	H10	Númérico	8	0	Tiene preo...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
23	H11	Númérico	8	0	Estás de ...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
24	H12	Númérico	8	0	Tus objeti...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
25	H13	Númérico	8	0	Siente sat...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
26	Compens...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
27	Desempe...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	9	Derecha	Escala	Entrada