

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRIA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

CUMPLIMIENTO DE PERFIL DE PUESTOS Y
COMPENSACIÓN SALARIAL EN COLABORADORES EN
UNA EMPRESA METALMECÁNICA DE CHIMBOTE –
2023.

Tesis para optar el grado **MAESTRA** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora:

Diana Ibis Laurencio Sabogal

Asesor:

Maestro Miguel Ángel León Villarruel

<https://orcid.org/0000-0002-9947-8260>

Perú

2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible y gestión empresarial

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de MYPE y PYME. Planeamiento tributario. Econometría.

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. RAUL ALBERTO FLORES CASAFRANCA	07937771
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. CESAR AUGUSTO MONTOYA RAMIREZ	09534411
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud



Página 2 of 72 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:2993403375

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Resumen

Este estudio tuvo por finalidad principal determinar la relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote – 2023 y a nivel particular se formularon cinco objetivos específicos para abordar de mejor manera este tema. En ese sentido, se fundamentó bajo un método con enfoque cuantitativo, correlacional, y sin experimentación, para medir esta variable en la empresa metalmeccánica. Para ello la población incluyó a todos los colaboradores que vendrían a ser 57 personas distribuidas en diversas áreas, seleccionado como muestra a 20 de las áreas administrativas. De acuerdo con los datos obtenidos se pudo corroborar la hipótesis de investigación general, donde se demuestra la existencia de una relación positiva de grado moderado (p -valor: ,003; coef.: ,629) entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023. Esto implica que a medida que un colaborador cumpla con el perfil de puestos, obtendrá una mejor compensación salarial.

Palabras clave: perfil de puesto, compensación salarial, metalmeccánica

Abstract

The main purpose of this study was to determine the relationship between the fulfilment of the job profile and the salary compensation of employees in a metal-mechanical company in Chimbote - 2023 and, in particular, five specific objectives were formulated to better address this issue. In this sense, it was based on a quantitative, correlational and non-experimental method to measure this variable in the metal-mechanical company. For this purpose, the population included all the collaborators, which would amount to 57 people distributed in different areas, selecting 20 of the administrative areas as a sample. According to the data obtained, it was possible to corroborate the general research hypothesis, which shows the existence of a positive relationship of moderate degree (p-value: .003; coef.: .629) between the fulfilment of the job profile and the salary compensation in a metal-mechanic company in Chimbote - 2023. This implies that as an employee fulfils the job profile, he/she will obtain a better salary compensation.

Keywords: job profiling, salary compensation, metal-mechanics

Dedicatoria y Agradecimientos

Agradezco a Dios por permitirme vivir
y aprender cada día más, siendo mi
fortaleza en todo momento.

A mis padres y mi tía Isabel, por ser
mi guía en mi desarrollo
personal y profesional, con sus
consejos y ejemplo de
perseverancia.

A toda mi familia que me apoyó ante
cualquier circunstancia.

Laurencio Sabogal, Diana Ibis

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación	ii
Jurado Evaluador.....	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Dedicatoria y agradecimiento.....	vii
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas y figuras	x
I. INTRODUCCIÓN	1
I.1. Realidad problemática	1
I.2. Pregunta de investigación.....	3
I.2.1. Pregunta general	3
I.2.2. Preguntas específicas	3
I.3. Objetivos de la investigación	3
I.3.1. Objetivo general	3
I.3.2. Objetivos específicos.....	4
I.4. Justificación de la investigación.....	4
I.5. Alcance de la investigación.....	5
II. MARCO TEÓRICO	5
II.1. Antecedentes.....	5
II.1.1. Internacionales	5
II.1.2. Nacionales.....	6
II.2. Bases teóricas	8
II.3. Marco conceptual	16
III. HIPÓTESIS	18
III.1. Declaración de hipótesis.....	18
III.1.1. Hipótesis general.....	18
III.1.2. Hipótesis específicas	18
III.2. Operacionalización de variables	19
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	22
IV.1. Tipo de investigación	22
IV.2. Nivel de investigación	22

IV.3. Diseño de investigación	22
IV.4. Método de investigación	23
IV.5. Población.....	23
IV.6. Muestra	23
IV.7. Técnicas de recolección de datos.....	24
IV.7.1. Técnica.....	24
IV.7.2. Instrumento	24
IV.8. Presentación de resultados	24
V. RESULTADOS	25
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	32
VI.1. Discusión.....	32
VI.2. Conclusiones.....	37
VI.3. Recomendaciones.....	37
Lista de referencias	40
Apéndice.....	45

Índice de tablas y figuras

Tablas

Tabla 1. Relación entre la formación académica y la compensación salarial	25
Tabla 2. Relación entre los conocimientos específicos y la compensación salarial	26
Tabla 3. Relación entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial	27
Tabla 4. Relación entre la personalidad y la compensación salarial.....	28
Tabla 5. Relación entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial	29
Tabla 6. Relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial	30

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

Muchas empresas no actualizan regularmente sus perfiles de puestos, lo que puede generar confusión y malentendidos sobre qué esperar de los empleados. Además, es posible que un perfil de puesto desactualizado no refleje los cambios en la estructura organizativa o los requisitos del trabajo (Rodríguez-Sánchez & Calcerrada-Serrano, 2020). Por su parte, en otras organizaciones, los perfiles de puestos pueden ignorarse o no utilizarse en las decisiones de personal.

Al respecto, cuando existe tal desigualdad en la compensación salarial entre empleados que realizan trabajos similares o tienen la misma experiencia y habilidades, puede conducir a la insatisfacción y falta de motivación (Gonzalez et al., 2022). También genera desconfianza y afecta la productividad y compromiso.

Países desarrollados como Luxemburgo, Australia, Nueva Zelanda, y otras potencias europeas tienen en la actualidad las compensaciones salariales más altas del mundo, donde inclusive se supera los 15 dólares por hora de trabajo para empleados cualificados mayores de edad. Sin embargo, en varias naciones sus compensaciones no son justas o no se respetan, estimándose que aproximadamente 266 millones de trabajadores perciben menos del salario mínimo (World Economic Forum, 2022).

No obstante, en aquellas organizaciones que si se respeta ello, por lo general tienen claros sus procesamientos, manuales y procesos, que van acorde a los perfiles de cada trabajador (Heredía & Narváez, 2021). De lo contrario puede conducir a la selección de candidatos no calificados para puestos o la promoción de empleados que no tienen las habilidades o el conocimiento requerido para el trabajo involucrando cierta desigualdad en las compensaciones salariales (OECD, 2016).

En cuanto a esta situación, se encuentra una empresa del sector metalmeccánico cuyo propósito es solucionar las necesidades de la industria a

nivel nacional e internacional, que cuenta con amplia experiencia de 22 años en el mercado realizando proyectos, elaboración y producción relacionadas a la metalmeccánica y electromecánica, así como en procesos de automatización. Esto incluye la instalación y ensamblaje de instalaciones industriales, además de ofrecer servicios de mantenimiento general

La industria del metal o sector metalmeccánico involucra la producción de bienes y componentes de metal y aleación. Esta industria es muy extensa y diversificada. Puede incluir la fabricación de maquinaria y equipos, la producción de piezas y componentes de metales en otros campos, la producción de herramientas y la producción de productos a partir del metal (Fajardo et al., 2019).

La empresa en mención, tiene ubicada su planta principal en Nuevo Chimbote, cuenta con equipos, herramientas y personal calificado para la ejecución de sus proyectos, cumpliendo estándares de seguridad, calidad y medio ambiente. Dado su crecimiento, la empresa ha mejorado su estructura organizacional con el propósito de organizar las unidades que la integran, el cual es plasmado en su Manual de Organización y Funciones (MOF) pero solo se especifica las funciones de los responsables de un área de acuerdo a la unidad orgánica. Asimismo, no cuenta con un Manual de Perfil de Puestos, donde se describan de forma detallada los requisitos, responsabilidades y deberes necesarios para que el colaborador se desempeñe correctamente en un determinado puesto.

Como una forma de propuesta empírica, en los últimos dos años, se han creado ciertos perfiles de los puestos de las áreas administrativas, pero ello no es suficiente dado que los del área operativa aún no cuentan con ello. En el caso del primer grupo, es importante tomar en cuenta que cuando un empleado no cumple con el perfil de puestos, esto puede generar problemas de desempeño laboral, insatisfacción en el trabajo y eventualmente llevar a la terminación del empleo. Inclusive, como parte de la insatisfacción laboral podría afectar la compensación salarial del trabajador dado que al no encontrarse alineado con el perfil del puesto se tiene personal que cumplen las mismas funciones y percibe diferentes salarios.

Por ello, la intención es comprender la situación actual sobre estas variables en cuanto al cumplimiento de los perfiles laborales en los colaboradores del área administrativa y ver si ello tiene algún vínculo con la compensación salarial, de tal manera que esta investigación sea un referente para la empresa y a partir de ello motive a continuar con el desarrollo de un correcto manual de perfiles para los demás colaboradores del área operativa, además del alineamiento en cuanto a sus compensaciones salariales.

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Qué relación existe entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023?

I.2.2. Preguntas específicas

¿Cómo se relaciona la formación académica con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?

¿Cómo se relacionan los conocimientos específicos con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?

¿Cómo se relacionan las aptitudes y habilidades con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?

¿Cómo se relaciona la personalidad con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?

¿Cómo se relacionan las motivaciones e intereses con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

I.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la formación académica y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Determinar la relación entre los conocimientos específicos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Determinar la relación entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Determinar la relación entre la personalidad y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Determinar la relación entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

I.4. Justificación de la investigación

Tomando en cuenta la practicidad, esta investigación es necesaria porque gracias a ella, la empresa metalmecánica en estudio tendrá un mayor alcance en cuanto a la situación real sobre el perfil de puestos y sus compensaciones salariales en los colaboradores, y además se podrá evidenciar si realmente hay o no alguna conexión entre estas variables.

Así, desde una perspectiva teórica, el estudio se apoyará en las aportaciones de expertos sobre estas variables, teniendo en cuenta las principales posiciones teóricas, características, tendencias y evaluación de las mismas.

Finalmente, en cuanto a la metodología, se aplicará a la población de estudio el uso de herramientas de recolección eficientes y confiables para que los resultados obtenidos sean precisos y confiables.

I.5. Alcance de la investigación

La investigación se desarrollará en una empresa metalmecánica en la ciudad de Chimbote.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Internacionales

Arciniegas et al. (2023) en su trabajo académico se enfocó en desarrollar mejoras en los perfiles de los puestos de una compañía Constructora en Bolívar. Por ello, su objetivo fue diseñar estructuras y modelos salariales acordes con las necesidades de esta empresa para mantener adecuadas compensaciones salariales, apoyándose en diferentes teorías y modelos de compensación. Para ello, se tomó en cuenta a 657 colaboradores de empresas constructoras de esta localidad, a quienes se les ejecutó un balotario con 36 preguntas. Los resultados arrojaron que el 83, 7% percibe una remuneración fija y el 16, 3% variable, teniendo en su mayoría (86%) menos de 5 años de antigüedad en su rol. Asimismo se evidenció debilidades en cuanto a las compensaciones salariales de sus colaboradores, además de los reconocimientos y el bienestar, por lo que se recomendó reestructurar las compensaciones alineadas a los pilares de la empresa y los perfiles de puestos.

Nievecela y Sánchez (2021) a partir de un modelo de compensación y política propuesto en este ejercicio de investigación buscó compensar a cada empleado de manera justa y equitativa por su contribución a la consecución de metas en una entidad aseguradora. Emplearon un enfoque cualitativo a partir de una propuesta de mejora de política salarial. Para ello, primero se verificó la descripción del puesto, luego se realizó un análisis del sistema de compensación vigente, una revisión de la equidad y un análisis comparativo con el mercado con el fin de identificar la situación respecto al aspecto competitivo de compensación del ente. En tanto, se valoran los puestos para determinar el impacto de cada de estos en la organización. Finalmente, se llegó

a la conclusión de que el mantener un adecuado perfil de puestos para para el empleado conlleva a inspirar satisfacción, motivación y sentido de pertenencia entre los trabajadores.

Paredes (2020) en su presente deseaba identificar el modelo idóneo de compensación salarial para una determinada industria en la provincia de Tungurahua, Ecuador con la finalidad de mejorar el rendimiento productivo del colaborador. El método utilizado fue un diseño sin experimentación, a partir de encuestas de campo y transversales, por la necesidad de determinar la incidencia de los factores analizados. Los hallazgos mostraron que se encontró un 35% de operaciones que no estuvieron de acuerdo con la compensación recibida y el 52% de las operaciones nunca fueron monitoreadas para evaluar su desempeño de producción. Al observar estos resultados se llegó a la conclusión de que la compensación salarial sí afecta al desempeño de la producción en esta industria; también, es preciso acotar que el 39% de los empleados no estuvo de acuerdo con que sus niveles de productividad no fueran recompensados. En ese sentido, se concluye también en que sí hay evidencia de un vínculo trascendental entre los elementos.

II.1.2. Nacionales

Huayta (2021) tuvo buscó comprobar la asociación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la oficina de Provias Nacional. Para ello se utilizaron como herramientas de encuesta mediante un estudio sin desarrollo de experimentos y de nivel correlacional; contando con una muestra de 15 servidores. Los resultados de la gestión de sueldos y salarios muestran que el 53, 3% de los trabajadores encuestados manifestaron “desacuerdo” o “indecisión” sobre el salario que reciben, esto se debe a que existen dos sistemas laborales, por lo que tienen intereses económicos diferentes. En cuanto a la satisfacción laboral, el 79, 3% de los trabajadores dijeron estar “de acuerdo y completamente de acuerdo”, y el 20, 67% de los meseros insatisfechos dijeron principalmente que su salario no se corresponde con su pericia. El vínculo encontrado se sustentó en una asociación positiva promedio de 0, 568.

Zapana & Gomez (2020) en su trabajo realizado en una empresa perteneciente al sector de estructuras metálicas, estudió la planificación de perfiles de puestos y con la selección de candidatos alineados a los perfiles demandados, por lo que el estudio de la selección de personas según su competencia. El diseño no sufrió experimentación alguna y el proceso de estudio se llevó a cabo sin manipular las variables, además, las variables fueron analizadas en un período de tiempo específico, por lo que el estudio tuvo un corte transversal con la participación de los trabajadores, empleando un muestreo de tipo censal. En cuanto a la obtención de evidencia, se aplicó un cuestionario, también se realizó la observación bibliográfica y entrevistas sobre las variables en mención, de lo cual se encontró los siguientes problemas: existen descripciones de puestos que no son adaptables al contexto del negocio, y la selección de baja eficiencia. Además se demostró que ambas variables están correlacionadas ($p_valor: ,000$).

Chura (2020) representa la importancia de contar con una estrategia de compensación adecuada, que incluye actualizar las descripciones de puestos. Por ello, planteó como finalidad determinar una estructura salarial que permita cumplir con las políticas de equidad interna de una organización en Arequipa. Pudiendo reconocer que las responsabilidades descritas en el Manual de Organización y Funciones no reflejan las responsabilidades reales de cada puesto, mostrando también que no existe un equilibrio entre las responsabilidades reales y la respectiva remuneración, por lo tanto, para tener un valor cuantificado en base a en función a las características del puesto, se decidió que cada puesto es valorado a través de determinada metodología y estructura tomando en cuenta a 20 puestos. Se concluyó que el análisis de puestos contribuyó significativamente a desarrollar un análisis de equidad interna, que reflejó el estatus de cada colaborador en términos de sus puestos similares y los rangos asignados en la evaluación de puestos.

Lorenzetti y Valverde (2019) fundamentaron como propósito el diseño de trabajo en el área productiva de una empresa metalúrgica. Para esto se tomó en consideración un enfoque que cuantificó y describió la situación, contando con 8 trabajadores como parte de la población muestral del taller de la producción. Para confirmar que el área seleccionada era el área más

problemática, se realizó un diagrama de correlación con la relación existente entre las áreas, que mostró que esta área era la más crítica, y nuevamente se aplicó el formato de perfil. Entender las funciones principales de cada colaborador en el taller de producción, y se puso más énfasis en los deberes y responsabilidades, el 50% de los trabajadores opinó que se deben cumplir, y el 62,50% de los colaboradores opina que la capacitación no es importante.

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Variable 1. Perfil del puesto

II.2.1.1. Definiciones

El perfil del puesto es una descripción detallada de las responsabilidades, habilidades, conocimiento, experiencia y habilidades requeridas para un trabajo específico dentro de la organización. En general, resulta ser una herramienta importante para el reclutamiento, la selección, la evaluación del desempeño y la gestión del talento (Abad & Castro, 2018).

Respecto a su cumplimiento, se refiere a la capacidad de los empleados para realizar tareas y responsabilidades en una determinada posición, eficiente y efectivamente (Ángeles, 2016).

Cuando los empleados cumplen con éxito la descripción general del trabajo, se espera que tenga un buen desempeño laboral y alcance los objetivos y objetivos establecidos en el puesto. Además, una descripción general de los puestos también puede ayudar al crecimiento profesional de sus integrantes, lo que puede mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación del personal (Montufar, 2022).

Por otro lado, cuando los empleados no cumplen con las funciones del puesto, esto puede causar problemas de desempeño laboral, insatisfacción laboral y eventualmente conducir a la finalización del empleo. Por lo tanto, es importante que el empleado sea consistente con la posición del puesto y el empleador realiza una evaluación de rendimiento regular para garantizar las expectativas del puesto (Simaraura, 2022).

II.2.1.2. Importancia de contar con un manual de perfil de puestos

El manual de perfil de puestos es un documento que detalla los requisitos, responsabilidades y habilidades requeridas para realizar tareas específicas en la organización. Este manual generalmente incluye la descripción general de la empresa, la estructura organizacional, los requisitos educativos, los requisitos de experiencia y habilidades, y las responsabilidades y tareas específicas del puesto (Zans, 2022).

Así también, resulta una herramienta útil para la organización porque ayuda a garantizar que los empleados comprendan claramente sus expectativas en el trabajo y cómo desarrollan ocupaciones en la organización (Casafranca et al., 2020). También se puede utilizar para evaluar el rendimiento y el plan de sucesión, y determinar la brecha entre las habilidades y el conocimiento en la organización.

Contar con un manual de perfil de los puestos es importante en la organización, por diversos motivos (Fernández, 2021), tales como:

Promueven el reclutamiento y la elección del personal: una cierta y detallada descripción general del trabajo permite a los reclutadores y los gerentes de recursos humanos determinar el candidato más adecuado para el puesto. Esto ayuda a garantizar que los empleados trabajen para completar con éxito las habilidades y la experiencia requeridas para el trabajo.

Ayudan a la evaluación del desempeño: definir la descripción general del puesto también se utilizan como recurso para evaluar el desempeño laboral de los empleados. Al aclarar las responsabilidades y las expectativas de las posiciones, los gerentes pueden medir el desempeño de los empleados en relación con sus funciones.

Ayudan al desarrollo profesional: la descripción general del trabajo también se puede utilizar para establecer objetivos de desarrollo para los empleados. Los empleados pueden usarlos como pautas para determinar las habilidades y el conocimiento que deben obtener para progresar en sus carreras y lograr sus objetivos.

Mejoran la comunicación y aclaran las expectativas: se emplea también para garantizar que los empleados comprendan claramente sus deberes y sus expectativas para el desarrollo de funciones. También pueden ayudar a la comunicación clara y efectiva entre gerentes y empleados, mejorando así la moralidad y la satisfacción laboral.

II.2.1.3. Componentes del perfil de puestos

En general, un manual de perfil de puestos incluye información sobre los siguientes puntos (Mejia, 2019; Pozo & Ramírez, 2020):

- *Título de puesto y posiciones en la organización:* el título de esta posición es una especificación de la posición interna y la ubicación dentro de una estructura organizativa, también referido al aspecto jerárquico, departamento o equipo que pertenece a ella.
- *Resumen de las responsabilidades y tareas de esta posición:* esta sección describe las principales responsabilidades y tareas que los empleados esperan en el puesto y proporcionan pensamientos generales sobre su trabajo diario.
- *Requisitos de educación, experiencia y habilidades técnicas requeridas para este puesto:* aquí, se especifica la educación requerida para el puesto y los requisitos de experiencia previos. También se mencionan las habilidades técnicas requeridas por esta posición, como algún conocimiento de software específico o habilidades profesionales.
- *Habilidades necesarias:* esta sección describe las habilidades de comportamiento necesarias para esta posición, como la capacidad de líder, colectivismo, las habilidades de comunicación, las habilidades de comunicación interpersonal, la adaptabilidad, resolución de problemas, entre otras.
- *Condiciones de trabajo,* incluidos horarios de trabajo, ubicación y características.

- *Información sobre el salario y los beneficios relacionados con esta posición:* son los ingresos relacionados con la posición, como salarios, bonos, beneficios para la salud y vacaciones. Esta información es importante para los empleados potenciales y los empleados existentes que buscan generar una línea de carrera.

II.2.1.4. Cambios en el perfil de puestos tras la pandemia del coronavirus

Tras esta emergencia sanitaria a nivel internacional, se ha observado un impacto significativo en el mundo laboral, lo que ha llevado a cambios en los perfiles laborales (Villamizar & Barrero, 2021):

Trabajo remoto: muchas compañías usan el trabajo remoto como práctica permanente, lo que ha llevado a diversos cambios. Los empleados que trabajan deben tener remotamente otras habilidades. Por ejemplo, pueden trabajar de forma independiente, realizar una comunicación sólida a través de los medios digitales y tener una correcta comprensión.

Flexibilidad: debido a los cambios producto de la pandemia, los empleados también deben ser más flexibles, lo que ha llevado a modificar los perfiles del trabajo. Debido a la necesidad de adaptarse a los cambios constantes, los empleados deben ser capaces de adecuarse inmediatamente a nuevas situaciones y usar medios digitales como la capacidad de trabajar en equipo y la capacidad de comunicarse con personas de diferentes culturas y origen.

Nuevas habilidades: Evidentemente los actuales contextos han permitido un rápido crecimiento de la evolución digital de muchas empresas, lo que conduce a una mayor demanda de habilidades digitales de materiales de trabajo. Los empleados necesitan herramientas de colaboración en línea, conocimiento básico de programas informáticos y capacidad para analizar e interpretar datos.

Prioridad de salud y seguridad: esta pandemia atrajo más atención a la salud y la seguridad del lugar de trabajo, lo que condujo a cambios en la

visión general de los perfiles laborales. En ese sentido, los empleados necesitan mantener un ambiente de trabajo seguro, la capacidad de seguir acuerdos de salud y seguridad y la capacidad de trabajar de manera segura bajo riesgo.

II.2.1.5. Fases

Las etapas o fases del análisis de un puesto incluyen:

Planeamiento: En esta etapa, se establece el alcance del análisis de objetivos y ubicación. Se determina el trabajo que será analizado y desarrollado por el equipo. También definen los métodos y recursos requeridos para este proceso.

Recopilación de información: En esta etapa, se recopila la información sobre el trabajo a desarrollar. Esto puede incluir entrevistas con empleados, observación de trabajo directo y documentos relacionados con el trabajo, como manuales existentes y descripciones de trabajo, así como cuestionarios para analizar una determinada ubicación.

Análisis de información: El análisis e información recopilada en esta etapa sirve para determinar las tareas, habilidades, conocimiento y responsabilidades requeridas para realizar tareas específicas. También puede determinar los requisitos de capacitación, experiencia y habilidades requeridas para una ejecución efectiva.

Documentación: Esto puede incluir la creación de descripciones de trabajo, especificaciones de trabajo y archivos de configuración de posición. Estos archivos se pueden usar para describir y comunicar los requisitos del puesto con otros miembros de la organización.

Verificación: en esta etapa, la información recopilada y analizada pasa a ser verificada por los órganos superiores. Esto puede incluir la revisión de los documentos de gerentes y empleados relevantes para garantizar que sean precisos y completos. También puede revisar u observar directamente el trabajo para confirmar los resultados.

II.2.1.6. Dimensiones de la variable

Respecto al aporte teórico de Ibáñez (como se citó en Flores, 2019), el cumplimiento del perfil de puestos se puede medir considerando cinco dimensiones:

II.2.1.6.1 Formación académica

Esta es una herramienta que ayuda a consolidar las habilidades de las personas.

II.2.1.6.2. Conocimientos específicos

Se refiere a datos sobre temas ciertos o generales, o un conjunto de conceptos de un determinado tema. A diferencia del conocimiento general, este no suele aprenderse en clase.

II.2.1.6.3 Aptitudes y habilidades

Los talentos pueden ser la capacidad innata de aquellos que muestran el desarrollo apropiado de actividades o tareas específicas de su formación. La capacidad es el desarrollo de este talento es obtenido a través del aprendizaje.

II.2.1.6.4. Personalidad

Un conjunto de características psicológicas internas que permiten determinar características del comportamiento en diferentes circunstancias.

II.2.1.6.5. Motivaciones e intereses

Influencias internas o externas que inciden en una persona para guiar o mantener un comportamiento específico.

II.2.2. Variable 2. Compensación salarial

II.2.2.1. Definiciones

La compensación salarial se refiere a una serie de remuneraciones recibidas por el empleado en base a su trabajo, incluidos salarios básicos, bonos, comisiones, beneficios y otros incentivos. El salario es el componente básico de la gestión de recursos humanos porque se utiliza para atraer, inspirar y retener a los empleados (González Ariza, 2017).

La compensación salarial puede ser fija o variable. La compensación salarial fija se refiere al salario básico obtenido por los empleados. Este salario se establece en función de factores como la experiencia, las habilidades y la educación. Por otro lado, la compensación salarial variable se refiere a la bonificación, las comisiones y otras medidas de incentivos otorgadas el bono, las comisiones y otras medidas de incentivos de acuerdo con el desempeño laboral del empleado y otros estándares específicos (Ariza, 2017).

Además del salario e incentivos básicos, también pueden incluir seguro médico, planes de jubilación, licencias pagadas, y otras medidas de incentivos no monetarios. Estas recompensas podrían afectar la calidad de vida de sus integrantes (Gonza, 2019).

Es importante que la organización deba establecer un sistema de compensación salarial justo para todos los empleados de acuerdo con los estándares objetivos y transparentes. El sistema apropiado de compensación salarial puede ayudar a atraer y retener empleados talentosos, lo que a su vez puede contribuir al éxito de la organización en términos de rendimiento y productividad (Mogollon, 2018).

II.2.2.2. Establecimiento de compensaciones salariales justas

Para mantener una compensación justa, es importante seguir algunos pasos clave (Barrenechea-Méndez & Mansilla-Fernández, 2021):

Establecer un sistema salarial claro y transparente: importante, el sistema salarial de la organización es claro y fácil de entender a los empleados. Esto significa que el estándar salarial debe estar claramente definido y transparente para los empleados.

Evaluar y regular la compensación: es necesario evaluar regularmente el salario de los empleados para garantizar que esta sea la necesidad de equidad en cotejo con el mercado laboral y la práctica de la industria. La evaluación regular de compensación también puede ayudar a determinar cualquier desequilibrio o desigualdad en la compensación.

Tener en cuenta la equidad interna: es importante considerar la equidad interna estableciendo el salario de los empleados. Esto significa que el salario relacionado con otros empleados en la organización debe ser justo. Se dedican a un trabajo similar y tienen habilidades y experiencia similares.

Tener en cuenta la equidad externa: también es importante considerar el establecimiento de la compensación de los empleados. Esto significa que el salario debe ser justo con los salarios pagados por el mercado laboral de un trabajo similar, y el salario debe ser justo.

Proporcionar incentivos e intereses atractivos: además del salario justo, es importante proporcionar a los empleados medidas y beneficios de incentivos atractivos. Esto puede incluir bonos de rendimiento, planes de seguro de salud, tiempo libre pagado, permisos de enfermedades y otros beneficios que los empleados creen que son valiosos.

II.2.2.1. Dimensiones de la variable

Respecto al aporte teórico de Chiavenato (como se citó en Flores, 2019), la compensación salarial se puede medir considerando tres dimensiones:

II.2.2.1.1 Salario base

Corresponde a la compensación estable que recibe un empleado por el tiempo que invierte en su actividad laboral. Además se define como el

monto del trabajo pagado a los empleados por semana o mensualmente. El salario básico se establece en función de factores como empleados, habilidades y educación.

II.2.2.1.2. Incentivos laborales

Integra los elementos, servicios, eventos o iniciativas que motivan a un trabajador a esforzarse más en su desempeño dentro de una organización. En este caso, en las medidas de incentivos como retribución al desempeño pueden incluir medidas de incentivos para bonos, comisiones, recompensas de efectivo y otros empleados otorgados a los empleados que cumplen o superan ciertos objetivos de rendimiento.

II.2.2.1.3. Beneficios

Corresponden a las aportaciones que el empleador proporciona a sus empleados, incluyendo bienes materiales o servicios adicionales al pago del sueldo. Estos pueden ser seguro de salud, planes de jubilación, vacaciones pagadas, permisos de enfermedades, licencias de los padres y otros incentivos para el estilo de convivencia de los empleados.

II.3. Marco conceptual

Análisis de puestos: Es un proceso para identificar y definir las tareas, responsabilidades y requisitos de un trabajo específico, y se utiliza para desarrollar descripciones de puestos y perfiles de trabajo.

Beneficios: Son formas adicionales de remuneración que una empresa puede ofrecer a sus empleados, como seguros de salud, planes de jubilación y vacaciones pagadas.

Compensación: Beneficios y recompensas que una empresa otorga a sus empleados, incluyendo el salario, seguros, bonificaciones, etc.

Descripción de puestos: Se trata de un formato que especifica las obligaciones, actividades y condiciones requeridas para una posición laboral determinada.

Evaluación del desempeño: Permite medir la calidad del trabajo de un empleado, y se utiliza para establecer objetivos de rendimiento y mejorar la productividad.

Honorarios: Se refiere a los pagos que se hacen a un profesional por sus servicios, como un abogado o un consultor.

Incentivos: Son recompensas adicionales que se ofrecen a los empleados como motivación para mejorar su desempeño, como bonos por metas alcanzadas.

Manual de organización: Es un documento que establece la estructura de la empresa, incluyendo la jerarquía y la distribución de responsabilidades.

Manual de puestos: Listado de puestos de trabajo en una organización, junto con sus descripciones y perfiles.

Perfil: Es un resumen del conjunto de habilidades, conocimientos, experiencia y características personales que se necesitan para desempeñar con éxito un trabajo en particular.

Remuneración: Es el valor total que recibe un empleado por su trabajo, incluyendo salario, beneficios y cualquier otra forma de compensación.

Salario: Retribución que un trabajador recibe por su trabajo, generalmente en forma de un monto fijo por hora, día o mes.

Sueldo: Es una forma de remuneración que se paga a los empleados por su trabajo, generalmente en forma de un monto fijo por mes.

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación positiva entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Ho: No existe una relación positiva entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

III.1.2. Hipótesis específicas

Existe una relación positiva entre la formación académica y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Existe una relación positiva entre los conocimientos específicos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Existe una relación positiva entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Existe una relación positiva entre la personalidad y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Existe una relación positiva entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

III.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable cumplimiento del perfil de puestos.

Variable	Tipo de variable	Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Definición	Indicador	Nivel de Medición	Valor
Cumplimiento del Perfil de puesto	Cuantitativa	Se medirá a través de un cuestionario de 15 ítems en escala ordinal, constituido por cinco dimensiones.	Formación académica	Esta es una herramienta que ayuda a consolidar las habilidades de las personas.	Requerimientos del puesto Idoneidad Ética profesional		
			Conocimientos específicos	Se refiere a datos sobre temas ciertos o generales, o un conjunto de conceptos de un determinado tema.	Experiencia laboral Adquisición de conocimientos Manejo específico de equipos y sistemas	Completamente de acuerdo (5)	
			Aptitudes y habilidades	Los talentos pueden ser la capacidad innata de aquellos que muestran el desarrollo apropiado de actividades o tareas específicas de su formación.	Comunicación Relaciones laborales Capacidad de análisis	De acuerdo (4) Indiferente (3)	
			Personalidad	Un conjunto de características psicológicas internas que permiten determinar el comportamiento en diferentes circunstancias.	Inteligencia emocional Criterios e ideas Confianza	En desacuerdo (2) Completamente en desacuerdo (1)	

Motivaciones e
 intereses

Influencias internas o externas
 que influyen en un individuo
 para orientar o perpetuar un
 comportamiento."

Ascensos
 Reconocimientos
 Desempeño

Tabla 2.

Operacionalización de la variable compensación salarial.

Variable	Tipo de variable	Operacionalización	Categorías o Dimensiones	Definición	Indicador	Nivel de Medición	Valor
Compensación salarial	Cuantitativa	Se medirá a través de un cuestionario de 12 ítems en escala ordinal, constituido por tres dimensiones,	Salario base	Constituye la compensación establecida que se paga a un empleado por el tiempo empleado en sus labores profesionales	Remuneración percibida Requisitos de ley Forma de asignación	Completamente de acuerdo De acuerdo Indiferente	(5) (4) (3)
			Incentivos laborales	Recursos, servicios, eventos o iniciativas que incentivan a un empleado a incrementar su esfuerzo en beneficio de la empresa	Incentivo por resultados Bonos Sistema de sanciones	En desacuerdo Completamente en desacuerdo	(2) (1)

Beneficios	Provisiones que el empleador proporciona a sus empleados, que incluyen bienes materiales o servicios adicionales al sueldo.	Prestaciones sociales Prestaciones voluntarias Cubrimiento de necesidades
------------	---	---

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

Se clasificó con la tipología aplicada, porque se desarrolló bajo la meta de incrementar los conocimientos sobre determinado fenómenos más no intentó resolver algún problema (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), al respecto se dio respuesta a una duda particular sobre una posible relación entre las variables.

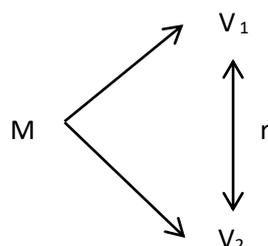
También se clasifica como cuantitativa de acuerdo a su enfoque, dado que se basó en métodos numéricos para resolver la pregunta planteada, además del empleo de herramientas cuantitativas mediante el procedimiento estadístico necesario para analizar data obtenida (Carrasco, 2019).

IV.2. Nivel de investigación

Fue de tipología correlacional puesto que el propósito principal de esta formulación de investigación trató sobre la verificación de la posible vinculación entre ambos elementos en colaboradores en una empresa metalmecánica. Para Hernández y Mendoza (2018) esa clasificación deriva de la finalidad principal de una investigación.

IV.3. Diseño de investigación

Utilizó el diseño sin experimentación en el que no se manipularon las variables porque se estudiaron en su estado natural y no se realizaron experimentos. De acuerdo al Concytec (2018) estos diseños se encuentran libres de cambios intencionales en cualquier variable. Por lo tanto, se manifiestan de la siguiente manera:



Se aprecia que en este diseño la finalidad fue comprobar la relación (r) entre la primera variable (V_1) y la segunda variable (V_2), a partir de la percepción de los colaboradores (M).

IV.4. Método de investigación

Se utilizó principalmente el método hipotético-deductivo y estadísticos. La primera, porque el análisis de los datos fue necesario después de haberlos sistematizado para mostrar la alineación con las metas formuladas partiendo de una hipótesis. Además, el segundo método requirió precisamente la validación de hipótesis a través de tratamientos estadísticos, especialmente pruebas de correlación.

IV.5. Población

La constituyeron todos los colaboradores de la empresa metalmeccánica que vendrían a ser 57 personas distribuidas en diversas áreas.

IV.6. Muestra

Partiendo de la problemática identificada, donde aquellas personas que ya cuentan con un perfil de puestos inicial podrían evaluar si efectivamente ello presenta un vínculo con su compensación salarial, se consideró como elementos muestrales a aquellos trabajadores que laboraron en las áreas administrativas, conformada por 20 colaboradores de esta organización. Por tanto, se empleó el muestreo por conveniencia.

Criterios de Inclusión.

Colaboradores con más de un año de experiencia en la empresa.

Laboran en algún área administrativa.

Desearon voluntariamente participar del estudio.

Criterios de Exclusión.

Colaboradores del área operativa u otras distintas a las administrativas.

Menos de un año de labores en la empresa.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

Principalmente se utilizó la técnica de la encuesta, que permitió llegar a más personas de forma práctica, de forma anónima y flexible para llegar a todos los colaboradores delimitados.

IV.7.2. Instrumento

Respecto de la instrumentalización, se utilizaron dos cuestionarios adaptados, comprobando anticipadamente que fueran consistentes. El primero de ellos, denominado “Cuestionario de cumplimiento del perfil de puestos” adaptado de (Pinedo López, 2021), se constituyó de 15 ítems dispuestos secuencialmente en cinco dimensiones: formación académica (3 ítems), conocimientos específicos (3 ítems), aptitudes y habilidades (3 ítems), personalidad (3 ítems) y motivaciones e intereses (3 ítems). El Alfa de Cronbach del instrumento inicial presentó valores superiores a 0,880 y fue validado por un grupo de expertos con posgrado.

Por su parte, el segundo cuestionario denominado “Cuestionario de compensación salarial” también fue un instrumento tomado de referencia de (Carnaqué Álvarez, 2014), el cual está destinado a medir la percepción sobre la compensación salarial, cuenta con 12 ítems divididos en tres factores: Salario base (3 ítems), incentivos salariales (3 ítems) y beneficios. (3 ítems). También presenta sus pruebas de confiabilidad superiores a 0.70.

IV.8. Presentación de resultados

Después de obtener la información a través del procedimiento de recolección de datos, la información fue ingresada al software estadístico SPSS, analizada utilizando sus herramientas, y los resultados fueron presentados en forma de gráficos de barra. Así también, para verificar los supuestos se empleó la prueba de correlación.

V. RESULTADOS

V.1. Determinar la relación entre la formación académica y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Tabla 1.

Relación entre la formación académica y la compensación salarial

		Formación académica	Compensación salarial
Formación académica	Cef. correlación	1	,467
	p-valor	.	,038
	N	20	20
Compensación salarial	Cef. correlación	,467	1
	p-valor	,001	.
	N	20	20

Nota. Coef.: coeficiente; p-valor: significancia; N: elementos evaluados

Se puede observar que el valor de significancia obtenido es de ,038, lo cual es menor a ,05. Por lo tanto, al estar dentro del rango de error permitido, se concluye que se acepta la hipótesis afirmativa. Esto significa que existe una relación positiva entre la formación académica y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023. Además, se observa un grado moderado de correlación con un valor de ,467. Esto implica que a medida que la formación académica aumenta, la compensación salarial en la empresa también tiende a aumentar.

V.2. Determinar la relación entre los conocimientos específicos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.

Tabla 2.

Relación entre los conocimientos específicos y la compensación salarial

		Conocimientos específicos	Compensación salarial
Conocimientos específicos	Cef. correlación	1	,445
	p-valor	.	,050
	N	20	20
Compensación salarial	Cef. correlación	,445	1
	p-valor	,050	.
	N	20	20

Nota. Coef.: coeficiente; p-valor: significancia; N: elementos evaluados

Se aprecia que el valor de significancia obtenido es de ,050, lo cual se encuentra dentro del margen de error permitido. Por lo tanto, al estar dentro del rango de error permitido, se concluye que se acepta la hipótesis afirmativa. Esto significa que existe una relación positiva entre los conocimientos específicos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023. Además, se observa un grado moderado de correlación con un valor de ,445. Esto implica que a medida que los conocimientos específicos aumentan, la compensación salarial en la empresa también tiende a aumentar.

V.3. Determinar la relación entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023.

Tabla 3.

Relación entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial

		Aptitudes y habilidades	Compensación salarial
Aptitudes y habilidades	Cef. correlación	1	,570
	p-valor	.	,009
	N	20	20
Compensación salarial	Cef. correlación	,570	1
	p-valor	,009	.
	N	20	20

Nota. Coef.: coeficiente; p-valor: significancia; N: elementos evaluados

Se observa que el valor de significancia obtenido es de ,009, lo cual es menor a ,05. Por lo tanto, al estar dentro del rango de error permitido, se concluye que se acepta la hipótesis afirmativa. Esto significa que existe una relación positiva entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023. Además, se observa un grado moderado de correlación con un valor de ,570. Esto implica que a medida que las aptitudes y habilidades aumentan, la compensación salarial en la empresa también tiende a aumentar.

V.4. Determinar la relación entre la personalidad y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.

Tabla 4.

Relación entre la personalidad y la compensación salarial

	Personalidad	Compensación salarial
Personalidad	Cef. correlación	1 ,669
	p-valor	. ,001
	N	20 20
Compensación salarial	Cef. correlación	,669 1
	p-valor	,001 .
	N	20 20

Nota. Coef.: coeficiente; p-valor: significancia; N: elementos evaluados

El valor de significancia obtenido es de ,001, lo cual es menor a ,05. Por lo tanto, al estar dentro del rango de error permitido, se concluye que se acepta la hipótesis afirmativa. Esto significa que existe una relación positiva entre la personalidad y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023. Además, se observa un grado moderado de correlación con un valor de ,669. Esto implica que a medida que la personalidad aumenta, la compensación salarial en la empresa también tiende a aumentar.

V.5. Determinar la relación entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.

Tabla 5.

Relación entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial

		Motivaciones e intereses	Compensación salarial
Motivaciones e intereses	Cef. correlación	1	,258
	p-valor	.	,272
	N	20	20
Compensación salarial	Cef. correlación	,258	1
	p-valor	,272	.
	N	20	20

Nota. Coef.: coeficiente; p-valor: significancia; N: elementos evaluados

Se puede observar que el valor de significancia obtenido es de ,272, lo cual es mayor a ,05. Por lo tanto, al estar fuera del rango de error permitido, se concluye que se rechaza la hipótesis afirmativa y se acepta la hipótesis nula. Esto significa que no existe una relación positiva entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023. Esto quiere decir que, al mejorar las motivaciones e intereses de los colaboradores, no necesariamente generará una mayor compensación salarial por parte de la empresa.

V.6. Determinar la relación entre el cumplimiento de perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.

Tabla 6.

Relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial

		Cumplimiento del perfil de puestos	Compensación salarial
Cumplimiento del perfil de puestos	Cef. correlación	1	,629
	p-valor	.	,003
	N	20	20
Compensación salarial	Cef. correlación	,629	1
	p-valor	,003	.
	N	20	20

Nota. Coef.: coeficiente; p-valor: significancia; N: elementos evaluados

Como parte de la prueba de hipótesis en el presente estudio, se evaluaron las siguientes posibilidades:

Hi: Existe una relación positiva entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.

Ho: No existe una relación positiva entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.

Luego de obtener un valor de significancia de ,003, se concluye que se acepta la hipótesis de investigación. Esto comprueba la existencia de una relación positiva entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023. Además, se observa un grado moderado de correlación con un valor de ,629. Esto implica que a medida que un colaborador cumpla con el perfil de puestos, obtendrá una mejor compensación salarial.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

En referencia al objetivo general, para determinar la relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote – 2023, los resultados obtenidos en este estudio revelan una relación imponente entre ambas variables. En cuanto a la magnitud de la correlación encontrada ($r = ,629$), se puede considerar como moderada según los criterios establecidos. Esto implica que existe una relación sólida entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial, aunque existen otros factores que también pueden influir en la determinación de la compensación salarial de los colaboradores. Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada en la investigación y están respaldados por estudios anteriores y fundamentos teóricos.

En ese sentido, al comparar los resultados obtenidos con los antecedentes, se encuentra coincidencia en la dirección de la relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial de Zapana y Gomez (2020), quienes también encontraron una correlación positiva significativa entre estas variables en su estudio realizado en una empresa del sector de estructuras metálicas. Esto proporciona consistencia y respaldo a la evidencia previa sobre la importancia de alinear las competencias de los empleados con los perfiles de puestos y su vínculo con la compensación salarial.

Desde una perspectiva teórica, los resultados de este estudio están respaldados por la literatura existente de Montufar (2022) quien afirma que cuando los empleados cumplen con éxito las descripciones de trabajo, es más probable que tengan un buen desempeño y logren los objetivos establecidos. Además, se destaca que el cumplimiento del perfil de puestos también puede contribuir al crecimiento y desarrollo profesional de los empleados, lo que a su vez mejora la satisfacción laboral y reduce la rotación de personal.

Los resultados del primero objetivo específico obtenidos en este estudio indican que existe una relación positiva significativa entre la formación académica y la compensación salarial en colaboradores de una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023. Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada en la investigación y se alinean con estudios previos y fundamentos teóricos. Y, en cuanto a la magnitud de la correlación encontrada ($r = ,467$), se considera moderada según los criterios establecidos, señalando que existe una relación sólida entre la formación académica y la compensación salarial, no obstante, otros factores también pueden influir en la determinación de la compensación salarial en la empresa metalmeccánica estudiada.

Al comparar los resultados con los antecedentes, se encuentra concordancia con el estudio realizado por Paredes (2020) en una industria en la provincia de Tungurahua, Ecuador, ya que también encontró una relación directa entre estos elementos, demostrando que la compensación salarial afectaba el índice de rendimiento de la producción y que había una falta de acuerdo entre los empleados y la compensación recibida. Estos resultados además resaltan la importancia de considerar la formación académica al determinar la compensación salarial, ya que puede influir en el rendimiento y la motivación de los colaboradores en la organización metalmeccánica estudiada.

Desde una perspectiva teórica, se respalda la relación encontrada en este estudio. La formación académica se considera una herramienta para consolidar las habilidades de las personas (Ibáñez citado en Flores, 2019). Además, se destaca la importancia de establecer una equidad interna al determinar los salarios de los empleados. Esto implica que la compensación salarial debe ser justa en relación con otros empleados que desempeñan trabajos similares y tienen habilidades y experiencia comparables (Barrenechea-Méndez & Mansilla-Fernández, 2021).

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados indican que existe una relación positiva significativa entre los conocimientos específicos y la compensación salarial en colaboradores de una empresa metalmeccánica de Chimbote – 2023, con una magnitud de la correlación moderada ($r = ,445$), señalando que existe una relación sólida entre los conocimientos específicos y

la compensación salarial, aunque otros factores también pueden influir en la determinación de la compensación salarial en la empresa metalmecánica estudiada.

Estos se encuentran alineados a los alcances brindados por Flores (2019) en la Municipalidad Provincial de Lamas, puesto que también encontró una relación directa entre el perfil de puesto contrastando que la compensación salarial, donde concluye que existe una correlación significativa entre ambas variables, siendo que la variable cumplimiento de perfil de puesto consideró a dimensión la aplicación de los conocimientos adquiridos, que corresponde a conocimientos específicos obtenidos en experiencias previas para el desempeño de las funciones asignadas.

Mediante los aportes teóricos de Ibáñez (como se citó en Flores, 2019) se respalda la relación encontrada en este estudio dado que los conocimientos específicos se consideran de mucha importancia para consolidar el desarrollo de las competencias, además, se destaca la importancia de establecer una equidad interna al determinar los salarios de los empleados. Asimismo, en correspondencia a Barrenechea-Méndez y Mansilla-Fernández (2021), manifiesta que la compensación salarial debe ser justa en relación con otros empleados que desempeñan trabajos similares.

Como parte del tercer objetivo específico, se indica que existe una relación positiva significativa entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial en colaboradores de una empresa metalmecánica de Chimbote – 2023, con una magnitud moderada de la correlación ($r = ,570$), según los criterios establecidos. Esto indica que existe una relación sólida entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial, aunque otros factores también pueden influir en la determinación de la compensación salarial en la empresa.

Cuando se contrasta con otros trabajos previos, se encuentra congruencia con el estudio realizado por Chura (2020) en una organización en Arequipa, pues también resaltó la importancia de una estrategia de compensación adecuada, que incluye actualizar las descripciones de puestos. Dichos aportes permiten concluir que el análisis de puestos contribuye significativamente a

desarrollar un análisis de equidad interna y reflejar el estatus de los colaboradores en términos de sus puestos y rangos asignados en la evaluación de puestos, respaldando así la evidencia previa sobre la influencia de las aptitudes y habilidades en la compensación salarial.

Asimismo, se respalda la relación encontrada en este estudio con los aportes de Mejia (2019) y Pozo y Ramírez (2020), dado que las aptitudes y habilidades son capacidades innatas o adquiridas que permiten a las personas desempeñar tareas específicas y se desarrollan a través del aprendizaje, destacando habilidades de comportamiento relevantes, como el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal, la adaptabilidad y la resolución de problemas, ya que las habilidades son consideradas valiosas en el contexto laboral y pueden influir en la compensación salarial de los colaboradores.

Considerando el cuarto objetivo específico, se encontró resultados que demuestran la existencia una relación positiva significativa entre la personalidad y la compensación salarial en colaboradores de una empresa metalmeccánica de Chimbote – 2023, con una magnitud de la correlación de grado moderado ($r = ,669$). Esto significa que existe una relación sólida entre la personalidad y la compensación salarial, aunque otros factores también pueden influir en la determinación de la compensación salarial en la empresa metalmeccánica estudiada.

Al respecto, se encuentra similitud con el estudio realizado por Lorenzetti y Valverde (2019) dado que en una empresa metalúrgica también exploró la relación entre las características de los colaboradores y sus funciones en el taller de producción. Aunque los enfoques de los estudios pueden diferir, ambos resaltan la importancia de comprender las características y el desempeño de los colaboradores en relación con sus responsabilidades y funciones. Así también, los resultados de Lorenzetti y Valverde (2019) sugieren que algunos colaboradores consideran que el cumplimiento de las responsabilidades es importante, mientras que la capacitación es percibida como menos relevante.

Tomando en cuenta el alcance teórico, se respalda la relación encontrada en este estudio, considerando que la personalidad se refiere a un conjunto de

características psicológicas internas que influyen en el comportamiento de una persona en diversas circunstancias (Ibáñez, como se citó en Flores, 2019). Además, en respaldo de los aportes de González (2017) se destaca la importancia de establecer un sistema de compensación salarial justo y transparente para atraer, motivar y retener a los empleados en la organización.

Finalmente, en relación al quinto objetivo específico, a diferencia de los resultados previos obtenidos en este estudio, se demostró que aquí no existe una relación positiva significativa entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial en colaboradores de una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023. Estos hallazgos refutan la hipótesis planteada en la investigación y difieren de los antecedentes y los fundamentos teóricos presentados, pues el valor de significancia obtenido ($p = ,272$) encontrándose fuera del margen de error permitido.

Comparando los resultados con los antecedentes, el estudio realizado por Nievecela y Sánchez (2021) en una empresa aseguradora y Huayta (2021) en la oficina de Provias Nacional resultan distintos ya que ellos mostraron una relación positiva entre la compensación salarial y la satisfacción laboral. Es así que, estos hallazgos son inconsistentes con los resultados obtenidos en este estudio, lo que sugiere que las motivaciones e intereses de los colaboradores no están directamente relacionadas con la compensación salarial en la empresa metalmecánica estudiada.

Desde una perspectiva teórica, se destaca la importancia de las motivaciones e intereses como fuerzas internas o externas que influyen en la conducta de los individuos (Ibáñez citado en Flores, 2019). También se reconoce la importancia de proporcionar medidas y beneficios de incentivos atractivos, además de un salario justo, para satisfacer las necesidades y expectativas de los empleados. Sin embargo, en este estudio, no se encontró una relación significativa entre estas variables. Ante ello, es posible que otros factores, como la estructura salarial de la empresa o las políticas de compensación, estén influyendo en la relación entre estas variables. Sería recomendable realizar investigaciones adicionales para comprender mejor los

factores que afectan la compensación salarial en relación con las motivaciones e intereses de los colaboradores en la empresa metalmecánica estudiada.

VI.2. Conclusiones

Se comprueba la existencia de una relación positiva de grado moderado (p -valor: ,003; coef.: ,629) entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote – 2023, por lo tanto, a medida que un colaborador cumpla con el perfil de puestos, este obtendría una mejor compensación salarial por parte de la organización.

Existe una relación positiva de grado moderado (p -valor: ,038; coef.: ,467) entre la formación académica y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023. Esto implica que a medida que la formación académica aumenta, la compensación salarial en la empresa también tiende a aumentar.

Existe una relación positiva de grado moderado (p -valor: ,050; coef.: ,445) entre los conocimientos específicos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023. Esto implica que a medida que los conocimientos específicos aumentan, la compensación salarial en la empresa también tiende a aumentar.

Existe una relación positiva de grado moderado (p -valor: ,009; coef.: ,570) entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023. Esto implica que a medida que las aptitudes y habilidades aumentan, la compensación salarial en la empresa también tiende a aumentar.

Existe una relación positiva de grado moderado (p -valor: ,001; coef.: ,669) entre la personalidad y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023. Esto implica que a medida que la personalidad aumenta, la compensación salarial en la empresa también tiende a aumentar.

No existe una relación positiva (p-valor: .272) entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmecánica de Chimbote - 2023. Esto quiere decir que, al mejorar las motivaciones e intereses de los colaboradores, no necesariamente generará una mayor compensación salarial por parte de la empresa.

VI.3. Recomendaciones

Considerando la relación positiva y moderada entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial, se recomienda a la empresa metalmecánica que establezca y defina claramente los perfiles de todos sus puestos, ya que permitirá alinear las responsabilidades y habilidades requeridas en cada puesto con una adecuada compensación salarial, y evaluarlos periódicamente para asegurar que los colaboradores estén cumpliendo con los requisitos establecidos y puedan ser recompensados en consecuencia.

Promover la educación y la formación continua de sus colaboradores, mediante la ejecución de programas de capacitación y desarrollo que incentiven y apoyen el crecimiento académico de los empleados. Esto no solo beneficiará a los colaboradores al mejorar sus habilidades y conocimientos, sino que también resultará en una mayor compensación salarial en línea con su nivel de formación.

Fomentar la adquisición y actualización de conocimientos especializados en sus colaboradores. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de formación interna, participación en cursos externos o certificaciones relevantes para el sector metalmecánico. Reconocer y recompensar los conocimientos específicos de los empleados con una compensación salarial adecuada promoverá la excelencia y el desempeño en el trabajo.

Valorar las aptitudes y habilidades clave necesarias para el éxito en cada puesto, a partir de la implementación de programas de desarrollo de habilidades que permitan a los colaboradores mejorar y potenciar sus aptitudes

relevantes para su desempeño laboral, donde se recompense adecuadamente el nivel de habilidades y aptitudes demostradas por los colaboradores.

Se sugiere implementar evaluaciones o pruebas de personalidad durante los procesos de selección y desarrollo de los empleados, estableciendo también políticas de compensación salarial que tengan en cuenta a los requisitos del puesto. Esto puede ayudar a motivar y retener a los colaboradores al sentirse reconocidos y valorados en función de su personalidad y características únicas.

Dado que no se encontró una relación positiva entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial, se recomienda a la empresa metalmecánica centrarse en otros aspectos para motivar y satisfacer a los colaboradores, con estrategias de reconocimiento, oportunidades de crecimiento profesional, un ambiente de trabajo positivo y beneficios no monetarios que puedan satisfacer las motivaciones e intereses de los empleados.

Referencias

- Abad, J., & Castro, R. (2018). Diseño Del Perfil Del Puesto Por Competencias Para La Acreditación Profesional En La Institución Educativa Católica De Belén, Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo.
- Ángeles, L. (2016). Competencias laborales y perfiles de puesto del personal adscrito a EMAPA Huancavelica—2015. Universidad César Vallejo.
- Arciniegas, L., Corredor, G., & Jiménez, P. (2023). Modelo de estructura salarial y compensación para Constructora Bolívar [Tesis de Maestría, Univerisdad EAN]. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/12475>
- Ariza, Á. (2017). Estructura salarial/diseño de la curva salarial. En *Metodos de compensación basado en competencias 3ra edición (3.ª ed.)*. Editorial Universidad del Norte.
- Barrenechea-Méndez, M., & Mansilla-Fernández, J. (2021). Método de compensación, discriminación y autoselección. *Papeles de economía española*, 167, 132-143.
- Carnaqué Álvarez, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Abaco Chiclayo - 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/2409>
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761

- Casafranca, W., Campos, T., & Yauli, E. (2020). Determination of Training Needs of the Administrative Personnel of the Area of Economic Sciences and Management of the UNMSM. *Gestión en el tercer milenio*, 23(45), 69-.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>
- Chura, M. (2020). Evaluación de puestos de trabajo para establecer una estructura salarial en compartamos financiera [Tesis de Ingeniería, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa].
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/12455>
- Concytec. (2018, diciembre 8). Investigación básica – Base de Conocimiento.
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Fajardo, Á., Hernández, J., González, Y., Hernández, H., & Torres, M. (2019). Percepción del riesgo mediante sus atributos psicosociales en trabajadores de la industria metalmecánica en la ciudad de Bogotá, D.C (Colombia). *Nova*, 17(31), 79-86.
- Fernández, E. (2021). El perfil técnico era masculino y frío pero eso ya no es así. *Actualidad Economica (Madrid, Spain)*, 11-.
- Flores, D. (2019). Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31288>
- Gonza, C. (2019). Sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019. Universidad César Vallejo.
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. edición revisada y aumentada.). Universidad del Norte.

- Gonzalez, F., Selva, C., & Sunyer, A. (2022). The influence of total compensation on job satisfaction. *Universitas Psychologica*, 20.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy20.itcj>
- Heredia, M., & Narváez, I. (2021). La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huayta, C. (2021). Gestión De La Compensación Remunerativa Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores Del Área De Recursos Humanos De Provias Nacional, Lima—2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur].
<https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/815>
- Lorenzetti, J., & Valverde, A. (2019). Diseño de Puestos de Trabajo en el Área de Producción de la Empresa Metalmeccánica J.C Astilleros S.A.C. [Tesis de Ingeniería, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59038>
- Mejia, Lady. (2019). Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del Sistema de Administración Tributaria de Lima – SAT [Tesis de Licenciatura,

Universidad de Lima].

<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10571>

Mogollon, C. (2018). La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. Universidad César Vallejo.

Montufar, E. (2022). El perfil de puesto y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora 408 Hospital de Espinar, 2021. Universidad César Vallejo.

Nievecela, M., & Sánchez, X. (2021). Diseño de modelo de compensaciones y política salarial para una empresa Aseguradora [Tesis de Maestría, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10710>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). Gestión de la compensación. En *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017* (pp. 110-111). OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264266391-33-es>

Paredes, D. (2020). La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/30927>

Pinedo López, J. (2021). *El perfil de puestos de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5600>

Pozo, G., & Ramírez, P. P. (2020). Importancia de la implementación de manuales de funciones en empresas. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico - Tecnológicas*, 2(2), Article 2.

Rodriguez-Sanchez, J. L., & Calcerrada-Serrano, S. (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: Un caso de éxito. *Revista ESPACIOS*, 41(03).

<http://es.revistaespacios.com/a20v41n03/20410318.html>

Simaraura, S. (2022). El perfil del trabajador público y el perfil del puesto en la Municipalidad Distrital de Zurite –Anta-Cusco-2021. Universidad César Vallejo.

Villamizar, J., & Barrero, F. (2021). Cambios en los perfiles laborales en la República Dominicana como resultado de la pandemia. *Ciencia y Sociedad*, 46(2), 31-45. <https://doi.org/10.22206/cys.2021.v46i2.pp31-45>

World Economic Forum. (2022, agosto 31). ¿Qué países tienen los salarios mínimos más altos de la OCDE? *Foro Económico Mundial*. <https://es.weforum.org/agenda/2022/08/que-paises-tienen-los-salarios-minimos-mas-altos-de-la-ocde/>

Zans, E. (2022). Perfil del puesto y eficiencia de los servidores en un municipio del Cusco, 2022. Universidad César Vallejo.

Zapana, K., & Gomez, M. (2020). Estudio de selección de personal por competencias para el área de producción de una empresa metalmeccánica, Arequipa, 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16523>

Apéndice

Matriz de consistencia

TÍTULO: Perfil de puesto y compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica, Chimbote - 2023.				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General:	Variable 1	1. Tipo de Investigación Cuantitativa 2. Nivel de Investigación Correlacional 3. Método: Inductivo - Deductivo 4. Diseño de la Investigación: No experimental 5. Marco Muestral: Planillas de colaboradores 6. Población: 57 colaboradores 7. Muestra: 20 colaboradores
¿Qué relación existe entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023?	Determinar la relación entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.	Existe una relación positiva entre el cumplimiento del perfil de puestos y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.	Cumplimiento del perfil de puestos	
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas (opcional):	Variable 2:	
¿Cómo se relaciona la formación académica con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?	Determinar la relación entre la formación académica y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.	Existe una relación positiva entre la formación académica y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.	Compensación salarial	
¿Cómo se relacionan los conocimientos específicos con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?	Determinar la relación entre los conocimientos específicos y la compensación salarial en colaboradores en una	Existe una relación positiva entre los conocimientos específicos y la compensación salarial en colaboradores en una		

TÍTULO: Perfil de puesto y compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica, Chimbote - 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se relacionan las aptitudes y habilidades con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?</p> <p>¿ Cómo se relaciona la personalidad con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?</p> <p>¿Cómo se relacionan las motivaciones e intereses con la compensación salarial en colaboradores en esta empresa?</p>	<p>empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la personalidad y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.</p>	<p>empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.</p> <p>Existe una relación positiva entre las aptitudes y habilidades y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.</p> <p>Existe una relación positiva entre la personalidad y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.</p> <p>Existe una relación positiva entre las motivaciones e intereses y la compensación salarial en colaboradores en una empresa metalmeccánica de Chimbote - 2023.</p>		<p>8. Técnicas: Encuesta</p> <p>9. Instrumentos: Cuestionario</p>

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes.

Opciones de respuesta:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	Opciones de respuesta				
	1	2	3	4	5
PERFIL DE PUESTOS					
Formación académica					
1. ¿Usted está de acuerdo que sus compañeros de trabajo cumplen con la formación académica que requiere el puesto de trabajo?					
2. ¿Sus colegas poseen los conocimientos idóneos de acuerdo a sus formaciones académicas para ocupar los puestos en el que están ahora?					
3. ¿Usted está de acuerdo que su compañero de trabajo tiene ética profesional?					
Conocimientos específicos					
4. ¿Sus compañeros de trabajo cumple con la cantidad de tiempo de experiencia laboral adquirida para el cumplimiento de las funciones del puesto?					
5. ¿Sus compañeros de labores adquirieron los conocimientos adecuados para el puesto de trabajo de acuerdo a su nivel de experiencia adquirida?					
6. ¿Sus colegas conocen el manejo de equipos y sistemas de cómputo?					
Aptitudes y habilidades					
7. ¿Existen facilidades en la comunicación por parte de los compañeros de trabajo?					
8. ¿Su compañero de labores entabla una rápida relación laboral?					

9. ¿Sus colegas han desarrollado capacidad de análisis?					
Personalidad					
10. ¿Usted está de acuerdo que sus colegas poseen inteligencia emocional?					
11. ¿Sus compañeros de trabajo defendieron sus criterios e ideas cuando tuvieron la oportunidad?					
12. ¿Usted puede confiar en sus colegas?					
Motivaciones e intereses					
13. ¿Usted presencié el ascenso de puesto de algún compañero de trabajo en la institución?					
14. ¿El jefe inmediato realizó un reconocimiento no económico a algún colega tuyo por haber realizado un logro en beneficio de la institución?					
15. ¿ El desempeño laboral que demuestran sus colegas tienen como causa directa con el sueldo que reciben?					

FICHA TÉCNICA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de cumplimiento del perfil de puestos
Autor (a):	Pinedo López, Julián
Autor (a) de Adaptación:	Laurencio Sabogal Diana Ibis
Objetivo:	Evaluar el nivel de cumplimiento del perfil de puestos
Administración:	Individual o colectiva
Año:	2021
Ámbito de aplicación:	Organizacional. Colaboradores de empresas
Dimensiones:	D1. Formación académica D2. Conocimientos específicos D3. Aptitudes y habilidades D4. Personalidad D5. Motivaciones e intereses
Confiabilidad:	0,883
Validez	Juicio de expertos
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (55 - 75) Moderado (35 - 54) Bajo (15 - 34)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	10 minutos

CUESTIONARIO DE COMPENSACIÓN SALARIAL

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Opciones de respuesta:

1	2	3	4	5
Ninguno o nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o siempre

Ítems	Opciones de respuesta				
	1	2	3	4	5
COMPENSACIÓN SALARIAL					
Salario base					
1. Está de acuerdo con la remuneración que percibe.					
2. La remuneración cumple con los requisitos fijados por ley.					
3. La remuneración que percibo es mayor al promedio del mercado.					
4. Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las remuneraciones.					
Incentivos salariales					
5. Los incentivos valoran tu aporte a los resultados obtenidos.					
6. Los bonos recibidos por desempeño son adecuados.					
7. Nivel de aceptación que parte de la remuneración sea variable					
8. El sistema de sanciones se aplica de manera equitativa.					
Beneficios					
9. Está de acuerdo con las prestaciones sociales que percibes de acuerdo a ley					
10. Las prestaciones voluntarias que otorga la empresa cubren tus expectativas.					
11. Las prestaciones que recibes han mejorado tu rendimiento.					
12. Las prestaciones que percibes cubren tus necesidades inmediatas.					

FICHA TÉCNICA

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compensación salarial
Autor (a):	Carnaqué Álvarez, Pilar
Autor (a) de Adaptación:	Laurencio Sabogal Diana Ibis
Objetivo:	Evaluar el nivel de compensación salarial
Administración:	Individual o colectiva
Año:	2014
Ámbito de aplicación:	Organizacional. Colaboradores de empresas
Dimensiones:	D1. Salario base D2. Incentivos laborales D3. Beneficios
Confiabilidad:	0,780
Validez	Juicio de expertos
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (45 - 60) Moderado (28 - 44) Bajo (12 - 27)
Cantidad de ítems:	12 ítems
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Base de datos

COLABORADOR	CUMPLIMIENTO DEL PERFIL DE PUESTOS															COMPENSACIÓN SALARIAL																					
	Formación académica			Conocimientos específicos			Aptitudes y habilidades			Personalidad			Motivaciones e intereses			Salario base				Incentivos salariales				Beneficios													
1	1	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	2	2	1	2	4	2	4	4	1	5	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	2	1	1	2	2	1	3	1	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	3	2	1	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	5	4	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	4	2	3	3	5	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	2	5	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	1	5	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	3	5	5	5	5	4	5	1	3	4	5	1	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	2	2	4	2	4	3	1	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
14	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
15	3	3	4	3	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	5	4	1	1	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	2	5	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Resultados descriptivos de variables y dimensiones

