



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del
área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo,
2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Villena Vasquez, Ricardo Hermilio (orcid.org/0000-0002-4628-4948)

ASESOR:

Dr. Pelaez Valdiviezo, Jose Victor (orcid.org/0000-0002-2186-0398)

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ
2022**

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Nuestro Padre Celestial, que me ha proporcionado la fuerza para continuar. También, está dedicado a mis padres, por su apoyo incondicional y por siempre creer en mi capacidad para alcanzar mis objetivos.

Agradecimiento

Ante todo, quiero expresar mi gratitud a Dios por permitirnos llegar hasta aquí.

Gracias a la Universidad César Vallejo, por permitirme estudiar y convertirme en profesional.

A mi asesora del curso de Metodología de la Investigación Jenny Martha Quispe López, por todo su trabajo y compromiso, que me ha permitido completar mi trabajo de investigación.

Quiero expresar mi gratitud a mis padres, que siempre me han animado y empujado en mis esfuerzos académicos, han creído en mi en todo momento y nunca han cuestionado mi capacidad. A quienes debo gran parte de mis conocimientos, gracias.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable Compensación Salarial.</i>	20
Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.</i>	22
Tabla 3: <i>Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación.</i>	24
Tabla 4: <i>Lista de Juicios de expertos</i>	25
Tabla 5: <i>Confiabilidad.</i>	26
Tabla 6: <i>Alfa de Cronbach.</i>	26
Tabla 7: <i>Análisis descriptivo de compensación salarial de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</i>	29
Tabla 8: <i>Prueba de normalidad- Kolmogórov-Smirnov para una muestra en los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</i>	30
Tabla 9: <i>Análisis de correlación entre Compensación Salarial y Desempeño Laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</i>	30
Tabla 10: <i>Análisis de correlación entre Remuneración Básica y Desempeño Laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</i>	30
Tabla 11: <i>Análisis de correlación entre Incentivos Salariales y Desempeño Laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</i>	31
Tabla 12: <i>Análisis de correlación entre las Prestaciones y Desempeño Laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</i>	32

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la compensación salarial y desempeño laboral de colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicado, de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una población muestral de 80 trabajadores y se aplicaron cuestionarios, los cuales fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad. El análisis de datos se realizará a través de la estadística descriptiva, mediante tablas y figuras de frecuencias, y para la correlación entre variables se aplicará estadística inferencial mediante el Coeficiente Rho de Spearman.

Los resultados encontrados señalaron que el nivel de la relación entre compensación salarial y desempeño laboral fue muy alto con un índice de 0.823; asimismo, las dimensiones de la compensación salarial se relacionaron significativamente con el desempeño laboral con un p valor igual a 0.000 (Sig. menor a 0,05; aceptándose la H_1 , lo que significa que mejorando la compensación salarial se incrementará el desempeño laboral.

Palabras clave: Compensación salarial, incentivos salariales, desempeño laboral, recursos humanos, municipalidad.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between salary compensation and work performance of collaborators of the human resources management of the Provincial Municipality of Trujillo, 2022.

This study was developed under the quantitative approach, being of applied type, descriptive correlational scope and non-experimental and cross-sectional design. We worked with a sample population of 80 workers and applied questionnaires, which were subjected to validity and reliability tests. The data analysis will be carried out through descriptive statistics, using tables and frequency figures, and for the correlation between variables, inferential statistics will be applied using Spearman's Rho Coefficient.

The results found indicated that the level of the relationship between salary compensation and work performance was very high with an index of 0.823; likewise, the dimensions of salary compensation were significantly related to work performance with a p value equal to 0.000 (Sig. less than 0.05; accepting H_1 , which means that improving salary compensation will increase work performance.

Keywords: Salary compensation, salary incentives, job performance, human resources, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La coordinación y comunicación entre los colaboradores y la entidad es óptima cuando hay una buena perspectiva de este con la remuneración asignada en sus diferentes tipos, por ende, su importancia para responder a las necesidades de los colaborados en sus centros laborales, diversos estudios concuerdan que, con una mejor remuneración al colaborador, mejora su desempeño, además, las entidades con optima productividad son capaces de adaptarse y aseguran resultados eficaces. Así pues, Flores & Pinchi (2020) realizaron una investigación que estudia la correlación de compensación salarial y satisfacción laboral, en las cuales se definen como los principales factores para mejorar la productividad. Tener un adecuado salario, sueldo y compensaciones con los colaboradores es determinante para que estos se sienten satisfechos e interesados en desarrollar sus funciones. Acotando Tuesta & Angulo (2021) mencionan que saber administrar un buen sistema salarial es un reto para los directivos y debe ser fundamental para definir el marco de decisiones gerenciales de la organización.

El plano del sector público Estela & Hernández (2019), afirman que una herramienta para comprender el nivel de salario de las organizaciones públicas o del estado y estilo de vida que existe en Latinoamérica es la comparativa del salario mínimo que hay entre países con características similares para resultados más precisos. El 30% de los jóvenes no tienen acceso a un empleo porque no tienen la experiencia que requieren algunas ocupaciones. Además, Rubio, Negrón & Valbuena (2016) mencionan que el las habilidades profesionales de las personas en el servicio civil es en uno de los componentes más importantes de cualquier empresa y debe ser priorizado por la dirección. Debe valorarse por igual la interiorización de valores, visión, misión, políticas y actitudes, así como sus conocimientos, habilidades y competencias.

Según Melgarejo (2022) en un análisis para el Diario Gestión asegura que en el Perú hay alrededor de 14 millones de personas cuya exigencia del salario mínimo no goza de beneficios laborales, esa informalidad laboral debería ser la primera tarea del nuevo titular del Ministerio de Trabajo. Además, el Diario Gestión (2021) afirma que,

según cifras del Banco Mundial, colaboradores del fragmento administrativo absorben un bien salarial de 9% en balance con los practicantes de la sección privativa con tipologías equivalentes. Esto le da contexto al por qué no existe una motivación del personal de entidades públicas en su mayoría, produciéndose una mala relación entre entidad y colaborador. Un estudio realizado por la consultora PwC indica que el Perú pertenece al top 5 de países de Latinoamérica que tienen una alta rotación de personal con un 20% sobre el promedio a causa de la falta de motivación existente. Esta etapa de cambios busca líderes que puedan influir en los valores de los ciudadanos y los beneficios del trabajo honesto.

Actualmente la Municipalidad Provincial de Trujillo (MPT) es una entidad que brinda servicios públicos oportunos, la cual busca promover la colaboración de los ciudadanos de la jurisdicción, en el desarrollo integral; impulsar la identidad cultural, los valores, la seguridad, así como también el bienestar de los individuos, considerando los principios democráticos, la cultura y los derechos, así como los deberes de los pobladores; es por ello que se cree oportuna el presente estudio, debido a ser una entidad tan importante es necesario que sus colaboradores tengan una buena gestión de recursos de individuos. Sin embargo, se ha percibido una serie de falencias reconocidas en el desempeño laboral de su personal, el principal motivo se centra en la disconformidad de la compensación salarial en base a remuneración, incentivos y prestaciones percibidos por los trabajadores, pudiendo en un futuro causar problemas graves en el comportamiento organizacional. A través de una encuesta se ha determinado la poca estreches que coexiste entre la indemnización salarial y el ejercicio profesional, productividad, eficacia y eficiencia.

Considerando la problemática mencionada anteriormente se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación hay entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022?; y los problemas específicos son: 1) ¿Cuál es la relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022?; 2) ¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad

Provincial de Trujillo, 2022?; 3) ¿Cuál es la relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022?.

La investigación, tiene una justificación teórica tendrá, la cual tiene como fin amplificar todos los conocimientos obtenidos de las variables. En cuanto a la variable compensación salarial, Calzado & Verastegui (2019) menciona que es la generación del valor económico ante una actividad generada por una persona ya sea por su trabajo y/o conocimientos adquiridos a lo largo de su vida. Pastor (2018) menciona que el desempeño laboral hace mención al grupo de comportamientos de los colaboradores que pertenecen a una entidad, con el fin de lograr las metas trazadas, las cuales potencian a la organización.

La justificación metodológica del estudio, esta investigación servirá de modelo para otras investigaciones de tipo aplicada, porque trata de alcanzar los objetivos presentados en la presente investigación de una manera óptima en cada uno de los indicadores en base a los instrumentos y técnicas de cada variable, como la variable: La compensación salarial y la variable: Desempeño laboral, ambos dados en la gerencia de recursos humanos de la MPT. Como justificación social tenemos que brindar aportes para la solución de las demandas sociales además este trabajo será muy importante y beneficioso para la población de Trujillo, dado que, se podrá brindar una mejor atención, dado que, gracias a sus resultados, se podrá recopilar información para considerar propuestas de mejora o planes de acción para mejorar la relación de entre colaborador y municipio.

Se planteó como O.G. determinar la correlación entre la variable compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la MPT, 2022. Los objetivos específicos presentados son: (1) Determinar la relación entre la remuneración básica y desempeño laboral de la gerencia de recursos humanos de la MPT, 2022; (2) Determinar la relación entre incentivos salariales y desempeño laboral de la gerencia de recursos humanos de la MPT, 2022; (3) Determinar la relación que existe entre prestaciones y el desempeño laboral de la gerencia de recursos humanos de la MPT, 2022.

La HG planteó: **Hi:** Existe relación significativa entre la compensación salarial y el

desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la MPT, 2022. Hipótesis nula, **H₀**: No existe relación significativa entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la MPT, 2022; y las específicas, **H₁**: Existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la gerencia de recursos humanos de la MPT, 2022; **H₂**: Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de la gerencia del área de recursos humanos de la MPT, 2022; **H₃**: Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de la gerencia de recursos humanos de la MPT, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes son parte fundamental de una investigación ya que es en donde se exponen datos significativos que describen la importancia de realizar el presente estudio, estas presentadas en tres niveles.

Así, pues a nivel internacional Castellanos & Gómez (2015) en su estudio aplicado en trabajadores de una empresa del sector bancario, Venezuela. Planteó delimitar si existe una correlación entre sus variables. El artículo fue correlacional cuantitativo de diseño no experimental de campo, transeccional y bivariable, fue establecido por 252 personas, donde se utilizó como herramienta un sondeo estructurado. Se obtuvo que: existe una correspondencia positiva entre sus inconstantes y componentes respectivamente, determinando la importancia de estas variables en sus resultados, la compensación total influye en 13,6% al compromiso organizacional, este porcentaje se determina básicamente por el crédito hipotecario y el rango salarial. Salcedo (2021) en su estudio La atribución de la política de resarcimientos y favores como anagrama en la afinidad y fidelización de la competitividad de alianza a la multiplicidad discrecional, Argentina. Planteó como propósito estudiar la valoración que los colaboradores multigeneracionales que conviven en una entidad otorgan al plan de beneficios y compensaciones, con el fin de medir sus variables. Fue un estudio descriptivo y correlacional de diseño transversal, fue conformado por 294 personas y se utilizó un cuestionario debidamente estructurado. Se determina que la importancia de la búsqueda de la relación de sus variables en la instancia de selección y reclutamiento, y este debe ser una herramienta que ratifique la durabilidad de los colaboradores con talento de la entidad, además se consideró determinante adaptarse a las necesidades de los colaboradores con el objetivo de motivarlos. Asimismo, Velásquez (2016) en su tesis aplicado en San Marcos, Guatemala. Planteó como fin hallar la relación de sus variables, siendo un estudio correlacional transversal y participaron 183 trabajadores y se realizó un cuestionario; concluyendo: Los sueldos actuales del personal de las instituciones que se están estudiando, son de q11 a q7 por período donde no existe un contrato formal, es una realidad afirmar entonces que no cumplen con el sueldo mínimo y por ende las prestaciones de ley son inexistentes, acotando el sueldo base es de Q 2259.00 y es obligatorio el recibo de aguinaldo, bono

14 e indemnización.

A nivel nacional, Flores (2018) en su estudio aplicado en La Municipalidad Provincial De Nasca, 2018. Ica, Perú. Planteó determinar el nivel de influencia entre sus variables. El estudio fue descriptiva correlacional, fue conformado por 80 colaboradores y se utilizó el cuestionario estructurado como instrumento. Se concluyó que: Existe influencia alta y significativa del sistema de CS y el DL en Nasca en el 2018. El 52,0%, de los colaboradores de la entidad determinan que la influencia entre estas variables se da presenta ya que se carece de un procedimiento de estipendio de gratificaciones y los bonos por trabajo determinados no compensan con las labores realizadas. Luna (2018) en su estudio aplicado en San Martín - Aduana de Tarapoto de la SUNAT en el 2017. Tarapoto, Perú. El propósito fue hallar la relación entre la satisfacción laboral y las compensaciones de los trabajadores. El estudio fue descriptiva - correlacional, fue conformado por 140 trabajadores y se aplicó como instrumento un cuestionario estructurado. Se concluyó que el chi cuadrado es 4,507 y una significación de crecimiento de 0,034, las compensaciones son altas para el 86,4% seguido del 13,6%, que considera que el nivel es medio. Es media para el 88,3% por ende sí existe relación entre sus variables. Silva (2020) en su estudio aplicado en Lima, Perú. Planteó como propósito constatar que el desempeño laboral es influenciado por la compensación salarial. El estudio fue descriptivo, correlacional inductiva, fue constituido por 38 personas en donde se utilizó cuestionario. Se concluyó que, si existe influencia entre sus variables, donde existe poca identidad y compromiso del personal, esto ocasionado por la violación de las normas y por ende retraso en la atención de los pacientes, según lo encuestado los trabajadores ejecutan correctamente las funciones establecidas por norma en un 45%.

Finalmente, a nivel local, Jiménez (2018) en su estudio aplicado en DANPER S.A.C - MUCHIK - 2017. Trujillo, Perú. Planteó como fin hallar la influencia que existe entre sus variables estudiadas; siendo un estudio fue descriptiva, correlacional-transversal, diseño no experimental y participaron 120 trabajadores, donde el instrumento aplicado fue el cuestionario estructurado. Hay una relación alta y significativa entre las variables, con 0.82 de coeficiente de correlación, donde se determina que las compensaciones económicas influyen en el desempeño laboral. Marrufo & Rengifo (2018) en su estudio

aplicado en la constructora San Judas Tadeo S.A.C. Año 2016". Trujillo, Perú. Planteó como propósito hallar la relación de sus variables. El estudio fue descriptivo, correlacional transversal, fue determinado por 25 personas y se utilizó el cuestionario estructurado. Se concluyó que: Se obtuvo 0,463 de correlación teniendo así un nivel moderado de correlación entre sus variables. Chávez & Siccha (2020) en su estudio aplicado en las Estaciones De Servicios Primax, Trujillo – 2020. El fin fue encontrar la relación entre la CS y la SL en sus estaciones de servicio. Se mantuvo un estudio descriptivo, correlacional transversal, el estudio fue en base a 51 personas y se empleó el cuestionario. Se concluyó que: la satisfacción laboral tiene una relación significativa con las compensaciones monetarias $p < 0.01$ y que las compensaciones monetarias tienen un deficiente del 50.8% por ende la satisfacción laboral en la entidad es de nivel bajo con un 49.2%.

Con el objeto de brindar un soporte teórico adecuado se presentan los enfoques conceptuales de CS y DL en función a las variables empleadas. Iniciando con la variable Compensación salarial, donde Valera (2016) define a esta como el fundamento económico en donde son administrados óptimamente los recursos humanos, y además posibilita solventar las necesidades a optimizar los recursos económicos para el rendimiento de la empresa como los sueldos, incentivos y prestaciones. Para Juárez (2016) menciona que la compensación salarial es un término que determina el costo de un mes de trabajo, lo que conservara y motivara con eficacia a los colaboradores. Salamanca, Hernández & Pinza (2020) mencionan que adicional al salario han aparecido los incentivos como retribución al colaborador por su desempeño laboral al realizar una tarea es por esto que para los colaboradores cada día tiene más importancia el hecho de que sus labores sean retribuidas de una manera justa y equitativa de acuerdo a las actividades que desempeñan, siendo así un factor relevante los incentivos. La importancia de la compensación salarial dentro de las organizaciones institucionales es vital ya que existen mecanismos o políticas internas que limitan y controlan los factores de compensación, como posibles incentivos que las empresas están dispuestas a generar, pues en un ambiente organizacional, uno de los factores fundamentales es el capital humano, responsable de realizar las tareas asignadas o actividades; así, la productividad depende de la

determinación del valor de un puesto de trabajo, su desempeño, la relación entre las habilidades, el enfoque y las estrategias para alcanzar las metas. Respecto al enfoque administrativo la compensación para Valera (2013) está conformado por tres componentes de la compensación, la administración de los incentivos y las prestaciones, sueldos y salarios, en base al entorno en donde se realizará el estudio es importante definir la remuneración básica, teniendo en cuenta que el salario tiene base en el tiempo o cantidad de trabajo realizado y por otro lado el sueldo se paga durante un año en incrementos fijos, e incluyen beneficios como vacaciones, días de enfermedad, acotamos que según la página oficial del Gobierno Central del Perú se define a la Remuneración Mínima Vital como la cantidad mínima de dinero obtenida después de una jornada laboral 8 horas diarias o 48 horas semanales y en la actualidad el sueldo según el cumplimiento de ley es de 1025 soles. Cabe resaltar que el Seminario Internacional: Sistema de Salarios Mínimos determinó que hay quienes se oponen el posible aumento de la RMV en base a que esto llevaría a una pérdida de competitividad frente a otros países. Los incentivos salariales para Guancha (2019) es una de las categorías que hay en las bonificaciones, esta se emplea el empleado cumple con lo predeterminado según la entidad. Además, Juárez (2014) menciona que la organización puede hacer uso de esta herramienta para aumentar el interés de los colaboradores, obtener mejores resultados y aumentar o disminuir ciertos comportamientos, otro punto importante es la igualdad de remuneración, ya que básicamente el inicio de pago igualitario por un trabajo de igual valor en las formas ya antes mencionadas, sobre todo entre colaboradores masculinos y femeninos dentro de la empresa. Además, las prestaciones para Valera (2016) incorporan seguridad social, prima vacacional, vacaciones, pensiones por jubilación, gastos médicos y múltiples beneficios en otros servicios para los colaboradores y todo lo que complementa el sueldo de estos. Según el MTPE el Reglamento Interno de Trabajo detalla las condiciones para los empleados y empleadores en el cumplimiento de sus prestaciones principalmente en seguro de vida y de salud, estas son medidas para los colaboradores en la cobertura que estos tienen ante una necesidad de ellos. En el país es un derecho contar con cobertura de Seguro Regular, donde el empleador pagará mensualmente los aportes para que los trabajadores cuenten con ello con un aporte

del 9% de la remuneración o ingreso mensual del trabajador.

Para el desempeño laboral, según Bautista (2018) este se define como una medida orientada al éxito de las organizaciones, en base a acciones positivas para la organización en base al desempeño siendo importante para el alcance de las metas deseadas en las entidades. Para Iturralde (2011) es indispensable herramienta para motivar la mejora del desempeño y consecuentemente el de la distribución, tener una insuperable técnica de estimación del desempeño es primordial para conseguir superiores niveles de idoneidad. La importancia de la medición del desempeño laboral radica según Pedraza; Amaya & Conde (2015) la evaluación de dicho desempeño tendrá que optimizar la eficiencia de la organización y de sus colaboradores aumentando su motivación, teniendo la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales. Por otro lado, la INEI (2015) más de 250 empresas del país priorizan en un 46% el seguimiento de indicadores de desempeño, evidenciando un regular interés en la variable, no obstante, el 54% de las organizaciones del país no le están dando la importancia al desempeño laboral, esto representa cierta desventaja en el mercado global. Por lo anteriormente mencionado la medida del desempeño laboral abarca la productividad, eficiencia y eficacia de los colaboradores de la entidad. La productividad según Carro & Gonzáles (2012) es la prueba en su medida de que se ha optimizado los recursos para cumplir los resultados, la producción del colaborador en base a los resultados del cumplimiento de metas de un periodo. Para Koontz (2009) es la relación indirecta del tiempo utilizado con los resultados y el cumplimiento de sus objetivos, la productividad interrelaciona la totalidad de recursos con la producción final. La eficacia según ISO 9000:2015 es el tiempo en el que se mide las diligencias realizadas. Donawa (2018) menciona que la percepción laboral de un empleado es interpretación y clasificación de los incentivos que crean impulsos en su concepción laboral, ello se ve reflejado en la interpretación de sus metas logradas en base al criterio del colaborador, para su contraste está el cumplimiento de tareas asignadas, para Cámara (2014) las metas deben ser medidas y detalladas para su correcto cumplimiento y mantener un control, en caso carezca de estas características se genera una incompetencia de la administración, sin embargo, es importante tener conocimiento del puesto de trabajo en el que se desarrolla el colaborador, donde el

objetivo es conocer lo que se necesite para un correcto desempeño de dicho puesto en un empleado deseable para la entidad. La eficiencia según ISO 9000:2015 es la relación de los recursos utilizados y su resultado. Esta definición va ligada a la responsabilidad del personal, ya que debe hacerse cargo de las consecuencias sobre uno mismo y en algunos casos sobre otros de las acciones que deciden emprender, por ende, se atiende a la llamada del otro, o de uno mismo, a reparar las consecuencias. El liderazgo compartido, según Monzón (2022) es aquel en el que la cooperación es clave, debemos tener en cuenta que actualmente no existe ningún líder que tenga todas las competencias ni conocimientos para liderar todos los campos o sectores, convirtiendo la cooperación en algo absolutamente imprescindible. Por otro lado, la adaptabilidad laboral hace referencia a utilizar aptitudes laborales y destrezas para adaptarse a las tareas y clima laboral de una entidad.

III. METODOLOGÍA

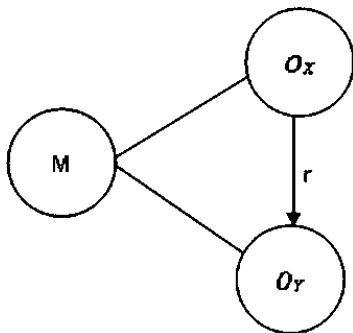
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Baena (2017) las investigaciones tomadas como tipos de aplicaciones tendrán como objetivo realizar diferentes análisis, y si se planifican adecuadamente, estas encuestas pueden ofrecer nuevas alternativas a los resultados obtenidos es confiable dependiendo de la fecha, lo que puede ser beneficioso. Se tomó en consideración la información previa del tema para el desarrollo de las variables y así poder ofrecer o mitigar la actual situación del escenario de estudio con referente al tema expuesto en esta investigación, fue aplicada.

Diseño de investigación

No experimental-transversal, esto debido a que las variables no fueron cambiadas intencionalmente y los datos se copilan en un solo periodo de tiempo, según Hernández & Mendoza (2018), este se puede definir como un estudio realizado sin manipulación intencional de variables. no se cambiaron intencionalmente para ver su efecto en otras variables.



Dónde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable desempeño laboral.

Oy: Observación de la variable compensación salarial.

r: Relación

cualidades y los rasgos de los individuos, a la sociedad, los procesos, los elementos u otro fenómeno que sea objeto de estudio”.

Asimismo, Hernández & Mendoza (2018) es correlacional, debido a que las variables han cuantificado su vínculo. La finalidad fue “implementar una conexión entre variables”. Esta investigación establece la relación entre varios términos, rangos o variables en un ámbito específico. (p.109).

El estudio describe el DL de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la MPT con relación a la compensación salarial, por ende, es de tipo descriptivo y correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compensación salarial.

Las dimensiones e indicadores son el resultado de la división de una variable que este dentro de un problema de investigación, cumpliendo así con examinar la totalidad y a profundidad el estudio. (Espinoza, 2019, p.172).

- **Definición conceptual:**

La compensación salarial son los incentivos que sirven de motivación a los empleados de algún centro laboral, para que puedan brindar su mayor esfuerzo con una alta calidad, además, se puede enlazar un sentimiento más fuerte si es que el empleador. (Mogollón, 2018, p. 21).

- **Definición operacional:**

Para medir la compensación salarial, se utiliza una encuesta y cuestionario, técnica e instrumento respectivamente, este será atribuido a los 80 colaboradores de la gerencia en estudio.

- **Indicadores:**

Sueldo, salario y cumplimiento de ley; bonificación, participación en los resultados y

equidad; seguros de vida, seguro de salud y cobertura.

- **Escala de medición:**

Escala ordinal:

Malo, regular y bueno.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Compensación salarial.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Compensación Salarial	Dimensión 1: Remuneración Básica	- Sueldos	1,2	Escala ordinal
		- Salarios	3,4	
		- Cumplimiento de Ley	5	
	Dimensión 2: Incentivo Laboral	- Bonificación	6,7	
		- Participación en los Resultados	8,9	
		- Equidad	10	
	Dimensión 3: Prestaciones	- Seguro de Vida	11,12	
		- Seguro de Salud	13,14	
		- Cobertura	15	

Nota. Compensación Salarial ítems por indicador.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:**

Nivel en el cual el recurso humano ejecuta ciertas actividades o tareas designadas dependiendo las funciones y responsabilidades de acuerdo a programas establecidos, el desempeño laboral varía dependiendo la función del empleado, y la meta que cumplir, también la satisfacción laboral que siente el empleado al ejecutar sus actividades a tiempo, el desempeño laboral es la interacción en conjunto de todas

las variables mencionadas (Condori, 2018, p. 23).

- **Definición operacional:**

Para medir el desempeño laboral, se utiliza la encuesta (técnica) y cuestionario (instrumento) aplicado a 80 colaboradores para evaluar cómo se manifiestan las preguntas en relación a las dimensiones.

- **Indicadores:**

Productividad, cuyos indicadores son: eficiencia de los colaboradores, nivel de su rendimiento laboral, cumplimiento de los objetivos de los colaboradores, cumplimiento de actividades. Eficacia, los indicadores son: Percepción del nivel de calidad de las labores, metas alcanzadas, capacidad para realizar las tareas asignadas, nivel de comprensión en el trabajo. Eficiencia, de donde surgen los indicadores: Responsabilidades de los colaboradores, nivel de comprensión técnica, liderazgo y colaboración en el lugar de trabajo, la adaptabilidad del personal, tiempo.

- **Escala de medición:**

Escala ordinal:

Malo, regular y bueno.

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño laboral.*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Dimensión 1: Productividad	- Eficiencia del Colaborador	1	Escala ordinal 1. Malo 2. Regular 3. Bueno
		- Eficacia del Colaborador	2	
		- Nivel de Producción del Colaborador	3	
		- Cumplimiento de Metas	4	
		- Cumplimiento de Actividades	5	
	Dimensión 2: Eficacia	- Percepción del Nivel de Calidad de Trabajo	6	
		- Metas Logradas	7	
		- Cumplimiento de las Tareas Asignadas	8	
		- Conocimiento del Puesto del Trabajo	9	
		- Actividades	10	
	Dimensión 3: Eficiencia	- Responsabilidad del Personal	11	
		- Nivel de Conocimientos Técnicos	12	
		- Liderazgo y Cooperación en el trabajo	13	
		- Nivel de Adaptabilidad del Trabajador	14	
		- Tiempo	15	

Nota. Desempeño Laboral indica el número de ítems por indicador.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Los habitantes son un grupo de medios los cuales se exponen a los estudios. Como el conglomerado de las unidades de muestreo (Hernández et al., 2018, p.174). La población considerada es de 100 colaboradores durante el período 2022, entre personal funcionarios y administrativos.

- **Criterios de inclusión:** Colaborador funcionario o personal administrativo mayor de 18 años, que quiera participar voluntariamente.
- **Criterios de exclusión:** Colaborador funcionario o personal administrativo, que no quiera participar voluntariamente.

Muestra: De acuerdo a Hernández & Mendoza (2018) es un conjunto dentro de la población, donde se recopilan datos relevantes y deben ser representativos de ese grupo de forma probabilística. En este trabajo de estudio se optará por un muestreo probabilístico. La fórmula es:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza (1.96)

p: Probabilidad de éxito (0.50)

q: Probabilidad de fracaso (0.50)

N: Tamaño de la población (100)

E: Precisión o error (0.05)

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{100 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (100 - 1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{96.04}{1.21}$$

$$n = 79.5 \cong 80$$

Con lo que el modelo de investigación queda conformado por 80 personas que conforman de la gerencia de RRHH de la MPT en el año 2022.

Muestreo:

De tipo probabilístico, utilizando fórmulas estadísticas para hallar el nivel de la dimensión.

Unidad de análisis:

En la investigación se toma a cada trabajador del sector estudiado de la entidad que cumpla con los criterios mencionados. La parte analizada es el constituyente más pequeño de una población o muestra, ya que se considera que posee rasgos, atributos o características específicas denominadas variables (Baena, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La encuesta se utilizó para recolección de antecedentes, a partir del uso de un sondeo a una parte de la población, la cual se denomina muestra (Baena, 2017, p.82). Esto para lograr definir el nivel variable.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación

VARIABLES DE ESTUDIO	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Compensación Salarial	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

Instrumentos de recolección de datos

Hernández & Mendoza (2018), Sirven recoger datos y registrarlos.

Se utilizó un cuestionario compuesto por una escala ordinal para calcular las variable de compensación salarial y desempeño laboral.

Para la investigación se empleó como aparejo de compilación de identificaciones en las preguntas. Se empleó dos cuestionarios de quince (15) ítems por variable, siendo compuesto en su totalidad por 30 ítems.

Validez del instrumento

Validado por expertos, quienes llenaron una rúbrica oficial, en donde se especificaron criterios de validación.

Tabla 4

Lista de Juicios de expertos

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Gestión de Compensaciones Satisfacción Laboral	Jorge Augusto Daniel Pérez	Doctorado
	Ojeda Diaz Klaus Delphor	Doctorado
	Lizzbeth Mardeli Ruiz Salazar	Magister

Confiabilidad

Coeficiente de Alfa de Cronbach, para hallar el nivel de la consistencia, la variabilidad y homogeneidad total. Se consideró 20 colaboradores, como prueba piloto como resultado de la muestra a través del análisis probabilístico. La fiabilidad de un equipo de medida es proporcional por lo que produce los mismos resultados cuando se aplica al mismo ser humano o elemento repetidamente (Hernández et al., 2014).

Tabla 5*Confiabilidad*

Coeficiente	Relación
“0.00 a +/- 0.20”	“Muy baja”
“-0.20 a 0.40”	“Baja o ligera”
“0.40 a 0.60”	“Moderada”
“0.60 a 0.80”	“Alto”
“0.80 a 1.00”	“Muy alta”

Nota: SPSS para validar la credibilidad del instrumento, mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 6*Alfa de Cronbach*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,86	20

La prueba de fiabilidad de las variables, tiene un índice de 0.86, lo que representa una alta relación y consistencia.

3.5. Procedimientos

Los derechos de recopilación de datos de MPT son fáciles de administrar. Después de recibir los derechos correspondientes, se dispuso una hora para explicar e informar a los participantes sobre la encuesta actual, luego de lo cual se agradeció a los participantes y se analizaron las propuestas de datos obtenidos estadísticamente. La información recopilada de la variable 1 y 2 se mostraron en tabla de distribución de frecuencias, así como representaciones gráficas como polígonos de frecuencia, histogramas y gráficos circulares (Hernández y Mendoza, 2018).

Se utilizó la estadística inferencial, haciendo uso de las tablas denominadas contigencia, medida de simetría, prueba de uniformidad de varianza, regularidad de prueba y coeficientes de correlación.

Se utilizó el SPSS siendo una herramienta importante de estadística que permitió determinar los medios apropiados (confiabilidad, frecuencia, correlación) para estudiar de manera efectiva los resultados y así se determinó la presencia o ausencia de relaciones con los objetivos e hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Según Hernández (2018) existen dos formas de examinar la información, estos son mediante la estadística descriptiva e inferencial, los cuales dependerán del tipo de datos recolectados.

Se uso el SPSS 26, para hallar las frecuencias necesarias para el análisis descriptivo a través de hojas de cálculo de Microsoft Excel.

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, para el análisis inferencial para la muestra de 80 colaboradores, además a través de la prueba Spearman se demostrará el paralelismo de la reciprocidad entre las dimensiones y variables, finalizando, se obtendrá la incidencia por medio de la prueba T.

Luego de sintetizar los datos mediante MS-Excel, se utilizó el programa SPSS como herramienta estadística para hallar las medidas adecuadas (confiabilidad, frecuencia, correlación) para analizar lo obtenido, indicando si existe una relación, consistente con el objetivo planteado. y suposiciones.

3.7. Aspectos éticos

Un buen comportamiento o no es considerado como ética, por ende, es una herramienta de clasificación de conductas incorrectas o no dentro de diferentes ámbitos, ya sean profesionales, personales, etc.; esto infiere que es base para el desarrollo de estos y una herramienta para el alcance del éxito.

Se clasifican las conductas como correctas o no dentro del profesionalismo de la persona, la ética es base para el desarrollo de colaboradores, siendo así este el pilar para el éxito (Martínez et al., 2018, p.44).

Por ende, es una herramienta de clasificación de conductas incorrectas o no dentro de diferentes ámbitos, ya sean profesionales, personales, etc.; esto infiere que es base para el desarrollo como profesionales y una herramienta para el alcance del

éxito

La investigación consideró principios y conductas aceptables en la investigación, esto se demuestra a través de la utilización de normas APA 7^a edición, esto debido a la importancia del su uso para las citas en consideración al autor, su estudio y los datos del mismo. Se mantuvo la normatividad de la guía vigente de la Universidad, concluyendo con la obtención de los datos mediante la encuesta.

IV. RESULTADOS

Descripción de los resultados y Prueba de Normalidad de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la MPT, 2022

Tabla 7

Análisis descriptivo de compensación salarial Spss.V.26

Variable/Dimensión	Nivel	n	%
Compensación Salarial	Baja	1	1.3%
	Media	66	82.5%
	Alta	13	16.3%
	Total	80	100.0'
Remuneración Básica	Baja	2	2.5%
	Media	58	72.5%
	Alta	20	25.0%
	Total	80	100.0'
Incentivos Salariales	Baja	0	0.0%
	Media	72	90.0%
	Alta	8	10.0%
	Total	80	100.0'
Prestaciones	Baja	1	1.3%
	Media	66	82.5%
	Alta	13	16.3%
	Total	80	100.0'

Tabla 8

Prueba de normalidad- Kolmogórov-Smirnov para una muestra en los colaboradores de RRHH de la MPT, 2022.

Variables	Estadístico	n	Sig.
Compensación Salarial	0.138	80	0.001
Remuneración Básica	0.101	80	0.043
Incentivos Salariales	0.144	80	0.000
Prestaciones	0.081	80	0,200
Desempeño Laboral	0.102	80	0.039
Productividad	0.140	80	0.001
Eficacia	0.086	80	0,200
Eficiencia	0.114	80	0.011

De acuerdo a la Tabla 8, se muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov empleada para una muestra grandes, la cual indica que los datos (Compensación Salarial y Desempeño Laboral) no presentan una distribución normal, a excepción de las Prestaciones y la Eficacia que presentan una distribución normal.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre remuneración básica y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT

Tabla 9

Análisis de correlación entre remuneración básica y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022. Spss.V.26

	Desempeño Laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
Remuneración Básica	0.584	0.000	80

Nota. La correlación de significancia en el nivel 0.000

La Tabla 9 muestra la correlación entre el RM y el DL. Utilizando el análisis estadístico de Rho Spearman, la correlación es una correlación positiva moderada de 0,584 y un valor de p igual a 0,000 (valor de $p \leq 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta como reserva la hipótesis alternativa, la cual establece que “2022 existe una correlación significativa entre RB y DL en MPT - RRHH”

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre incentivos salariales y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT

Tabla 10

Análisis de correlación entre incentivos salariales y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022. Spss.V.26

	Desempeño Laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
Incentivos salariales	0.500	0.000	80

Nota. La correlación de significancia en el nivel 0.000

La Tabla 10 muestra la correlación IS y el DL mediante el análisis estadístico Rho de Spearman, su correlación es positiva Media 0.500 y p valor 0.000 ($p \text{ valor} \leq 0.05$), siendo rechazada la H_0 y aceptada la hipótesis alternativa. que establece que “Existe una relación significativa entre los IS y el DL de los empleados MPT - RRHH, 2022”.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre prestaciones y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT

Tabla 11

Análisis de correlación entre las prestaciones desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022. Spss. V.26

Prestaciones	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
	0.625	0.000	80

Nota. La correlación de significancia en el nivel 0.000

La Tabla 11 presenta la correlación entre las PS y DL a través del análisis estadístico de Rho Spearman, con una correlación positiva moderada de 0.625 y P valor, igual a 0,000 (valor P 0, 05), por lo tanto "existe una relación significativa entre PS y DL en los campos de los autores de los recursos humanos de MPT, 2022. "

Objetivo general: Determinar la relación entre compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT

Tabla 12

Análisis de correlación entre compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022. Spss.V.26

	Desempeño laboral		
	Rho de Spearman	p-valor	N
Compensación Salarial	0.823	0.000	80

Nota. La correlación de significancia en el nivel 0.000

Como se muestra en la Tabla 12, al examinar la correlación entre CS y la DL usando el estudio estadístico de Ro Spearman se concluye que la correlación es bastante positiva 0.823 y el costo p es 0.000 (valor $p \leq 0.05$), por lo que se rechaza la H_0 y se acepta una hipótesis alternativa que afirma “Existe una relación significativa entre CS y el DL del área de Recursos Humanos del MPT, 2022”.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tiene como objetivo principal de determinar la correlación entre la CS (Compensación salarial) y el DL (Desempeño laboral) de MPT, La Libertad, 2022, así como la relación entre CS y las dimensiones de DL. En general, se ha descubierto una relación importante entre variables del personal de MPT, sin embargo, el nivel de compensación por la remuneración es la mitad de las personas. Otro indica que es bajo y alto. Estos resultados se refieren únicamente a la población encuestada de la empresa encuestada, por lo que no se pueden generalizarse a otras organizaciones del sector, sin embargo, se puede generalizar el método utilizado, pudiendo emplearse en otras investigaciones de empresas afines.

Siendo los resultados del primer objetivo específico, la correlación entre Remuneración básica y desempeño laboral, según Rho Spearman (Tabla 9), cuya correlación es positiva moderada de 0.584 y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), existiendo una relación significativa entre Remuneración básica y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022. Este resultado coincide con Manayay (2018), que observa una desaceleración de la Población Económicamente Activa (PEA) debido a la persistencia del desempleo; la remuneración salarial es muy significativa en el convencimiento de la población dispuesta a servir a una institución, ya sea privada o pública, independientemente del cargo o función. El 30% de los jóvenes no tienen acceso a un empleo porque no tienen la experiencia que requieren algunas ocupaciones. La población debe participar más, ya que necesita trabajar para una remuneración aceptable y digna. La remuneración básica, es demasiado importante para las organizaciones, Valera (2013), lo define que existen tres componentes de la compensación, la administración de los incentivos y las prestaciones, sueldos y salarios, en base al entorno en donde se realizará el estudio es importante definir la remuneración básica, teniendo en cuenta que el salario tiene base en el tiempo o cantidad de trabajo realizado y por otro lado el sueldo se paga durante un año en incrementos fijos, e incluyen beneficios como vacaciones, días de enfermedad, acotamos que según la página oficial del Gobierno Central del Perú se define a la Remuneración Mínima Vital como la cantidad mínima de dinero

obtenida después de una jornada laboral 8 horas diarias o 48 horas semanales y en la actualidad el sueldo según el cumplimiento de ley es de 1025 soles; sin embargo, en la entidad pública estudiada, la remuneración salarial, el 2.5% manifestó que su Remuneración salarial es Baja en la MPT y el 72.5% está en un nivel medio.

Los resultados del segundo objetivo específico, se encontró que la correlación entre Incentivos salariales y desempeño laboral, mediante el análisis estadístico Rho Spearman, (Ver tabla 10), tiene una correlación positiva Moderada de 0.500 y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), en donde se acepta que sí existe relación significativa entre los Incentivos salariales y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022, el mismo que coincide con Silva, K. (2020) en su estudio aplicado a los Colaboradores De La Ley N.º 1057 Del Área De Admisión De Una Institución De Salud Pública 2013 - 2018. Tuvo como conclusiones que la compensación económica si influye en el desempeño laboral de los colaboradores, donde existe poca identidad y compromiso del personal, esto ocasionado por la violación de las normas y por ende retraso en la atención de los pacientes, según lo encuestado los trabajadores ejecutan correctamente las funciones establecidas por norma en un 45%. Por otro lado los incentivos salariales son fundamentales para las organizaciones, basado en la definición de Guancha (2019) es una de las categorías que hay en las bonificaciones, esta se emplea el empleado cumple con lo predeterminado según la entidad. Además, Juárez (2014) menciona que la organización puede hacer uso de esta herramienta para aumentar el interés de los colaboradores, obtener mejores resultados y aumentar o disminuir ciertos comportamientos, otro punto importante es la remuneración equitativa, sobre todo entre colaboradores masculinos y femeninos, de acuerdo al “valor” que la organización otorga a su puesto dentro de la empresa; sin embargo, en la entidad estudiada, un 90% opina que están en un nivel Medio mientras que el resto, es decir el 10.0% opina que estos están en un nivel Alto.

Continuando con el tercer objetivo específico, se halló que la correlación entre las prestaciones y desempeño laboral, según Rho Spearman, table 11, es positiva Moderada de 0.625 y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), por ende, se acepta que sí existe relación significativa entre las prestaciones y desempeño laboral en los

colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022. Resultado que no coincide con Velásquez (2014) en su tesis: El Sistema de compensaciones y sus efectos en el desempeño laboral del recurso humano de las Instituciones Educativas Privadas Del Municipio De San Marcos (Tesis de Posgrado). Guatemala. Planteó como fin hallar la relación de sus variables. El estudio fue correlacional transversal, fue conformado por 183 colaboradores y se estructuró un cuestionario. Se concluyó que: Los sueldos actuales del personal de las instituciones que se están estudiando, son de q11 a q7 por período donde no existe un contrato formal, es una realidad afirmar entonces que no cumplen con el sueldo mínimo y por ende las prestaciones de ley son inexistentes, acotando el sueldo base es de Q 2259.00 y es obligatorio el recibo de aguinaldo, bono 14 e indemnización. Las prestaciones para Valera (2013) incorporan seguridad social, prima vacacional, vacaciones, pensiones por jubilación, gastos médicos y múltiples beneficios en otros servicios para los colaboradores y todo lo que complementa el sueldo de estos. Según el MTPE el Reglamento Interno de Trabajo detalla las condiciones para los empleados y empleadores en el cumplimiento de sus prestaciones principalmente en seguro de vida y de salud, estas son medidas para los colaboradores en la cobertura que estos tienen ante una necesidad de ellos. Sin embargo, en la entidad estudiada, el 1,3% opina que están en un nivel Bajo con respecto a la Prestaciones en la Municipalidad, el 82.5% opina que estas están en un nivel Medio, mientras que el resto, es decir el 16.3% opina que estas están en un nivel Alto.

Finalmente, el objetivo general, tuvo como resultado, que la correlación entre compensación salarial y desempeño laboral, del análisis estadístico Rho de Spearman, (Tabla 12), es positiva muy alta de 0.823 y un p valor igual a 0.000 (p -valor $\leq 0,05$), aceptándose que si existe relación significativa entre Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022, mientras más alta sea la compensación salarial mayor será compromiso organizacional. Este resultado coincide con Flores & Pinchi (2020), que realizaron una investigación que estudia la correlación de compensación salarial y satisfacción laboral, en las cuales se definen como los principales factores para mejorar la productividad. Tener un adecuado salario, sueldo y compensaciones con los

colaboradores es determinante para que estos se sienten satisfechos e interesados en desarrollar sus funciones en su lugar de trabajo. La compensación salarial es fundamental para las organizaciones, según Valera (2013), que define a esta como el fundamento económico en donde son administrados óptimamente los recursos humanos, y además posibilita solventar las necesidades a optimizar los recursos económicos para el rendimiento de la empresa como los sueldos, incentivos y prestaciones. Para Juárez (2014) menciona que la compensación salarial es un término que determina el costo de un mes de trabajo, lo que conservara y motivara con eficacia a los colaboradores. Sin embargo, en la empresa estudiada, la compensación salarial el 1.3% manifestó que está en un nivel bajo de Compensación Salarial, el 82.5% que está en un nivel medio, y el 16.3% que está en un nivel Alto.

VI. CONCLUSIONES

1. El análisis de la correlación entre CS y DL, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman, concluye que la correlación es positiva muy alta de 0.823 y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que menciona “Existe relación significativa entre variables en los colaboradores del área de RRHH de la MPT, 2022”, mientras más alta sea la compensación salarial en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022 mayor será compromiso organizacional.
2. El 82.5% de los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT manifestaron que el nivel de compensación salarial en el área de recursos humanos es medio a comparativa del resto que indican que es de nivel bajo y alto.
3. El análisis de la correlación entre la remuneración básica y el desempeño laboral, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman, concluye que la correlación es positiva moderada de 0.584 y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que menciona que “Sí existe relación significativa entre remuneración básica y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022”, mientras más alta sea la remuneración básica en los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022 mayor será compromiso organizacional.
4. El análisis de la correlación entre incentivos salariales y el desempeño laboral, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman, concluye que la correlación es positiva moderada de 0.500 y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0,05$), por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que menciona que “Sí existe relación significativa entre incentivos salariales y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022”, mientras más alta sea los incentivos salariales en los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022 mayor será compromiso organizacional.
5. El análisis de la correlación entre prestaciones y el desempeño laboral, el Rho de

Spearman, concluye con una correlación positiva moderada de 0.625 y un p valor igual a 0.000 (p-valor $\leq 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis alterna, que menciona que “Sí existe relación significativa entre las prestaciones y desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de la MPT, 2022”, mientras más alta sea las prestaciones en los colaboradores, mayor será compromiso organizacional.

6. Se demuestra que, entre los colaboradores del área de recursos humanos, gran parte mencionan que los niveles de compensación salarial, remuneración salarial y los incentivos salariales, se encuentran en un alto nivel, siendo la minoría de los encuestados que manifestaron estar entre los niveles son bajos.

VII. RECOMENDACIONES

Se le informa a la Gerencia Municipal para que recomiende al área de RRHH de la MPT mejore aún más su política de remuneración, principalmente en lo relacionado con el salario base, ya que en estos puntos los empleados lo califican como promedio en las encuestas utilizadas, ya que aún hay una brecha camino a mejorar, de esta manera lograremos un mayor grado de relación entre la remuneración y la satisfacción laboral.

Se recomienda, que el diseño de las prestaciones, así como la compensación salarial, que están vinculadas con el desempeño laboral, se mejore, de esta manera se logrará que los colaboradores se motiven y tengan mas entrega en el trabajo asignado.

El nivel de satisfacción laboral de los colaboradores es su mayoría es Media, por lo que se recomienda que mejoren los procesos de selección de los locadores, que en el período 2022, representan el 90% de los colaboradores, de esta manera se estaría contando con el personal necesario e idóneo para que ocupe el puesto y de esta manera realice sus funciones y procedimientos, adecuadamente y con eficacia.

Se recomienda a futuros investigadores aplicar el instrumento al inicio de mes ya que ello permite obtener resultados regulares respecto a las variables compensación salarial y desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Bautista, R. & Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño Laboral desde una perspectiva teórica*. ReachGate. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica
- Cámara, L. (2014). *El problema de la administración: asignación de tareas*. El Empresario, comunidad PYME de México. Recuperado de: <https://eempresario.mx/administracion/problema-administracion-asignacion-tareas>
- Daza, D; Martín R; Sosa, J. & Vargas, J. (2013). *Análisis Del Impacto De La Compensación Y Beneficios En Procesos Liderados Por El Área De Gestión Humana*. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/981/Analisis%20del%20impacto%20de%20la%20compensacion%20y%20beneficios%20en%20procesos.%20gestion%20humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Donawa, Z. (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones NOVUM*. Revista de Ciencias Sociales Aplicadas, vol. II, núm. 8, pp. 43-63, 2018. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Estela, C. & Hernández, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. Universidad Nacional de San Martín. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION%20-%20Ceibi%20Est%C3%A9fani%20Estela%20Fern%C3%A1ndez%20%26%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, J. & Pinchi, K. (2020). *Compensación salarial y compromiso organizacional en el personal de la empresa Las palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, en*

- el distrito de la Banda de Shilcayo – 2020*. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52841/Flores_VJ_M-Pinchi_DAKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guanca, D. (2019). *Diseño de un modelo de compensación y beneficios laborales para el talento humano de la empresa Frenos y Resortes la Playa*. Universidad de Jorge Tadaeo Lozano. Colombia. Recuperado de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7714/Anexo%201.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUC LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Juárez, O. (2014). *Admisión de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria S.A. México. Recuperado de: <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>
- Legrand, C; Vicuña, J. & Sánchez, H. (2017). *Diagnóstico y plan de implementación de la gestión de compensaciones en la empresa Killa Sami S.A*. Universidad del Pacífico. Recuperado de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1861/Catherine_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1
- Mogollón, C. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25908>
- Pedraza, E; Amaya, G. & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (RCS). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Rubio, J., Negrón, M., & Valbuena, A. (2014). *Estrategia para generar crecimiento del*

capital humano en el marco del comportamiento organizacional en el sector público. Civitas, 3(1), 64-86.

<http://ojs.urbe.edu/index.php/civitas/article/view/2303/2139>

Salamanca, A; Hernández, J. & Pinza, L. (2021). Compensación Laboral y su relación con la Productividad. Universidad Santiago de Cali. Colombia. Recuperado de:

<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5243/COMPENSACI%C3%93N%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Varela, R. (2013). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones. Revisión Técnica*. Universidad Autónoma de México. México.

Recuperado de:

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compensación Salarial	La compensación salarial son los incentivos que sirven de motivación a los empleados de algún centro laboral, para que puedan brindar su mayor esfuerzo con una alta calidad, además, se puede enlazar un sentimiento más fuerte si es que el empleador le brinda al empleado una posibilidad de desarrollarse dentro del centro laboral (Mogollón, 2018, p. 21).	Para medir la compensación salarial, se utiliza la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual será aplicado a la muestra de 80 trabajadores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.	Remuneración Básica	Sueldo	Escala ordinal 1. Malo 2. Regular 3. Bueno
				Salario	
				Cumplimiento de Ley	
			Incentivos Salariales	Bonificación	
				Participación en los resultados	
				Equidad	
			Prestaciones	Seguro de Vida	
				Seguro de Salud	
				Cobertura	
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el nivel en el cual el recurso humano ejecuta ciertas	Para medir el desempeño laboral, se utiliza la técnica de	Productividad	Eficiencia	
				Eficacia	
				Nivel de Producción del Colaborador	

	<p>actividades o tareas designadas dependiendo las funciones y responsabilidades de acuerdo a programas establecidos, el desempeño laboral varía dependiendo la función del empleado, y la meta que cumplir, también la satisfacción laboral que siente el empleado al ejecutar sus actividades a tiempo, el desempeño laboral es la interacción en conjunto de todas las variables mencionadas (Condori, 2018, p. 23)</p>	<p>encuesta y como instrumento el cuestionario, en el cual será aplicado a 80 trabajadores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022 para evaluar cómo se manifiestan las preguntas en relación a las dimensiones.</p>		Cumplimiento de Metas	
				Cumplimiento de Actividades	
			Eficacia	Metas Logradas	
				Cumplimiento de tareas asignadas	
				Conocimiento del puesto de trabajo	
				Actividades	
			Eficiencia	Responsabilidad del Personal	
				Nivel de conocimientos técnicos	
				Liderazgo y cooperación en el trabajo	
				Nivel de adaptabilidad del trabajador	
				Tiempo	

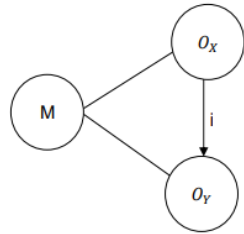
Anexo 2. Matriz de Consistencia.

Título: “Compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad de Provincial de Trujillo, 2022”

Autores: Villena Vásquez, Ricardo Hermilio (orcid.org/0000-0002-4628-4948)

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de la compensación salarial de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022? - ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, La Libertad, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022. - Determinar la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta: Consiste en la aplicación de un cuestionario a una parte característica del universo que está siendo objeto de estudio.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario: Se utilizó un cuestionario compuesto por ítems, mediante una escala ordinal para estudiar a la variable compensación salarial y desempeño laboral.</p>

<p>- ¿Cuál es la relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022?</p>	<p>Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</p> <p>- Determinar la relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>(1) Existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</p> <p>(2) Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</p> <p>(3) Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.</p>					
<p>Diseño de Investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>					
<p>Diseño de Investigación No experimental, Descriptivo – correlacional</p>	<p>Población</p> <p>La población en el trabajo de investigación ha sido conformada por un total de</p>	<table border="1"> <tr> <td>Compensación Salarial</td> <td>Remuneración Básica</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Incentivos Salariales</td> </tr> </table>	Compensación Salarial	Remuneración Básica		Incentivos Salariales	
Compensación Salarial	Remuneración Básica						
	Incentivos Salariales						



Dónde:
 M: Muestra
 Ox: Observación de la variable dirección por valores
 Oy: Observación de la variable implementación del proceso de selección de personal
 i: Incidencia de la dirección por valores en la implementación del proceso de selección de personal

100 colaboradores entre funcionarios, personal administrativo, entre otros de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo; durante el periodo 2021.

Muestra
 Por muestreo probabilístico queda conformado por 80 colaboradores de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.

	Prestaciones
Desempeño Laboral	Productividad
	Eficacia
	Eficiencia

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario para medir la Compensación salarial

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, se estudiará sobre la compensación salarial, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3
Malo	Regular	Bueno

I.COMPENSACIÓN SALARIAL

I.1. REMUNERACIÓN BÁSICA

I.1.1. SUELDO				
N°	Preguntas	1	2	3
1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe en relación a las labores desarrolladas durante el mes?			
2	¿Las labores desarrolladas durante el mes justifican su sueldo?			

I.1.2. SALARIO				
N°	Preguntas	1	2	3
3	¿Está satisfecho con el salario que percibe por sus labores diarias?			
4	¿Está satisfecho con sus labores diarias en relación a su salario percibido?			

I.1.3. CUMPLIMIENTO DE LEY				
N°	Preguntas	1	2	3
5	¿La remuneración cumple con los requisitos fijados por la ley?			

I.2. INCENTIVO SALARIAL

I.2.1. BONIFICACIÓN				
N°	Preguntas	1	2	3
6	¿Se sentiría satisfecho cuando es incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollas?			
7	¿Se sentiría satisfecho cuando se le incentiva con alguna bonificación por apoyar a sus compañeros?			

I.2.2. PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS				
N°	Preguntas	1	2	3
8	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera?			
9	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así Ud. no apoye en ello?			

I.2.2. EQUIDAD				
N°	Preguntas	1	2	3
10	¿Considera que el sistema de incentivos y sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores?			

I.3. PRESTACIONES

I.3.1. SEGURO DE VIDA				
N°	Preguntas	1	2	3
11	¿En la entidad en la cual labora se sentiría satisfecho si le reconocen el seguro de vida?			
12	¿Se sentiría satisfecho si supiera que sus familiares directos harían uso del seguro de vida?			

I.3.2. SEGURO DE SALUD				
N°	Preguntas	1	2	3
13	¿Le satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad?			
14	¿Le satisface que en la entidad donde labora le reconozcan el seguro de salud?			

I.3.3. COBERTURA				
-------------------------	--	--	--	--

N°	Preguntas	1	2	3
15	¿Las prestaciones que percibe cubren sus necesidades inmediatas?			

Gracias por su apoyo y colaboración.

Cuestionario para medir el Desempeño laboral

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, se estudiará sobre el desempeño laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3
Malo	Regular	Bueno

I. DESEMPEÑO LABORAL

II.1. PRODUCTIVIDAD

II.1.1. EFICIENCIA DEL COLABORADOR				
N°	Preguntas	1	2	3
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?			

II.1.2. EFICACIA DEL COLABORADOR				
N°	Preguntas	1	2	3
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?			

II.1.3. NIVEL DE PRODUCCIÓN DEL COLABORADOR				
N°	Preguntas	1	2	3
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?			

II.1.4. CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL COLABORADOR				
N°	Preguntas	1	2	3
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?			

II.1.5. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES				
N°	Preguntas	1	2	3
5	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?			

II.2. EFICACIA

II.2.1. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CALIDAD DEL TRABAJO				
N°	Preguntas	1	2	3
6	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?			

I.2.2. METAS LOGRADAS				
N°	Preguntas	1	2	3
7	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?			

I.2.2. CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS ASIGNADAS				
N°	Preguntas	1	2	3
8	¿Usted cumple con las tareas asignadas?			

I.2.3. CONOCIMIENTO DENTRO DEL PUESTO DE TRABAJO				
N°	Preguntas	1	2	3
9	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?			

I.2.4. ACTIVIDADES				
N°	Preguntas	1	2	3
10	¿Ud. logra realizar las actividades que le han asignado?			

I.3. EFICIENCIA

I.3.1. RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL				
--	--	--	--	--

N°	Preguntas	1	2	3
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?			

I.3.2. NIVEL DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

N°	Preguntas	1	2	3
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?			

I.3.3. LIDERAZGO Y COOPERACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

N°	Preguntas	1	2	3
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?			

I.3.4. NIVEL DE ADAPTABILIDAD DEL TRABAJADOR

N°	Preguntas	1	2	3
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?			


I.3.5. TIEMPO

N°	Preguntas	1	2	3
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que realiza es el óptimo?			


Gracias por su apoyo y colaboración

Anexo 4. Validación de los instrumentos de Juicio de experto.


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE COMPENSACION SALARIAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Compensación salarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Klaus Delphor Ojeda Diaz
Documento de identidad	18217166
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Empresas.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	937519216
Firma	
Fecha	11 /06 / 2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Compensación salarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Klaus Delphor Ojeda Diaz
Documento de identidad	18217166
Años de experiencia en el área	44 años.
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	937519216
Firma	
Fecha	11 /06 / 2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE COMPENSACION SALARIAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Compensación salarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. 2022
Nombres y apellidos del experto	Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez
Documento de identidad	17812596
Años de experiencia en el área	65 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	922800923
Firma	
Fecha	11 /06 / 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Compensación salarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. 2022
Nombres y apellidos del experto	Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez
Documento de identidad	17812596
Años de experiencia en el área	65 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Administración de Empresas.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	922800923
Firma	
Fecha	11 /06 / 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Compensación salarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Lizzbeth Mardeli Ruiz Salazar
Documento de identidad	46782909
Años de experiencia en el área	31 años.
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Asistente Administrativo
Número telefónico	991815047
Firma	
Fecha	11 /06 / 2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE COMPENSACION SALARIAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Compensación salarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Lizzbeth Mardeli Ruiz Salazar
Documento de identidad	46782909
Años de experiencia en el área	31 años
Máximo Grado Académico	Maestra en gestión pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Asistente Administrativo
Número telefónico	991815047
Firma	
Fecha	11 /06 / 2022

Anexo 5: La confiabilidad de las variables

Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,86	20

Para el instrumento de medición para medir las variables, se validó con una prueba piloto y analizada a través del Alfa de Cronbach determinando el nivel de la consistencia, la variabilidad total y homogeneidad. Se realizó la prueba de fiabilidad a las variables desempeño laboral y compensación salarial, determinando un alfa de Cronbach de 0.86, es decir, las variables presentan una alta relación y consistencia de los ítems, están inter relacionados.

Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento.

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, Benites Goicochea Arturo Leónidas, identificado con DNI 41477148, en mi calidad de Gerente municipal de la Municipalidad Provincial de Trujillo con R.U.C N° 20175639391, ubicada en la ciudad de Trujillo – La Libertad

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor, Ricardo Hermilio Villena Vásquez, Identificado(s) con DNI N°41316849, de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la Municipalidad Provincial de Trujillo:


COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, 2022. con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (x) Tesis para optar el Título Profesional.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(x) Mencionar el nombre de la empresa.

 Municipalidad Provincial de Trujillo
Gerente Municipal


Abog. Arturo Leónidas Benites Goicochea
Gerente Municipal

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 41477148

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



Firma del Estudiante

DNI: 41316849

Ciudad, 23 de junio de 2022

Señor (a):
BENITES GOICOCHEA ARTURO LEONIDAS
CARGO
Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Trujillo
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del décimo ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, 2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Ricardo Hermilio Villena Vásquez
DNI 41316849

Anexo 7. Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza (1.96)

p: Probabilidad de éxito (0.50)

q: Probabilidad de fracaso (0.50)

N: Tamaño de la población (100)

E: Precisión o error (0.05)

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{100 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (100 - 1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{96.04}{1.21}$$

$$n = 79.5 \cong 80$$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022", cuyo autor es VILLENA VASQUEZ RICARDO HERMILIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 03- 01-2023 05:15:44

Código documento Trilce: TRI - 0507135