



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PRODUCTIVIDAD Y SU RELACIÓN CON LA COMPENSACIÓN
LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE, LURIGANCHO, 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

ORE PEREZ, HEIDY MEDALY

ASESORA

Dra.: NÉRIDA REY CÓRDOVA DE VELÁZQUEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

AÑO 2017

PÁGINA DEL JURADO



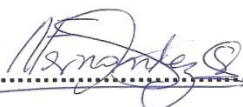
.....
Dr. Antonio Díaz Saucedo

Presidente



.....
**Dra. Nérida Rey Córdova de
Velázquez**

Secretaria



.....
Dr. Narciso Fernández Saucedo

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por darme amor y salud, por no desampararme en los malos momentos y sobre todo por la perseverancia que me da para alcanzar mis objetivos.

Dedico esta tesis a mis padres, que siempre me brindaron su apoyo en esta etapa de mi carrera profesional. Incentivándome a salir adelante, a mejorar cada día como persona y estudiante, a pesar de los obstáculos me enseñaron a no rendirme.

A todas las personas que confiaron en mí, por cada uno de sus consejos, de sus experiencias contadas, por alentarme en el logro de mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme guiado a lo largo de mi carrera profesional, por llenar y fortalecer mi vida de aprendizajes.

A mis padres y hermano, por ser los motores de mi vida, por los principios y valores que me han inculcado, por haberme dado la gran oportunidad de seguir con mis estudios superiores.

A la Dra. Nérida Rey Córdova de Velázquez por su paciencia y ayuda en este trabajo de investigación, por brindarme cada uno de sus conocimientos, y consejos.

A la Mg. Petronila Liliana Mairena Fox por haberme inculcado cada una de sus enseñanzas de la investigación científica.

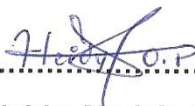
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Oré Perez Heidy Medaly con DNI N° 77131862, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaró bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 14 de diciembre del 2017



Heidy Medaly Oré Perez

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Productividad y su Relación con la Compensación Laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Heidy Medaly Oré Perez

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	6
1.3. Teorías relacionadas al tema	9
1.4. Formulación del problema	13
1.5. Justificación del estudio	13
1.6. Hipótesis	15
1.7. Objetivo.	15
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	16
2.2. Variables, Operacionalización	17
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Métodos de análisis de datos	30
2.6. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	
3.1. Estadística descriptiva – tabla de frecuencia	31
3.2. Estadística Inferencial	34
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIÓN	48

VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	50
VIII. ANEXOS	
A. Matriz de consistencia	53
B. Instrumento de Medición	54
C. Validación de Instrumentos	55
D. Turnitin	58
E. Recibo digital del Turnitin	59
F. Acta de aprobación de originalidad de Tesis	60
G. Autorización de publicación de Tesis en repositorio Institución UCV	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Matriz de la Operacionalización de las variables	24
Tabla N° 02	Puntuación de los ítems en la escala de Likert	27
Tabla N° 03	Validación de Expertos	28
Tabla N° 04	Baremos de Confiabilidad	29
Tabla N° 05	Resumen de procesamiento de datos	29
Tabla N° 06	Estadística de Fiabilidad	29
Tabla N° 07	Estadístico Descriptivos, Dimensión 01 – Organización y sistemas de trabajo	31
Tabla N° 08	Estadístico Descriptivos, Dimensión 02 – Métodos de Trabajo	31
Tabla N° 09	Estadístico Descriptivos, Dimensión 03 – Estilos de Dirección	32
Tabla N° 10	Estadístico Descriptivos, Dimensión 04 – Compensación Directa	32
Tabla N° 11	Estadístico Descriptivos, Dimensión 05 – Compensación Indirecta	33
Tabla N° 12	Estadístico Descriptivos, Dimensión 06 – Compensación no monetario	33
Tabla N° 13	Resumen de procesamiento de casos	34
Tabla N° 14	Prueba de normalidad Kolmogorov	35
Tabla N° 15	Prueba de Hipotesis general	36
Tabla N° 16	Coeficiente de correlación	37
Tabla N° 17	Prueba de Hipótesis específica 01	38
Tabla N° 18	Prueba de Hipótesis específica 02	40
Tabla N° 19	Prueba de Hipótesis específica 03	41

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de productividad y la compensación laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017, se tuvo una población de 400 trabajadores y el tamaño de la muestra correspondió a la población muestral conformado por 196 trabajadores de la Universidad, los datos se obtuvieron utilizando la técnica de encuesta a través de un cuestionario tipo Likert de 18 preguntas, se procesaron los datos mediante el uso del programa SPSS 20, para el análisis se emplearon las estadísticas descriptiva e inferencial; lográndose como resultado que existe correlación positiva muy alta ($R= 0,904$) de la variable productividad y compensación laboral.

PALABRAS CLAVES: Productividad, Compensación Laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the level of productivity and the labor capacity of the workers of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017, with a population of 400 workers and the size of the sample corresponded to the sample population formed by 196 workers of the University, the data were obtained using the survey technique through a Likert questionnaire of 18 questions, the data were processed by the use of the SPSS 20 program, for the analysis the statistics were used descriptive and inferential; Achieving as a result there is a very high positive correlation ($R = 0.904$) of the variable productivity and workers' compensation.

KEY WORDS: Productivity, Work Compensation.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Hoy en día las empresas cumplen un rol muy importante para la sociedad, ya que se encargan de brindar productos y servicios de calidad, en muchos de los países latinoamericanos la compensación es considerado como el complemento perfecto de la productividad ya que buscan mejorar los procesos de la elaboración de los productos motivando a los trabajadores mediante la compensación que puedan recibir. La productividad es considerada como la cantidad de bienes que producen los colaboradores por el tiempo determinado en cada elaboración. La productividad a nivel internacional es considerada como el crecimiento económico a un plazo largo en donde se puede medir por diferentes factores, tales como el grado de motivación interna para los trabajadores.

Uno de los factores claves e importantes para generar mayor productividad en las empresas son los distintos métodos de compensación donde se pueden dar de varios modos, tales como la compensación directa, indirecta y no monetario que de alguna u otra manera incentiva a los colaboradores. Sin embargo algunas empresas no apuestan por ello, en muchas organizaciones que cuentan con líderes autocráticos, donde solo les importa producir y generar ingresos económicos pero no se ponen a pensar en el bienestar de sus trabajadores, es por eso que en algunas empresas sus utilidades son muy bajas, ya que no solucionan el problema de raíz o en muchas ocasiones desconocen el problema, o si lo llegan a notar se hacen a los desapercebidos y en vez de actuar solo tratan de sembrar miedo en los trabajadores, esta medida puede ocasionar consecuencias graves para la imagen de la organización.

En conclusión, la productividad y compensación laboral van de la mano, mostrando un complemento perfecto donde se podrá observar en el trabajador mediante una buena satisfacción laboral y remuneración ya que tras un trabajador motivado, habrá mayor voluntad para producir y hacer las cosas correctamente. Cabe mencionar que la mano de obra en una organización es el principal factor que generará ventajas en los niveles de producción, en la satisfacción de los pedidos de los clientes y en la disponibilidad de ampliación de las líneas de producción.

Villalobos (2015) en la investigación “Mejoramiento del nivel de producción de las máquinas empaquetadoras en la empresa Mavenca C.A., Barquisimeto, Estado Lara” La investigación tuvo como propósito llevar a cabo una mejor producción en las máquinas empaquetadoras con el único objetivo de elaborar productos de calidad que puedan estar en un alto nivel de competitividad frente a sus oponentes. En este trabajo se utilizaron técnicas para la recolección de datos dentro de ellas estuvo la herramienta de encuestas y el diagrama de causa-efecto para poder identificar el problema de raíz, por la cual ya no se producía como antes. Al final de haber aplicado las técnicas y herramientas de recolección de datos se llegó a la conclusión de que no hay una buena planificación de distribución, lo cual implica un retraso en la entrega de pedidos y esto a su vez causa malestar en los clientes.

Rodríguez (2008) realizó una investigación titulada “relación de los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados: empresas SUMMMA S.A de C.V” De acuerdo a la investigación sobre productividad que se realizó en los empleados de la empresa SUMMA se llegó a la conclusión de que existe relación la remuneración con la productividad ya que ambos elementos están ligados porque ambas variables dependen de cada una entre sí. Es decir si se obtiene una remuneración justa por producir insumos de calidad, esto es un claro ejemplo de lo que el trabajador desea para mejorar los niveles de productividad en general.

Rivas y Rivas (2013) En la revista “Optimización de la productividad en la industria, para lograr rentabilidad y competitividad”, Los sectores productivos de país de México han llegado a planificar un acuerdo muy importante sobre productividad laboral, donde se llevó a cabo un programa de apoyo para mejorar el rendimiento en los trabajadores, y este acuerdo se basa en los objetivos tales como: Programa de Apoyo para la Productividad (PAP).

Resico (2014) en el blog denominado “Sistemas modernos de organización laboral: todos ganan, todos pierden” Los sistemas modernos en esta organización han mejorado de gran manera al interés entre capital y trabajo. Sin embargo se está trabajando en eliminar la idea de que si uno gana el otro pierde, eso es falso porque si el trabajador quiere ganar beneficios lo puede hacer generando beneficios para la empresa también. Cuando se lleva un buen clima laboral se llevará a cabo una buena y mejor productividad.

Los autores Martínez, García y Santos (2014) en la revista “Nuevas formas de organización Laboral en la industria automotriz: los equipos de trabajo en General Motors, Complejo Silao” Hoy en día se puede observar que las herramientas que utilizan las empresas están totalmente actualizadas según pasan los años, van mejorando ya que son de vital importancia mantenerse actualizado, en la empresa general motors, tiene que pasar por diferentes procesos de ensamblado. Es por ello que se llega a la finalidad de producir bienes de calidad para que los clientes se sientan satisfechos. Cabe mencionar que esta empresa está altamente capacitada porque cuenta con maquinaria y equipo electrónico necesario para el proceso de elaboración de sus productos, donde esta empresa muestra preocupación por sus colaboradores, es por ello que en esta empresa se siente comprometida con su mano de obra, ya que les brinda los equipos necesarios y también son responsables a la hora de pagar a cada colaborador.

Seligrat (2014) en su blog llamado “Estudio y mejora de los métodos de trabajo en una empresa, una de las principales especialidades de ITEMSA” señala que, En la empresa Itemsa se busca simplificar los métodos de trabajo, aplicando metodologías sobre las operaciones de las tareas innecesarias que es lo que quita tiempo a los trabajadores en las ejecuciones de las actividades correspondientes.

Osorio (2016) en el artículo periodístico “¿Existe un estilo de liderazgo europeo y otro estadounidense?” comenta que, Hay una gran diferencia entre liderazgo europeo y el estadounidense, esta diferencia se da a través de los ejemplos entre Hillary Clinton y Donald Trump cada uno tiene su propio estilo de dirigir, donde Donald menciona que Hillary "no se rinde es una luchadora" y Hillary dice que Donald está capacitado para la toma de decisiones en las políticas. Los

dos destacaron cuestiones personales, algo que probablemente no habría pasado en España.

Los estilos de dirección muchas veces son guiados por la cultura de las personas, los valores que ellos han podido enriquecerse en su educación desde pequeños, Se puede decir que el estilo de dirección europea están en constante cambio donde apoyan en todo desenvolvimiento del trabajador, desde el inicio d en su productividad hasta el final.

Caldera (2013) en la tesis Denominada “Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesoría S.A”, Uno de los factores importantes dentro de los recursos humanos es el que le corresponde a los sistemas de compensación y remuneración de los trabajadores, donde dichos sistemas son aplicados mediante el desenvolvimiento del trabajador en cada área De lo que los trabajadores reciben por su trabajo una parte muy importante son los incentivos económicos que llevará un nivel de satisfacción elevada del subordinado.

En el blog, Gestipolis (2013) titulado “Compensación Laboral y Salario emocional” establece que, Todo trabajador tiene el derecho a ser reconocido por el trabajo que realiza, en todas las empresas los trabajadores deben de sentirse motivados por las actividades que realizan ya que se arriesgar a tomar retos con el fin de poner práctica sus habilidades y conocimientos. Cuando se habla de reconocimientos, y recompensas, se habla en términos de dinero, o sea incentivos salariales, lo que no siempre significa que este recurso sea el mejor o más óptimo a aplicar como un sistema de recompensa. Otro tipo de incentivo puede ser los reconocimientos frente a todos sus compañeros de trabajo por ser el mejor colaborador del mes.

Pérez (2016) en el blog “¿Qué tipos de compensaciones para empleados existen?” hace referencia que las compensaciones indirectas de los trabajadores tienen que ser ajustadas a la línea de sus objetivos, logros y sobre todo a su visión de la empresa. Además de los distintos beneficios que los empleados saben al firmar su contrato de trabajo, como el seguro de salud, las vacaciones, esos son las principales compensaciones indirectas. Muchos colaboradores

muestran un mayor interés en aquellas empresas que ofrecen cosas de mayor valor, la flexibilidad de horario o incluso hacer tu línea de carrera.

Domínguez (2013) en el trabajo de investigación “incentivos no monetarios y su influencia en la Motivación para el desempeño laboral (estudio realizado en restaurantes casa museo De la zona 3 de Quezaltenango)” da a entender que una recompensa no monetaria es una gratificación, intangible, donde los trabajadores asumen dichos beneficios una vez que los trabajadores den su mano de obra y recursos personales entre ellos está su actitud para resolver problemas y altos rangos para producir. Toda organización debe estar pendiente entre los incentivos y las aportaciones.

Guarniz. B. y Soledad, M. (2012) en su tesis “Relación entre la remuneración y la productividad de los Trabajadores de la Empresa Servicios Generales E.I.R.L.”, concluyo que: Se lleva a cabo una mejor empatía para llegar a la meta de la empresa por medio de los trabajadores obteniendo así una mayor remuneración por la mano de obra del trabajador que busca beneficios económicos para su beneficio y el de la empresa. También se puede decir que existe una relación directa entre el personal que mayor remuneración recibe con el que mayor producción llega a realizar.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Alvitez, F. y Ramirez M. (2013) en su tesis de licenciatura *“Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer 2013 – Trujillo”* demostró que existen evidencias significativas que el desempeño laboral está definitivamente relacionado por acciones de motivación y de los diferentes programas de incentivos como los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos, las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad. Indica además que el tener solo como compensación una remuneración mensual fija no permite el desarrollo de capacidades y habilidades de sus trabajadores lo que genera ineficiencia, altos índices de rotación, quejas, ausentismo y otras formas de protesta pasiva lo que ocasiona un deterioro en la calidad del trabajo ocasionando resultados adversos para la empresa. Las empresas al diseñar su sistema de compensaciones, deben pensar en términos de costo beneficio, el adicional a la remuneración fija debe ser considerado como una inversión que genera mayor productividad al reforzar el cumplimiento de las responsabilidades del trabajador y algo más, fijándose en función del impacto que tenga sobre los resultados. La administración del Instituto no solo debe preocuparse por cumplir con las disposiciones legales vigentes en materia laboral sino que para mejorar su eficiencia administrativa y con ayuda de la presente investigación proponer un sistema de compensaciones racional con costos controlados que le ayuden a obtener los resultados esperados. Los autores emplearon la Investigación Cuantitativa y un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el nivel de Investigación Explicativo.

Quiroz y Sofía (2013) en el trabajo de investigación *“Análisis del clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de La unidad de soluciones de crédito corporativo del Área de gestión de portafolio del banco scotiabank Perú S.A.A sede lima”* presentada para la obtención del título profesional en administración de empresas en la universidad católica de santa maría. El objetivo principal de esta tesis es realizar un conocimiento extenso acerca del clima laboral y cómo influye en el desempeño de los trabajadores de la unidad de soluciones de crédito corporativo del área de gestión de portafolio del

banco Scotiabank Perú S.A.A sede Lima Año 2013, en el presente estudio se basa en el interés del clima laboral siendo un factor clave en organizaciones, a pesar de ser el capital humano el factor más importante en una organización. La relación que pueda tener los trabajadores con sus superiores debe de ser con respeto y compañerismo ya que también depende de ello el desenvolvimiento de los trabajadores, esto puede afectar en su nivel de productividad, haciendo que los colaboradores recaigan y hasta tal punto de renunciar, esto será una debilidad para la organización porque hasta contratar a otra persona, el tiempo no será su mejor amigo. Es por ello que se deben de prevenir renuncias por un mal clima en el trabajo. Todo esto depende de los directivos encargados de llevar a alcanzar sus objetivos. Los autores aplicaron la Investigación Cuantitativa y un diseño de investigación no experimental. Asimismo se ubicó en el nivel de investigación explicativo.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

Bedodo, V. y Giglio, C. (2006) en su tesis *“Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica, Santiago”* para optar el título de Psicólogo nos habla de la dirección del desempeño, es decir que las compensaciones deben garantizar que el desempeño de las personas se oriente a lo que la empresa espera, ya que la idea es vincular el desempeño a la estrategia general de la empresa. El desempeño de los trabajadores se concibe como el activo más relevante que debe administrar la jefatura, estableciendo los reconocimientos y correcciones contingentes ante las desviaciones del desempeño esperado, recompensando por los logros demostrados, tanto a nivel de remuneración como de recompensas no monetarias. Para esto es esencial contar con indicadores medibles del desempeño que sustituyan las evaluaciones subjetivas y sus efectos estimulantes sobre la motivación de las personas. Los autores realizaron el trabajo de investigación cuantitativa y un diseño de investigación no experimental con un nivel descriptivo.

De Navarro (2012) en su tesis *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”* (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala) Presentada para obtener el título de Psicología industrial/Organizacional de la Universidad Rafael

Landívar llegó a las siguientes conclusiones: Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el organismo judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera.

García, Posad y Hernández (2012) en la tesis *“La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción”* presentada para la obtención del título profesional en administración de empresas en la universidad Tamaulipas de México. Para hacer una breve relación sobre la motivación, recompensa y la importancia del capital humano tiene como único fin ayudar a los directivos de recursos humanos a comprender como se realiza la motivación, estima y comprensión en el área interna aplicando teorías que llevará a aumentar la producción más la eficiencia laboral, si se habla de eficiencia también se tiene que aplicar la eficacia de las estrategias motivacionales que se lleva a cabo en las distintas organizaciones y los tipos de recompensas aplicados en la empresa depende de la producción que los colaboradores realizan, para llegar al éxito individual como en equipo. Los autores realizaron el trabajo de investigación cuantitativa y un diseño de investigación no experimental con un nivel explicativo.

Maldonado, V. (2008) en su tesis *“Sistema de compensaciones y desempeño laboral del personal administrativo en las empresas contratistas del sector petrolero del estado Zulia”* Venezuela, emitió las siguientes consideraciones finales: En cuanto a la jerarquización de los componentes predominantes en el sistema de compensaciones establecidos para el personal administrativo de las empresas contratistas petroleras zulianas, el de mayor consideración se le otorga a las prestaciones (beneficios), en especial al seguro de vida, seguido por las utilidades, y en una relación decreciente los incrementos por mérito, específicamente el rendimiento y la asignación básica, seguidos por los incentivos salariales, particularmente los de gastos de educación y alimentación, para finalizar con el componente salario base, por lo que puede

concluirse que en este tipo de empresa se presta mayor importancia a las asignaciones que inciden sobre el desempeño. Asimismo, el autor maneja una investigación cuantitativa con un diseño de investigación no experimental y con un nivel de investigación descriptivo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías Científicas relacionadas al tema

- **Productividad**

Teoría Y de Douglas McGregor

Sande (2010) “La teoría Y de Douglas McGregor menciona que los individuos se comprometen con su trabajo, son creativos y andan siempre a la búsqueda de nuevas responsabilidades y desafíos” (párr.9). Así mismo añade que “[...] Un gerente que cree en la teoría Y motiva a los empleados con ánimo y la posibilidad de enfrentar cada vez mayores desafíos” (párr.9). El modelo de la teoría Y se muestra como el indicado para el desarrollo de la teoría relacionada al tema, ya que cuenta con dimensiones específicas que aportará de manera eficiente al presente trabajo de investigación.

- **Compensación laboral**

Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Bedodo y Giglio (2006) señalan que La teoría de los dos factores de Herzberg se divide en los factores de higiene y motivacionales. Los factores de higiene son considerados como las condiciones que rodean a las personas cuando producen productos o servicios, abarcan los ambientes de trabajo y el salario. Los factores motivacionales tienen que ver con las que generan principalmente motivación mediante un efecto de satisfacción y un aumento de productividad. Estos factores se relacionan principalmente con el contexto del puesto, dado que tienen que ver con el medio que rodea al trabajo. Esta teoría es la indicada para respaldar la variable de compensación laboral ya que cuenta con similitudes de acuerdo a la importancia de la compensación laboral.

1.3.2. Teorías relacionadas a la variable productividad

López (2013) menciona que “La productividad es el modo más eficiente para llevar a cabo los recursos midiéndolos en compensación directa para generar beneficios a los trabajadores y empresas” (p.11). Sin embargo no todas las organizaciones e individuos cuentan con la misma productividad ya que no todos usan correctamente la información necesaria para producir, todo eso depende de los conocimientos y habilidades que perciben.

En la productividad se estudian dos factores bien diferenciados entre sí, uno de ellos son los que generan satisfacción y los que generan insatisfacción estos dos puntos son claves para el manejo de la productividad en la empresa en donde la satisfacción del trabajador aportará de una mejor manera a la organización en cambio en la insatisfacción se producirá bajo el malestar en el trabajo tales como, remuneración, relaciones humanas y dirección en la empresa. Tal como lo indica Herzberg (1959), “Generalmente los trabajadores se fijan más, y recuerdan mejor, lo que les ha disgustado en el pasado más reciente. Donde mediante una serie de factores de satisfacción e insatisfacción pueden medir los niveles de productividad en el trabajo” (p.33).

1.3.3. Teorías relacionadas a la variable Compensación laboral

El salario es un elemento necesario de motivación para los trabajadores cuyo propósito es mejorar los procesos productivos de la organización. Para ello, Cuesta (2010) indica que “La compensación laboral son estimulaciones que van dirigidas a los empleados, así ellos alcanzarán los objetivos de la organización y satisfacen sus necesidades personales, cuyos efectos representan beneficios tanto para los trabajadores como para la organización” (p.19).

1.3.4. Definición de Términos Básicos

Productividad

La relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos alguna actividad bien realizada.

Organización y sistemas de trabajo

Método más eficaz para desempeñar cualquier función, movimiento en encontrar la forma más cómoda de realizar el trabajo.

Innovación

La introducción de nuevos cambios, creación de nuevos dispositivos, modificación de elementos ya existentes.

Capacitación

Aprendizaje de algo específico para obtener más conocimiento sobre alguna temática.

Habilidades

Es el talento o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo con éxito una determinada actividad.

Métodos de Trabajo

Conjunto de procedimentales, que son muy diversas entre sí, pero son necesarias para enfrentarse a diferentes funciones de trabajo.

Método de trabajo manual

Procedimientos que se realiza con la ayuda de las manos para llevar a cabo diferentes actividades.

Método de trabajo electrónico

Procesos de realización de tareas laborales mediante computadoras, diferentes sistemas operativos que van de la mano de la tecnología.

Estilos de Dirección

Tipos de líderes que manejan diferentes formas de dirigir a un grupo de personas con el mismo objetivo.

Estilo de dirección autocrática

El grado de autoridad es muy elevado y suele generar ambientes de trabajo tensos.

Estilo de dirección democrático

El directivo mantiene un equilibrio entre autoridad y brinda libertad de los empleados, que participan en la toma de decisiones.

Estilos de dirección paternalista

Jefe con actitud protectora con los subordinados, interesándose por sus problemas personales.

Compensación Laboral

Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita.

Compensación Indirecta

Aspectos abstractos del clima laboral como la cultura organizacional, la comunicación interna.

Remuneración

Todo aquello que una persona recibe como pago económico por un trabajo o actividad realizada.

Comisión

Es la cantidad que se cobra por realizar transacciones comerciales que corresponden a un porcentaje sobre el importe de la operación.

CTS

Es un beneficio social, que permite prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia.

Compensación directa

Beneficios monetarios ofrecidos y provistos por el empleador a cambio de los servicios que presta a la organización.

Vacaciones Laborales

Derecho a una cantidad determinada de días de descanso remunerados.

Feridos

Son considerados días no laborales, los trabajadores percibirán la remuneración como si fuese un día domingo.

Asignación familiar

Son prestaciones de la seguridad social brindadas por el Estado a través de la Administración Nacional de Seguridad Social.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el nivel de productividad y la Compensación Laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el nivel de productividad laboral y la Compensación Directa de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017?
- ¿Qué relación existe entre el nivel de Productividad Laboral y la Compensación Indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017?
- ¿Qué relación existe entre el nivel de productividad laboral y la Compensación No Monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017?

1.5. Justificación del Estudio

1.5.1 Conveniencia

El propósito del trabajo realizado, es aportar con los resultados obtenidos a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, por medio de esta investigación se podrá conocer cuál es el grado de motivación de los trabajadores y como se relaciona con el nivel de productividad con las recomendaciones planteadas, se busca que los directivos tengan en cuenta importancia de la compensación laboral para una mayor productividad, ya que un trabajador motivado ayuda a cumplir con las metas de toda organización donde puedan cumplir sus funciones y es ahí donde se podrá ver la diferencia de sus actitudes frente a los usuarios que necesitan de servicios altamente capacitados por trabajadores especializados incorporando como conocimiento a la gestión del talento humano, ya que se estaría demostrando que las compensaciones mejoran el nivel de productividad de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación.

1.5.2 Relevancia Social

La presente investigación permitió conocer la relación entre la productividad y la compensación laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Los beneficiarios con los resultados obtenidos en la investigación serán los trabajadores y la institución, de modo que se contribuirá un mejor desarrollo personal y profesional, que repercutirá en mayores beneficios laborales ya que se trabajará conjuntamente para el logro de los objetivos, considerando que los colaboradores, constituyen el activo más importante de la empresa.

1.5.3 Implicaciones Prácticas

La importancia práctica radica en que se realizó un trabajo de campo empleando técnicas y metodologías cuantitativas, teniendo en consideración los resultados obtenidos vinculados con el nivel de productividad y compensación laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, se diseñó recomendaciones orientadas para mejorar la motivación en el trabajo, beneficios laborales para lograr una mayor satisfacción de los trabajadores y elevar los niveles de productividad.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación de manera significativa entre el nivel de Productividad y la Compensación laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

1.6.2. Hipótesis Específico

- Existe relación de manera significativa entre el nivel de Productividad y la Compensación Directa de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.
- Existe relación de manera significativa entre el nivel de Productividad y la Compensación Indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.
- Existe relación de manera significativa entre el nivel de Productividad y la Compensación no monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

1.7 Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de Productividad y la Compensación laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

1.7.2. Objetivo específico

- Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad laboral y la Compensación directa de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.
- Determinar la relación que existe entre el nivel de Productividad Laboral y la Compensación indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.
- Determinar la relación que existe entre el nivel de Productividad Laboral y la Compensación no monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y valle, Lurigancho, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

2.1.1. Enfoque de la investigación

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo ya que los análisis de datos recolectados se transformaron a una escala ordinal, los cuales se representaron por números del 1 al 5.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) especifican que el enfoque cuantitativo de una investigación utiliza la recopilación de datos numéricos para probar hipótesis, con ayuda del análisis estadístico establece patrones de comportamiento y prueba las teorías que sustentan las investigaciones.

2.1.2. Nivel de la investigación

La investigación tuvo como nivel descriptivo - correlacional ya que se describió los estudios proporcionados con la relación de ambas variables, tales como la productividad y compensación laboral. Es por ello que cada variable en estudio fue subdividida en dimensiones e indicadores para analizar al detalle su comportamiento en la organización.

Según Fernández (2003) “El nivel descriptivo correlacional describen los hechos como son observados, estudian las relación entre variables uno y variable dos. Es decir se estudia la correlación entre dos variables” (p.11).

2.1.3. Diseño de la investigación

La investigación tuvo como diseño no experimental y de corte transversal. Es por ello que los elementos analizados en el estudio (trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle) no fueron informados sobre el día de aplicación del instrumento, siendo una sola vez en lo que duro la investigación, ni recibieron detalles de cómo idealmente deberían ser sus respuestas.

Según Kerlinger (1983) “Es una investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos y son de corte transversal porque se utilizan cuando el objetivo es analizar los datos obtenidos de un grupo de sujetos” (p.120).

2.1.4. Tipo

La investigación se realizó bajo parámetros de tipo aplicada ya que se pondrá en práctica los conocimientos ya establecidos por la investigación básica. En donde se aplican los procedimientos teóricos que ya fueron estudiados previamente. Es por ello que al obtener las conclusiones de estudio, se trabajó en una propuesta de recomendaciones, para mejorar las situaciones desfavorables en la institución.

Bizquera (2009) en su libro “Metodología de la Investigación Educativa” menciona que el tipo de investigación aplicada está orientada a la toma de decisiones y al cambio, en la medida que están encaminados a resolver problemas prácticos y mejorar la realidad estudiada, su objetivo es proporcionar datos críticos que permitan dar respuestas en ámbitos espacios-temporales precisos”(p.37).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable 1: Productividad

2.2.1.1 Conceptualización de Productividad

Prokopenko (2003) señala que "la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. La productividad cuenta con factores internos tales como: organización y sistemas de trabajo, métodos de trabajo y estilos de dirección.

2.2.1.2. Dimensiones de Productividad

A. Organización y sistemas de trabajo

Casado (2001) indica que “Los fabricantes o el director de la organización que conocen su oficio, se dan cuenta de que su función principal como directivo debe de conseguir que los trabajadores tengan iniciativa” (p.20). Es decir ante cualquier circunstancia que se presente en la organización, son los trabajadores quienes deben de dar el primer paso de solución, en donde se medirá su capacidad de respuesta ante algún problema.

Álvarez (2010) “En toda organización existen dos sistemas: el técnico donde se encuentran las herramientas y maquinaria, también se encuentra el sistema social donde están las personas y sus relaciones” (p.114). Estos dos sistemas de trabajo en las organizaciones pueden llegar a oponerse o también puede ser uno complemento del otro con el fin de alcanzar mejores resultados. En estos sistemas no se busca optimizar un método a costa del otro, lo que se busca es que ambos beneficien a la organización optimizando los resultados de cada servicio que se brindará a los usuarios.

Indicadores

1. Innovación

Berumen (2008), afirma que “La innovación a través de la historia ha sido un factor importante que hizo posible la creación de una sociedad moderna, con la ayuda tecnológica ha generado un alto crecimiento económico y optimización de recursos” (p.52). El proceso tecnológico comprende las formas de conocimiento y el dominio de habilidades para conseguir determinados beneficio.

2. Capacitación

Siliceo (2005) menciona que “La capacitación es el elemento principal en las organizaciones ya que al concebirse por todos los colaboradores logrará un mejoramiento en los resultados de trabajo así como el crecimiento individual y en equipo” (p.17).Es decir la capacitación se enfocará en crear un espíritu productivo donde se busca preparar a los trabajadores, que muestren seguridad al momento de realizar los procesos de calidad en los productos y servicios.

3. Habilidades

Trevithick (2006) define que “Las habilidades empleadas en el trabajo se basan en identificar las capacidades de los trabajadores para incrementar la eficacia y ayudar a conseguir resultados positivos a través del desarrollo la inteligencia de cada mano de obra para producir más bienes y servicios” (p.9). Entonces las habilidades que posee cada trabajador se basa en la eficiencia de la elaboración de procesos sobre el producto o servicio que se brindará al consumidor.

A. Métodos de Trabajo

Aguirregoitia (2011), “Los métodos de trabajo son la aplicación de técnicas para determinar el tiempo que invierte un trabajador calificado en llevar a cabo una actividad definida” (P.12). Esto se basa en la Medida de los métodos de Trabajo en llevar a cabo un adecuado análisis sobre la ejecución de la actividad, y también es parte fundamental para desarrollar el enfoque de distintos aspectos del proceso productivo tales como la programación de la producción, la distribución de los recursos y el cálculo de los costos.

Indicadores

1. De Forma Manual

Álvarez (2006) señala que “En los métodos y procedimientos escritos, las personas ganan dos cosas: precisión y velocidad” si el trabajador es nuevo, adicionalmente gana conocimientos y experiencia. Siempre serán beneficiados, si en una organización, oficina o taller se asegura que para todos los trabajos claves del negocio se tengan métodos y procedimientos escritos que documenten la mejor experiencia de la organización (p.36).

El método de trabajo manual es parte fundamental para desarrollar el enfoque de distintos aspectos del proceso productivo tales como la programación de la producción, la distribución de los recursos y el cálculo de los costos.

2. De forma Electrónico

Guinot (2005), “Los métodos de trabajo electrónicos están formados por una base de datos digitales en donde los documentos son almacenados y difundidos por un sistema informático” (p.244). Cabe mencionar que en la actualidad las organizaciones cuentan con un software para el ingreso de datos de acuerdo al rubro de cada organización, esto puede agilizar procedimientos siempre y cuando sea utilizado correctamente.

B. Estilos de Dirección

Los autores Gil, E. y Giner, F. (2013), mencionan que “Los estilos de dirección son factores elementales donde la dirección empresarial tiene como objetivo guiar al equipo de trabajo, basándose en dos instrumentos básicos tales como la planificación y la organización” (P.331). Es decir los diferentes tipos de directivos poseen ciertas cualidades para guiar a los trabajadores hacia la realización de sus actividades, el directivo se debe de encargar de dar órdenes definiendo los puestos de trabajo estableciendo medios para llevar a cabo la operación con el único fin de mejorar el rendimiento de los trabajadores.

La Editorial Vértice (2008) indica que “Los estilos de dirección se enfocan en dirigir a los subordinados donde los ejes fundamentales se miden a través de la obtención del rendimiento de los miembros de la organización” (p.2). Saber cómo dirigir llevará a cabo una integración de los factores como comunicación y capacidad de liderar de parte de los directivos a los trabajadores.

Indicadores

1. Autocrático

Para Ramos (2005) “El líder autocrático evalúa la conducta y el nivel de madurez del personal. Si su madurez es baja, el directivo deberá ayudar en los procedimientos de las funciones con la finalidad de ayudar al grupo a aprender sus respectivas funciones” (p.74).

2. Democrático

El autor Gil, (s/f), indica que “El estilo democrático busca la participación activa de los colaboradores con el fin de que aprendan a tomar decisiones y lleven a cabo sus actividades laborales” (p.87). Este tipo de líder es efectivo a medio y largo plazo ya que su relación con los colaboradores se basa en respeto y compañerismo.

3. Paternalista

Tellería y Urcola (2017), señalan que “Los directivos paternalistas son relacionados con aquellos líderes tradicionales donde protegen al trabajador, buscan a los trabajadores más preparados y tienen unas expectativas más altas sobre el desenvolvimiento de los subordinados” (p.47).

2.2.2.2 Dimensiones de Compensación Laboral

Bohlander, Snell y Sherman (2001) mencionan que la compensación laboral "Es una consideración importante en la administración de recursos humanos porque les brinda una recompensa tangible por sus servicios, así como una fuente de reconocimiento y un modo de vida. La compensación incluye todas las formas de retribución y recompensa que reciben los empleados por desempeñar sus puestos, tales como compensación directa, indirecta y no monetaria"

Indicadores

A. Compensación Directa

Jiménez (2013), establece que “Las recompensas directas están ligados a las estrategias y a la cultura empresarial deseada. Esta recompensa se le atribuye al trabajador por producir bienes” (p.288). Es decir la compensación económica es el principal factor de motivación a los trabajadores ya que ante una mayor productividad mayor serán los beneficios económicos de parte de la organización para los subordinados.

1. Remuneración

Urquijo y Bonilla (2008) definen que “La remuneración es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Y, por ello la remuneración es considerada como una contraprestación” (p.25).

2. Comisión

Perez (2006), afirma que “La compensación por tiempo de servicios equivale al dinero que se tiene que retribuir a los trabajadores por sus servicios dados a la organización esto se mide bajo las horas extraordinarias realizadas en días festivos o las conocidas horas extras (p.112).

B. Compensación Indirecta

Así mismo Urquijo y Bonilla (2008) indica que “La compensación indirecta no depende de los planes o programas de compensaciones formales de la organización, sino más bien de las necesidades de los propios empleados y del trabajo que estos realizan” (p.27). Es decir En la compensación indirecta no cuenta mucho lo económico es esta compensación se toma más en cuenta el crecimiento y desarrollo del trabajador a través de reconocimientos no económicos, tales como unas buenas vacaciones, reuniones de integración del personal, etc.

Indicadores

1. Vacaciones

Lacalle (s/f), hace referencia que “En el estatuto de los trabajadores establece que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un periodo de descanso anual retribuido, no sustituible por compensación económica. Las vacaciones laborales pueden durar 30 días naturales por año para cada trabajador” (p.111).

2. Feriados

Valentín (s/f), menciona que “Los del personal remunerado por mes, a sueldo fijo, si no trabaja el día feriado, cobra su sueldo en forma normal, por cuanto el feriado ya está incluido en su retribución. En cambio sí presta servicios el día feriado, cobra su sueldo más un día” (p.68).

3. Asignación familiar

Editorial Jurídica de Chile (1950) indica que “La asignación familiar es percibida solo por aquellos trabajadores que cumplan con todos y cada uno de los requisitos que se establece para este efecto, y por ello sanciona el goce indebido de este beneficio retirando al trabajador de la organización (p.303).

C. Compensación No Monetaria

Cabrerizo (s/f) comenta que “Ofrecen a los trabajadores un beneficio o valor que no puede traducirse directamente a términos monetarios son considerados como el reconocimiento al personal. Se basa en que el trabajador sienta que es tomado en cuenta ante alguna decisión importante que se va a tomar” (p.331). Esto se da en los trabajadores que llegan alcanzar sus índices de productividad.

Indicadores

1. Reconocimiento

Gary (2011) define que “el reconocimiento a los trabajadores incluyen solo dos lengua del aprecio: palabras de afirmación y regalos, en esas presentaciones el directivo da un discurso enfatizando lo que logró el trabajador y su importancia para la empresa” (p.18).

2. Almuerzos Grupales

Chang, (1994) menciona que “en los almuerzo grupales participan los trabajadores que lograron cumplir con las expectativas laborales, de esa manera a los más eficientes se les recompensa con los almuerzos en equipo donde van a ir incrementando su compromiso con la organización” (p.85).

3. Vales de Compra

Carvajal, García, Ormeño y Valverde (2014) opinan que “el Vale de compra también conocido como tique de devolución. Se trata de un documento emitido por alguna organización de forma voluntaria. El trabajador puede hacer su canje por productos o servicios de acuerdo al periodo de validez” (p.10).

Tabla N° 01: Operacionalización de variables

La presente tabla N° 01 muestra la operacionalización de las variables que se desarrollará en la presente investigación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
PRODUCTIVIDAD	Prokopenko (2003) señala que "la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. La productividad cuenta con factores internos tales como: organización y sistemas de trabajo, métodos de trabajo y estilos de dirección.	Se elaborará un cuestionario con 9 ítems para medir las siguientes dimensiones: Organización y sistemas de trabajo, métodos de trabajo y estilos de dirección.	ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS DE TRABAJO	INNOVACIÓN	1, 2	ORDINAL		
				CAPACITACIÓN	3			
				HABILIDADES	4			
			MÉTODOS DE TRABAJO	DE FORMA MANUAL	5			
				DE FORMA ELECTRÓNICO	6			
				ESTILOS DE DIRECCIÓN	AUTOCRÁTICO		7	
							DEMOCRÁTICO	8
							PATERNALISTA	9
			COMPENSACIÓN LABORAL	Bohlander, Snell y Sherman (2001) mencionan que la compensación laboral "Es una consideración importante en la administración de recursos humanos porque les brinda una recompensa tangible por sus servicios, así como una fuente de reconocimiento y un modo de vida. La compensación incluye todas las formas de retribución y recompensa que reciben los empleados por desempeñar sus puestos, tales como compensación directa, indirecta y no monetaria".	Se elaborará un cuestionario con 9 ítems para medir las siguientes dimensiones: Compensación directa, indirecta y no monetario.		COMPENSACIÓN DIRECTA	REMUNERACIÓN
COMISIÓN	11							
CTS	12							
COMPENSACIÓN INDIRECTA	VACACIONES	13						
	FERIADOS	14						
COMPENSACIÓN NO MONETARIO	ASIGNACIÓN FAMILIAR	15						
	RECONOCIMIENTO	16						
	ALMUERZOS GRUPALES	17						
	VALES DE COMPRA	18						

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

La Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” cuenta con diferentes áreas administrativas, en cada área se encuentra un equipo de trabajadores desempeñando sus funciones asignadas.

Así mismo la presente investigación en la Universidad Nacional de Educación cuenta con un tamaño poblacional de 400 trabajadores.

Fuentelsaz, Icart, y Pulpón, (2006) menciona que la población “Es el conjunto de individuos que tienen ciertas características que son las que se desea estudiar. Cuando se conoce el número de individuos que la componen, se habla de población finita y cuando no se conoce, se habla de población infinita”. (p.55).

Por lo tanto la población, $n = 400$ trabajadores de la Universidad Nacional de Educación.

2.3.2 Muestra

Al saber que la Universidad de Educación tiene una gran cantidad de trabajadores, es necesario efectuar la formulación de la muestra.

Hernández (2014) define que “la muestra es el sub grupo de la población” (p.175). Es decir es el subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características la cual es llamada población.

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizará la cantidad de la población ya mencionada en la siguiente fórmula.

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p(1-p)}$$
$$n = \frac{400 \times 1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{(400 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}$$

$$n = 196$$

Se concluye entonces que se realizará una técnica de estudio a 178 trabajadores de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” acerca de la productividad obtenida y la relación de la compensación laboral que tienen frente a la empresa.

2.3.3 Muestreo

El muestreo que se utilizó para la presente investigación es probabilístico y de tipo aleatorio simple ya que se conoce la población y porque los trabajadores son escogidos al azar, ya que cada integrante de la población tiene la misma probabilidad de ser escogido.

Bernal (2010), menciona que “el muestro aleatorio simple se utiliza cuando en el conjunto de una población, cualquiera de los sujetos tiene la variable o variables objeto de medición” (p.164).

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos es la encuesta la cual se divide en entrevista y cuestionario donde se realizó a una muestra de 23 trabajadores, en la Universidad Nacional del Callao, esto es debido a la prueba piloto que fue realizado antes de proceder la encuesta a la organización indagada, se efectuó dicha cantidad debido a la cantidad de las preguntas más la sumatoria de cinco y que exista cierta viabilidad del caso.

Para Ulloa (2006) de acuerdo a la investigación científica “Recurre a la recolección de datos para responder preguntas de investigación y comprobar hipótesis planteadas inicialmente. Emplea técnicas de medición y conteo para detectar patrones de comportamiento en una población sometida al estudio” (p.205).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado en la presente investigación es el cuestionario, fue elaborado a partir de los indicadores con 18 preguntas. Las preguntas fueron claras, precisas y dinámicas con el objetivo de que los trabajadores respondan con total transparencia, también la escala del cuestionario fue ordinal y la ubicación de las alternativas son las siguientes:

- a) Totalmente en desacuerdo (TD)
- b) En desacuerdo (D)
- c) Indiferente (I)
- d) De acuerdo (DA)
- e) Totalmente de acuerdo (TD)

Gómez (2006) indica que “El cuestionario es uno de los instrumentos de recolección de datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas” (p.125). Asimismo, para la encuesta se utilizó una escala gramática de Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo y Totalmente de acuerdo, en la tabla N° 02 se muestra la estructura de manera detallada.

Tabla N° 02: Puntuación de los ítems en la escala de Likert

Puntuación	Denominación	Inicial
1	Totalmente en desacuerdo	TD
2	En desacuerdo	D
3	Indiferente	I
4	De acuerdo	A
5	Totalmente de acuerdo	TA

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validez

El instrumento de investigación fue evaluado por expertos que a continuación se muestra en la Tabla N° 03 quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojó con el calificativo de aplicable.

Tabla N° 03: Validación de expertos

N°.	Grado	Experto	Calificación Instrumento
Experto 1	Magister	Mairena Fox, Petronila Liliana	Si Cumple
Experto 2	Magister	Rosales Domínguez, Edith Geobana	Si Cumple
Experto 3	Doctor	Costilla Castillo Pedro	Si Cumple

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad hace mención a la certeza de los resultados, donde se busca que el resultado del cuestionario concuerde con los resultados del mismo cuestionario en otra ocasión. Si esto concuerda se puede decir que hay un alto grado de confiabilidad. Para la presente investigación se utilizó la medición del alfa de cronbach con el fin de medir el grado de de veracidad.

Festinger (s/f) señala que, “La confiabilidad de los datos de una encuesta puede medirse de la misma forma que la de cualquier otro tipo de datos de investigación mediante la repetición de la prueba (retest). De esta manera pueden analizarse tanto los puntajes individuales como los de conjunto” (p. 55).

Tabla N° 04: Baremos de confiabilidad

-1 a 0	No es confiable
0 a 0.49	Baja confiabilidad
0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1	Alta confiabilidad
1	Perfecta confiabilidad

Fuente: Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013). Metodología de la investigación científica.

Para llevar a cabo los resultados de confiabilidad del instrumento se llevará a cabo el uso de la prueba piloto aplicada en un escenario distinto pero con las mismas características al perfil de la muestra. En este caso en la Universidad Nacional del Callao. Se presenta en la tabla N° 05. El resumen de procesamientos de datos de la prueba que se llevó a cabo a 23 personas y en la tabla N° 06. Se muestra el resultado del Alfa de Cronbach.

Tabla N° 05: Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 06: Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	18

Fuente: Elaboración propia

El análisis de confiabilidad por medio del alfa de Cronbach dio como resultado un total de 0.957 en total de las 18 preguntas realizadas a los 23 trabajadores de la Universidad Nacional del Callao ya que cumple con un escenario con las mismas particularidades. La prueba piloto realizada en la Universidad Nacional del Callao, da como conclusión que los trabajadores respondieron de manera responsable y demostrando que su fiabilidad es alta y aceptable.

2.5. Métodos de análisis de datos

En el método de análisis de datos se realizó la recolección de las respuestas sobre las encuestas realizada a los 23 trabajadores. Para luego ser llevado a la base de datos de Excel mediante el cual se llevó a cabo una numeración que coincida con las alternativas interpuestas. También se utilizó el programa Spss 20 donde muestran de un modo exacto la confiabilidad del alfa de Cronbach.

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos tomados en cuenta para la investigación se basaron en el consentimiento informado, la confidencialidad y la observación participante.

Los trabajadores estuvieron de acuerdo con brindar información ya que se les solicito su participación para resolver problemas en la organización. Se comunicó a los trabajadores que su participación como informantes para la investigación será anónima brindando seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación, asegurando así la veracidad en sus respuestas

III. RESULTADOS

3.1 Estadísticos Descriptivos – Tabla de Frecuencia

Tabla N° 07: Organización y Sistemas de Trabajo (Dimensión 01)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	12	6,7	6,7	6,7
	Indiferente	47	26,4	26,4	33,1
	De acuerdo	28	15,7	15,7	48,9
	Totalmente de acuerdo	91	51,1	51,1	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 20

Interpretación: En la primera dimensión, se aprecia que el 6,7% de los trabajadores se muestra en desacuerdo con el manejo de la actualización de los sistemas operativos, así como los cambios efectuados en los procesos de software informáticos. Un 26,4% se encuentra en una posición neutral un 51,1% opina que la empresa si se preocupa en mantener actualizados sus sistemas de trabajo.

Tabla N° 08: Métodos de Trabajo (Dimensión 02)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Desacuerdo	6	3,4	3,4	3,9
Indiferente	57	32,0	32,0	36,0
De acuerdo	96	53,9	53,9	89,9
Totalmente de acuerdo	18	10,1	10,1	100,0
Total	196	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 20

Interpretación: Para la segunda dimensión, se observa que un 0,6% está totalmente en desacuerdo con los métodos de trabajo que proporciona la empresa tanto de forma manual como electrónico. Sin embargo se puede observar 53,9% de trabajadores se muestran satisfechos con los métodos de trabajo mediante el cual realizan sus actividades.

Tabla N° 09: Estilos de Dirección (Dimensión 03)

		ESTILOS DE DIRECCION			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	7	3,9	3,9	3,9
	Indiferente	38	21,3	21,3	25,3
	De acuerdo	36	20,2	20,2	45,5
	Totalmente de acuerdo	97	54,5	54,5	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 20

Interpretación: El 3,9% de los trabajadores sienten que no son escuchados por sus superiores y a la vez se sienten disconformes con el estilo de liderazgo de cada uno de ellos. Sin Embargo el 54.5% si está de acuerdo con el manejo de los estilos de liderazgo que aplican sus jefes inmediatos que se da mediante la buena relación de un jefe hacia sus subordinados mediante el seguimiento de los procesos de actividades.

Tabla N° 10: Compensación Directa (Dimensión 04)

		COMPENSACIÓN DIRECTA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	15	8,4	8,4	8,4
	Indiferente	45	25,3	25,3	33,7
	De acuerdo	28	15,7	15,7	49,4
	Totalmente de acuerdo	90	50,6	50,6	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 20

Interpretación: El 8,4% de los trabajadores no está de acuerdo con el salario que reciben por las actividades que realizan y el tiempo de demora en que esperan para ser pagados correspondientemente. Sin embargo un 15,7% opina que está de acuerdo con la compensación que reciben, donde se da de manera efectiva.

Tabla N° 11: Compensación Indirecta (Dimensión 05)

COMPENSACIÓN INDIRECTA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	41	23,0	23,0	23,0
	Indiferente	37	20,8	20,8	43,8
	De acuerdo	10	5,6	5,6	49,4
	Totalmente de acuerdo	90	50,6	50,6	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 20

Interpretación: En la quinta dimensión se puede observar que un 23% está en desacuerdo con los pocos días de vacaciones que se le dan a cada trabajador. Un 50,6% están totalmente de acuerdo con la compensación indirecta que maneja la empresa con el fin de mantenerlos motivados.

Tabla N° 12: Compensación no monetario (Dimensión 06).

COMPENSACIÓN NO MONETARIO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	1,7	1,7	1,7
	Indiferente	15	8,4	8,4	10,1
	De acuerdo	63	35,4	35,4	45,5
	Totalmente de acuerdo	97	54,5	54,5	100,0
	Total	196	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 20

Interpretación: El 54,5% está totalmente de acuerdo en que los logros que realizan son reconocidos por sus superiores, también son recompensados por los vales promocionales que se dan en las fechas celebres. Sin embargo existe un porcentaje 1,7 que no está de acuerdo con el manejo de la compensación no monetario.

3.2 Estadística Inferencial

3.2.1 Prueba de normalidad

A continuación se muestra la tabla de procesamientos de datos que resume la situación de ambas variables.

Tabla N° 13: Resumen de procesamiento de datos

	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Productividad (agrupado)	196	100,0%	0	0,0%	196	100,0%
Compensación laboral (agrupado)	196	100,0%	0	0,0%	196	100,0%

Fuente: SPSS 20

Interpretación: Para realizar la prueba de hipótesis se pasa a comparar si el estadístico es paramétrico o no paramétrico. Es por ello que se debe de realizar la prueba de normalidad donde nos comprobará si la muestra tiene distribución normal.

Siendo determinante en la significancia de la prueba estadística, donde si es menor a la significancia general de 0.05, el planteamiento de la hipótesis se rechaza, teniendo como resultado que la distribución de la muestra no es normal. Mediante la prueba de kolmogorov-Smirnov, se puede observar en la tabla que muestran los resultados correspondientes.

- **Hipótesis de Normalidad:**

H₀: La distribución es normal

H₁: La distribución no es normal

- **Nivel de Significancia:**

α : (0 < α < 1); donde α = 0,05

- **Decisión**

$p > \alpha$: Se acepta H₀

$p < \alpha$: Se rechaza H₀

- **Prueba estabilidad a usar:**

Kolmogorov-S (m > 50) puesto que la muestra estudiada la conformaron 178 elementos.

- **Calculo de la Significación:**

p = Sig.

Tabla N° 14: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
o						
productividad (agrupado)	,319	196	,000	,746	196	,000
Compensación laboral (agrupado)	,324	196	,000	,727	196	,000

Fuente: SPSS 20

Interpretación: Observando la tabla donde mi muestra es de 196 trabajadores de acuerdo a la regla de decisiones escojo al estadístico kolmogorov ya que la cantidad de mi muestra es mayor a 50 siendo una de las principales reglas para trabajar con el estadístico de Kolmogorov. También podemos observar que la normalidad tiene una significancia de 0.000 para ambas variables y comparada con la significancia de 0.05, se puede deducir entonces que la hipótesis nula se rechaza..

En conclusión la distribución de la muestra de las variables no es normal, debido a ello se realiza la estadística no paramétrica (Análisis del Rho de Spearman).

3.2.2. Prueba de Hipótesis

A. Contrastación de Hipótesis, Hipótesis General

H_G: Existe relación de manera significativa entre el nivel de Productividad y la Compensación Laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

H₀: No existe relación de manera significativa entre el nivel de Productividad y la Compensación Laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación de manera significativa entre el nivel de Productividad y la Compensación Laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

- **Nivel de Significancia:**
 $\alpha : (0 < \alpha < 1)$; donde $\alpha = 0,05$
- **Regla de decisión:**
 $p > \alpha$: Se acepta H_0
 $p < \alpha$: Se rechaza H_0
- **Valor Significativo:**
 $p = \text{Sig.}$

Tabla N° 15: Prueba de Hipótesis General

			PRODUCTIVIDA D	COMPENSACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	compensacion Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

Fuente: SPSS 20

Tabla N° 16: Cuadro de Coeficientes de Correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa Moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez, 2009.

Interpretación: La Hipótesis general se plantea de la siguiente manera “Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad y la compensación laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017”. En la presente tabla, se muestra que ambas variables tienen correlación de 0,904 entonces, siendo estas correlaciones positivas; se puede comparar este valor en la tabla de grado de correlación teniendo la denominación de “positiva muy alta”. Así mismo, se observa que la significancia entre las dos variables es menor a 0.05, lo que permite concluir por la regla de decisión, que se rechaza la hipótesis Nula.

Hipótesis Especifica N° 1

H_G: Existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación directa de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

H₀: No existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación directa de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación directa de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

- **Nivel de Significancia:**
 $\alpha : (0 < \alpha < 1)$; donde $\alpha = 0,05$
- **Regla de decisión:**
 $p > \alpha$: Se acepta H₀
 $p < \alpha$: Se rechaza H₀
- **Valor Significativo:**
 $p = \text{Sig.}$

Tabla N° 17: Prueba de Hipótesis – Hipótesis Especifica 1

			productividad (agrupado)	Compensación directa (agrupado)
Rho de Spearman	productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Compensación indirecta (agrupado)	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

Fuente: SPSS 20

Interpretación: La Hipótesis específica 1, se denomina de la siguiente manera “Existe relación de manera significativa entre el nivel el nivel de productividad laboral y la compensación directa en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017”. Como podemos observar en la tabla, nos muestra que las dos variables tienen una correlación de 0,893 esto es considerado como “correlación positiva alta”. A su vez, la significancia que se da entre ambas variables es menor a 00.5, esto nos da a conocer que la hipótesis nula se rechaza.

Hipótesis Específica N° 2

H_G: Existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

H₀: No existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

- **Nivel de Significancia:**

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0,05$

- **Valor Significativo:**

$p = \text{Sig.}$

- **Regla de decisión:**

$p > \alpha$: Se acepta H_0

$p < \alpha$: Se rechaza H_0

Tabla N° 18: Prueba de Hipótesis – Hipótesis Específica N° 2

			productividad (agrupado)	Compensación indirecta (agrupado)
Rho de Spearman	productividad (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Compensación indirecta (agrupado)	Coefficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

Fuente: SPSS 20

Interpretación: El objetivo específico se denomina de la siguiente manera “Determinar la relación que existe entre el nivel el nivel de productividad laboral y la compensación indirecta en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017”. Como podemos observar en la tabla, nos muestra que las dos variables tienen una correlación de 0,886 esto es considerado como “correlación positiva alta”. A su vez, la significancia que se da entre ambas variables es menor a 00.5, esto nos da a conocer que la hipótesis nula se rechaza.

Hipótesis Específica N° 3

H_G: Existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación no monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

H₀: No existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación no monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación no monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

- **Nivel de Significancia:**
 $\alpha : (0 < \alpha < 1)$; donde $\alpha = 0,05$
- **Regla de decisión:**
 $p > \alpha$: Se acepta H_0
 $p < \alpha$: Se rechaza H_0
- **Valor Significativo:**
 $p = \text{Sig.}$

Tabla N° 19: Prueba de Hipótesis – Hipótesis Especifico 3

			productividad (agrupado)	Compensación monetario (agrupado)
Rho de Spearman	productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	196	196
	Compensacionn omonetario (agrupado)	Coeficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	196	196

Fuente: SPSS 20

Interpretación: El objetivo específico 3 se plantea de la siguiente manera “Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad y la compensación no monetaria en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017”. En la presente tabla, se muestra que ambas variables tienen correlación de 0,848 entonces, siendo estas correlaciones positivas; se puede comparar este valor en la tabla de grado de correlación teniendo la denominación de “correlación positiva alta”. Así mismo, se observa que la significancia entre las dos variables es menor a 0.05, lo que permite concluir por la regla de decisión, que se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

4.1 El objetivo general de la presente investigación fue “Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad y la compensación laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017”. De acuerdo a los resultados se ha determinado que existe correlación positiva muy alta ($R=0,904$) entre la productividad y la compensación laboral.

Dichos resultados obtenidos corroboran los planteamientos de García, Posad y Hernández (2012) en la tesis “La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción” cuyo objetivo fue demostrar que al llevar a cabo la motivación, estima y comprensión en el área interna de las empresas se puede generar una excelente productividad llevando a cabo la eficacia de las estrategias motivacionales donde conlleva a un buen sistema de compensación laboral aplicados en la empresa depende de la producción que los colaboradores realizan, para llegar al éxito individual como en equipo, con el manejo de diferentes sistemas de recompensas que aplican las empresas. y se obtuvo como resultado que la productividad de los trabajadores está relacionado con los resultados obtenidos para la organización.

Asimismo el resultado es coherente con la teoría científica de Douglas Mc Gregor, donde Sande (2010) sostiene que un gerente que cree en la teoría “Y” motiva a los empleados con ánimo y se preocupa por el estado emocional de cada uno de ellos, da la posibilidad de enfrentar cada vez mayores desafíos para mejorar su productividad siendo los únicos ganadores en conjunto con la empresa.

También el aporte de Douglas Mc Gregor indica que el modelo de la teoría “Y” trabaja con ambas variables tales como la productividad y compensación laboral donde muestra la relación que hay entre ambas donde es corroborado y respaldado por los resultados que se han obtenidos.

4.2 En el resultado del primer objetivo específico “Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad laboral y la compensación directa de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017. Se determinó como correlación positiva alta ($R=0,893$), haciendo alusión que la compensación directa mejora mediante la productividad, este planteamiento es corroborado por la investigación científica de Maldonado, V. (2008) en su tesis “Sistema de compensaciones y desempeño laboral del personal administrativo en las empresas contratistas del sector petrolero del estado Zulia. Venezuela”, concluyen que en este tipo de empresa se presta mayor importancia a las asignaciones que inciden sobre el desempeño. Mediante el sistema de compensaciones establecidas para el personal administrativo de dicha empresa, haciendo referencia a los incentivos salariales, que cada trabajador obtiene por su trabajo desempeño. Es decir por la productividad que logra alcanzar en un tiempo determinado

Sin embargo, este objetivo tiene una visible diferencia con el autor De Navarro (2012) que en su tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala) concluye que, para dicha empresa, la productividad de sus trabajadores no se mide de acuerdo a la compensación sino mediante, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.

Para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle es beneficioso saber que existe una teoría que muestra que la productividad de los trabajadores no solo se basa en la compensación laboral que puedan percibir sino mediante las relaciones entre compañeros de trabajo y jefe, así como también la antigüedad de los trabajadores, cuanto tiempo llevan trabajando en la organización. Entonces no solo es la remuneración económica lo que hace que el trabajador produzca más, sino el ambiente de trabajado donde mejor se desenvuelva, las relaciones laborales son lo que hacen que cada trabajadores se desempeñe lo mejor que pueda.

4.3 En el resultado del segundo objetivo específico “Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad laboral y la compensación indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017” se determinó como correlación positiva alta ($R=0,886$) haciendo mención que la compensación indirecta es una de las mejores alternativas para obtener un nivel alto de productividad de los trabajadores. Esta proposición se aproxima a la investigación científica de Bedodo y Giglio (2006) en su tesis “Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica”, Santiago, donde sintetiza que las compensaciones deben garantizar que el desempeño de las personas se oriente a lo que la empresa espera, ya que la idea es vincular el desempeño a la estrategia general de la empresa. La productividad de los trabajadores se concibe como el activo más importante que debe administrar la jefatura. Por ello el impacto de la compensación indirecta hace referencia a las vacaciones y feriados que todos los trabajadores merecen como derecho que toda empresa debe ejecutar. Es así donde la productividad y la compensación laboral tienen una relación significativa, ya que ambas variables se corresponden entre sí, una depende de la otra.

La siguiente investigación científica también respalda la información del segundo objetivo específico, ya que Quiroz y Sofía (2013) en su tesis “Análisis del clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la unidad de soluciones de crédito corporativo del Área de gestión de portafolio del banco scotiabank Perú S.A.A sede lima” mencionan que llegaron a la conclusión de que el desempeño de los trabajadores de la unidad de soluciones de crédito corporativo del área de gestión de portafolio del banco Scotiabank Perú S.A.A sede Lima Año 2013, se basa en el interés del clima laboral, siendo un factor clave en organizaciones manejar la asignación familiar, y brindar vacaciones a los trabajadores.

Estas dos investigaciones científicas se relacionan porque ambas coinciden en que todo trabajador debe sentirse bien en su trabajo, la remuneración económica no abarca el 100 % en el nivel de la productividad que puedan llegar, el clima laboral también juega un papel muy importante.

4.4 En el resultado del tercer objetivo específico “Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad laboral y la compensación no monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017” se determinó como correlación positiva alta ($R=0,848$) donde la productividad de los trabajadores depende de una compensación no monetaria, ya que este planteamiento se acerca a la investigación científica de Alvitez, F. y Ramirez M. (2013) en su tesis “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer” 2013 - Trujillo, demostró que existen evidencias significativas que el desempeño laboral está definitivamente influido por acciones de motivación y de los diferentes programas de incentivos como los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos, las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad. Es por ello que solo una remuneración mensual no permitirá el completo desarrollo de los conocimientos y habilidades de cada trabajador, esto llevaría a generar ineficiencia y ocasionaría un deterioro laboral.

Asimismo dicho resultado alcanzado corrobora el planteamiento del tercer objetivo específico mediante la teoría científica de Herzberg, donde Bedodo y Giglio (2006) señalan que La teoría de los dos factores de Herzberg se divide en los factores de higiene y motivacionales. Los factores de higiene son considerados como las condiciones que rodean a las personas cuando producen productos o servicios, abarcan los ambientes de trabajo y el salario económico y emocional.

Dichos estudios muestran que la compensación no monetaria sirve de gran ayuda para la producción de los trabajadores, La universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, cuenta con diferentes sistemas de recompensas. Sin embargo pueden reforzar dichos sistemas. Si lo aplican tendrán diferentes resultados que servirán para cumplir con sus metas.

4.5. La Hipótesis general de la investigación establece que existe relación entre la productividad y la compensación laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017. Al respecto en la Tabla 16 se observa que la Prueba de Rho de Spearman de la variable en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 00.5, es decir es decir “ $0,00 < 0,05$ ”, se aceptó la hipótesis alterna (H1) y rechazó la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto existe relación positiva muy alta ($R=0,904$) entre la productividad y la compensación laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

4.6. La Hipótesis específica N° 1 de la investigación establece que existe relación entre la productividad y la compensación directa de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017. Al respecto. Al respecto en la tabla 18 se observa que la Prueba de Rho de Spearman de la variable en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 00.5, es decir es decir “ $0,00 < 0,05$ ””, se aceptó la hipótesis alterna (H1) y rechazó la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto existe relación positiva alta ($R= 0,893$) entre la productividad y la compensación directa de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

4.7 La Hipótesis específica N° 2 de la investigación establece que existe relación entre la productividad y la compensación indirecta de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017. Al respecto en la tabla 19 se observa que la Prueba de Rho de Spearman de la variable en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 00.5, es decir es decir “ $0,00 < 0,05$ ””, se aceptó la hipótesis alterna (H1) y rechazó la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto existe relación positiva alta ($R= 0,886$) entre la productividad y la compensación indirecta de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

4.8 La Hipótesis específica N° 3 de la investigación establece que existe relación entre la productividad y la compensación no monetaria de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017. Al respecto en la tabla 20 se observa que la Prueba de Rho de Spearman de la variable en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 00.5, es decir es decir “ $0,00 < 0,05$ ””, se aceptó la hipótesis alterna (H1) y rechazó la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto existe relación positiva alta ($R=0,848$) entre la productividad y la compensación indirecta de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017.

4.9 En la tabla 12 se observa que el 54,5% está totalmente de acuerdo en que los logros que realizan son reconocidos por sus superiores, también son recompensados por los vales promocionales que se dan en las fechas celebres. Sin embargo existe un porcentaje 1,7 que no está de acuerdo con el manejo de la compensación no monetario.

V. COCLUSIONES

Con los objetivos planteados y la contrastación de las hipótesis se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primero. - Se determinó que existe relación entre productividad y compensación laboral ya que los resultados estadísticos muestran un $Rho= 0,904$. Se infiere que existe relación positiva muy alta entre la productividad y compensación laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Segundo. - Se comprobó que el primer objetivo específico, denota una relación entre la productividad y compensación directa de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación. Esto se comprueba con un resultado de $Rho= 0,893$

Tercero. - Se verificó que, para el segundo objetivo específico, existe relación entre productividad y la compensación indirecta, con un $Rho= 0,886$ entendiéndose que la compensación indirecta es esencial para mejorar la productividad, de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Cuarto. – Por último, se comprobó que, en el tercer objetivo, existe una relación positiva alta de $0,848$ de manera que la compensación no monetaria cumple un rol importante en los niveles de productividad de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. - Retroalimentar los programas de incentivos económicos y no económicos según la productividad de los trabajadores de acuerdo a los resultados obtenidos en cada proceso de sus funciones, manteniendo el potencial de cada competencia de los trabajadores.

Segundo. - Mejorar la Organización en las áreas de contabilidad y pagaduría donde se manejan los sistemas operativos respecto a la base de datos de los pagos para que realicen sin ningún inconveniente sus actividades. A su vez implementar nuevas computadores que permitan hacer el trabajo más cómodo y factible para los trabajadores.

Tercero. – Fortalecer la estimulación que se le asigna a cada trabajador mediante la compensación indirecta ya que es el motor que impulsa el logro de metas tanto institucional como personal debido a que incentiva la búsqueda de resultados, reconocimiento y autorrealización.

Cuarto. - Realizar los reconocimientos de los trabajadores con más frecuencia, buscar hacerle sentir importante donde sus conocimientos son de gran aporte para la empresa, los reconocimientos lo deben de realizar individual como grupal, entre áreas, hacer de cada día de trabajo más dinámico y brindar oportunidades de desarrollo, permitiendo que el trabajador se desarrolle integralmente a través de la retroalimentación permanente y el reconocimiento de sus logros

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, J. (2010) *Organización de trabajo. Modelos* Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=qaHxddFXDvoC&pg=PA114&dq=organizaciones+y+sistemas+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4gP_zOvUAhWI5SYKHVnfCd4Q6AEIQjAF#v=onepage&q=organizaciones%20y%20sistemas%20de%20trabajo&f=false

Álvarez, T. (2006) *Manual para elaborar manuales de políticas y procedimientos*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=YnhdFdUDnVIC&pg=PA35&dq=metodos+de+trabajo+manual&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiJj5_e8-vUAhVFYyYKHWfIC8cQ6AEILzAD#v=onepage&q=metodos%20de%20trabajo%20manual&f=false

Apple anuncia recompensas económicas para quien encuentre fallos de seguridad (2016). Recuperado de <https://www.whatsnew.com/2016/08/05/apple-anuncia-recompensas-economicas-para-quien-encuentre-fallos-de-seguridad/>

Bedodo, V. y Giglio, C. (2006) en su tesis *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bedodo_v/sources/bedodo_v.pdf

Berumen, A.(2008) *Cambios tecnológicos e innovación en la empresa*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=hBzAXUliI8EC&printsec=frontcover&dq=innovaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiEyJmh1uvUAhVKJCYKHWqADjcQ6AEIPTAF#v=onepage&q=innovaci%C3%B3n&f=false>

Caldera (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesoría*. Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S%26A%20Servicios%20y%20Asesor%C3%ADas%20S.A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Casado, L. (2001) *Organizaciones y sistemas humanos: una nueva gestión empresarial*. Recuperado de
https://books.google.com.pe/books?id=I0l3RBpISngC&printsec=frontcover&dq=organizaciones+y+sistemas+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4gP_zOvUAhWl5SYKHVnfCd4Q6AEIMTAC#v=onepage&q=organizaciones%20y%20sis temas%20de%20trabajo&f=false
- Callejo, J Gutierrez, B y Viedma, A (s/f) *Introducción a las técnicas de investigación social*. Recuperado de
https://books.google.com.pe/books?id=3HGUDAAAQBAJ&pg=PA159&dq=muestreo+no+probabilistico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjv7c6Bi_TUAhVByT4KHWV3DfgQ6AEIMzAD#v=onepage&q=muestreo%20no%20probabilistico&f=false
- Centro de investigaciones educativas (s/f). *Teoria de Herzberf*
 Recuperado de
https://books.google.com.pe/books?id=Z_ToETrIl4C&pg=PA11&dq=teoria+de+herzberg&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjmnOWXpOzUAhWFKyYKHVvkKBAkQ6AEIKTAB#v=onepage&q=teoria%20de%20herzberg&f=false
- Gómez, M. (2006) *Instrumento de recolección*. Recuperado de
 Guarniz. B. y Soledad, M. (2012). *Relación entre la remuneración y la productividad de los Trabajadores de la Empresa Servicios Generales E.I.R.L.* Recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FELIX_COMP E NSACION_INCENTIVOS.pdf
- Lacalle, G. (s/f) *Vacaciones laborales* Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=66xcDAAAQBAJ&pg=PA118&dq=VACACIONES+LABORALES&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-7LvDyOzUAhWEQSYKHWhVDC0Q6AEIMTAC#v=onepage&q=VACACIONES%20LABORALES&f=false>

- La Editorial Vértice (2008) *Habilidades directivas*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=t9d8q4N6mKsC&pg=PA1&dq=estilos+direcci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjO1_KDguzUAhXE5yYKHWneBhYQ6AEISjAH#v=onepage&q=estilos%20de%20direcci%C3%B3n&f=false
- Palomino, T (2010) *Liderazgo y motivaciones de trabajo en equipo*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=_9g_Zlehq0QC&pg=PA91&dq=teoria+de+maslow&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiTq6kmuzUAhUBZSYKHZBECC0Q6AEISTAG#v=onepage&q=teoria%20de%20maslow&f=false
- Siliceo, A. (2005) *Capacitación y desarrollo del personal*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSuIMUC&pg=PA95&dq=capacitaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi3w7Kn2OvUAhWD4SYKHW96CIQQ6AEIJjAB#v=onepage&q=capacitaci%C3%B3n&f=false>
- Urquijo, G. y Bonilla, G. (2008) *La remuneración del trabajo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=m7ZKTMMtYZ8C&pg=PA25&dq=Remuneraci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjYp7e4vezUAhVMMSYKHd7DAIsQ6AEIPTAG#v=onepage&q=Remuneraci%C3%B3n&f=false>
- Ulloa, A. (2006) *Técnica de recolección de datos*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=CxqsZ2zxhAC&pg=PA205&dq=investigacion+cientifica+de+tecnicas+de+instrumento+de+recolección+de+datos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjE0OKJxO7UAhVHGT4KHb_EACKQ6AEIPTAE#v=onepage&q=investigacion%20cientifica%20de%20tecnicas%20de%20instrumento%20de%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos&f=false
- Valentín, R (s/f) *Los feriados laborales*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=xV8XrUUvoQwC&pg=PA68&dq=feriados+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjH3O_AxezUAhXISiYKHZrNDhsQ6AEILzAD#v=onepage&q=feriados%20laborales&f=false
- Villalobos, R. (2015) *Mejoramiento del nivel de producción de las máquinas empaquetadoras en la empresa Mavencia C.A., Barquisimeto, Estado Lara*. Recuperado de: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t36851.pdf>

ANEXOS

A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PRODUCTIVIDAD Y SU RELACIÓN CON LA COMPENSACIÓN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN “ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE”, LURIGANCHO, 2017						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ENFOQUE	POBLACION Y MUESTRA
GENERAL: ¿Qué relación existe entre el nivel de productividad y la compensación laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre el nivel de Productividad y la Compensación Laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017.	GENERAL: Existe relación de manera significativa entre el nivel de Productividad y la Compensación laboral de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017.	VARIABLE 1: Productividad	ORGANIZACIONES Y SISTEMAS DE TRABAJO	Cuantitativo	Trabajadores, de la universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
		MÉTODOS DE TRABAJO		TIPO		
				ESTILOS DE DIRECCIÓN	Aplicada	
ESPECIFICOS: a) ¿Qué relación existe entre el nivel de productividad y la Compensación Directa de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017? b) ¿Qué relación existe entre el nivel de productividad y la Compensación Indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017? c) ¿Qué relación existe entre el nivel de productividad y la Compensación No Monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017.	ESPECIFICOS a) Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad y la Compensación Directa de los trabajadores en en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho,2017. b) Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad laboral y la Compensación Indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho,2017. c) Determinar la relación que existe entre el nivel de productividad y la Compensación No Monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho,2017.	ESPECIFICOS: a) Existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación directa de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017. b) Existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación indirecta de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017. c) Existe relación de manera significativa entre el nivel de productividad y la compensación no monetaria de los trabajadores en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017.	VARIABLE 2: Compensación laboral	DIRECTA	DISEÑO	TÉCNICAS
		INDIRECTA		No experimental y de corte transversal	Encuesta con escala tipo Likert	
		NO MONETARIA		NIVEL	INSTRUMENTOS	
				Descriptivo - Correlacional		Cuestionario de 18 ítems

B. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

PRODUCTIVIDAD Y SU RELACIÓN CON LA COMPENSACIÓN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN “ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE, LURIGANCHO, 2017

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre Productividad y la Compensación laboral en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lurigancho, 2017.

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

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
		TD	D	I	A	TA
1	Considera que la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle (UNE) actualiza sus sistemas operativos para agilizar los procesos de trabajo propios de la organización.					
2	El personal que labora en UNE es permiable a los cambios efectuados en los procesos de software informáticos.					
3	La UNE se preocupa de mantener capacitado a sus colaboradores en todos los procesos operativos de las diferentes áreas.					
4	La UNE tiene programado charlas laborales para generar habilidades del proceso administrativo legal en sus colaboradores.					
5	Las resoluciones elaborados en las diferentes áreas de la UNE requiere la redacción manual para los archivos físicos de la oficina.					
6	La UNE tiene la cantidad necesaria de computadoras para la realización de trabajo solicitado a sus trabajadores.					
7	Considero que mi jefe inmediato se impone en todas las actividades desarrollas por sus colaboradores.					
8	Las opiniones de los colaboradores de las diferentes áreas de la UNE son escuchadas para optimizar procesos en la elaboración de la información de los oficios y resoluciones.					
9	Cuando se me encomienda la presentación de una actividad laboral, mi jefe inmediato le da seguimiento a todo el proceso de inicio a fin de la ejecución.					
10	En la UNE, los colaboradores se encuentran ampliamente satisfechos con el salario recibido.					
11	Cuando sobrepaso las metas propuestas por mi jefe inmediato hacen meritorio a que reciba un plus por mi trabajo desempeñado.					
12	Dentro del contrato laboral la organización cubre mis compensaciones de tiempo de servicio.					
13	La UNE contempla las vacaciones como lo establece la ley.					
14	La UNE cumple con el establecimiento de feriados como lo manda la ley.					
15	Se encuentra satisfecho en la organización porque ayuda a que tenga un plus por asignación familiar.					
16	Los colaboradores de las áreas de la UNE se encuentran satisfechos laboralmente porque los logros alcanzados son reconocidos.					
17	La organización celebra actividades en conjunto.					
18	La UNE beneficia a los trabajadores con vales promocionales de acuerdo a fechas celebres.					

C: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE OBTENCIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS									
Título de la investigación: Productividad y su Relación con la Compensación Laboral en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y valle", Lurigancho, 2017.									
Apellidos y nombres del investigador: Oré Perez, Heidy									
Apellidos y nombres del experto: <u>MAYRENA FOX, PETRONILA LILIANA</u>									
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO				
			ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	ORGANIZACIÓN Y SIESTEMAS DE TRABAJO	INNOVACIÓN	Considera que la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle (UNE) actualiza sus sistemas operativos para agilizar los procesos de trabajo propios de la organización.		TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)	<input checked="" type="checkbox"/>			
			El personal que labora en UNE es permiable a los cambios efectuados en los procesos de software informáticos.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		CAPACITACIÓN	La UNE se preocupa de mantener capacitado a sus colaboradores en todo los procesos operativos de las diferentes áreas.			<input checked="" type="checkbox"/>			
			La UNE tiene programado charlas laborales para generar habilidades del proceso administrativo legal en sus colaboradores.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	MÉTODOS DE TRABAJO	MANUAL	Las resoluciones elaborados en las diferentes áreas de la UNE requiere la redacción manual para los archivos físicos de la oficina.			<input checked="" type="checkbox"/>			
			La UNE tiene la cantidad necesaria de computadoras para la realización de trabajo solicitado a sus trabajadores.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	ESTILOS DE DIRECCIÓN	AUTOCRÁTICO	Considero que mi jefe inmediato se impone en todas las actividades desarrolla por sus colaboradores.			<input checked="" type="checkbox"/>			
			Las opiniones de los colaboradores de las diferentes áreas de la UNE son escuchadas para optimizar procesos en la elaboración de la información de los oficios y resoluciones.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		DEMOCRÁTICO	Cuando se me encomienda la presentación de una actividad laboral, mi jefe inmediato le da seguimiento a todo el proceso de inicio a termino de ejecución.			<input checked="" type="checkbox"/>			
						<input checked="" type="checkbox"/>			
COMPENSACIÓN LABORAL	DIRECTA	REMUNERACIÓN	En la UNE, los colaboradores se encuentran ampliamente satisfechos con el salario recibido.		DE ACUERDO (A)	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMISIÓN	Cuando sobrepaso las metas propuestas por mi jefe inmediato hacen meritorio a que reciba un plus por mi trabajo desempeñado.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		CTS	Dentro del contrato laboral la organización cubre mis compensaciones de tiempo de servicio.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	INDIRECTA	VACACIONES	La UNE contempla las vacaciones como lo establece la ley.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		FERIADOS	La UNE cumple con el establecimiento de feriados como lo manda la ley.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		ASIGNACIÓN FAMILIAR	Se encuentra satisfecho en la organización porque ayuda a que tenga un plus por asignación familiar.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	NO MONETARIA	RECONOCIMIENTO	Los colaboradores de la UNE se encuentran satisfechos laboralmente porque los logros alcanzados son reconocidos.			TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		ALMUERZOS GRUPALES	La organización celebra actividades en conjunto				<input checked="" type="checkbox"/>		
		VALES DE COMPRA	LA UNE beneficia a los trabajadores con vales promocionales de acuerdo a fechas celebres				<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>					
Firma del experto				Fecha		23/06/17			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Productividad y su Relación con la Compensación Laboral en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y valle", Lurigancho, 2017.									
Apellidos y nombres del investigador: Oré Perez, Heidy									
Apellidos y nombres del experto: Mg. Edith Geobana Rosales Domínguez									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA		ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS DE TRABAJO	INNOVACIÓN	Considera que la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle (UNE) actualiza sus sistemas operativos para agilizar los procesos de trabajo propios de la organización.		TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)	<input checked="" type="checkbox"/>			
			El personal que labora en UNE es permiable a los cambios efectuados en los procesos de software informáticos.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		CAPACITACIÓN	La UNE se preocupa de mantener capacitado a sus colaboradores en todo los procesos operativos de las diferentes áreas.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		HABILIDADES	La UNE tiene programado charlas laborales para generar habilidades del proceso administrativo legal en sus colaboradores.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	MÉTODOS DE TRABAJO	MANUAL	Las resoluciones elaborados en las diferentes áreas de la UNE requiere la redacción manual para los archivos físicos de la oficina.			EN DESACUERDO (D)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		ELECTRÓNICO	La UNE tiene la cantidad necesaria de computadoras para la realización de trabajo solicitado a sus trabajadores.				<input checked="" type="checkbox"/>		
	ESTILOS DE DIRECCIÓN	AUTOCRÁTICO	Considero que mi jefe inmediato se impone en todas las actividades desarrolla por sus colaboradores.			INDIFERENTE (I)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		DEMOCRÁTICO	Las opiniones de los colaboradores de las diferentes áreas de la UNE son escuchadas para optimizar procesos en la elaboración de la información de los oficios y resoluciones.				<input checked="" type="checkbox"/>		
		PATERNALISTA	Cuando se me encomienda la presentación de una actividad laboral, mi jefe inmediato le da seguimiento a todo el proceso de inicio a termino de ejecución.				<input checked="" type="checkbox"/>		
COMPENSACIÓN LABORAL	DIRECTA	REMUNERACIÓN	En la UNE, los colaboradores se encuentran ampliamente satisfechos con el salario recibido.		DE ACUERDO (A)	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMISIÓN	Cuando sobrepaso las metas propuestas por mi jefe inmediato hacen meritorio a que reciba un plus por mi trabajo desempeñado.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		CTS	Dentro del contrato laboral la organización cubre mis compensaciones de tiempo de servicio.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	INDIRECTA	VACACIONES	La UNE contempla las vacaciones como lo establece la ley.		TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)	<input checked="" type="checkbox"/>			
		FERIADOS	La UNE cumple con el establecimiento de feriados como lo manda la ley.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		ASIGNACIÓN FAMILIAR	Se encuentra satisfecho en la organización porque ayuda a que tenga un plus por asignación familiar.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	NO MONETARIA	RECONOCIMIENTO	Los colaboradores de la UNE se encuentran satisfechos laboralmente porque los logros alcanzados son reconocidos.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		ALMUERZOS GRUPALES	La organización celebra actividades en conjunto			<input checked="" type="checkbox"/>			
VALES DE COMPRA		LA UNE beneficia a los trabajadores con vales promocionales de acuerdo a fechas célebres.		<input checked="" type="checkbox"/>					
Firma del experto		Fecha							
		13/06/17							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Productividad y su Relación con la Compensación Laboral en la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y valle", Lurigancho , 2017.

Apellidos y nombres del investigador: Oré Perez, Heidi

Apellidos y nombres del experto: DR. COSTILLA CASTILLO PEDRO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
			ITEM /PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS DE TRABAJO	INNOVACIÓN	Considera que la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle (UNE) actualiza sus sistemas operativos para agilizar los procesos de trabajo propios de la organización.		TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)	<input checked="" type="checkbox"/>			
			El personal que labora en UNE es permiable a los cambios efectuados en los procesos de software informáticos.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		CAPACITACIÓN	La UNE se preocupa de mantener capacitado a sus colaboradores en todo los procesos operativos de las áreas.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	HABILIDADES	La UNE tiene programado charlas laborales para generar habilidades del proceso administrativo legal en sus colaboradores.		<input checked="" type="checkbox"/>					
	MÉTODOS DE TRABAJO	MANUAL	Las resoluciones elaborados en las diferentes áreas de la UNE requiere la redacción manual para los archivos fisicos de la oficina.			EN DESACUERDO (D)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		ELECTRÓNICO	La UNE tiene la cantidad necesaria de computadoras para la realización de trabajo solicitado a sus trabajadores.				<input checked="" type="checkbox"/>		
	ESTILOS DE DIRECCIÓN	AUTOCRÁTICO	Considero que mi jefe inmediato se impone en todas las actividades desarrollas por sus colaboradores.			INDIFERENTE (I)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		DEMOCRÁTICO	Las opiniones de los colaboradores de las diferentes áreas de la UNE son escuchadas para optimizar procesos en la elaboración de la información de los oficios y resoluciones.				<input checked="" type="checkbox"/>		
		PATERNALISTA	Cuando se me encomienda la presentación de una actividad laboral, mi jefe inmediato le da seguimiento a todo el proceso de inicio a termino de ejecución.				<input checked="" type="checkbox"/>		
COMPENSACIÓN LABORAL	DIRECTA	REMUNERACIÓN	En la UNE, los colaboradores se encuentran ampliamente satisfechos con el salario recibido.		DE ACUERDO (A)	<input checked="" type="checkbox"/>			
		COMISIÓN	Cuando sobrepaso las metas propuestas por mi jefe inmediato hacen meritorio a que reciba un plus por mi trabajo desempeñado.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		CTS	Dentro del contrato laboral la organización cubre mis compensaciones de tiempo de servicio.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	INDIRECTA	VACACIONES	La UNE contempla las vacaciones como lo establece la ley.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		FERIADOS	La UNE cumple con el establecimiento de feriadados como lo manda la ley.			<input checked="" type="checkbox"/>			
		ASIGNACIÓN FAMILIAR	Se encuentra satisfecho en la organización porque ayuda a que tenga un plus por asignación familiar.			<input checked="" type="checkbox"/>			
	NO MONETARIA	RECONOCIMIENTO	Los colaboradores de la UNE se encuentran satisfechos laboralmente porque los logros alcanzados son reconocidos.			TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)	<input checked="" type="checkbox"/>		
		ALMUERZOS GRUPALES	La organización celebra actividades en conjunto				<input checked="" type="checkbox"/>		
VALES DE COMPRA		La UNE beneficia a los trabajadores con vales promocionales de acuerdo a fechas celebres.		<input checked="" type="checkbox"/>					
Firma del experto		Fecha							
		23/06/17							

Vota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

D. TURNITIN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PRODUCTIVIDAD Y SU RELACION CON LA COMPENSACION LABORAL EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION ENRIQUE GUZMAN Y VALLE,
LURIGANCHO, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION

AUTORA

ORÉ PEREZ, HEIDY MEDALY

ASESORA

DR. NÉRIDA REY CORDOVA DE VELÁZQUEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2017



Resumen de coincidencias X

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

25	1	Entregado a Universida...	1 % >
		<small>Trabajo del estudiante</small>	
	2	www.tesis.uchile.cl	1 % >
		<small>Fuente de internet</small>	
	3	repositorio.autonoma.e...	1 % >
		<small>Fuente de internet</small>	
	4	Entregado a Universida...	1 % >
		<small>Trabajo del estudiante</small>	
	5	tesis.usat.edu.pe	1 % >
		<small>Fuente de internet</small>	
	6	repositorio.unajma.edu...	1 % >
		<small>Fuente de internet</small>	
	7	tesis.pucp.edu.pe	1 % >
		<small>Fuente de internet</small>	

E. RECIBO DIGITAL DEL TURNITIN



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Heidy Medaly Oré Perez**
Título del ejercicio: **JUEVES-,MERCOCES-DPI**
Título de la entrega: **Productividad y su Relación con la ...**
Nombre del archivo: **TESIS-UNC-ANTEPENULTIMO.docx**
Tamaño del archivo: **1.2M**
Total páginas: **73**
Total de palabras: **15,278**
Total de caracteres: **92,924**
Fecha de entrega: **22-nov-2017 07:18a.m (UTC-0500)**
Identificador de la entrega: **883872820**



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADEMICOS DE LA UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Nérida Gladys Rey Córdova de Velázquez, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Lima- Norte, revisor(a) de la tesis titulada

"Productividad y su relación con la Compensación laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle, Lurigancho, 2017", de la estudiante Heidy Medaly Ore Perez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.



Lima, 14 de diciembre del 2017


.....
Firma

Dra. Nérida Gladys Rey Córdova de Velázquez

DNI: 10197125

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
La Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Heidy Medaly Ore Perez

INFORME TÍTULADO:

**PRODUCTIVIDAD Y SU RELACIÓN CON LA COMPENSACIÓN LABORAL
EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y
VALLE, LURIGANCHO, 2017**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: **14/12/2017**

NOTA O MENCIÓN: **17**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN