



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estructura remunerativa y la rotación del personal de la Empresa Digetel Corporativo en
el área de Conexiones – Trujillo 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Alberca Riveros, Saida Ruth (ORCID: 0000-0002-2598-1912)

Tiznado Flores, Brenda Jackelin (ORCID: 0000-0002-2826-2104)

ASESORA:

Mg. Alva Morales, Jenny (ORCID: 0000-0002-2598912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Alberca Riveros, Saida Alberca

A mi madre Amparo Riveros Contreras y a mi hijo Sebastián Osorio Alberca quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Tiznado Flores, Brenda Jackelin.

A mi madre por su amor y sus cuidados brindados en todo momento de alegrías y dificultades por escucharme siempre y brindarme sus consejos.

A mi padre, por apoyarme mis decisiones y confiar siempre en mí, dándome el impulso necesario para continuar con mis metas.

A mis hermanos por los buenos y malos momentos, por motivarme siempre hacer cada día mejor.

A mis papitos, porque siempre me apoyaron y estuvieron en todo momento.

A ti mamita porque sé que desde el cielo siempre me distes muchas bendiciones, un beso hasta el cielo.

A ti Jason por siempre estar presente y nunca dejarme vencer y siempre motivarme hacer mejor persona.

Los amo a todos.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por bendecir nuestras vidas, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, por ser el apoyo y la fortaleza en esos momentos de dificultad y debilidad.

Gracias a nuestros padres, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros maestros de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, por compartir sus conocimientos durante la preparación de nuestra profesión, de manera especial, a nuestra señorita Jenny Alva Morales, quien nos ha guiado con su paciencia y su rectitud como maestra.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Nosotras, Alberca Riveros, Saida Ruth identificado con DNI 74153897 y Tizado Flores Brenda Jackelin identificada con DNI: 70155629, de la Universidad Privada César Vallejo de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, declaramos que este documento ha sido absolutamente elaborado por nosotras que en el no existe plagio.

Así mismo, dejamos decir que las citas de los autores han sido adecuadamente identificadas en la tesis por lo que hemos asumido con muchas responsabilidades las opiniones y fuentes encontradas en los libros e internet.

En el caso de informalidad de esta declaración nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 9 de Diciembre de 2019



Alberca Riveros Saida Ruth

DNI 74153897



Tizado Flores, Brenda Jackelin

DNI: 70155629

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Método.....	14
2.1. Tipo y diseño de la muestra	14
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	18
2.6. Métodos de análisis de datos.....	18
2.7. Aspectos éticos.....	19
III. Resultados.....	20
IV. Discusión	28
V. Conclusiones.....	30
VI. Recomendaciones	31
VII. Propuesta	32
Referencias	37
Anexos	42

Resumen

En esta investigación de la Estructura remunerativa la rotación del personal de la Empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019 con la finalidad de poder determinar el desequilibrio laboral donde genera negatividad en la empresa y luego se vuelve difícil cuando es tedioso reemplazar un trabajo relacionado con todo si es un trabajo pequeño atractivo y con una baja retribución, esto tiene como consecuencia en muchos conflictos. Se aplicó una investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental, la población fue conformada por 18 trabajadores del área de conexiones seleccionando el muestreo por conveniencia es una técnica no probabilística donde los sujetos son escogidos dada la conveniente facilidad y cercanía de los sujetos para el investigador

Las variables son directa e indirecta, evaluación de desempeño y clima organizacional que son la de la variable de estructura remunerativa y la rotación del personal.

Se aplicó la encuesta de escala ordinal y constata de 26 preguntas.

Al final, se determinó que los factores que determinan la estructura de remuneración y la rotación del personal se deben al hecho de que no tienen una estructura de remuneración establecida y no se encuentran los trabajadores motivados.

Palabras Clave: Estructura remunerativa, rotación del personal, insatisfacción laboral.

Abstract

This research is based on the remuneration structure and the turnover of the Digitel Corporate Company in the area of Connections - Trujillo 2019 in order to determine the labor imbalance where it generates negativity in the company and then becomes difficult when it is tedious to replace a job related to everything if it is a small attractive job with a low pay, this results in many conflicts. A descriptive correlational research with non-experimental design was applied, the population was made up of 18 workers in the area of connections selecting the sampling for convenience is a non-probabilistic technique where the subjects are chosen given the convenient ease and proximity of the subjects for the researcher. The research costs four dimensions which are direct and unrelated, performance evaluation and organizational climate that are the variable of remunerative structure and staff turnover. The ordinal scale survey was applied and consists of 26 questions. At the end, it was determined that the factors that determine the remuneration structure and the rotation of the personnel are for the reason that they do not have an established remuneration structure and the motivated workers are not found.

Keywords: remunerative structure, Staff turnover, labor insatification.

I. Introducción

Uno de los problemas que a menudo se encuentran en algunas empresas en el país es el aspecto del desequilibrio laboral donde genera negatividad en la empresa y luego se vuelve difícil cuando es tedioso reemplazar un trabajo relacionado con todo si es un trabajo pequeño atractivo y con una baja retribución, esto tiene como consecuencia en muchos conflictos que se hace una inadecuada selección de personal que deben ocupar este puesto, esto hace que en un momento determinado, el individuo pueda cambiar a una nueva organización, esto puede ser una determinación de la organización. Esto nos comenta que el empleador asignado no es el colaborador ideal para esa posición porque ha encontrado un trabajo al que pueda acceder satisfactoriamente sus expectativas en gran disposición. El avance de una empresa está en sus trabajadores de sus habilidades y conocimientos ; la motivación es un medio para poder tener buenos resultados , excelentes que satisfacen cada individuo ; el personal debe pensar en la maximización de ella, por lo que un reto para cualquier organización es conocer el grado de motivación y satisfacción, son hombres y mujeres asociados a esta organización, que refleja el grado de persistencia del trabajo duro y el valor del pacto del empleado tienen como resultados de trabajo y organización a la que pertenecen.

El volumen de negocios del trabajador ocasiona enormes pagos en las empresas, Perú es un territorio de magnitud sobre negocios con más elevación de América Latina, dijo Correo Othmar Rabitsch, presidente de la junta directiva de la Asociación Peruana de Recursos Humanos (Aperhu). La rotación de empleos en Perú supera el 18%, en comparación del término medio América Latina, que está entre el 5 y el 10%. Para detener este tipo de problema de trabajo, se debe realizar una investigación sobre los problemas laborales causados por este daño de capital intelectual y que se deben considerar y corregir, apoyando cada vez más al empleado en su trabajo, motivándolo, mejorando sus beneficios, brindando la certeza y la permanencia en su obra. Las organizaciones recompensan ciertos comportamientos y no solo otros factores, las personas podrán dirigir mejor su desempeño. Por lo tanto, una buena dedicación conducirá las recompensas a los trabajadores y así sabrán qué deben hacer para ganar más. Por lo tanto, los procesos tradicionales de evaluación de empleos tienden a perder terreno en las empresas para dar paso a una estrategia enfocada en la nueva definición de fuerza laboral, en la cual el pago equitativo de acuerdo con el desempeño es la base de los servicios que el recurso humano dentro de la organización.

Teniendo en cuenta las consecuencias de rotación propuestas por Chiavenato, una de las variables es la retribución, prestaciones y servicios sociales, como la motivación para trabajar y generar a su vez resultados positivos para el trabajador y su empleador. Dentro de las empresas existe rotación de puestos de trabajo de ciertos trabajadores. Los asalariados de una organización expresan una rotación permanente de personas en una empresa debido a la alteración de un período de tiempo determinado. "Entonces, los cambios repentinos en la rotación de empleados en todo el mundo, en un sentido u otro, tienen el efecto de trasladar a los empleados que se trasladan a una ubicación o ubicación diferente con información y capacitación, o, en el peor de los casos, no hacerlo en trabajar solo físicamente, pero también intelectualmente vacío no es inevitable hacer un estudio absoluto para saber que esto es cierto, aunque hay académicos que se han dado cuenta de que la fluctuación del personal en los negocios se está manifestando lentamente en estos días, hay muchas personas que buscan estabilidad y jugar a través de diferentes escenarios con el fin de lograr una posición favorable. Del mismo modo, es el caso de organizaciones que tienen empleos que están siendo utilizados constantemente por otras personas, porque por alguna razón no pueden adaptarse a ellos, lo que facilita la rotación de personal. Una de las desventajas más alarmantes para la división de recursos humanos de las corporaciones es fundamental, el incremento de las aberturas o perjuicio hacia los colaboradores, una posición que hace imprescindible igualar el incremento de número de entradas. Menciona que una persona puede realizar las mismas funciones que las de sus compañeros, pero percibe que una remuneración mínima no es suficiente, siente que no tiene un trato justo, que no hay igualdad salarial. Pagar menos a los empleados por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor es una forma de discriminación en el empleo.

Digetel Corporativo, en el área de conexiones debe promover la igualdad de remuneración entre sus trabajadores, para reducir el absentismo y aumentar la productividad; así como, para mejorar las relaciones laborales. Esta investigación se aplicará en la empresa Digetel Corporativo, creada en 2006, la empresa brinda servicios y soluciones que realizan sus actividades de una manera socialmente responsable, especializada en la comercialización de productos en la que trabajan aproximadamente 18 empleados y en los últimos 5 años, la facturación. El personal ha sido alto, (50% por año). Se aplicará una encuesta al personal que trabaja en esta empresa y sabe en qué medida influye la remuneración al aceptar o permanecer en el trabajo y, como producto de la indagación, se anunciará a los principales

miembros de Digetel Corporativo porque un sistema deficiente de sueldos y salarios agranda la rotación de personal en una organización.

Para llevar a cabo la investigación, fue necesario investigar trabajos desarrollados, libros, artículos científicos, con respecto al tema, se encontraron los siguientes:

Vadillo (2012) en su libro “Administración de Remuneraciones”, es el proceso de administración de personal que, a través del compromiso de una posición de una organización, la importancia, la utilidad, la remuneración, la igualdad, la remuneración es fundamental para los empleados que trabajan para que puedan cubrir sus necesidades básicas, también encuentre un programa de gestión de la remuneración para evitar la desmotivación de los empleados mediante el pago de salarios justos y equitativos, a fin de que puedan mejorar los resultados del personal. Los salarios deben ser comparables con el mercado laboral, el programa no solo debe implementarse, sino que también debe actualizarse. En los años noventa, la administración de las remuneraciones. Cuando se trata de una cuenta con herramientas que lo ayudan a tomar decisiones con respecto al salario de los trabajadores, se trata más de los jefes o empleados, es posible que se convierta en uno de las formas prácticas para lograr un gran acrecentamiento.

Bustos (2013) “Factores que pueden incidir en la rotación del talento Humano operativo en una florícola en la ciudad de Cayambe”. Informa en la investigación que condujo a instituir la justificación de la rotación de los operarios en la empresa la cual se utilizó el modo de entrevista para el personal que ya había dejado la empresa y un grupo de orientación que concluyó el porqué de los antiguos trabajadores renunciaron a sus cargos, fueron por propuestas laborales, problemas personales, mala conexión con sus jefes, voluntarios, insatisfacción con el salario, desacuerdo con el horario en el que trabajaba.

Aguilar (2015) “Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa Saljamex Servicios S.A de C.V”, Indica la variación laboral que genera consecuencias negativas para la empresa y disminuimos la tasa de rotación del personal que debe reflejar los factores, por ejemplo: El trabajador se debe sentir escuchado tomando en cuenta sus opiniones, preocupaciones sobre las medidas tomadas por la empresa en la medida de lo posible en lo que a ellos se refiere.

Cárdenas (2011) en su tesis “Factores que producen la rotación de personal y como

está afecta a la productividad de las empresas que requieren del servicio de la Bolsa Metropolitana de Empleo de Conquito”-Ecuador, La encuesta de rotación del personal es esencial para lograr los objetivos necesarios para lograr que los empleados controlen la finalidad de la organización, para promover bonificaciones recíproco que pueda garantizar la reparación del empleador y empleado.

Pérez (2013) en su tesis “Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo, Relataque los factores que determinan en ausencia del colaborador del distribuidor de productos de Coca-Cola son: Un salario corto, por lo que cree que los trabajadores no están motivados, otro agente por el que insisten en renunciar a la empresa es investigar una nueva carga, ya que el trabajador está cambiando su modo de existencia, por eso toman decisiones de mejores opciones.

Jiménez (2018) en su tesis, INCIDENCIA DEL EMPOWERMENT Y UNA ADECUADA ESTRUCTURA REMUNERATIVA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL HOTEL MARIEST E.I.R.L - TRUJILLO AÑO 2016, Una apropiada estructura de remuneración con la producción de los empleados. Además, con un aumento de la inversión en recursos humanos del 70%, fue posible aumentar la utilidad en un 14,65%, lo que permite decir que con la mayor inversión en recursos humanos. De forma planificada y bien estudiada, consiga un aumento significativo de los beneficios económicos, mientras que debemos evaluar la productividad del personal con la intención de conocer los ingresos individuales además de los mejores trabajadores, buscando que otros estén motivados para hacer su trabajo la mejor manera. Además de implementar políticas y talleres de capacitación, proporciona un entorno laboral conveniente para que los trabajadores se sientan satisfechos, motivados y valorados, ya que esto refuerza su compromiso con su trabajo y organización.

Calvanapon y Ramírez (2016) “Factores de rotación del personal en el Call Center del Banco de Crédito del Perú -Cobtel,Trujillo 2016”, En su tesis, informa sobre el salario puede ser causado por la rotación del personal, ya que el 79% de los encuestados mencionó que la remuneración no es adecuada y no se sienten recompensados . Además, los beneficios sociales originan rotación del personal, aunque los trabajadores no recibieron ninguna utilidad social, aceptaron trabajar con el recibo de pago.

Oyarse (2014) en su tesis Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo S.A. en el período 2009-2013, En los últimos años, Caja Trujillo ha demostrado la capacidad de contratar a sus consultores de alta gerencia que les ofrecen salarios más valiosos. Estos puestos fueron ocupados por nuevos empleados, dentro de los cuales, sin el ejercicio requerido, se falsificó el promedio de las ubicaciones. La empresa, que reduce el consultor con elocuencia, por lo que la realización y el uso se suprimen de esta manera, concluye que existe una igualdad opuesta entre el grado de rotación del personal y el beneficio, es decir, cuando esta aumenta, la utilidad se suprime. Se propone mostrar la fluctuación del personal en el sector de préstamos del fondo municipal. Es decir: La subcontratación del desarrollo de clasificación del personal de crédito. La selección de personas de establecimiento debe ser subcontratada. Aparte de la selección de este tipo de personal en empresas especializadas, esta cuestión se refiere al momento en que los colaboradores del rubro de negocios elegidos por el personal del departamento de personal es una alta rotación. Se ha establecido un bono de persistencia en el trabajo que, entre otras cosas, motiva el salario del personal de la sucursal comercial y se puede corregir otorgando un bono de fin de año a la persona restante. Más de un año en la empresa.

Reyes (2014) en su tesis “Influencia de la rotación de personal en la productividad del área comercial de la empresa Financiera Confianza S.A.A. de la ciudad de Trujillo año 2014”, El autor indica en su tesis que los primordiales componentes que decretan el volumen de negocios de la entidad Financiera Confianza S.A.A son: Desactivado por despido voluntario o por disidencia justa.

Domínguez & Sánchez (2013) en su tesis “Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. Planta Trujillo 2013, Detalles relevantes al impacto demostrativo en el trabajador personal. Textiles de algodón S.A.A. - Planta Trujillo no está satisfecho con el salario, lo que puede aquejar a la producción y el ciclo de trabajo. Además, se puede determinar si los trabajadores están encerrados en las obras donde se ven afectados en su volumen de producción, y se concluye que el salario bien pagado es parte de la motivación del trabajador, incluso si se encuentra en otras áreas de gestión de empleo es excelente.

Julio Larrañaga (2012) La estructura salarial y la determinación del salario a partir de la teoría neoclásica se realiza a través de la teoría de la productividad marginal. Por parte

de la demanda, un factor de trabajo uniforme e inmensamente partible avala a través del programa de optimización de ganancias, igualdad entre remuneraciones reales y productividad marginal. Un trabajo no homogéneo actúa de dos formas: una marcada distinción entre “grupos” de colaboradores, distinguiendo trabajadores “calificados” tanto como “no calificados”, en una primera orientación sintetizada, y las diferencias interpersonales en un grupo, que al comienzo en la definición del mismo nivel de cualificación. Primero tenemos la distinción entre clase de colaboradores, de acuerdo a su nivel de preparación, ya era elemento de tratamiento teórico, por lado de los clásicos y de Marx. La resolución llega de estimar las labores especializadas como una labor sencilla intensificado (en horas laborales), lo que posibilitó, la asignación mayores horas teóricas sobre la misma cantidad de trabajo especializado, la transformación de todo el trabajo a un solo estrato.

Otras resoluciones, con base empírica, a la diferencia de trabajo, se han construido en estratos mediante capas de trabajo, dando a cada uno cierto tipo de pago. La clasificación daría inicio de acuerdo a las dificultades existentes para alcanzar una requerida calificación. La hipótesis neoclásica del término de la remuneración constituye presunción de la demanda. De hecho, unos cambios adicionales en la parte de algunos cambios adicionales en la parte de la recepción que terminan la teoría son compatibles con el fundamento de la productividad marginal: las remuneraciones pueden decidirse mediante una negociación común (o por experiencia, u otro elemento explicativo) que logra un costo (salario) dado. En este caso, la petición de empleo, determinada por la productividad marginal, instaaura la porción de trabajo empleado. Algunos de los fenómenos percibidos en el negocio laboral se han adaptado, por tanto, con tijas de sillín o con menor éxito a los fundamentos tradicionales de los parámetros salariales. Sin embargo, existen otros fenómenos que discuten la ratificación de la teoría neoclásica. En particular, la presencia de altos costos no es compatible con la productividad marginal. Observemos esto con más detalle.

Miguel Robledano (2013) Teoría de la Remunerativa nos informa que la administración de la compensación comercial, el proceso de planificación de los factores incluidos en el sistema salarial, coordinar, controlarlos aplicarlos y finalmente evaluarlos a nivel organizacional y sus colaboradores. Además, el sistema de salarios se ve como el grupo de políticas, técnicas y objetivos de compensación, financieramente hablando, beneficios

tangibles o que se concede a los colaboradores como parte de dicha compensación laboral entre las distintas labores dentro de la organización.

Manuel Monilla (2012) El salario, teorías económicas, normatividad y administración Nos dice que a medida que el salario avanza, forma parte de uno de los problemas más complicados de la estructura sindical y económica de los pueblos. Estos desequilibrios pueden llegar a provocar desorden (huelgas, aumentos, revoluciones, etc.) más de dos tercios de la población mundial para su preexistencia dependen de los ingresos que les proporciona su trabajo. El estudio salarial tanto a nivel bancario (legal) es algo que afecta a todos, pues a futuro seremos empleados o empleadores y debemos tomar consciencia de todo lo que genera a este respecto.

Como futuros administradores, es más probable que estar al mando de algunos colaboradores o equipo de trabajo, para ello se debe tener en cuenta los conceptos básicos con respecto a problemas salariales, con este trabajo se logró conocer dichos temas de manera que se podrán aplicar en el futuro.

Artículos: Teoría del valor –Trabajo Adam Smith Consideró que el trabajo era la virtud de una medida exacta para cuantificar la cantidad. El valor de la proporción de trabajo que alguien puede tomar a cambio de su mercancía que el trabajo no presenta cambios, a diferencia del valor del producto que puede variar. Esta hipótesis tenía algunos problemas: el primero era que en los negocios resulta casi imposible saber cuánto trabajo posee una mercancía. El segundo que, si el trabajo es el origen del número de bienes, si el valor mejorase, el colaborador debería ser quien parece presbítero cosa que no sucedió. Para la aclaración de los conceptos ingresos y ganancias, se creó una segunda propuesta llamada. El valor del trabajo. Como descubrió Adam Smith, Que explica el valor de la mercancía posee variaciones mientras que el trabajo no lo hace, pues el deterioro del trabajo de la energía, el aumento de la depreciación exige mayor poder.

La teoría del valor-trabajo de Marx

La teoría del valor-trabajo de Karl Marx es diferente del clásico. Su definición se encuentra en su obra *Capital*, y sería parte de la base fundamental para entender el modo de producción capitalista. Para Marx, la teoría del valor laboral es seguro y social, no históricamente estable. Solo se aplicaría a las economías mercantiles: la economía capitalista es un tipo comercial, así mismo que también se aplica a ella. Para Marx, el trabajo no es "valor" por naturaleza, es lo que produce valor exclusivamente debido a la organización social en la que se utiliza. Una característica propia del trabajo es producir, crear, transformar, pero el hecho de que el valor de los bienes se mida por el tiempo dedicado a ellos se debe a la estructura social y las relaciones sociales de producción del capitalismo.

Estructura Remunerativa.

Es la columna vertebral de un buen método de dirección de remuneraciones, representa la proporción y decreto de los distintos niveles de salarios que un sistema establece con el término de compensar sus trabajadores. (Chiavenato 2011) comenta que es un "Conjunto de normas y procedimientos que pretenden instaurar o conservar estructuras de salarios justas y equitativas en la organización".

Kurt Lewin (2015), menciona que el sueldo es la asignación recibida por un miembro como asignación por su servicio. De este modo el empleado puede beneficiarse de su contribución en período y esmero a la entidad que lo contrata y ver traducida esa contribución en términos monetarios. el pago es la utilidad que percibe cada miembro, establecen medidas sociales para afirmar que se ofrece una cuantía mínima para existir, que se conoce como sueldo detallado, entendido como la contra-prestación más estrecha que un trabajador puede recibir por su trabajo con una jornada completa. Del mismo modo se puede conversar de salarios máximos, que funcionan como topes legales a los cuales deben ajustarse las retribuciones del personal, tanto el sueldo mínimo como el máximo son determinados por el ordenamiento jurídico de cada país y forman parte de sus respectivas legislaciones laborales.

Oswaldo Morales (2015) Indica que Bono es sinónimo de incentivo, adicional, agradecimiento, luego, cuando alguien está realizando una labor específica y sobresale de los estándares establecidos por la organización, como resultado obtener un producto con mayor calidad o en el menos tiempo establecido, recibe un bono. El tipo de bonificación proviene de la misma palabra, que simboliza un obsequio para alguien que tuvo un buen desempeño laboral. Por lo general este tipo de incentivos son frecuentes en los institutos, escuelas y empresas que poseen gran cantidad de colaboradores, pues su propósito es animar a las personas a mejorar en las tareas que se les están asignando, esta psicología basada en buenas respuestas del emisor basados en incentivos como una señal de aceptación.

Muchas veces, la comisión es la forma de retribuir a los trabajadores, en varios casos suele ser la única forma de trabajo y en otros como un incentivo de desempeño para personas con sueldos fijos.

Muchas compañías ofrecen un contrato de trabajo a través de una retribución con comisiones solamente, de modo que la remuneración se basa únicamente en el desempeño o el éxito del empleado en su trabajo. Es un sistema que generalmente funciona en trabajos de venta, ya sea comercial puerta a puerta o telemarketing, entre otras opciones.

Alfonso Gastañaduy (2013) comenta que una comisión consiste en una parte de los beneficios de la empresa, de manera que si se hace por facturación el trabajador se lleva una parte de la documento, y en esa parte consistiría el sueldo el trabajador.

Alberto Ruibal Handabaka (2013) informa que Gratificaciones es un derecho laboral regulado por las leyes del Estado peruano. Es un pago agregado que se suma al salario de los trabajadores. En el Perú, la gratificación se entrega en los meses de julio y diciembre. Los trabajadores del sector público y privado que están en la nómina y que tienen un contrato indefinido, a plazo fijo o a tiempo parcial reciben gratificación.

Germán Alarco Tosoni (2014) relata que la vacación profesional hace informe a un periodo de días determinados al año en el que el cumplidor interrumpe sus actividades laborales para reposar, pero mantiene el salario, es indicar, que el periodo de descanso laboral se recompensa. Este descanso abonado es necesario e inmóvil por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso laborable por legislación.

El tiempo vacacional es compatible con sucesión de temporal o incapacidad baja, es decir en caso las vacaciones coincidan con una baja por maternidad, enfermedad o lactancia, el colaborador continuará teniendo derecho a disfrutar sus vacaciones, la otra opción que queda es que dichas vacaciones sean monetizadas, sin embargo, esto depende que tanto el empleador como colaborador lleguen a un acuerdo mutuo.

César Fuentes (2014) Las horas extras completadas, el tiempo añadido que un empleado dedica a sus actividades laborales más allá de su horario usual. De acuerdo con la legislación laboral, deben pagarse más que las horas actuales. La jornada laboral consiste en la cantidad de horas que una persona debe trabajar por día de acuerdo con sus condiciones de contrato.

La Rotación del Personal

Según Paredes (2011) consiste en la renovación persistente de personas en una empresa debido a los bajos (retiros) y altos (ingresos) que existen durante un ciclo período específico de tiempo. Si la tasa de rotación es muy baja, es decir que hay un estancamiento y envejecimiento del personal; Si la tasa es muy alta, esto significa que hay muchas personas que se retiran de la organización, lo cual puede perjudicarlo.

Rincón (2006) Comenta que se debe llevar a cabo la reciprocidad de las personas entre la empresa y el entorno, una evaluación apropiada para el desempeño, para un adecuado proceso de selección del personal que se requiere contar, donde se debe tener un pago conveniente y un buen clima organizacional.

El personal que realmente se siente comprometido, ha definido bien lo que busca lograr, es por eso que está trabajando; mientras que hay un porcentaje de desempleados que no se sienten satisfechos o no tienen necesidad de trabajar, lograr. (IBARRA, 2012).

Julián Pérez Porto y María Merino (2012) comenta que la productividad se refiere a la conformidad que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conocen como rendimiento.

Julián Pérez Porto y María Merino (2014) Comento que la contribución es la acción y el efecto de la contribución. (Pagar un impuesto, concurrir de manera voluntaria con una cantidad para un cierto fin, ayudar a otros).

(Salanova, 2014). PORTAFOLIO MAYO 22 DE 2019 El 70% de la resistencia laboral del país gano en el 2017, menos del 1,5 sueldos mínimos mensuales, cifra independiente al coso de la canasta familiar. Así mismo reverla que en término medio el pago de los hombres fue \$1.096.560 mientras que el de las mujeres fue de \$904.039, lo cual lleva a buscar alteración importantes en el panorama de empleo actual.

Más allá de la retribución económico, el sueldo ya no es visto únicamente como el centro para cubrir las necesidades básicas, la solidez laboral busca mayor igualdad en su lugar de ocupación, así como un servicio que les facilitan a tener un mayor calidad de vida y en el trabajo, lo que permite lograr la ejecución personal y profesional sin ninguna distinción. Una herramienta efectiva para delimitar una política salarial justa y equitativa para los empleados de una empresa. Estas escalas se diseñaron con el fin de proporcionar la administración de los mismos en las organizaciones, para asegurar la igualdad interna y mantener remuneraciones competitivas frente al mercado nacional.

Según Toyama (2016), profesor de la Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo de la Universidad ESAN, las empresas están aplicando estrategias como el llamado “salario emocional”, donde se aplican acciones tales como la flexibilidad de horarios, subsidios en gimnasios, cines, teatros, etc. Estas acciones motivan a quedarse en un empleo, aunque implique altas cargas laborales y la presión del mismo. Otra propuesta para contrarrestar la rotación según el autor es involucrar a la llamada “Generación del milenio” con planes de innovación, lo cual, complementado con la experiencia de otras generaciones, podría llevar a un resultado interesante y crear retos constantes para esta clase de personas que se motiva con vencer obstáculos difíciles.

El Comercio (2014) en su artículo “Solo el 50% de empresas en el Perú logra retener a su personal” y sólo un 32% de las empresas a nivel mundial cuenta con alguna estrategia para aminorar este problema de acuerdo al estudio CEO Survey. Por el contrario, en el Perú, el estudio detalla que el 91% de las empresas trabaja por reducir esta rotación a menos del 10% a través de prácticas como el reclutamiento y selección de personal, la gestión del clima

y cultura organizacional, o un plan de carrera establecido. Es por eso que a pesar de estas prácticas, sólo el 50% de las empresas peruanas ha logrado mantener a su personal en el nivel deseado.

Según Deloitte (2016), en su encuesta del año 2016, el 25% a nivel mundial cambiarían de trabajo en el próximo año si tuvieran la posibilidad, mientras que el 44% lo haría si el tiempo aumentara a 2 años. Esto quiere decir, que la lealtad de esta generación es poca y es un problema muy delicado para las empresas que deseen retener a los mejores talentos. En el caso peruano, según la misma encuesta de Deloitte (2016), el 82% de la “Generación Y” cambiaría de trabajo en los próximos cinco años. La naturaleza de este grupo generaliza es buscar constantemente nuevos retos y servicios; es decir, siempre estarán en busca de mejores condiciones donde puedan obtener mayores ganancias y se sientan trabajando de manera placentera, aunque ello implique rotar en el empleo

La empresa Digetel Corporativo no cuenta con una buena selección personal al cual conlleva a una inestabilidad laboral, hoy el personal atraviesa una situación de descuento constante en su remuneración por diferentes motivos, muchos de ellos no están dentro la política de la empresa, en el transcurso del mes los empleados observan una baja remuneración donde optan otras mejores oportunidades, por el cual indicaremos si ¿Existe relación entre la estructura remunerativa y la rotación del personal de la empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019?

Con la presente investigación, deseamos descubrir la matriz fundamental de la rotación de personal en la organización impulsada por el hecho de que la rotación del trabajo es actualmente una característica en muchas empresas han tenido un impacto. En las empresas suelen ser frecuentes, esta dificultad se produce porque no es una permanencia o un círculo de trabajo adecuado para este trabajo esta investigación se lleva a cabo para establecer si existe un vínculo entre la estructura del Digetel Corporativo; las causas que influyen en las variables y la importancia de la conexión que existen entre ellos; Al mismo tiempo, está dirigido a favorecer a los trabajadores, para sus necesidades básicas no están siendo satisfechas actualmente. Este proyecto se lleva a cabo porque existe la necesidad de crear una estructura remunerativa.

Digetel Corporativo es un proveedor especializado genera, gestionar y desarrollar carteras de clientes a través de una red de equipos, profesionalizados en interacciones presenciales que garantiza la generación de experiencia memorables.

Los objetivos que se procuran lograr en esta investigación son, objetivo general: Determinar la relación entre la estructura remunerativa y la rotación del personal de Digetel Corporativo en el área de conexión – Trujillo 2019 y los objetivos específicos son: Describir la estructura remunerativa de la empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019, Describir la rotación del personal de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019. Determinar la relación entre las dimensiones de la estructura remunerativa y las dimensiones de la rotación del personal de la Empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones- Trujillo 2019, Proponer una nueva estructura de beneficios para la Empresa Digetel Corporativo en el año 2019.

La reciprocidad de personas entre la empresa y el entorno, se debe realizar, una adecuada evaluación de desempeño, para un proceso de selección adecuado del personal que se requiere contar, donde debe de contar con una remuneración adecuada y un buen clima organizacional Rincón (2006)

Se formuló la Hipótesis de investigación la cual es Hi: “La estructura remunerativa se relaciona de forma directa con la rotación del personal de la empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019”

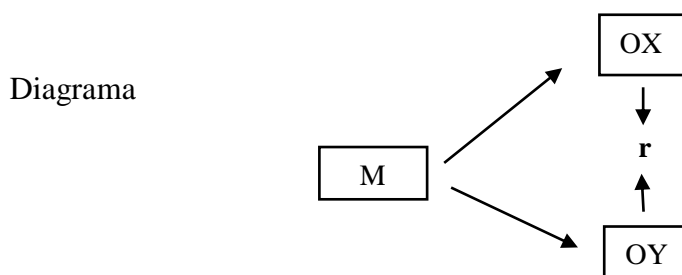
II. Método

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es correlacional, según Hernández, son los que buscan indicar las preguntas de investigación, en la que se relacionan variables de modo explícitas, dependientes e independientes.

Considerando los procedimientos requeridos en la realización de esta investigación, el diseño por intermedio el cual se desarrolla es el llamado no experimental, puesto que estudia al fenómeno o problemática, sin manejo de la unidad de análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

También de Corte Transversal, ya que este estudio se realizará en un tiempo establecido, único.



M: Muestra del personal de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.

OX: Estructura Remunerativa

OY: Rotación del Personal

2.2. Operacionalización de variables

Variables:

Variable 1: Estructura Remunerativa

Variable 2: Rotación del Personal

Tabla 2.1

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estructura Remunerativa	“Conjunto de normas y procedimientos que pretenden establecer o mantener estructuras de salarios justas y equitativas en la organización” (Chiavenato 2011)	La remuneración asignada por el desempeño de un cargo o servicio. El empleado recibe salario a la labor que realiza durante el trabajo de campo. (Henry Gantt 2012)	Directa	Salario	Ordinal
			Indirecta	Bonos Comisiones Gratificaciones Vacaciones Horas Extras	
Rotación Personal	La reciprocidad de personas entre la empresa y el entorno, se debe realizar, una adecuada evaluación de desempeño, para un proceso de selección adecuado del personal que se requiere contar, donde debe de contar con una remuneración adecuada y un buen clima organizacional Rincón (2006)	La Rotación del Personal es una dimensión de cuánto tiempo los trabajadores permanecen en la empresa y con qué reiteración deben ser reemplazados, para medir esta variable se utilizará la técnica de encuesta hacia los Empleados de la Empresa Digetel Corporativo (George Elton Mayo 2010)	Evaluación de desempeño	Rendimiento	Ordinal
			Clima Organizacional	Motivación Ambiente de Trabajo	

Nota: Las definiciones conceptuales, dimensiones de las variables fueron extraídos de los libros: *Administración de Recursos humanos. (Idalberto Chiavenato 2011) Y Ricon (2006)*

2.3. Población muestra y muestreo

Población: es las clases de la circunstancia que concuerdan con un seguimiento de una determinación para llevar a cabo el análisis, la población va ser establecida por los colaboradores que laboren en la empresa Digetel Corporativo – Área de Conexiones, lo cual está conformada por 18 trabajadores agencia Trujillo.

Muestra: La muestra es una población finita en el cual se aplicará a 18 empleados de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones.

El muestreo por conveniencia es una técnica no probabilística donde los sujetos son escogidos dada la conveniente facilidad y cercanía de los sujetos para el investigador. El beneficio de una muestra no es probabilístico desde un punto de vista cuantitativo. Es útil para un boceto de investigación que requiere no solo la representación de origen de una población, sino también una moderada recopilación de casos con particularidad específicas al planificar el problema.

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

2.4.1. Técnica

Sampieri (2014) menciona que la técnica de estudio es la encuesta las cuales están conformadas por una relación de interrogantes que involucran a las variables de estudio las cuales pueden ser uno o más variables que se van a medir, es por eso que esta técnica se utilizará para el desarrollo de esta investigación.

2.4.2. Instrumento

Según Siampieri (2014) manifiesta que el instrumento del cuestionario sirve para recolectar datos, procesar la información y figuras de las respuestas procesadas en tiempo real, este proyecto de investigación utilizará este instrumento para recaudar datos de la variable de estudio.

2.4.3. Validez del instrumento

El instrumento para medir Estructura remunerativa y la rotación del personal de la Empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019 fue validado por los criterios de jueces en gestión de organizaciones. Los jueces que validaron la encuesta fueron:

Tabla 2.2

Nombre	Cargo	Universidad
José A. Guevara Ramírez.	Director de la Escuela de Administración.	Universidad Cesar Vallejo.
Francisco Vigo López	Docente	Universidad Cesar Vallejo.
Lita Karina Cervantes Mendoza.	Docente	Universidad Cesar Vallejo.

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de la Estructura remunerativa y la rotación del personal de la Empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019, se obtuvo una confiabilidad de:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,948	,949	26

2.5. Procedimiento

Al inicio , se conversó con el supervisor Paul Verde de la Empresa Digetel del área de conexiones para que nos otorgara el permiso para poder encuestar a los técnicos ,donde se otorgó el permiso por la mañana ya que ellos antes de salir realizan una reunión para que vean cuantas conexiones se les asigna a cada uno ,donde utilizo el corto tiempo para explicarles en que consiste y en seguida se aplicó la encuesta que duró media hora ,donde también donde se atendió algunas inquietudes, sugerencias por parte de los técnicos , de esta manera se terminó satisfactoriamente

2.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos obtenidos sobre Estructura remunerativa y Rotación de personal, se aplicó una encuesta a los trabajadores del área de conexión de la empresa Digetel Corporativo, la encuesta está relacionada a las variables y está conformada por 26 preguntas para marcar en la escala de Likert.

Para evaluar la variable de Estructura Remunerativa y Rotación del Personal se considera la escala para ambas variables en la siguiente tabla:

Tabla 2.3

<i>Niveles</i>	<i>Rangos</i>
Totalmente de acuerdo	5
De Acuerdo	4
Mediante de Acuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente Desacuerdo	1

Para el procesamiento de la información se utilizó Word y Excel además del paquete estadístico SPSS.

2.7. Aspectos éticos:

El reciente trabajo de observación se encuadra en el interior de los parámetros definidos que contiene el estilo APA del “Manual de referencia de la Universidad Cesar Vallejo “teniendo en cuenta como eje principal las normas de ética establecidas para el crecimiento de los trabajos y proyectos de investigación.

III. Resultados

Objetivo específico 01: Describir la estructura remunerativa de la empresa Digitel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019.

Tabla 3.1

Estructura remunerativa de la empresa Digitel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019.

Estructura Remunerativa	Fi	%
Buena	1	5.56
Regular	10	55.56
Mala	7	38.89
Total	18	100.00

Nota: Encuesta aplicada a los 18 empleados de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019

En la Tabla 3.1 se observa, que el 55.56% de los empleados encuestados de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones, presenta una regular estructura remunerativa; el 38.89% presenta una estructura remunerativa mala y un 5.56% tiene una buena estructura remunerativa respectivamente.

Objetivo específico 02: Describir la rotación del personal de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.

Tabla 3.2

Rotación del personal de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.

Rotación Del Personal	Fi	%
Alta	3	16.67
Media	15	83.33
Baja	0	0.00
Total	18	100.00

Nota: Encuesta aplicada a los 18 empleados de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.

En la Tabla 3.2 se observa, que el 83.33% de los empleados encuestados de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones, tiene una rotación media; y el 16.67% presenta una rotación alta respectivamente.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre las dimensiones de la estructura remunerativa y las dimensiones de la rotación del personal de la Empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones- Trujillo 2019.

Tabla 3.3

Relación entre la dimensión directa y la evaluación de desempeño de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.

		Directa	Evaluación de desempeño
Directa	Correlación de Pearson	de 1	-.011
	Sig. (bilateral)		.966
	N	18	18
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	de -.011	1
	Sig. (bilateral)	.966	
	N	18	18

En la Tabla 3.3 se observa la relación entre la dimensión directa y la evaluación de desempeño de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson, por lo tanto, afirmar que no existe correlación significativa entre la dimensión de estructura remunerativa directa y la evaluación de desempeño de la rotación del personal, siendo la correlación negativa y muy baja.

Tabla 3.3.1

Relación entre la dimensión directa y el clima organizacional de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.

		Directa	Clima organizacional
Directa	Correlación de Pearson	de 1	,941**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	18	18
Clima organizacional	Correlación de Pearson	de ,941**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	18	18

En la Tabla 3.3.1 se observa la relación entre la dimensión directa y el clima organizacional de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0.941, por lo tanto, se afirma que existe correlación fuerte positiva entre la dimensión de estructura remunerativa directa y el clima organizacional de la rotación del personal, siendo la correlación positiva y muy buena.

Tabla 3.3.2

*Relación entre la dimensión indirecta y la evaluación de desempeño de la empresa
Digitel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.*

		Indirecta	Evaluación de desempeño
Indirecta	Correlación de Pearson	de 1	.087
	Sig. (bilateral)		.730
	N	18	18
Evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	de .087	1
	Sig. (bilateral)	.730	
	N	18	18

En la Tabla 3.3.2 se observa la relación entre la dimensión indirecta y la evaluación de desempeño de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson 0.087, por lo tanto, no existe correlación significativa entre la dimensión de estructura remunerativa indirecta y la evaluación de desempeño de la rotación del personal, siendo la correlación positiva y muy baja.

Tabla 3.3.3

Relación entre la dimensión indirecta y el clima organizacional de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.

		Clima organizacional	Indirecta
Clima organizacional	Correlación de Pearson	de 1	,854**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	18	18
Indirecta	Correlación de Pearson	de ,854**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	18	18

En la Tabla 3.3.3 se observa la relación entre la dimensión indirecta y el clima organizacional de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0.854, por lo tanto, podemos afirmar que existe correlación positiva fuerte entre la dimensión de estructura remunerativa indirecta y el clima organizacional de la rotación del personal.

Objetivo General

Tabla 3.4 Relación entre la estructura remunerativa y la rotación del personal de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.

		Estructura remunerativa	Rotación del personal
Estructura remunerativa	Correlación de Pearson	1	,899**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	18	18
Rotación del personal	Correlación de Pearson	,899**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	18	18

En la Tabla 3.4 se observa la relación entre la estructura remunerativa y la rotación del personal de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0.899, por lo tanto, existe correlación fuerte positiva entre las variables estructura remunerativa y la rotación del personal, esto indica que la correlación es positiva y muy buena.

Contrastación de Hipótesis

Hi: La estructura remunerativa se relaciona de forma directa con la rotación del personal de la empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019”

Tabla 3.5

Relación entre la estructura remunerativa y la rotación del personal de la empresa Digetel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019.

		Estructura remunerativa	Rotación del personal
Estructura remunerativa	Correlación de Pearson	1	,899**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	18	18
Rotación del personal	Correlación de Pearson	,899**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	18	18

En la Tabla 3.5 se evidencia una relación altamente significativa entre la variable de la Estructura remunerativa y la rotación del personal debido que valor $p < 0.000$. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

IV. Discusión

Los resultados de la investigación, se obtuvieron en una encuesta dirigida a los empleados de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones.

4.1 Según el objetivo específico 1: Describir la estructura remunerativa de la empresa Digitel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019. Se observa en la tabla 3.1. que el 55.56% de los empleados encuestados de la empresa presenta una regular estructura remunerativa es revalidado por Sepúlveda (2008) llego a la conclusión que los sistemas de compensación es un reto para todo tipo de organismo ya que esto no es llevado a un punto de equidad o afecta al responsable y por ende trae un disconforme en sus labores y los sindicatos alcanzarían su voz de recriminación.

4.2 Según el objetivo específico 2: Describir la rotación del personal de la empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones – Trujillo 2019 se puede verificar en la Tabla 3.2 tiene una rotación media de 83.33% es revalidado por Rosas (2006) plantea que “No existe una cantidad que puntualice el índice de rotación, sino un escenario puntual para cada entidad en capacidad de obstáculos y de la propia escenario externa de la empresa”.

4.3 Según el objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de la estructura remunerativa y las dimensiones de la rotación del personal de la Empresa Digitel Corporativo en el área de conexiones- Trujillo 2019. Se puede verificar de la tabla 3.3 se observa la relación entre la dimensión directa y la evaluación del desempeño de la empresa Digitel corporativo en el área de conexiones obteniendo un valor coeficiente de correlación de Pearson de -0.11 es por ello que existe correlación simbólica entre la dimensiones de la estructura remunerativa directa y la evaluación del desempeño de la rotación del personal, en la tabla 3.3.1 se observa la correlación entre la dimensión directa y el clima organizacional en donde el coeficiente de correlación es de 0.941 en pocas palabras podemos decir que existe correlación entre las dimensiones siendo estas muy fuerte y positiva, en la tabla 3.3.2 la correlación entre la dimensión directa y el clima organizacional en donde el coeficiente de correlación es de 0.941 se observa que existe correlación entre las dimensiones siendo muy fuerte y positiva. Lo cual es refutado por lo dicho por Miranda S, (2007). Quien

manifiesta que “la rotación es consecuencia de la influencia directa de variables externas tales como la oferta y demanda en el mercado, e internas que pueden referirse a políticas de recursos humanos de la empresa”, y que una excesiva rotación de personal influye en base al rendimiento laboral, lo mismo afirma Moreno y en la tabla 3.3.3 la correlación entre la dimensión indirecta y el clima organizacional de la empresa Digetel corporativo en donde la coeficiente de correlación es de 0.854 es decir que existe una correlación positiva fuerte entre las dimensiones.

4.4 Según el objetivo general: La estructura remunerativa y la rotación del personal de la empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019” $p < 0.000$; asimismo, de acuerdo a la correlación encontrada de Spearman = 0.899 significativa entre las variables estructura remunerativa y la rotación del personal es decir existe correlación entre las variables siendo fuerte y positiva asimismo concuerda con Hidruogo y Pucce (2016) en su indagación en donde establecieron acerca de la relación existente entre la remuneración y desempeño laboral, para lo cual se usó el método de investigación de campo, y es en base a ello que se obtuvo dicho método.

Además, según los resultados los colaboradores se sienten estresados en sus puestos porque no pueden ascender. El problema radica en la estructura remunerativa que presenta la organización; no cuenta con muchos puestos. Hay que tener en cuenta que la indagación de este propósito gira en el contexto que se centra en las conexiones del servicio que brinda de manera que los trabajadores son obreros que siempre hacen lo mismo.

V. Conclusiones

- 5.1.** En la investigación se determinó el grado de la Estructura remunerativa en donde el 55.56% de los trabajadores del área de conexiones considerando un nivel regular.
- 5.2.** En la investigación se identificó una magnitud de Alternancia del personal en donde el 83.33% de los empleados encuestados del área de conexiones es un nivel medio que existe en la empresa que la mayoría manifiesta que el personal no se encuentra muy satisfecho en el área donde elabora.
- 5.3.** En el estudio se determinó la correlación entre la dimensión directa y la evaluación de desempeño de la empresa Digetel corporativo en donde el coeficiente de correlación es de -0.11 es decir no existe correlación significativa entre la dimensión siendo negativa y muy baja. En el estudio se determinó la correlación de la dimensión directa y el clima organizacional en donde el coeficiente de correlación es de 0.941 es decir que se afirma que existe correlación entre las dimensiones siendo muy fuerte y positiva. En el estudio se determinó la correlación entre la dimensión indirecta y la evaluación de desempeño en donde el coeficiente de correlación es de 0.087 es decir que no existe una correlación significativa entre dimensiones. En el estudio se determinó la correlación entre la dimensión indirecta y el clima organizacional de la empresa Digetel corporativo en donde el coeficiente de correlación es de 0.854 es decir que existe una correlación positiva fuerte entre las dimensiones.
- 5.4.** En la indagación se determinó la correlación entre la Estructura remunerativa y la Rotación del personal donde el coeficiente es de 0.899 obteniendo un valor de correlación fuerte y positiva, se afirma que existe correlación significativa entre la estructura remunerativa y la rotación del personal, siendo la correlación positiva y muy buena. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

VI. Recomendaciones

- 6.1.** Se sugiere al supervisor del área de conexiones proporcionar los recursos necesarios como materiales en óptimas conexiones y la tecnología necesaria con la finalidad que los colaboradores realicen sus funciones con eficiencia de esta manera puedan llegar a su meta y puedan tener una buena remuneración.
- 6.2.** Se recomienda al Supervisor del área de conexiones de la empresa Digetel informar a los colaboradores las actualizaciones que se dan dentro de la estructura remunerativa para que puedan trabajar de acorde a los objetivos.
- 6.3.** El supervisor debe otorgar reconocimiento e incentivos a los colaboradores con el objetivo de que se sientan motivados en sus áreas con el fin de alcanzar mayores niveles de productividad de manera eficiente y eficaz.
- 6.4.** Se le recomienda al supervisor cambiar algunas normas de la estructura remunerativa de acuerdo a las expectativas de los colaboradores.

VII. Propuesta

Taller de inteligencia emocional: Plan de intervención para el desarrollo de competencias emocionales

7.1. Introducción

La propuesta aquí presentada es aportar con la finalidad de realizar una instrucción de razón emotiva para el progreso y enseñanza actitudinal, emociones, acortamientos, y sentimientos para avalar el progreso de competencias genéricas. Una Instrucción es una táctica en conjunto que cuya implicación es la colocación de los conocimientos adquiridos en un trabajo específico ,se propone como un método de participación y apadrinar el desarrollo de las capacidades de los colaboradores para potenciar sus habilidades y aplicación en su existencia laboral, particular y general .Se muestra aquí el descargo de la proposición , a aplicar , las tareas de lección y la posterior evaluación ,como consecuencia se plantean las expectativas y logros que se estarán dando en el taller.

7.2. Fundamentación teórica

El nuevo modelo es el estribo para el avance del progreso universitario cambien igualmente, el modelo académico se centra en alumnos son muestra de ello, los colaboradores deben realizar sus actividades de manera que los objetivos planteados sean satisfechos, esto significa la transfiguración de las teorías en praxis, esto ocurre de manera universal en la plaza de operación pues es allí donde aparte de adquirir habilidades duras (conocimientos) se aprenden las habilidades blandas tale como, emociones ,prejuicios, valores ,patrones. Y es el líder el que está involucrado desde el inicio de tal proceso, pues en el radican los procesos de poder producir aprendizaje. Así es como se presenta la iniciativa de meditación a la comunidad para el desarrollo emocional pleno y sano de los colaboradores de la empresa Digitel en el área de conexiones.

7.3. Descripción de la problemática

Las empresas están aplicando estrategias como el llamado “salario emocional”, en las cuales emplean acciones tales como la flexibilidad de horarios (incluyendo el part-time y home office), oficinas tipo Google (lúdico), subsidios en gimnasios, cines, teatros, etc. Estos hechos incentiva al milenio a permanecer en un empleo, aunque involucre grandes cargas laborales y la presión del mismo. Otra propuesta para afrontar la rotación según el autor es involucrar a la llamada “Generación del milenio” con planes de innovación, lo cual, complementado con la experiencia de otras generaciones, podría llevar a un interesante resultado y crear retos constantes para esta clase de personas que se motiva con resolver obstáculos difíciles.

7.4. Identificación del problema

En el área de Digetel conexiones identificamos que uno de los problemas de la alta rotación del personal es provocado por falta de motivación y atención a los trabajadores donde ellos sientes que son tratados como máquinas de trabajo olvidando que son personas que tienen sentimientos, emociones etc.

7.5. Objetivo general

Determinar la relación entre la estructura remunerativa y la rotación del personal de Digetel Corporativo en el área de conexión – Trujillo 2019 Conllevar acabo un taller sobre el Desarrollo de inteligencia Emocional se somete a la a carencia de emprendimiento , pues el taller posee el deseo de diferenciar el concepto de Inteligencia Emotiva y sus aplicaciones prácticas en el progreso propio e interpersonal , verificar las fortalezas y oportunidades para las distintas áreas existentes y amplificar las competencias emocionales para arreglar el aprendizaje y la toma de decisiones asertivas en momentos oportunos, para ello colaborar a la alineación integral de los colaboradores mediante el curso del aprendizaje.

7.6. Objetivo Específico

- Objetivo específico 1: Aplicar un salario emocional a los colaboradores, como por ejemplo quienes llegan a su meta podrá disfrutar de algunas actividades como ganarse una cena, un día libre, un incremento de sueldo, entradas al cine.
- Objetivo específico 2: En el taller aplicado a los trabajadores de acuerdo a sus ideas, sugerimos que dentro de la estructura remunerativa algunas normas sean cambiadas por el bienestar del trabajador.

7.7. Actividades:

Tabla 7.1

Tiempo Actividades	Meses							
	MAY	JUN	JUL	AGTO	SEP	OCT	NOV	DIC
1) Se realizara en el taller primero la presentación por medio del supervisor donde explicara los elementos teóricos de la inteligencia emocional.								
2) Los colaboradores participan mediante una lluvia de ideas sobre algunos temas de conceptos de inteligencia emocional.								
3) Actividad de aplicación de conocimientos								
4) Actividad integradora								

Tabla 7.2 Materiales:

MATERIALES	CANTIDAD
Papel bond A4	1 ½ millares
Lapiceros	1 Caja
Engrapador	1 Unidad
Grapas	1 CAJA
Perforador	1 UND
USB	1 UND

Tabla 7.3 Plan económico- financiero

Clasificador de Gastos	Descripción	Cantidad	Costo S/.	Total
2	Gastos y Presupuesto			
2.3.	Bienes y Servicios			
2.3.1.	Compra de Bienes			
2.3.15	Materiales y útiles			
2.3.15.1	De oficina			
2.3.15.1.2	Papelería			
	Papel bond A4	02 Millares	S/.12.00	S/. 24.00
	Lapiceros	06 Unidades	S/. 0.50	S/. 3.00
	Lápices	04 Unidades	S/. 0.50	S/. 2.00
	Borrador	02 Unidades	S/. 1.00	S/. 2.00
	Engrapador	01 Unidad	S/. 15.00	S/. 15.00
	Grapas	01 caja	S/. 10.00	S/. 10.00
	Folder manila	07 unidades	S/. 0.80	S/. 5.60
	Perforador	01 unidad	S/. 20.00	S/. 20.00
	Cd´s	01unidades	S/. 6.00	S/. 6.00
	Resaltador	01 unidades	S/. 3.50	S/. 3.50
2.3.2	Contratación de Servicios	01 Capacitador	S/. 900	S/. 900
2.3.21	Viajes			
2.3.21.2	Viajes domésticos			
2.3.21.2.99	Otros Gastos			
	Movilidad Local		S/. 20.00	S/. 20.00
2.3.22	Servicios Básicos, comunicación, Publicidad y Difusión			
	Servicios de Telefonía en Internet			

2.3.22.2	Servicios de Internet			
	Internet			
2. 3.22	Servicios Básicos, comunicación, Publicidad y Difusión			
	Servicios de publicidad, Impresiones, Difusión e Imagen Institucional			
2.3.22.4	Servicios de impresiones, encuadernación y Empastado			
	Anillados	6 unidades	S/. 3.00	S/. 18.00
	Fotocopias	25 copias	S/. 0.10	S/. 2.50
	Total			S/. 1031.60

Referencias

- Acuña y Cueva. (2015) *Estrategias de marketing relacional para la competitividad de la lavandería el diamante en la ciudad de Chiclayo*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3629/Cueva%20V%C3%A1squez%20-%20Acu%C3%B1a%20Aguilar.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Aguilar y Flores (2005) *Plan de desarrollo de personal para la fundación Club Alpha 2*. (Licenciatura en Administración de Empresa). Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/aguilargv/
- Alarcón, M. y Pachamango, H. (2016). *Factores de satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmeccánica en Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte, Perú
- Alcántar, V., Maldonado, S y Arcos, J. (2012). *Medición de clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad*. Revista Internacional de Administración y Finanzas. 5(3) ,55-68
- Apéstegui, D. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de la empresa Stación VGAS E.I.R.L. distrito de Puente Piedra, año 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú
- Bedon (2018). *Estrategias de marketing digital para posicionar la marca de una empresa organizadora de eventos. Caso GIVE*. (Tesis para obtener el Título de Ingeniero Comercial). Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2491/1/76774.pdf>
- Bernal, García & Ramiez (2012). *Productividad y Desarrollo*. (1° ed.). Mexico: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Bestralen, M. (2011) *Productividad y condiciones de trabajo: base conceptuales para su medición*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

- Cerdán. L. (2017). Satisfacion laboral y su incidencia en la productividad de la empresa calzados Carubi S.A.C. – Trujillo 2017. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Cornejo (2016). Sistema online como ventaja competitiva en hoteles de tres estrellas de la ciudad de Puno-2015. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Turismo). Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3522/Cornejo_Romero_Hernan%20Boris.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortez (2015). *Estrategias de calidad como instrumento para el desarrollo de la competitividad del micro y pequeñas empresas de la ciudad de Trujillo*. (Tesis para tener el grado de Doctora en Administración). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4809/TESIS%20DOCTORAL%20-%20CORTEZ%20VIDAL%20SANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Choccelahua, Melanio (2017) *Influencia de la gestión administrativa en la competitividad de la Empresa San Francisco Contratistas Mineros Y Servicios En General (Comiserge S.R.Ltda.) - Lima 2017*. (Para obtener el título de administración). Universidad Nacional de Centro del Perú. Recuperado de: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCPC/5489/T010_47019092_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, P. (2017). Satisfacion laboral y su incidencia en la productividad de laboratios Laturi CIA LTDA. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Gilberta (2108)“*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima - 2017*” (Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas) Recuperado de: http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1219/1/Gilberta%20Potocino_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf

- Horna (2017). *Marketing digital y su relación con el posicionamiento en los clientes de las pastelerías Mypes del distrito de Trujillo, en el año 2017*. (Tesis para Obtener el grado Académico de Maestro en administración de negocios – MBA). Universidad Cesar Vallejo – Trujillo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11788/horna_yj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez (2016). *La Intención de compra y su relación con el Comportamiento de compra online del consumidor Millennial de la ciudad de Trujillo referente a los servicios de salud. (Tesis para obtener el grado Maestro en Gerencia de Marketing y Gestión Comercial)*. Universidad Privada del Norte – Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13437/Jimenez%20Cuneo%20Fiorella%20Veruska.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lagos E. (2014). *La motivación en la productividad laboral*. *Voz Zootécnica*, 4,25-30.
- Lascano (2012). *Diseño de un plan de marketing con énfasis en el uso de herramientas digitales basado en el desarrollo de estrategias competitivas para una Pyme de servicios médicos. Caso: instituto de asma y alergia infantil Idasin*. (Tesis para optar el título de Maestría en Dirección de Empresas (MBA)). Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3023/1/T1098-MBA-Lascano-Dise%C3%B1o.pdf>
- León (2016). *Uso de redes sociales para posicionar la marca de Animación infantil 'peti boom', en la ciudad Trujillo en el año 2016*. (Tesis para Obtener el Título profesional de Licenciado en Administración y Marketing). Universidad Privada del Norte – Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9797/Leon%20Apaza%20Alejandra%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Luna y Quispe (2018), “*El uso de la tecnología de información para el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en el rubro hotelero, del distrito de Magdalena del Mar, Lima-Perú, 2017*”. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2627/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marín, J y Arias, L. (2013) *Evaluación del nivel de satisfacción laboral. Colombia: Academia Española.*
- Mendoza y Ramírez (2017), *Impacto del marketing digital en la demanda de postulantes a la escuela profesional de administración de la universidad privada Antenor Orrego distrito de Trujillo semestre 2017-10.* (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3003/1/RE_ADMI_LUCERO.MENDOZA_ROSA.RAMIREZ_IMPACTO.DE.MARKETING.DIGITAL_DATOS.PDF
- Mendoza (2015). *Relación Entre Calidad De Servicio Y La Satisfacción Del Cliente En El Supermercado Metro Chilca – Huancayo 2014.* (Licenciada en Administración). Universidad Nacional del Centro del Perú . Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4091/Mendoza%20Bonifacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, C. y Masis, A. (2014). *La medición de la productividad del valor agregado: Una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. Tec Empresarial, 8(2),41-49*
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo. (13va edición). McGraw-Hill Interamericana- México.*
- Núñez, L. (2017). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la institución educativa pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Perú.

- Osorio, K., Arango, A. y Acosta, E. (2016). *La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas*. Colección Académica de Ciencias Sociales, 3(2).22-35
- Peña, M., Díaz, M. y Carrillo, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industrial metal- mecánica. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, 6(3), 115-128
- Piminchumo (2018). *Uso de redes sociales en la promoción de las agencias turísticas ubicadas en el centro histórico de la ciudad de Trujillo, enero – octubre 2017*. (Tesis para Obtener el Título profesional de Licenciado en Administración y Gestión Comercial). Universidad Privada del Norte – Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13377/Piminchumo%20Tel%20Sandra%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, M. (2014). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de Sodimac Perú- Trujillo Open Plaza 2013*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Rico, R. (2014). *La importancia de las capacitaciones en la productividad*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-productividad/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico. Alfaomega.
- Vera, E. (2016). *La satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de las pequeñas empresas*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador
- Uchuypoma (2019) *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del paciente del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale – 201*. (Para optar el título profesional de Licenciado(a) en Administración). Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de : <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5269/Uchuypoma%20-%20Palomino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo N° 1:



CUESTIONARIO

N° ____

PUESTO: _____

EDAD: _____

SEXO: F / M

OBJETIVO: Los fines de esta encuesta es para poder realizar una investigación de tesis, por ende hacer un diagnostico sobre la estructura remunerativa y rotación del personal. La información aquí escrita se maneja confidencial.

INSTRUCCIONES: Lea las preguntas que se han citado a continuación y marque con una (x) el casillero de su preferencia y utilice la siguiente escala.

5= Totalmente de acuerdo

4=De acuerdo

3=Mediante de acuerdo

2=En Desacuerdo

1=Totalmente en Desacuerdo.

Estructura Remunerativa		Dimensión : Directa e Indirecta				
N°	PREGUNTA	5	4	3	2	1
01	¿Estás de acuerdo con el sueldo que percibes?					
02	¿El sueldo que percibo es mayor al promedio del Mercado?					
03	¿Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario?					
04	¿Para Obtener los bonos son fáciles de ganar?					
05	¿Está factible para obtener las comisiones?					
06	¿Las gratificaciones son pagadas de acuerdo a ley?					
07	¿Tiene Vacaciones, Usted puede programarlas?					
08	¿Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir?					
09	Los Beneficios colaterales por concepto de vacaciones son lo que desea.					
10	¿Las horas extras en el trabajo, son recompensadas justamente?					
11	¿Pueden compensarse las horas de sobre tiempo con períodos equivalentes de descanso?					

<i>Rotación del Personal</i>		<i>Dimensión: Evaluación de Desempeño Clima Organizacional</i>				
<i>Nº</i>	<i>PREGUNTA</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
12	<i>¿Haz alcanzado los objetivos de tu puesto?</i>					
13	<i>¿De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo ?</i>					
14	<i>¿He recibido incentivos por realizar bien mi trabajo?</i>					
15	<i>¿Estás motivado y te gusta el trabajo que desarrollas?</i>					
16	<i>¿Trabajar para esta empresa le hace sentir orgulloso?</i>					
17	<i>¿La empresa brinda estabilidad laboral?</i>					
18	<i>¿El ambiente de trabajo me motiva para trabajar?</i>					
19	<i>¿Mi supervisor se preocupa por mi superación?</i>					
20	<i>¿La empresa se preocupa por tu bienestar?</i>					
21	<i>¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?</i>					
22	<i>¿Se le da un buen trato en el trabajo</i>					
23	<i>¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?</i>					
24	<i>¿Confía en sus compañeros?</i>					
25	<i>¿Confía en su Jefe?</i>					
26	<i>¿Confía en la empresa?</i>					

Anexo N° 2: Fichas de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José A. Guerrero Ramírez, titular del DNI N° 80396738, de profesión Alcancero, ejerciendo actualmente como Coordinador del en la Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación los de la empresa

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 11 días del mes de JUNIO del


Firma

ESTRUCTURA REMUNERATIVA						VARIABLE														
INDIRECTA			DIRECTA			DIMENSION														
H. EXTRAS	VACACIONES	GRATIFICACIONES	COMISIONES	BONOS	SALARIO	INDICADORES														
¿Pueden compensarse las horas de sobre tiempo con períodos equivalentes de descanso?	¿Las horas extras en el trabajo, son recompensadas justamente?	¿Tiene vacaciones, Usted puede programarlas?	¿Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir?	¿Tiene beneficios colaterales por concepto de vacaciones son lo que desea.	¿Las gratificaciones son pagadas de acuerdo a ley?	¿Está factible para obtener las comisiones?	¿Creo que ganar los bonos por rendimiento son posible de ganar con facilidad?	¿Estoy de acuerdo con el sueldo que percibo?	¿Creo que el sueldo que percibo es mayor al promedio del Mercado?	¿Estoy de acuerdo entre la relación de mis labores y mi salario?	¿Creo que ganar los bonos por rendimiento son posible de ganar con facilidad?	OPCIÓN DE RESPUESTA								
												Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Mediante de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente desacuerdo				
												SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	OBSERVACIONES

ROTACIÓN DEL PERSONAL		VARIABLE			
CLIMA ORGANIZACIONAL		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		DIMENSION	
AMBIENTE DEL TRABAJO		CONTRIBUCIÓN		INDICADORES	
MOTIVACIÓN		RENDIMIENTO		INTEMS/ PREGUNTAS/ REACTIVOS	
¿Para trabajar en esta empresa le hace sentir orgulloso?		¿He recibido incentivos por realizar bien mi trabajo?		<p>¿Has alcanzado los objetivos de tu puesto?</p> <p>¿De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo?</p>	
¿La Empresa brinda estabilidad laboral?		¿Estas motivado y te gusta el trabajo que desarrollas?			
¿El ambiente de trabajo me motiva para trabajar?					
¿Mi supervisor se preocupa por mi superación?					
¿La Empresa se preocupa por tu bienestar?					
¿Se le otorgan todos los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?					
¿Se le da un buen trato en el trabajo?					
¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?					
¿Confía en sus compañeros?					
¿Confía en su jefe?					
¿Confía en la empresa?					
				<p>OPCIÓN DE RESPUESTA</p> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Mediante de Acuerdo</p> <p>En Desacuerdo</p> <p>Totalmente desacuerdo</p>	
					<p>VALORACIÓN</p> <p>REDACCIÓN CLARA Y PRECISA</p> <p>TIENE COHERENCIA CON LA VARIABLE</p> <p>TIENE COHERENCIA CON LA DIMENSIÓN</p> <p>TIENE COHERENCIA CON EL INDICADOR</p>
					<p>OBSERVACIONES</p>

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

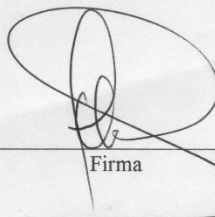
Yo, Francisco Viza López, titular
del DNI. N° 8032320, de profesión
ADMINISTRADOR, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución U. C. V.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación los
de la empresa

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Trujillo, a los 11 días del mes de Junio del


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Lita Karina Cervantes Mendoza titular del DNI. N° 18173329, de profesión Economista, ejerciendo actualmente como Docente Tiempo Completo, en la Institución UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 17 días del mes de Junio del 2019


Firma


VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS/ PREGUNTAS/ REACTIVOS	OPCIÓN DE RESPUESTA					VALORACIÓN								OBSERVACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Mediante de acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente desacuerdo	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LA VARIABLE		TIENE COHERENCIA CON LA DIMENSIÓN		TIENE COHERENCIA CON EL INDICADOR		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRUCTURA REMUNERATIVA	DIRECTA	SALARIO	¿Estás de acuerdo con el sueldo que percibes?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Crees que el sueldo que percibo es mayor al promedio del Mercado?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		BONOS	¿Estoy de acuerdo entre la relación de mis labores y mi salario?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		BONOS	¿Creo que ganar los bonos por rendimiento son posible de ganar con facilidad?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMISIONES	¿Esta factible para obtener las comisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMISIONES	¿Las gratificaciones son pagadas de acuerdo a ley?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMISIONES	¿Tiene Vacaciones, Usted puede programarlas?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMISIONES	¿Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMISIONES	Los Beneficios colaterales por concepto de vacaciones son lo que desea.	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMISIONES	¿Las horas extras en el trabajo, son recompensadas justamente?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		COMISIONES	¿Pueden compensarse las horas de sobre tiempo con periodos equivalentes de descanso?	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	INTEMS/ PREGUNTAS/ REACTIVOS	OPCIÓN DE RESPUESTA				VALORACIÓN								OBSERVACIONES		
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Mediante de Acuerdo	En Desacuerdo	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		TIENE COHERENCIA CON LA VARIABLE		TIENE COHERENCIA CON LA DIMENSIÓN		TIENE COHERENCIA CON EL INDICADOR				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
ROTACIÓN DEL PERSONAL	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			¿Has alcanzado los objetivos de tu puesto?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
					RENDIMIENTO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	CLIMA ORGANIZACIONAL	CONTRIBUCIÓN			¿He recibido incentivos por realizar bien mi trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
					MOTIVACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		AMBIENTE DEL TRABAJO				¿ Para trabajar en esta empresa le hace sentir orgulloso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
						¿La Empresa brinda estabilidad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
						¿El ambiente de trabajo me motiva para trabajar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
						¿Mi supervisor se preocupa por mi superación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
						¿La Empresa se preocupa por tu bienestar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
						¿Se le otorgan todo los implementos necesarios para que trabaje con eficiencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
						¿Se le da un buen trato en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
						¿Soy aceptado por mi grupo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
¿Confía en sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
¿Confía en su jefe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							
¿Confía en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>							

Anexo N° 3: Evidencias fotográficas





