



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba  
2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Tantalean Ramos, Liliana (ORCID: 0000-0002-9185-5914)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: 0000-0001-8956-2402)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

**MOYOBAMBA - PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A Dios, por darme la vida y la salud para poder alcanzar mis sueños y darme la fortaleza que necesito para enfrentartodo obstáculo. A mis padres por su apoyo incondicional, por su apoyo económico y por su sacrificio realizado en todos estos años, por cada uno de sus consejos, sus valores y sus principios inculcados para así poder llegar a ser una gran profesional.

Liliana

## Agradecimiento

Doy gracias a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de poder desarrollarme como profesional, y al docente el Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar asesor de nuestra tesis de investigación por su guía, apoyo y orientación en todo este proceso, y a todos los trabajadores que conforman la universidad.

La autora

## ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I.INTRODUCCIÓN .....	9
II.MARCO TEÓRICO.....	13
III.METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	27
3.2. Variables y operacionalización .....	28
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	31
3.5. Procedimientos.....	35
3.6. Método del análisis de datos .....	36
3.7. Aspectos éticos .....	36
IV.RESULTADOS.....	37
V.DISCUSIÓN .....	42
VI.CONCLUSIONES .....	45
VII.RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS .....	47
ANEXOS .....	55
Matriz de operacionalización de variables.....	56
Matriz de consistencia .....	58
Instrumento de recolección de datos.....	61

Validación de instrumentos.....	65
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación .....	71
Base de datos .....	72
Declaratoria de originalidad del autor.....	74
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	75
Autorización de publicación en repositorio institucional .....	76
Acta de sustentación de tesis... ..	77

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de Inclusión.....	30
Tabla 2. Resultados de la Validación de Expertos .....	32
Tabla 3. Coeficientes del Alpha de Cronbach.....	34
Tabla 4. Estadísticas de Confiabilidad del Instrumento .....	35
Tabla 5. Prueba de Normalidad de los Datos .....	37
Tabla 6. Compensaciones Monetarias y Desempeño Laboral. ....	38
Tabla 7. Compensaciones No Monetarias y Desempeño Laboral .....	39
Tabla 8. Prestaciones al Personal y Desempeño Laboral... ..	40
Tabla 9. Gestión de Compensaciones Salariales y Desempeño Laboral.....	41

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021. La investigación pertenece al nivel de estudio básica, tipo descriptivo – correlacional, el diseño metodológico fue no experimental, ya que no se han manipulado las variables, y la información recabada se dio en un momento dado. La población de estudio fue de 16 colaboradores de la empresa, siendo el tamaño pequeño, por lo tanto, se considera, censal. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de tipo Likert cuantitativo, y la validez del instrumento se obtuvo mediante juicio de expertos. La confiabilidad de los resultados se determinó mediante el uso del Alfa de Cronbach, y para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el estadístico de correlación de Pearson, donde los resultados indicaron una correlación al 0,682 lo que significa que existe una relación significativa alta entre las dos variables, interpretándose que, a mayor compensación salarial, mejor será el desempeño laboral. En conclusión, la gestión de compensaciones salariales influye en el desempeño laboral en un 46.5%.

**Palabras clave:** Gestión, Compensación salarial, Desempeño.

## ABSTRACT

The general objective of the investigation was to determine the relationship between the management of salary compensation and the work performance of the workers of the Empresa San Martín S.A. - Moyobamba 2021. The research belongs to the basic study level, descriptive-correlational type, the methodological design was non-experimental, since the variables have not been manipulated, and the information collected was given at a given time. The study population was 16 employees of the company, the size being small, therefore, it is considered a census. The data collection instrument was a quantitative Likert-type questionnaire, and the validity of the instrument was obtained through expert judgment. The reliability of the results was determined by using Cronbach's Alpha, and for the analysis of the data obtained, the Pearson correlation statistic was used, where the results indicated a correlation at 0.682, which means that there is a high significant relationship between the two variables, interpreting that, the higher the salary compensation, the better the job performance. In conclusion, salary compensation management influences job performance by 46.5%.

**Keywords:** Management, Salary compensation, Performance.



## I. INTRODUCCIÓN

La crisis económica y del mercado laboral provocada por el COVID-19 ha perjudicado a los grupos desfavorecidos, ha amenazado con aumentar aún más la desigualdad e impulsar a muchas familias en la pobreza; en este caso, un salario mínimo apropiado fijado por el gobierno o alcanzado mediante la negociación colectiva puede jugar un importante papel; pueden evitar que los salarios de los empleados bajen demasiado, evitar que la pobreza y la desigualdad se agraven aún más y contribuir a la estabilidad y recuperación económica; en cuanto a los beneficiarios del salario mínimo, se estima que 327 millones de empleados en el mundo entero reciben el salario mínimo de sus países o salarios más bajos, esto representa aproximadamente el 19% de los asalariados del mundo, incluidas 152 millones de mujeres, (OIT, 2020).

Los empleados con salario mínimo o por debajo del salario mínimo a menudo viven en familias con bajos ingresos, casi el 80% de los trabajadores cuyos salarios están por debajo del salario mínimo y el salario mínimo son mayores de 25 años, y casi la mitad de ellos tienen hijos; estas conclusiones varían según el país y la región; así mismo, el incumplimiento de las regulaciones perjudica la efectividad del salario mínimo, estimamos que en todo el mundo 266 millones de empleados ganan menos del salario mínimo, esto puede deberse a que no están protegidos por la ley o porque la ley se viola; a nivel mundial, hay 2 mil millones de trabajadores en la economía informal, incluidos 724 millones de empleados temporales, asalariados o a sueldo, donde muchos de los cuales ganan menos del salario mínimo; por tanto, el salario mínimo debe complementarse con la capacidad de aumentar la productividad y con políticas que orienten a los trabajadores informales hacia la economía formal, (OIT, 2020).

A nivel internacional Altamirano, Azuara, y González, (2020), explica que en circunstancias particularmente desfavorables el mercado laboral de América Latina y el Caribe (ALC) enfrentan una crisis ocasionada por la propagación del COVID-19; luego de un tiempo de expansión, los trabajos de calidad en la región se han estancado en los últimos 5 años: los países no han avanzado

significativamente en la disminución de la informalidad (más de la mitad de los empleados 56%, no tienen acceso al sistema de pensiones, etc.), ni tampoco están en el porcentaje de puestos de trabajo con ingresos suficientes para superar la pobreza; así mismo, los empleos formales pueden perderse, afectando 5.4 y 18 millones de empleados, y el empleo informal, puede aumentar de manera significativa llegando a representar un 62% de un total de trabajos.

Según Arboleda, et al, (2020), si bien se trata de una crisis global que tendrá efectos económicos agregados, algunos sectores económicos podrán verse especialmente perjudicados en ALC, por ejemplo, en la industria del turismo, comercio, restaurantes, hoteles, y transporte. Según datos del BID-SIMS (Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social) de 18 países de la región, actualmente calcula que 66 millones de trabajadores participan en estos sectores de los cuales alrededor del 45% (30 millones) son trabajadores informales. En Latinoamérica se calcula que el 42,4% de los empleos están en sectores de riesgo alto y otro 16,5%, de los empleos están en sectores de riesgo medio-alto, donde la posibilidad de que estos empleados vean disminuidas sus horas de trabajo, sufran recortes de salario o pierdan su trabajo, es alta, (CEPAL, 2020a).

En un estudio realizado por EY Perú a 200 empresas participantes de diferentes categorías económicas, en tiempos de COVID19, se constató que el 69% de ellas ha modificado los salarios de sus trabajadores, mientras que el 54% de las empresas participantes manifestó que las medidas de reducción salarial son la práctica más común en el mercado laboral; por ello, sería necesario que las organizaciones que han adoptado estas medidas evalúan oportunamente el retorno del salario normal e incluyan la posibilidad de implementar un sistema de compensación variable para reemplazar al menos parcialmente los salarios fijos actualmente reducidos, de esta manera, los propios trabajadores pueden participar en las actividades de reanudación, obteniendo beneficios variables directamente en función de sus compromisos y participación en la productividad, (Mantilla, 2020).

En el ámbito local, la Empresa San Martín S.A., la cual forma parte del rubro de transportes en la región San Martín, cuenta con 36 trabajadores, en el cual se ha identificado escasa motivación a la hora de realizar su trabajo, ya que sienten que el trabajo que realizan no es valorado por parte de sus jefes, así también algunos de ellos no están satisfechos con la gestión de compensaciones salariales manejado por la empresa, demostrando poca identificación con la misma.

Por lo tanto se plantea como **problema general** ¿Cómo influye la gestión de compensaciones salariales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.?, los **problemas específicos** son, ¿Cómo influyen las compensaciones monetarias en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.?, ¿Cómo influyen las compensaciones no monetarias en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.?, ¿Cómo influyen las prestaciones al personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.?

Así mismo, esta investigación se **justifica desde un punto de vista teórico**, donde se persiguió determinar una mejora continua en las empresas, proponiendo propuestas que realicen cambios en los trabajadores, para que ellos se sientan comprometidos y cómodos en el entorno organizacional, así mismo se **justifica de forma práctica**, ya que ayudó a mantener satisfechos a los trabajadores, brindando así un servicio de calidad, aumentando su productividad y compromiso con la organización, también se, **justifica desde su conveniencia**, porque se obtuvo información importante sobre los factores que intervienen en relación a las variables, y por ende ayudó a gerencia a tomar decisiones y así obtener mejores resultados.

También se **justifica por su utilidad metodológica**, debido a que se usó encuestas de forma minuciosa que nos permitió recolectar datos, ayudándonos a complementar nuestro trabajo de investigación, se **justifica de forma social**, ya que la información recaudada es de mucha utilidad para

más empresas, ayudando a la administración a plantear estrategias de compensación salarial generando así una mayor motivación y fidelidad entre los empleados, llegando a obtener resultados favorables tanto en las metas organizacionales como personales de sus talentos.

El **objetivo general** es, determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A., los **objetivos específicos** son, determinar la relación que existe entre las compensaciones monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A., determinar la relación que existe entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A., determinar la relación que existe entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.

Se plantea como **hipótesis general**: Existe relación entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A., las **hipótesis específicas** son: H1. Existe relación entre las Compensaciones monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. H2. Existe relación entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. H3. Existe relación entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.

## II. MARCO TEÓRICO

En las investigaciones propuestas por autores internacionales, tenemos el estudio de Liu, P. & Li, J. (2020), China, donde expone que la satisfacción del personal del Hotel W con el sistema de gestión salarial actual no es alto, el personal de administración es relativamente bueno, pero la satisfacción general de los empleados es baja, el sistema salarial del hotel es injusto, viola los principios de eficiencia como empresa, que no es propicio para el desarrollo del potencial y la retención de los empleados, tampoco es propicio para mejorar su entusiasmo y formar una buena cultura empresarial. Por tanto, el sistema salarial debe diversificarse, estandarizarse y racionalizarse para realizar el principio de equidad, justicia y hacer que el personal esté realmente satisfecho. En el proceso de mejorar el sistema de incentivos para los empleados, debe comprender firmemente la combinación del objetivo empresarial, objetivo individual, incentivo material e incentivo espiritual, principio justo, individualizado y oportuno para evitar malentendidos del incentivo.

También tenemos a Liu, LL. (2020), Tailandia, donde explica que, para proporcionar una buena plataforma empresarial para los talentos, se debe diseñar e investigar un conjunto de sistemas de gestión salarial que pueda maximizar la eficacia de todas las cosas y estimular el potencial de los empleados ya que juega un papel importante que no se puede subestimar. El sistema de gestión salarial de las empresas que cotizan en China no son tan pobres, muchas empresas simplemente siguen la tendencia del actual sistema de gestión salarial establecido sin combinar las características de sus propias empresas, no hay coincidencia con la idea de cultura empresarial, no se ajusta a la planificación estratégica empresarial, apareciendo así todo tipo de problemas. Por lo tanto, establecer un conjunto de sistema de gestión salarial eficaz y adecuado para el desarrollo empresarial no solo puede ayudar a las empresas a reclutar y atraer talentos más destacados, sino también a mejorar el entusiasmo del personal y aumentar el entusiasmo por el trabajo.

Así mismo, Adebayo, O., Adeogun, S. & Umunna, M. (2020), Nigeria, donde expone que este estudio intentó averiguar el efecto aparente de los factores de motivación y el nivel de rendimiento laboral del personal administrativo. También buscó ver si los factores de motivación intervienen en el desempeño laboral. Sin embargo, reveló que los empleados son activamente conscientes del impacto de la motivación en su nivel de rendimiento laboral y están de acuerdo en que los factores de motivación determinados afectarán su rendimiento; así mismo, concluyó que la motivación haría producir un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. Además, los beneficios complementarios, la supervisión del trabajo y los incentivos son factores motivacionales importantes que afectan el desempeño laboral en las organizaciones estudiadas. Por lo tanto, las instituciones agrícolas deben preocuparse por las necesidades y el espíritu de su personal administrativo, porque el resultado de un personal feliz asegurará el resultado de un personal fructífero.

Mientras tanto, Adeoye, A. (2019), Nigeria, expone que esta investigación explora el impacto de la gestión de recompensas en la motivación de los empleados. El análisis reveló un eslabón débil entre la gestión de recompensas y la motivación de los empleados en la industria de seguros en Nigeria, donde el pago de horas extras ha mostrado un valor medio bajo y una relación insignificante con la motivación general de los empleados. La débil o insignificante relación entre la administración de compensación y la motivación de los empleados puede ser mejorado por la gerencia mediante la revisión de los paquetes salariales de los empleados, asegurándose de que haya una estructura salarial equitativa en consonancia con industrias similares, y que el pago de las horas extras se trabajase adecuadamente. Finalmente, la revisión del salario debe realizarse de manera justa, periódica y procedimental.

Del mismo modo se cuenta con el estudio de Guo, Y. (2019), Korea, donde explica que la gestión empresarial, los RR.HH., la evaluación de desempeño y la gestión de compensación son extremadamente importantes y enlaces

indispensables. Si las empresas quieren continuar buscando estabilidad y desarrollo a largo plazo en el futuro, deben prestar atención a la importancia de las estrategias de gestión. Para resolver eficazmente estos problemas, las empresas deben mejorar sus recursos humanos, evaluación del desempeño y la gestión de compensaciones, basados en necesidades reales y planes de desarrollos futuros. En términos de ideología, con la gestión estratégica como guía, la empresa en desarrollo y la necesidad de los empleados como base, se realiza el círculo virtuoso dentro de la empresa.

Por su parte, según Zhou, L. (2018), China, expone que en la actualidad y en el rápido desarrollo económico, los recursos humanos se han transformado en un importante factor en el crecimiento de las organizaciones. La mayoría de empresas han colocado sus recursos humanos en primer lugar en la gestión empresarial, donde cada vez más empresas están cambiando su enfoque de competencia a los RR.HH., ya que la administración de la nómina es un factor importante en este campo, porque a través de una gestión salarial eficaz, no sólo proporcionará una vida estable a los trabajadores, sino que también aumentará el entusiasmo de los empleados por el trabajo, la lealtad a la empresa, estabilizando su permanencia, y la satisfacción general en el trabajo, por ende aumentará también la eficacia y eficiencia de la organización. Por lo tanto, una buena gestión de la remuneración juega un papel importante en promover y ayudar al desarrollo de las PYME.

Así también tenemos el estudio de Chiekezie, O. Emejulu, G. & Nwanneka, A. (2017), Nigeria, donde concluyó que, para prevenir la movilidad de los empleados bancarios, la industria debería formular, administrar e implementar buenas políticas de compensación que permitan retener a su talentoso empleado. Cuando los empleados están satisfechos, se quedan mucho tiempo con la organización. El crecimiento en la industria bancaria es lento y no mucha gente está dispuesta a esperar mucho tiempo cuando otros bancos están ofreciendo mejores valores iniciales e incremento de paquetes. Por lo tanto, implica que los bancos deberían revisar sus paquetes de

compensaciones para atraer, retener y motivar al grupo de talentos.

Mientras tanto Li, X. (2017), China, expone que el salario es el símbolo principal del estatus y el éxito de los empleados por lo tanto influye en su actitud con un comportamiento eficaz. La construcción del sistema salarial basado en la gestión del desempeño es utilizar la gestión de RR.HH. para mejorar la actitud y la capacidad laboral de los trabajadores. Así mismo se necesita mejorar continuamente la construcción de un sistema de sueldos del personal basado en la gestión del desempeño para un mejor resultado en la organización.

También contamos con el estudio de Dinc, M. (2017), Pakistán, donde expone que el desempeño de los empleados es muy importante para las empresas fabricantes de muebles, por ello es fundamental que esas empresas logren aumentar su desempeño; ya que el desempeño de los trabajadores juega un papel importante como mediador entre los componentes del compromiso organizacional y el desempeño laboral en la industria de fabricación de muebles en la Federación de Bosnia y Herzegovina (FBiH).

A nivel **nacional** tenemos el estudio de Florentino y Fernández, (2020), Lima, donde expone que la gestión del desempeño tiene un impacto significativo en las políticas de remuneración laboral en los puestos bancarios en el Perú, también tiene un impacto significativo en la valoración y clasificación de posiciones en el banco. Así mismo, nos dice que la gestión del desempeño impacta significativamente en la encuesta salarial en los puestos bancarios del Perú; y también impacta significativamente la política salarial en las posiciones bancarias peruanas.

Así mismo, Arroyo, (2019), Lima, expone que el estudio presenta el perfil actual de la enfermería peruana, su construcción profesional y sus dilemas, destacando sus rasgos socioculturales. Este estudio se mantiene alejado de otros estudios sobre las profesiones de la salud como fuerza de trabajo, para



analizar la baja legitimidad social de la profesión de enfermería a pesar de ser el gran operador de servicios de salud en el Perú. Esta sobrecarga psicológica resultante, además de la sobrecarga laboral, se refleja en la insatisfacción laboral, el estrés, el agotamiento, la intención de cambiar de carrera y un fuerte deseo de migrar. Como resultado, la enfermería peruana ha optado por tres alternativas: a) resiliencia, que significa adaptarse a esta situación desfavorable; b) abandono de la profesión, o salir del país; y c) reacción, que reúne todas las manifestaciones de la profesión contra el abandono, la informalidad y la mediocridad. En conclusión, el mayor desafío de las profesiones con bajo valor social no es solo la redistribución salarial sino también el reconocimiento.

Así mismo, el estudio de Estela, y Hernández, (2019), Tarapoto, buscó determinar la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los empleados de una empresa privada. Obteniendo los resultados mediante el método estadístico de Spearman, con un índice de correlación al 0.987, lo cual demostró una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Concluyendo que existe una relación significativa y que el sistema de compensación salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral en un 97%. También buscó determinar la relación existente entre las prestaciones y desempeño laboral. Obteniendo los resultados mediante el mismo método estadístico de Spearman, con un índice de correlación al 0.817, lo cual demostró una correlación positiva considerable entre ambas variables. Concluyendo que existe una relación significativa y que las prestaciones se relacionan positivamente con el desempeño laboral en un 67%. Todos estos resultados se obtuvieron de una muestra de 146 trabajadores.

Asimismo, Díaz, (2018), Lima, nos dice que su estudio tuvo como objetivo principal encontrar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada. Concluyendo que, si existe relación entre estas variables, donde su estudio demostró una correlación positiva muy alta siendo el índice de correlación al

0.845 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05, según la prueba R de Pearson, con una muestra de 60 trabajadores. Así mismo recomendó a la gerencia que continúe mejorando el desempeño laboral de sus empleados, estableciendo y aplicando estrategias organizacionales, como el reconocimiento por el trabajo desempeñado, y formular un plan de integración que permita a los empleados desarrollarse profesionalmente, logrando así metas comunes de manera eficiente y de manera eficaz para que ellos mismos se sientan más comprometidos con la empresa.

Por otro lado, tenemos el estudio de Luna, (2018), Tarapoto, donde buscó como objetivo determinar si existe relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores de una entidad pública. Donde se calculó los resultados de la investigación mediante la prueba estadística de chi cuadrado resultando el valor de 4.507 y un p-valor de 0.034, menor que 0.05, resultados que permiten afirmar que existe relación entre las dos variables. Recomendando al superintendente e intendente nacional de RR.HH., y regional respectivamente de la SUNAT, que continúen perfeccionando sus políticas de compensación, especialmente en términos de incentivos, gratificaciones, subvenciones y bonificaciones, porque los trabajadores lo calificaron como bajo y muy bajo, siendo que todavía hay margen de mejora. En ese sentido, se logrará una mayor relación entre las variables.

También tenemos el estudio de Capcha, (2017), Lima, donde tuvo como objetivo determinar cómo influyen los incentivos en el rendimiento del personal de una empresa privada. Concluyendo que existe una correlación moderada según el método estadístico de R de Pearson al 0.619, con un p-valor de 0.000, que es menor a 0.05; por tanto, expresó que si existe una relación entre las dos variables. Así mismo, recomendó a la gerencia aplicar sistemas de reconocimientos y recompensas que impulsen y motiven el deseo de los empleados a mejorar y afrontar dificultades. Todos estos resultados se obtuvieron de una muestra de 35 trabajadores.

Se presentan algunas **definiciones sobre la Gestión de compensaciones salariales**, donde Chiavenato, (2009), nos dice que es un conjunto de reglas y procedimientos utilizados para establecer y/o mantener una estructura salarial justa y equitativa en una organización. Dado que se trata de un conjunto integral de cargos en diferentes niveles y diferentes campos de actividad, la gestión salarial es un tema que involucra a toda la organización y afecta a todos los niveles y departamentos.

Así mismo, Pacheco, (2019), nos dice que es un método de gestión utilizado por la empresa como estrategia en el campo de los recursos humanos, porque permite mantener personal de alta calidad, estimular los conocimientos, capacidades, actitudes y habilidades requeridas que necesitan los empleados para mejorar de manera efectiva su desempeño.

También tenemos a Juárez, (2014), donde nos dice que la Administración de compensaciones es el proceso de gestión clave de una organización, por lo que la gestión de compensaciones representa una herramienta muy valiosa que se puede utilizar para alinear una organización, sus miembros y la cultura laboral con las estrategias comerciales. Por un lado, gestionar la compensación requiere que el gerente general y el responsable de RR.HH. expresen claramente las intenciones que se persiguen en la toma de decisiones de salarios, incentivos (si los hay) y prestaciones, por otro lado, que cuente con un conjunto de conceptos, principios y herramientas de análisis para que puedan tomar esas decisiones de manera eficaz.

También se consideran las **teorías de la Gestión de compensaciones salariales** donde Varela, (2013), nos habla al respecto de la **Teoría del intercambio**: El intercambio hace referencia a la compensación que reciben los empleados a cambio de su contribución en tiempo, energía y destrezas. Por lo tanto, la disposición del trabajador a realizar dicha contribución depende de la percepción que tenga de su contribución en relación con la compensación que recibe.

Así mismo, la **Teoría de la Equidad**: Es una contribución entre lo que aporta la persona al trabajo y la recompensa que recibe a cambio, en comparación con la recompensa que otros reciben por contribuciones similares, (Robbins, 1997). De acuerdo con la teoría de la equidad, los trabajadores estarán motivados cuando estén satisfechos con lo que han recibido en proporción a sus esfuerzos. En el lugar de trabajo, las recompensas por un esfuerzo se traducen en dinero. Las personas comparan lo que obtienen en el trabajo con lo que otros obtienen en circunstancias parecidas. Cuando los trabajadores aprecian que hay diferencias en el lugar de empleo, desarrollarán un estado de tensión que tratarán de solucionar de alguna manera. La teoría de la equidad es una teoría de motivación laboral, la cual enfatiza el papel de los pensamientos individuales sobre la igualdad o imparcialidad de las recompensas y castigos en su desempeño y satisfacción, (Varela, 2013).

También tenemos la teoría de las **Aportaciones del condicionamiento operante** donde Varela, (2013), nos dice que la diferencia de esta teoría con otras teorías de compensaciones es que cree que la mayoría de los comportamientos están determinados por el entorno, en lugar de basarse en los procesos cognitivos y motivacionales internos del organismo. Así mismo considera al reforzamiento como un requisito fundamental para el control del comportamiento, donde el problema central al investigar el condicionamiento operante en un entorno organizacional es en parte conceptual y en parte metodológico. En la parte conceptual, en muchos casos, estos reforzamientos son inconsistentes y no logran adecuarse a los conceptos originales. En el aspecto metodológico, es dificultoso medir los efectos del reforzamiento en la conducta.

Así mismo, tenemos la **Teoría de la expectativa de X valor**, esta teoría elaborada por Víctor Vroom se deriva del concepto de expectativa la cual es sinónimo de la expectativa de resultados, definida como la creencia de que un comportamiento específico dará un resultado en particular, (Varela, 2013). Donde el autor quiere decir, que los trabajadores confían en el trabajo realizado, por lo cual lograrán los resultados esperados, (Flores, 2018).

**Objetivos de la administración de la compensación** según Juárez, (2014), tenemos **Equidad interna:** Se fundamenta en principios legales, que estipulan que: el mismo trabajo, realizado en el mismo cargo, el mismo horario y las mismas condiciones de eficiencia deben corresponder a un mismo salario. Por lo tanto, hacer más trabajo, realizado en el mismo cargo, el mismo horario y las mismas condiciones de eficiencia, deben corresponder un salario mayor. **Competitividad externa:** En nuestro entorno, lo cierto es que las empresas compiten entre sí para adquirir el talento necesario para sus estrategias empresariales en el mercado laboral. Por lo tanto, independientemente de la forma que adopte la equidad interna de las prácticas de compensación, la empresa debe determinar un nivel de pago que les permita atraer, retener y motivar al personal capacitado que necesita para lograr los resultados establecidos en su estrategia comercial.

**Estimular niveles superiores de desempeño del personal:** No tiene sentido realizar procesos de gestión de compensación de empleados sin considerar este objetivo. Ahora bien, con el fin de maximizar el potencial del proceso de gestión de la compensación para motivar a los empleados de la empresa a un nivel mayor de desempeño, ¿qué aspectos clave deben considerarse? Sin duda, este será un plan o sistema de gestión salarial que puede establecer un ambiente de equidad interno dentro de la empresa, que tenga en cuenta el nivel salarial competitivo en el mercado laboral. Estos incluyen la compensación basada en la compensación promedio (salario, recompensas y beneficios) pagados en el mercado laboral de referencia. Por último, pero no menos importante, debe existir un plan de medición del desempeño para motivar a los empleados a aumentar la productividad en ese rubro, (Juárez, 2014).

En las **dimensiones de la gestión de compensaciones salariales** tenemos: **Compensaciones monetarias**, donde Chiavenato, (2009), nos dice que es un salario fijo que los trabajadores reciben regularmente en forma de salarios mensuales o salarios por hora. En términos económicos, el salario es la recompensa monetaria que reciben los trabajadores por vender

su fuerza de trabajo.

Así mismo, tenemos las **compensaciones no monetarias**, donde Chiavenato, (2009), nos dice que están diseñados para recompensar a los trabajadores que se desempeñan bien. Las recompensas se pagan de diversas formas, incluidas las bonificaciones y la participación en los resultados de la organización, como recompensas por los resultados. También tenemos como compensaciones no monetarias, que ofrece la organización como la autoestima, el reconocimiento, el orgullo, la seguridad laboral, etc. lo cual puede afectar la satisfacción de las personas sino se considera el conjunto total de las compensaciones.

Por otro lado, tenemos las **prestaciones al personal** donde Chiavenato, (2009), nos dice que es el salario indirecto que se obtiene de las cláusulas del contrato colectivo y de los beneficios y planes de servicio proporcionados por la organización, donde los beneficios se dan a través de programas como (restaurante, seguro de vida, seguro de salud, transporte, etc.).

Se presentan algunas **definiciones sobre el desempeño laboral**, donde Chiavenato, (2000), nos dice que es el comportamiento o acciones de un empleado al perseguir los objetivos establecidos por la organización; esto constituye en una estrategia personal para lograr los objetivos deseados, ya que las organizaciones siempre evalúan a sus trabajadores de forma continua ya sea manera formal o informal.

Del mismo modo, Chiavenato, (2011), nos dice que es una evaluación sistemática del desempeño y el potencial de desarrollo de una persona en su puesto de trabajo, lo cual la evaluación es el proceso de inspirar o juzgar el valor, el nivel de excelencia y la calidad de una persona.

Mientras tanto, Acosta, (2018), nos dice que es una evaluación de los talentos mostrados por los empleados en el proceso de trabajo; donde se trata de una evaluación personal basado en el esfuerzo de cada individuo,

así mismo, alcanzar objetivos diarios que conduzcan a objetivos generales pueden mejorar la evaluación del desempeño laboral. Establecer metas laborales específicas y esforzarse por lograrlos siguiendo las políticas y procedimientos de la empresa es la actitud correcta y puede ayudar a satisfacer las perspectivas de su empleador.

Así mismo, tenemos **las teorías** sobre el **desempeño laboral** donde Robbins, (2004), habló sobre la **Teoría de Douglas McGregor** el cual presentó dos puntos de vista sobre las personas: un punto de vista negativo, llamado teoría X y el otro punto de vista positivo, llamado teoría Y. Después de observar la forma en que los gerentes interactúan con los trabajadores, McGregor concluyó que su percepción de la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas, a través de las cuales moldean su comportamiento hacia sus subordinados. Así mismo nos dice que la Teoría X, expone las cuatro premisas de los gerentes: a los empleados no les gusta trabajar, son vagos, rechazan las responsabilidades y deben ser obligados a trabajar. Contrario a estas visiones negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló cuatro premisas que denominó teoría Y: que a los empleados les gusta el trabajo, son creativos, buscan la responsabilidad y pueden autodirigirse.

Por otro lado, el psicólogo Frederick Herzberg expuso **La teoría de los dos factores** convencido que la relación entre las personas y el trabajo es vital, y que su actitud hacia el trabajo puede determinar el éxito o el fracaso. Así mismo nos dice que hay características que siempre han estado relacionadas con la satisfacción laboral, mientras que otras características están relacionadas con la insatisfacción laboral. Teniendo así los factores intrínsecos: el progreso, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro, que están relacionados con la satisfacción, por el contrario, los factores extrínsecos: la inspección, sueldo, reglas de la compañía y las condiciones laborales, están relacionadas con la insatisfacción, (Robbins, 2004).

Así mismo, tenemos la **Teoría de la meta**, que es una teoría propuesta por el psicólogo Edwin Locke, donde señala que los individuos se establecen metas para lograrlas. Para motivar a los empleados, éstos, deben tener las habilidades necesarias para lograr cumplir sus objetivos, (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017).

También contamos con la **Teoría de ERC**, donde Clayton Alderfer revisó la jerarquía de necesidades de Maslow para adaptarse mejor a la investigación empírica, por lo que llamó a su teoría ERC. En la que argumenta que las necesidades básicas se dividen en tres categorías: Necesidades existenciales: se refiere al abastecimiento de los materiales básicos para la supervivencia. Necesidades de relación: es el deseo personal de mantener relaciones interpersonales importantes. Necesidades de crecimiento: es el deseo interno de crecimiento personal. Por eso la teoría se denomina teoría ERC, (Robbins, 2004).

Así también contamos con la **Teoría de la Necesidad Adquirida de McClelland**, donde expone que toda persona tiene: una necesidad de logro (esfuerzo por destacar, resolver problemas y alcanzar metas), una necesidad de poder (influencia y control de las demás personas con el objetivo de lograr un desempeño eficaz) y la necesidad de afiliación (entablar relaciones interpersonales). Por otro lado, su teoría explica que una persona se diferencia de las demás porque se encuentra motivada para realizar mejor determinadas actividades organizacionales, formando dentro de él, la meta de lograr el mejor desempeño y nivel de excelencia. Toda persona que cuente con estas tres necesidades puede ganar un valor significativo dentro de la empresa y colaborar para que funcionen de forma ordenada con el fin de realizar actividades para alcanzar objetivos comunes, (Cueva, 2018).

**Objetivos de la evaluación del desempeño de los trabajadores** Según Pérez, (2019), tenemos, **Motivación**: En cualquier proceso de evaluación de los empleados, uno de los objetivos más importantes es motivar para obtener un alto nivel de cantidad y calidad en el trabajo realizado. Esto solo es posible



si ambas partes (el trabajador y su jefe) conocen y comprenden las metas a alcanzar, los resultados deseados y cómo evaluar el éxito de las contribuciones. **Fomentar el desarrollo personal:** Los profesionales en el día de hoy no solo buscan pertenecer a una empresa que les brinde altos sueldos, sino también que los ayuden a desarrollarse y crecer personal y profesionalmente. **Proporcionar evidencia legal, ética y visible:** La evaluación del desempeño debe demostrar que los trabajadores comprenden los requisitos y las obligaciones de su trabajo. Como responsable de RR.HH., se debe crear documentos de evaluación precisos para proteger a los empleados y a la empresa.

**Ofrecer calificaciones numéricas:** Un punto de vista muy significativo que no debe faltar en ninguna evaluación de desempeño es la capacidad de brindar a cada trabajador una calificación numérica. Las apreciaciones numéricas se usan para confrontar el desempeño de los trabajadores con el de los demás y ayudar a obtener resultados 100% objetivos y transparentes durante todo el proceso. **Proporcionar evidencia de procesos de promoción, pagos y reconocimientos no discriminatorios:** Esta es una consideración significativa cuando se capacita a los gerentes para que lleven a cabo evaluaciones de manera consistentes, regulares y no discriminatorias del rendimiento de los trabajadores. La evaluación asegura que las contribuciones de un trabajador se midan de manera justa con respecto al logro de su trabajo, (Pérez, 2019).

En las **dimensiones del desempeño laboral** tenemos: La **productividad** donde Chiavenato, (2000), nos dice que es el resultado (no la causa) de administrar múltiples recursos. La productividad es la correlación medible entre el producto alcanzado (resultado o salida) y los recursos utilizados en la producción. La productividad humana no solo depende de los esfuerzos realizados y métodos razonables, sino que, sobre todo, depende de los intereses y la motivación de las personas. La ignorancia en estas áreas es la razón por la que las técnicas de productividad laboral directa son irrelevantes.

Por otro lado, tenemos la **competencia** donde Chiavenato, (2007), nos dice que son competencias básicas en forma de (habilidades, conocimientos, actitudes, rasgos, intereses, valores u otras características personales) son aquellas cualidades individuales básicas para realizar actividades y que distinguen el desempeño humano. Todo trabajador debe tener un conjunto de competencias básicas para realizar actividades en la empresa.

También tenemos el **trabajo en equipo** donde Robbins & Judge, (2009), nos dice que esta es una sinergia positiva a través de esfuerzos coordinados, donde el desempeño de los esfuerzos de los trabajadores es mayor que la suma de las contribuciones individuales. También el equipo de trabajo será responsable de evaluar el rendimiento de los participantes y definir sus metas y objetivos, (Chiavenato, 2011).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

##### 3.1.1. Tipo de estudio.

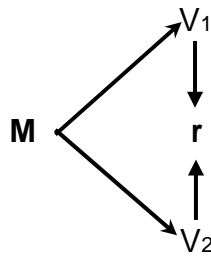
La investigación fue básica, porque no se manipuló ninguna de las variables. CONCYTEC, (2018), nos dice que este tipo de investigación está dirigido a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos teóricos de los fenómenos, hechos observables o relaciones establecidas por entes.

##### 3.2.1. Diseño de investigación.

**Diseño no experimental:** Este estudio es, Descriptivo Correlacional, de tipo no experimental, porque no se realizó ninguna modificación, sino que se determinó la relación que existe en las variables, según los autores Palella y Martins, (2010), nos dice que el **diseño no experimental** es un diseño donde no se manipula deliberadamente ninguna variable, y los investigadores no sustituyen deliberadamente las variables independientes. Se observan los hechos en su contexto real, y se muestran dentro de un determinado tiempo o no, y luego se analizan. Por tanto, no se establece ninguna situación concreta en este diseño, pero sí se pueden observar las que existen.

Y a la vez fue transeccional porque los datos recolectados son para un solo momento en un tiempo único. Según, Hernández, Fernández y Baptista, (2014), define que **los diseños de investigación transeccional o transversal** pueden recolectar datos en un solo momento y un periodo de tiempo específico, siendo su propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

### Esquema:



### Dónde:

**M:** Muestra (Trabajadores de la Empresa San Martín S.A. Moyobamba)

**r:** Relación

**V1:** Gestión de compensaciones salariales

**V2:** Desempeño laboral

## 3.2. Variables y operacionalización.

**3.2.1. Variable independiente:** Gestión de compensaciones salariales.

**Definición conceptual:** Es un conjunto de reglas y procedimientos utilizados para establecer y/o mantener una estructura salarial justa y equitativa en una organización. Dado que se trata de un conjunto integral de cargos en diferentes niveles y diferentes campos de actividad, la gestión salarial es un tema que involucra a toda la organización y afecta a todos los niveles y departamentos, (Chiavenato, 2009).

**Definición operacional:** Para medir esta variable y sus 3 dimensiones, se utilizó un instrumento formado por 24 ítems, que se combinaron mediante la escala de Likert.

**Dimensiones:** Compensaciones monetarias, compensaciones no monetarias, prestaciones al personal.

**Los indicadores para esta variable son:** Salarios, vacaciones, CTS, reconocimiento laboral, extras, incentivos, línea de carrera, capacitaciones y charlas.

**Escala de medición:** Escala de Likert - escala ordinal.

La Escala de Likert es un instrumento de recopilación o medición de datos que se usa para medir las actitudes en las investigaciones sociales. Es una estructura que propone una serie de ítems en forma de juicios o afirmaciones, y pide a las personas que respondan a estos ítems (favorables o desfavorables, positivos o negativos), (Morales, Urosa y Blanco, 2003).

### **3.2.2. Variable dependiente:** Desempeño laboral.

**Definición conceptual:** Es el comportamiento o acciones de un empleado al perseguir los objetivos establecidos por la organización; esto constituye en una estrategia personal para lograr los objetivos deseados, ya que las organizaciones siempre evalúan a sus trabajadores de forma continua ya sea manera formal o informal, (Chiavenato, 2000).

**Definición operacional:** Para medir esta variable y sus 3 dimensiones, se utilizó un instrumento formado por 24 ítems, que se combinaron mediante la escala de Likert.

**Dimensiones:** Productividad, competencia, trabajo en equipo.

**Los indicadores para esta variable son:** Eficiencia, eficacia, cumplimiento de tareas asignadas, competitividad laboral, crecimiento personal, espíritu de equipo, entorno social, comunicación.

**Escala de medición:** Escala de Likert - escala ordinal.

### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

**La población:** Estuvo conformada por un total de 36 trabajadores de la Empresa San Martín S.A.

- **Los criterios de inclusión:** Todas las sucursales que están a mi alcance para la aplicación de los cuestionarios:

**Tabla 1**

*Criterios de Inclusión*

<b>Sucursales</b>	<b>Trabajadores</b>
Moyobamba	6
Nueva Cajamarca	4
Soritor	4
Rioja	2
<b>Total</b>	<b>16</b>

- **Criterios de exclusión:** Todas las sucursales que no están a mi alcance para la aplicación de los cuestionarios como: Pedro Ruiz, Bagua Grande, Tocache, Juanjuí, Yurimaguas y Tarapoto.

**La muestra:** Estuvo conformada por solo 16 participantes de la empresa.

**Unidad de análisis:** Los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

**Técnicas:** La técnica utilizada en este estudio fue la encuesta y fue aplicada a los 16 participantes de la empresa.

**Instrumentos:** El instrumento que se utilizó fueron los cuestionarios que tuvieron como objetivo recolectar información importante y verídica de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. en relación a las variables. El instrumento consta de dos variables y cada variable tiene 24 ítems.

**Validez:** La validación de los instrumentos fueron verificadas por estándares de juicio de 3 expertos en el rubro.

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás.

Mg. Pereyra Gonzales, Tony Venancio.

Mg. Olivera Leiva, Yovani.

**Tabla 2***Resultados de la Validación de Expertos del cuestionario de las Variables*

<b>Variable</b>	<b>N°</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Promedio de Validez</b>	<b>Opinión del Experto</b>
<b>Gestión de Compensaciones Salariales</b>	1	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.	4.5	Instrumento apto para ser aplicado.
	2	Magíster en Gestión Pública.	4.5	Instrumento apto para ser aplicado.
	3	Magíster en Gestión Pública.	4.6	Instrumento apto para ser aplicado.
<b>Desempeño Laboral</b>	1	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.4	Instrumento apto para ser aplicado.
	2	Magíster en Gestión Pública.	4.5	Instrumento apto para ser aplicado.
	3	Magíster en Gestión Pública.	4.5	Instrumento apto para ser aplicado.



Los instrumentos, constan de 2 cuestionarios que han sido sometidos a juicio de tres expertos antes ya mencionados, ellos tuvieron la tarea de revisar y verificar la consistencia y correlación entre los indicadores y las variables de investigación. Teniendo como resultado un promedio de 4.5, lo que significa que la concordancia de jueces sobre los instrumentos de ambas variables es del 90%, indicando que tiene un alto grado de efectividad, por lo tanto, reúne las condiciones metodológicas para ser aplicadas.

**Confiabilidad:** En la investigación cuantitativa, la confiabilidad del instrumento depende de la estabilidad de los datos obtenidos y la eliminación del riesgo de cambios entre diferentes situaciones y momentos de aplicación. En el caso de la investigación cuantitativa no experimental, la confiabilidad del instrumento está particularmente enfocada en los estándares que guían la elaboración del instrumento, lo cual es fundamental su relación de coherencia respecto al diseño de la investigación y al problema de estudio, (Mata, 2020).

**Tabla 3**

*Coeficientes del Alpha de Cronbach para Determinar la  
Fiabilidad*

---

<b>Índice</b>	<b>Descriptiva</b>	<b>Explicación</b>
1	Excelente	91% - 100%
2	Muy bueno	71% - 90%
3	Bueno	51% - 70%
4	Regular	31% - 50%
5	Deficiente	0% - 30%

---

***Fuente: Sotelo y Guevara (2019).***

Para ello se utilizó el Alfa de Cronbach que sirve para calcular el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la amplitud no observable compuesta por las variables observadas.

**Tabla 4**

*Estadísticas de Confiabilidad del Instrumento de las Variables*

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach Basada en Elementos	
Alfa de Cronbach	Estandariza dos	N de Elementos
,805	,811	2

*Fuente: Base de datos de encuestas*

Asimismo, con base en los resultados obtenidos, destacamos la confiabilidad general de la prueba, donde el valor promedio de las dos variables es de 0.81, demostrando así una muy buena confiabilidad en el instrumento de recolección de datos.

### **3.5. Procedimientos:**

- Primero, se sostuvo una conversación con el Gerente General de la empresa San Martín S.A., a quien se le pidió el permiso correspondiente para el desarrollo de la investigación, haciéndole llegar así una solicitud de permiso.
- Luego, se recibió la carta de autorización para el desarrollo de la investigación y se coordinó el día para llevar a cabo el desarrollo del cuestionario en sus trabajadores.
- Después, se procedió a levantar la información de dichos cuestionarios, pasando así a las tabulaciones, diseño de las tablas y figuras.
- Y, por último, se realizó la interpretación.

### **3.6. Método del análisis de datos:**

- El programa seleccionado fue el SPSS, evaluando por medio de las estadísticas las interrogantes ya planteadas en los instrumentos elaborados en relación a los indicadores.
- El método que se consideró fue el coeficiente de correlación de Pearson, el Alfa de Cronbach y las pruebas de normalidad de Shapiro – Wilk.

**3.7. Aspectos éticos:** Esta investigación se realizó de manera responsable siendo eficientes en el uso de los recursos y en el desarrollo de actividades. Así mismo, se desarrolló de manera honesta y transparente, siendo éste un estudio de confiabilidad, ya que la empresa San Martín S.A. donde se ejecutó esta investigación brindó todas las facilidades necesarias para poder realizarlo, otorgando así el consentimiento a través de una carta de autorización, por lo cual se manejó de manera respetuosa toda la información brindada por la empresa, procediendo luego a la publicación de los resultados obtenidos. Por otro lado, se ha considerado las citas de todos los autores consignados en esta investigación, realizando de manera adecuada todos los procedimientos indicados para que no haya similitud en las teorías, respetando las normas de la Institución Universitaria y las normas internacionales de APA.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 5**

*Prueba de Normalidad de los Datos*

<b>Pruebas de Normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Compensaciones Salariales	,113	16	,200*	,977	16	,933
Desempeño Laboral	,196	16	,101	,908	16	,108

*Fuente: Base de datos de encuestas*

**Interpretación:** En la siguiente tabla Nro. 5, se aprecia la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk para ambas variables gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral, con una muestra menor a 35, donde ambas variables provienen de una distribución paramétrica normal teniendo una significancia mayor a 0.05, por lo tanto, las variables deben ser procesadas por el estadístico R de Pearson.

**Determinar la relación que existe entre las compensaciones monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.**

**Tabla 6**

*Compensaciones Monetarias y Desempeño Laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Compensaciones Monetarias	Desempeño Laboral
Compensaciones Monetarias	Correlación de	1	,607*
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,013
	N	16	16
Desempeño Laboral	Correlación de	,607*	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	16	16

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

**Fuente:** *Base de datos de encuestas*

**Interpretación:** En la siguiente tabla Nro. 6, apreciamos que, según el estadístico R de Pearson, se encontró una correlación al 0,607 y una significancia bilateral de  $p=0,013$ , menor a 0.05, lo que indica que existe una relación significativa alta entre las dos variables, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación significativa alta entre las compensaciones monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.

**Determinar la relación que existe entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.**

**Tabla 7**

*Compensaciones No Monetarias y Desempeño Laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Compensaciones no Monetarias	Desempeño Laboral
Compensaciones no Monetarias	Correlación de	1	,684**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,003
	N	16	16
Desempeño Laboral	Correlación de	,684**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	16	16

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**Fuente:** *Base de datos de encuestas*

**Interpretación:** En la siguiente tabla Nro. 7, apreciamos que, según el estadístico R de Pearson, se encontró una correlación al 0,684 y una significancia bilateral de  $p=0,003$ , menor a 0.05, lo que indica que existe una relación significativa alta entre las dos variables, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación significativa alta entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.

**Determinar la relación que existe entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.**

**Tabla 8**

*Prestaciones al Personal y Desempeño Laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Prestaciones al Personal	Desempeño Laboral
Prestaciones al Personal	Correlación de	1	,525*
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,037
	N	16	16
Desempeño Laboral	Correlación de	,525*	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	16	16

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

**Fuente:** *Base de datos de encuestas*

**Interpretación:** En la siguiente tabla Nro. 8, apreciamos que, según el estadístico R de Pearson, se encontró una correlación al 0,525 y una significancia bilateral de  $p=0,037$ , menor a 0.05, lo que indica que existe una relación significativa moderada entre las dos variables, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación significativa moderada entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.



**Determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.**

**Tabla 9**

*Gestión de Compensaciones Salariales y Desempeño Laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión de Compensaciones Salariales	Desempeño Laboral
Gestión de Compensaciones Salariales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1   16	,682**   16
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,682**   16	1   16

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** *Base de datos de encuestas*

**Interpretación:** En la siguiente tabla Nro. 9, apreciamos que, según el estadístico R de Pearson, se encontró una correlación al 0,682 y una significancia bilateral de  $p=0,004$ , menor a 0,05, lo que indica que existe una relación significativa alta entre las dos variables, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación significativa alta entre las variables gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.

## V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos aceptamos **la hipótesis alternativa general**, que existe relación entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A., donde podemos decir que los resultados obtenidos fueron satisfactorios, pues según la prueba estadística dio como resultado mediante el estadístico R de Pearson al 0,682 y una significancia bilateral de  $p=0,004$  (menor que 0.05), donde indica que existe una relación significativa alta entre las dos variables, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula.

Así mismo, Díaz, (2018), obtuvo un resultado parecido entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral, concluyendo en su investigación que, si existe relación entre estas dos variables, siendo el índice de correlación al 0.845 lo que demuestra una relación significativa muy alta, siendo mayor que este estudio (relación significativa alta) ya que su muestra fue superior con 60 colaboradores, aunque tuvo que utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, porque tuvo mayor muestra, su distribución fue paramétrica normal, por ende utilizó el método estadístico de Pearson, mismo método utilizado por esta investigación. Así también nos dice que el p-valor es 0.000 menor que 0.05 lo cual nos indica que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. En resumen, ambos estudios concluyen que hay relación significativa entre ambas variables y que si se mejora la gestión de compensación se incrementará el desempeño laboral de sus trabajadores.

Por otro lado, Estela, y Hernández, (2019), obtuvieron resultados similares en su investigación, donde nos dice que existe una relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, pero su relación es mucho más fuerte que la de esta investigación, siendo el índice de correlación al 0.987 lo que demuestra una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, ya que su muestra fue superior con 146 trabajadores, por lo tanto, utilizó un método diferente, el método

estadístico de Spearman porque su distribución fue paramétrica no normal. En resumen, nos dice que el sistema de compensación salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral en un 97%.

Del mismo modo, podemos decir que partir de los resultados obtenidos aceptamos **la primera hipótesis alternativa** que existe relación entre las compensaciones monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. donde podemos decir que los resultados obtenidos fueron satisfactorios, pues según la prueba estadística dio como resultado mediante el estadístico R de Pearson al 0,607 y una significancia bilateral de  $p=0,013$ , donde indica que existe una relación significativa alta entre las dos variables, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula.

Así también, Luna, (2018), obtuvo resultados parecidos en su investigación, donde concluyó que, si existe relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral, obteniendo como resultado el valor de 4.507 lo que demuestra que existe correlación entre las dos variables, resultados que se obtuvieron mediante la prueba estadística de chi cuadrado método diferente que la de esta investigación, porque su investigación fue cualitativa y tuvo una muestra mayor de 103 colaboradores. Así también nos dice que el p-valor es 0.034 menor que 0.05 lo cual nos indica que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Del mismo modo, podemos decir que partir de los resultados obtenidos aceptamos **la segunda hipótesis alternativa** que existe relación entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. donde podemos decir que los resultados obtenidos fueron satisfactorios, pues según la prueba estadística dio como resultado mediante el estadístico R de Pearson al 0,684 y una significancia bilateral de  $p=0,003$ , donde indica que existe una relación significativa alta entre las dos variables, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula.

Así mismo, Capcha, (2017), obtuvo resultados semejantes en su investigación, en la cual nos dice que existe relación entre los incentivos y el rendimiento laboral, pero su relación es menor que la de esta investigación, siendo el índice de correlación al 0.619 lo que demuestra una correlación moderada, según el método estadístico de Pearson, mismo método utilizado por este estudio, pero con una muestra mayor de 35 colaboradores. Así también nos dice que el p-valor es 0.000 menor que 0.05 lo cual nos indica que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna. En resumen, ambos estudios concluyen que si existe relación entre ambas variables.

Del mismo modo, podemos decir que partir de los resultados obtenidos aceptamos **la tercera hipótesis alternativa** que existe relación entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. donde podemos decir que los resultados obtenidos fueron satisfactorios, ya que se encontró una correlación según el estadístico de correlación de Pearson al 0,525 y una significancia bilateral de  $p=0,037$ , donde indica que existe una relación significativa moderada entre las dos variables, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, podemos decir que estos resultados coinciden con el estudio de Estela, y Hernández, (2019), donde nos dice que existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral, pero su relación es mayor que la de esta investigación, siendo el índice de correlación al 0.817, lo que demuestra una correlación positiva considerable entre ambas variables, ya que su muestra fue superior con 146 trabajadores, por lo tanto, utilizó un método diferente, el método estadístico de Spearman porque su distribución fue paramétrica no normal. En resumen, nos dice que el sistema de compensación salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral en un 67%.

## **VI. CONCLUSIONES**

**6.1.** En esta investigación se determinó la relación que existe entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A., donde se encontró una correlación según el estadístico R de Pearson al 0,682 lo que significa que la gestión de compensaciones salariales influye en el desempeño laboral en un 46.5%.

**6.2.** En esta investigación se determinó la relación que existe entre las compensaciones monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A., donde se encontró una correlación según el estadístico R de Pearson al 0,607 lo que significa que las compensaciones monetarias influyen en el desempeño laboral en un 36.8%.

**6.3.** En esta investigación se determinó la relación que existe entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A., donde se encontró una correlación según el estadístico R de Pearson al 0,684 lo que significa que las compensaciones no monetarias influyen en el desempeño laboral en un 46.9%.

**6.4.** En esta investigación se determinó la relación que existe entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A., donde se encontró una correlación según el estadístico R de Pearson al 0,525 lo que significa que las prestaciones al personal influyen en el desempeño laboral en un 27.6%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**7.1.** Al Gerente General de la Empresa se le recomienda mejorar continuamente la construcción de un sistema salarial justo para todos sus trabajadores acorde con la competencia laboral, ya que ello permitirá a los empleados sentirse mejor en su puesto de trabajo, reflejando así un incremento del desempeño laboral y sintiéndose cada vez más comprometidos con la empresa.

**7.2.** Así mismo, al encargado del área de recursos humanos se le recomienda manejar una adecuada gestión de salarios, vacaciones y CTS, ofreciendo una remuneración equilibrada a todos sus empleados, ya que ello ayudará a la empresa a tener mayor estabilidad con sus trabajadores y estimular a los mismos a que realicen mejor las tareas y responsabilidades asignadas dentro de la empresa.

**7.3.** También se le recomienda al encargado del área de recursos humanos, implementar estrategias para mejorar el reconocimiento laboral, los incentivos y remuneración de horas extras en función al trabajo que realizan, ya que ello permitirá tener una mayor integración en la empresa y una mayor productividad por parte de los trabajadores, logrando así una mejora en el desempeño laboral.

**7.4.** Del mismo modo, se le recomienda al encargado del área de recursos humanos, implementar y reforzar programas de capacitación y charlas de forma constante que promuevan un ambiente sano, una actitud positiva y participativa para que cada empleado pueda aprovechar al máximo todas sus habilidades permitiéndoles alimentar y desarrollar una línea de carrera, ya que ello le permitirá tener mejores resultados y un mejor desenvolvimiento de sus empleados en la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*. (Informe). Cuida tu dinero de Leaf Group Ltd. Santa Monica, CA 90404. <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>

Adebayo, O. Adeogun, S. & Umunna, M. (2020). *Motivation and Job Performance of Administrative Personnel in Agricultural Institutions*. (Artículo Científico). Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, Nigeria, 83, 1-13. <https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0001>

Adeoye, A. (2019). *Compensation management and employees' motivation in the insurance sector: Evidence from Nigeria*. (Artículo Científico). FACTA UNIVERSITATIS-Economics and Organization, 16(1), 31-47. <https://doi.org/10.22190/FUEO1901031A>

Altamirano, A. Azuara, O. y González, S. (2020). *¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? Posibles escenarios para América Latina y el Caribe*. (Informe). Banco Interamericano de Desarrollo (BID). [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/C%C3%B3mo\\_impactar%C3%A1\\_la\\_COVID19\\_al\\_empleo\\_Posibles\\_escenarios\\_para\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/C%C3%B3mo_impactar%C3%A1_la_COVID19_al_empleo_Posibles_escenarios_para_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe.pdf)

Arboleda, O. et al, (2020). *¿Cómo proteger los ingresos y los empleos? Posibles respuestas al impacto del coronavirus (COVID-19) en los mercados laborales de América Latina y el Caribe*. (Informe). Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Como-proteger-los-ingresos-y-los-empleos-Posibles-respuestas-al-impacto-del-coronavirus-COVID-19-en-los-mercado-laborales-de-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>

- Arroyo, J. (2019). *Redistribution of salary or professional recognition? The difficult construction of a profession, the Peruvian nursing*. (Artículo Científico). *Ciencia & saude coletiva*, 25, 223-232. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.25972019>
- Capcha, J. (2017). *La compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C, Los Olivos, Lima 2017*. (Tesis). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16567/Capcha\\_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16567/Capcha_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (Quinta edición). Colombia, Mc Graw Hill. Interamericana S.A. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (Octava edición). México, McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (Tercera edición). México, McGraw-Hill Education / Interamericana Editores, S.A de C.V. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (Novena edición). México, McGraw-Hill Education / Interamericana Editores, S.A de C.V. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)



- Chiekezie, O. Emejulu, G. & Nwanneka, A. (2017). *Compensation Management And Employee Retention Of Selected Commercial Banks In Anambra State, Nigeria*. (Artículo Científico). Archives of Business Research, 5(3). <https://doi.org/10.14738/abr.53.2758>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). *“El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”*, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 22. (LC/TS.2020/46). Santiago, 2020. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307_es.pdf)
- Concytec, (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* - reglamento RENACYT. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembo de Javier Prado, 2018*. (Tesis). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. [http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva\\_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Díaz, M. (2018). *Gestión de compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa meta color S.A.C. villa el salvador - 2018*. (Tesis). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/788>
- Dinc, M. (2017). *Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction*. (Artículo Científico). Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS). Vol. 11 (3), Pág. 773-789. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188316/1/pjc394.pdf>

- Estela, C. y Hernandez, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. (Tesis). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.  
<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3346?show=full>
- Florentino, F. & Fernández, V. (2020). *Performance management and its relationship with labor compensation policies in banking positions located in Peru*. (Artículo Científico). School of Business Administration, Universidad César Vallejo, Lima, Perú, 7(12), 2394-5125  
[https://www.researchgate.net/profile/Victor\\_Fernandez\\_Bedoya/publication/343532394\\_Performance\\_management\\_and\\_its\\_relationship\\_with\\_labor\\_compensation\\_policies\\_in\\_banking\\_positions\\_located\\_in\\_Peru/links/5f2ef58c299bf13404b12dfb/Performance-management-and-its-relationship-with-labor-compensation-policies-in-banking-positions-located-in-Peru.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Victor_Fernandez_Bedoya/publication/343532394_Performance_management_and_its_relationship_with_labor_compensation_policies_in_banking_positions_located_in_Peru/links/5f2ef58c299bf13404b12dfb/Performance-management-and-its-relationship-with-labor-compensation-policies-in-banking-positions-located-in-Peru.pdf)
- Flores, E. (2018). *Gestión de la compensación y el empowerment de los trabajadores de una Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Metropolitana, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44507/FLORES\\_VE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44507/FLORES_VE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guo, Y. (2019). *Research on Human Resource Performance Evaluation and Compensation Management Based on Strategic Management*. (Artículo Científico). Korea, *International Journal of Social Sciences in Universities*, 34-36.  
[http://www.ijssu.com/Papers/Vol%202,%20No%204%20\(IJSSU%202019\).pdf#page=38](http://www.ijssu.com/Papers/Vol%202,%20No%204%20(IJSSU%202019).pdf#page=38)

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta Edición). México, McGraw-Hill Education / Interamericana Editores, S.A de C.V.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huilcapi, M. Castro G. & Jácome, G. (2017). *Motivation: theories and their relationship in the business environment*. (Artículo Científico). Scientific journal Domain of Sciences, Ecuador, 3(2), 311-333.  
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333>  
<file:///C:/Users/Edu/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721.pdf>
- Juárez, J. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. (Primera edición). México, Grupo Editorial Patria S.A.  
<https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>
- Liu, LL. (2020). *Research on Salary Management of Large State-owned Listed Pharmaceutical Enterprises—China Resources Sanjiu as an Example*. (Artículo Científico). University of the Thai Chamber of Commerce, Bangkok, Thailand, 978-1-60595-679-4  
Doi:10.12783/dtssehs/ecemi2020/34684  
<https://www.dpi-proceedings.com/index.php/dtssehs/article/view/34684>
- Liu, P. & Li, J. (2020). *Research on salary management of W hotel based on the perspective of employees*. (Artículo Científico). China, Academic Journal of Business & Management, 2(6).  
Doi:10.25236/AJBM.2020.020601  
<https://francispress.com/papers/2672>

- Li, X. (2017). *Research on Salary System Construction of Employees Based on Performance Management*. (Artículo Científico). International Economics, Management and Education Technology Conference, 164-167, Atlantis Press.  
<https://doi.org/10.2991/iemetc-17.2017.34>
- Luna, E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29200/Luna\\_REE.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29200/Luna_REE.pdf?sequence=1)
- Mantilla, R. (2020). *Compensaciones por desempeño e incentivo para trabajadores*. (Informe). People Advisory Services Manager, EY Perú.  
[https://www.ey.com/es\\_pe/covid-19/compensaciones-desempeno-incentivos-trabajadores](https://www.ey.com/es_pe/covid-19/compensaciones-desempeno-incentivos-trabajadores)
- Mata, L. (2020). *Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa*. (Blog) Investigalia.  
<https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- Morales, P. Urosa, B. y Blanco, A. (2003). *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert*. Una guía práctica. (Informe). Madrid: La Muralla.  
[https://www.researchgate.net/publication/309417940\\_Construccion\\_de\\_escalas\\_de\\_actitudes\\_tipo\\_Likert](https://www.researchgate.net/publication/309417940_Construccion_de_escalas_de_actitudes_tipo_Likert)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2020). *Informe mundial sobre salarios 2020-21: Salarios y salarios mínimos en tiempos de COVID-19*. (Informe).  
<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang--es/index.htm>

- Pacheco, J. (2019). *Administración de Sueldos y Salarios (definición, objetivos, factores e importancia)*. (Blog). Web y Empresas. <https://www.webyempresas.com/administracion-de-sueldos-y-salarios/>
- Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (Tercera Edición). Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL). <https://es.calameo.com/read/000628576f51732890350>
- Pérez, O. (2019). 5 objetivos de una buena evaluación de desempeño a los empleados. (Blog). PeopleNext. <https://blog.peoplenext.com.mx/5-objetivos-de-una-buena-evaluacion-de-desempeno-a-los-empleados>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (Décima edición). México, Pearson Educación. [file:///C:/Users/Fanny/Downloads/Comportamiento\\_Organizacional\\_10ma\\_ed\\_St%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Fanny/Downloads/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_St%20(2).pdf)
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera edición). México, Pearson Educación. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Sotelo, I. y Guevara, Y. (2019). *Clima laboral y la productividad de los trabajadores en el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Moyobamba – 2019*. (Tesis). Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43555>

Varela, R. (2013) *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. (Segunda edición). México, Pearson Educación.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

Zhou, L. (2018). *Research on the Current Situation, Problems and Countermeasures of SMEs*. (Artículo Científico). Nanchang Institute of Science & Technology, Nanchang, Jiangxi, 330000, China.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/918c/4f778784b43b4b7f086bc52b38a275d8a487.pdf>

# Anexos

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de compensaciones salariales.	Es un conjunto de reglas y procedimientos utilizados para establecer y/o mantener una estructura salarial justa y equitativa en una organización. Dado que se trata de un conjunto integral de cargos en diferentes niveles y diferentes campos de actividad, la gestión salarial es un tema que involucra a toda la organización y afecta a todos los niveles y departamentos, (Chiavenato, 2009).	Para medir esta variable y sus 3 dimensiones, se utilizó un instrumento formado por 24 ítems, que se combinaron mediante la escala de Likert.	Compensaciones monetarias.	Salarios.	Ordinal
				Vacaciones.	
				CTS.	
			Compensaciones no monetarias.	Reconocimiento laboral.	
				Extras.	
				Incentivos.	
			Prestaciones al personal.	Línea de carrera.	
				Capacitaciones.	
				Charlas.	
Desempeño laboral.	Es el comportamiento o acciones de un trabajador en la búsqueda de los objetivos establecidos por la organización; esto constituye en una estrategia personal para lograr los objetivos deseados, ya que las	Para medir esta variable y sus 3 dimensiones, se utilizó un instrumento formado por 24 ítems, que se combinaron mediante la escala de Likert.	Productividad.	Eficiencia.	Ordinal
				Eficacia.	
				Cumplimiento de tareas asignadas	
			Competencia.	Competitividad laboral.	



	<p>organizaciones siempre evalúan a sus trabajadores de forma continua ya sea manera formal o informal, (Chiavenato, 2000).</p>			<p>Crecimiento Personal.</p>	
			<p>Trabajo en equipo.</p>	<p>Espíritu de equipo.</p>	
				<p>Entorno social.</p>	
				<p>Comunicación.</p>	

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

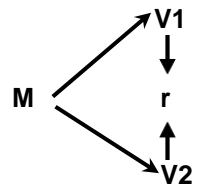
**Título:** Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo influye la gestión de compensaciones salariales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo influyen <b>las compensaciones monetarias</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.?</p> <p>¿Cómo influyen <b>las compensaciones no monetarias</b> en el desempeño laboral de los</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre <b>las Compensaciones monetarias</b> y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.</p> <p>Determinar la relación que existe entre <b>las compensaciones no monetarias</b> y el desempeño laboral de los</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>H1: Existe relación entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: Existe relación entre <b>las Compensaciones monetarias</b> y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.</p> <p>H2: Existe relación entre <b>las compensaciones no monetarias</b> y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>La técnica que se utilizó fue la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionarios</p>

<p>trabajadores de la Empresa San Martín S.A.?</p> <p>¿Cómo influyen <b>las prestaciones al personal</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.?</p>	<p>trabajadores de la Empresa San Martín S.A.</p> <p>Determinar la relación que existe entre <b>las prestaciones al personal</b> y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.</p>	<p>H3: Existe relación entre <b>las prestaciones al personal</b> y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A.</p>		
<p><b>Diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p>		
		<p><b>Variables</b></p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	
<p>El tipo de investigación fue básica, CONCYTEC, (2018), nos dice que este tipo de investigación está dirigido a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos teóricos de los fenómenos, hechos observables o relaciones establecidas por entes.</p> <p>El diseño de investigación es <b>Descriptivo Correlacional</b>,</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población para el desarrollo de la siguiente investigación estuvo conformada por los 36 trabajadores de Empresa San Martín S.A.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra a considerar estuvo conformada por solo 16 participantes de la empresa</p>	<p>Gestión de compensaciones salariales</p>	<p>Compensaciones monetarias</p>	
			<p>Compensaciones no monetarias</p>	
	<p>Prestaciones al personal</p>		<p>Productividad</p>	

**transversal.** Según Palella, & Martins, (2010), nos dice que el **diseño no experimental** es un diseño donde no se manipula deliberadamente ninguna variable, y los investigadores no sustituyen deliberadamente las variables independientes. Así mismo, Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2014), define que **los diseños de investigación transeccional o transversal** pueden recolectar datos en un solo momento y en un periodo específico de tiempo.

**Esquema:**



	Desempeño laboral	Competencia	
		Trabajo en equipo	

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario sobre la gestión de compensaciones salariales.

#### Datos informativos:

<b>Edad</b>	:	18 – 25 años		26 – 40 años		41 años a más	
<b>Género</b>	:	Femenino		Masculino			
<b>Cargo</b>	:						
<b>Estado Civil</b>	:	Soltero		Casado		Viudo	
<b>Tiempo de servicio:</b>		1 a 3 años		4 a 8 años		9 a 13 años	
		14 años a más					
<b>Grado de educación:</b>		Primaria		Secundaria		Superior	

Estimado trabajador, a continuación, te presento un cuestionario con la finalidad de conocer cómo se encuentra la gestión de compensaciones salariales en la empresa San Martín S.A., con los resultados que se obtenga nos ayudará a evaluar el desempeño laboral de la empresa. Se le pide que responda con toda honestidad; de ello, dependerá la consistencia y veracidad de este trabajo de investigación. Tus respuestas son confidenciales y anónimas.

#### Escala valorativa:

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

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
Compensaciones monetarias.	01	¿Cree usted que el salario que recibe es el más adecuado?					
	02	¿El salario que recibe puede satisfacer sus necesidades?					
	03	¿Sus pagos salariales se hacen en las mismas fechas cada mes?					
	04	¿Cree usted que los días de vacaciones que recibe son los adecuados?					

	05	¿Cree usted que las vacaciones otorgadas son en su debido momento?					
	06	¿Las vacaciones en su empresa son remuneradas?					
	07	¿Considera usted que el porcentaje otorgado de CTS es el más adecuado?					
	08	¿Su CTS es depositado en la fecha acordada?					
Compensaciones no monetarias.	09	¿Son valoradas las actividades que realizas en tu trabajo?					
	10	¿El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño?					
	11	¿La empresa le reconoce las horas extras de trabajo?					
	12	¿Las horas extras son canceladas en el debido momento?					
	13	¿Cree que las horas extras son beneficiosas para usted?					
	14	¿La empresa ofrece incentivos por su desempeño?					
	15	¿La empresa suele tener incentivos frecuentes?					
Prestaciones al personal.	16	¿Cree usted que los incentivos motivan su buen desempeño?					
	17	¿Motiva la empresa su crecimiento profesional?					
	18	¿Considera usted que la línea de carrera es importante?					
	19	¿La empresa le ofrece capacitaciones?					
	20	¿Las capacitaciones que recibe son de gran aporte para usted?					
	21	¿Las capacitaciones influyen en su desempeño laboral?					
	22	¿La empresa le ofrece charlas de motivación?					
	23	¿Las charlas que recibe son de gran aporte?					
	24	¿Las charlas en la empresa son constantes?					

Fuente: Díaz, (2018).

**¡¡Muchas gracias, por su colaboración!!**

## Cuestionario para conocer el desempeño laboral.

### Datos informativos:

<b>Edad</b>	:	18 – 25 años		26 – 40 años		41 años a más	
<b>Género</b>	:	Femenino		Masculino			
<b>Cargo</b>	:						
<b>Estado Civil</b>	:	Soltero		Casado		Viudo	
<b>Tiempo de servicio:</b>	:	1 a 3 años		4 a 8 años		9 a 13 años	
	:	14 años a más					
<b>Grado de educación:</b>	:	Primaria		Secundaria		Superior	

Estimado trabajador, el siguiente cuestionario es totalmente confidencial y ánimo, por lo que se le sugiere que responda con total honestidad.

### Escala valorativa:

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

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
Productividad.	01	¿Realiza el ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por la empresa?					
	02	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para el desempeño de sus labores?					
	03	¿Usted se considera productivo para la empresa?					
	04	¿Usted se enfoca en la calidad más que en la cantidad?					
	05	¿Usted minimiza el tiempo en el desarrollo de sus actividades?					
	06	¿Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por la empresa?					
	07	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?					

	08	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?						
Competencia.	09	¿En la empresa se estimula la competencia?						
	10	¿Se considera usted una persona competitiva?						
	11	¿Cree usted que la empresa es muy competitiva?						
	12	¿La empresa promueve su crecimiento personal?						
	13	¿Se considera fundamental para la empresa?						
	14	¿Su jefe le motiva para su crecimiento personal?						
	15	¿Maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de la empresa?						
	16	¿Los intereses de la empresa están por encima de sus propios intereses?						
Trabajo en equipo.	17	¿Cada miembro de la empresa acepta sus tareas asignadas?						
	18	¿Cada miembro de la empresa cumple con responsabilidad sus funciones?						
	19	¿Observa usted en la empresa una unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones?						
	20	¿En la organización el trato es de manera respetuosa, amable y con las reglas claras de convivencia?						
	21	¿Tus compañeros y tú se apoyan para brindar un servicio de calidad?						
	22	¿Considera usted que puede expresar libremente su opinión?						
	23	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?						
	24	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?						

Fuente: Díaz, (2018).

**¡¡Muchas gracias, por su colaboración!!**



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar, Regner Nicolás  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Gestión de compensaciones salariales.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tantalean Ramos, Liliana.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de compensaciones salariales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de compensaciones salariales.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de compensaciones salariales.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5**

Moyobamba, 25 de Enero de 2021.



Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 CLAD: 09750

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar, Regner Nicolás.  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tantalean Ramos, Liliana.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>44</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4**



Moyobamba, 27 de Enero de 2021.

**Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar**  
**Doctor en Gestión Pública**  
**y Gobernabilidad**  
**CLAD: 09750**

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pereyra Gonzales, Tony Venancio.  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.  
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Gestión de compensaciones salariales.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tantalean Ramos, Lilliana.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de compensaciones salariales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de compensaciones salariales.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de compensaciones salariales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Instrumento apto para ser aplicado.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5**

Moyobamba, 28 de Enero de 2021.



M. Sc. Tony Venancio Pereyra Gonzales  
CUAP 12957

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pereyra Gonzales, Tony Venancio.  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.  
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tantalean Ramos, Lilliana.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

**Instrumento apto para ser aplicado.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5**

Moyobamba, 28 de Enero de 2021.

  
 M<sup>g</sup>. Tony Venancio Pereyra Gonzales  
 CLAP: 12957

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Olivera Leiva, Yovani.  
 Institución donde labora : Dirección Regional de la Producción San Martín.  
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Gestión de compensaciones salariales.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tantalean Ramos, Liliana.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de compensaciones salariales.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de compensaciones salariales.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de compensaciones salariales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Moyobamba, 02 de Febrero del 2021.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN  
  
 Mg. YOVANI OLIVERA LEIVA  
 Jefe de la Oficina de Planeamiento Sectorial



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Olivera Leiva, Yovani.  
 Institución donde labora : Dirección Regional de la Producción San Martín.  
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Desempeño laboral.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Tantalean Ramos, Liliana.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Moyobamba, 02 de Febrero del 2021.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN  
  
 -----  
 Mg. YOVANI OLIVERA LEIVA  
 Jefe de la Oficina de Planeamiento Sectorial



## EMPRESA SAN MARTIN S.A

RUC: 20531404978

MOYOBAMBA-RIOJA-NVA CAJAMARCA-BAGUA-PEDRO RUIZ-SORITOR-TARAPOTO-JUANJUI-  
TOCACHE-YURIMAGUAS

**Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia**

Moyobamba, 01 de Febrero del 2021

CARTA N° 007-ESMSA/GG

**Srta** : LILIANA TANTALEAN RAMOS

**Presente.** -

**ASUNTO** : Aceptación para el desarrollo de su tesis

---

De mi mayor consideración:

Estimada LILIANA TANTALEAN RAMOS, en representación de la Empresa San Martín S.A, le doy la bienvenida y el permiso correspondiente para el desarrollo de su tesis titulado "Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa San Martín S.A-Moyobamba 2021" que a solicitud personal e institucional ha mostrado la mejor voluntad de hacerlo en nuestra institución.

Es pues para nosotros a bien contar con su presencia para el desarrollo de su tesis en nuestra institución, así mismo le indicamos que tenemos la gran responsabilidad de compartir nuestra capacidad y experiencia, la que se la ofrecemos para poder lograr sus objetivos que espera de nosotros.

Esperando satisfacer sus expectativas en nuestra institución nos despedimos muy cordialmente.

Atentamente,

EMPRESA SAN MARTÍN S.A.  
  
Liker Olascoaga Meléndez  
GERENTE GENERAL

---

Jr. 20 de Abril C.13 – Moyobamba  
TELEFONO: 042-562716. CELULAR: 942959655  
[em.sanmartinsa@hotmail.com](mailto:em.sanmartinsa@hotmail.com)  
[www.autossanmartin.com](http://www.autossanmartin.com)

## BASE DE DATOS

GESTIÓN DE COMPENSACIONES SALARIALES																									
TRABAJADORES	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	TOTAL
1	4	3	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	3	5	5	98
2	3	2	4	2	5	5	2	5	4	5	5	4	5	1	2	3	4	3	4	5	5	2	5	3	88
3	3	4	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	5	3	5	2	87
4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	1	1	4	5	4	3	5	5	4	5	3	93
5	3	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	2	2	3	4	5	3	5	5	3	5	3	97
6	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	2	1	5	4	5	4	4	4	2	5	4	98
7	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	5	3	5	4	105
8	3	3	4	3	2	2	1	2	4	3	4	3	1	3	2	3	2	3	1	3	4	1	3	2	62
9	3	2	5	1	1	4	3	1	4	4	3	4	1	2	2	5	2	4	2	5	4	2	4	1	69
10	4	3	4	4	3	4	1	5	3	5	4	4	4	2	3	5	2	4	2	4	5	3	5	2	85
11	3	4	3	1	4	1	2	3	2	5	1	5	2	3	2	4	2	5	3	4	4	3	4	3	73
12	4	2	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	2	2	4	2	4	3	88
13	3	3	5	4	2	4	3	4	2	5	2	2	4	2	1	5	4	4	2	4	4	2	4	2	77
14	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	79
15	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	90
16	1	4	5	3	1	5	2	5	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	2	4	5	2	4	3	79



**DESEMPEÑO LABORAL**

TRABAJADORES	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	TOTAL	
1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	105	
2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	103
3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	102
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	109
5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	106
6	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	5	88
7	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	107
8	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	5	3	4	5	85
9	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	82
10	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	95
11	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	5	4	4	4	5	90
12	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	102
13	4	3	5	4	4	4	3	5	2	5	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	5	4	4	4	85
14	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	96
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	85
16	3	5	4	5	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	80




### Declaratoria de originalidad del autor

Yo Tantalean Ramos, Liliana, egresada de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Moyobamba, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada: "Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Moyobamba, 18 de abril de 2021.

<b>Apellidos y nombre:</b> Tantalean Ramos, Liliana.	
<b>DNI:</b> 76874324	
<b>ORCID:</b> 0000-0002-9185-5914	



### **Declaratoria de autenticidad del asesor**


Yo, Dr. Regner Nicolás, Castillo Salazar, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Moyobamba, asesor de la tesis titulada:

“Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021”, de la autora Liliana, Tantalean Ramos, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Moyobamba, 18 de abril de 2021.

<b>Apellidos y nombre:</b> Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás	
<b>DNI:</b> 41218557	
<b>ORCID:</b> 0000-0001-8956-2402	



### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**


Yo Tantalean Ramos, Liliana, identificada con DNI N° 76874324, egresada de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Moyobamba, autorizo (X), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi tesis: “Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021”.

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

.....  
.....

Moyobamba, 18 de abril de 2021.

<b>Apellidos y nombre:</b> Tantalean Ramos, Liliana.	
<b>DNI:</b> 76874324	
<b>ORCID:</b> 0000-0002-9185-5914	

## Acta de Sustentación de Tesis

Moyobamba, 18 de abril de 2021

Siendo las 14:00 horas del día 18 del mes abril de 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulado:

"Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. - Moyobamba 2021".

Presentado por la autora Tantalean Ramos, Liliana egresada de la Escuela Profesional de Administración.

Concluido el acto de exposición y defensa del Trabajo de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autora	Dictamen (**)
Tantalean Ramos, Liliana	Unanimidad

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales  
PRESIDENTE  
\_\_\_\_\_  
Mg. Lin Alvarez Rios  
SECRETARIO  
\_\_\_\_\_  
Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar  
VOCAL (ASESOR)

\* Elaborado de manera individual.

\*\* Aprobar por Excelencia (18 a 20) / Unanimidad (15 a 17) / Mayoría (11 a 14) / Desaprobar (0 a 10).