



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística,
Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Quichiz Apaza, Alfredo (ORCID: [0000-0002-9541-1659](https://orcid.org/0000-0002-9541-1659))

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: [0000-0003-1241-2785](https://orcid.org/0000-0003-1241-2785))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este proyecto de investigación a mis padres, por ser el mejor ejemplo de superación personal y el soporte cada que los he necesitado.

A mi hermano, por su fuerza de voluntad, perseverancia y por la capacidad creativa que tiene para seguir con aquello que le gusta.

Al resto de mi familia, que siempre ha estado conmigo y que me apoya en cada pequeño paso que doy desde que tengo memoria.

Agradecimiento

A mis padres, por el apoyo incondicional que siempre me dan.

A mi hermano, porque sin él habría enloquecido.

Al resto de mi familia, porque esto es para ellos.

A aquellos que partieron antes y que desde arriba me guían.

A todos los que me apoyaron para lograr este objetivo.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de Análisis de Datos	17
3.7. Aspectos Éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	37

Índice de Tablas

Tabla 1: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable compensaciones	19
Tabla 2: Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de las compensaciones	20
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral.....	21
Tabla 4: Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del desempeño laboral	22
Tabla 5: Resultados de la prueba de normalidad.....	23
Tabla 6: Prueba de hipótesis general y específicas	24

Índice de Figuras

Figura 1: Niveles de la variable compensaciones	19
Figura 2: Niveles de las dimensiones de las compensaciones.....	20
Figura 3: Niveles de la variable desempeño laboral.....	21
Figura 4: Niveles de las dimensiones del desempeño laboral.....	22

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la compensación y el desempeño laboral en una empresa logística, así mismo, se buscó determinar la misma relación entre sus dos variables, compensación monetaria y no monetaria con el desempeño laboral. Sobre la metodología correspondiente, el enfoque fue cuantitativo, de tipo correlacional, aplicada científica, y con diseño no experimental y de corte transversal. Así mismo, se corroboró la hipótesis mediante un método estadístico a través del SPSS.

De acuerdo a los resultados se arribó a que el 47.5% de los encuestados dicen que las compensaciones son adecuadas y el 58.3% de los encuestados señalan que el desempeño laboral es regular. Concluyó, según el coeficiente de Rho de Spearman, que existe relación significativa entre las compensaciones y el desempeño laboral de una Empresa Logística Peruana, Lima, 2021 ($r = 0,775$; $p < 0,05$).

Palabras clave: Compensación, desempeño laboral, compensación monetaria y compensación no monetaria.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between compensation and work performance in a logistics company, as well as to determine the relationship between the two variables, monetary and non-monetary compensation and work performance. Regarding the corresponding methodology, the approach was quantitative, of a correlational type, applied scientific, and with a non-experimental and cross-sectional design. Likewise, the hypothesis was corroborated by of a statistical method using SPSS.

According to the results it was found that 47.5% of the respondents say that the compensation is adequate and 58.3% of the respondents say that the work performance is regular. It was concluded, according to Spearman's Rho coefficient, that there is a significant relationship between compensation and job performance in a Peruvian Logistics Company, Lima, 2021 ($r = 0.775$; $p < 0.05$).

Keywords: Compensation, job performance, monetary compensation and non-monetary compensation.

I. Introducción

En un ambiente tan cambiante e incierto como el que se vive hoy en día, mismo que se ve acrecentado por la pandemia, sale a la luz una verdad indiscutible y es que las organizaciones, al tener una mayor competencia en el mercado, se ven en la obligación de enfocarse en el capital humano como elemento diferenciador, opinión que está respaldada por Montoya y Boyero, (2016). Para poder lograr ello, han redoblado esfuerzos en incrementar el nivel de motivación y productividad laboral de los trabajadores, buscando no solo que cumplan los objetivos y se alineen a la estrategia empresarial, sino que, a su vez, se sientan cómodos en ésta. Sin embargo, se evidencia que en muchas empresas el desempeño laboral no es el adecuado, y según Palací (2005), cuando este factor falla, no se aporta valor a la organización y, por ende, no contribuye a la eficiencia organizacional.

Del mismo modo, es necesario agregar que, debido al contexto en el que está el país, muchas empresas optaron por reducir personal o usar la modalidad de suspensión perfecta de labores. Gamero y Pérez (2020) refieren que en el segundo trimestre del 2020 la población ocupada se redujo en más de 6 millones de personas y quienes siguieron laborando, redujeron en promedio un 10.5% de su ingreso, acontecimiento que repercutió en la asignación de mayor carga laboral para los trabajadores, misma que desencadenó una desmotivación y bajo rendimiento, además de una sensación de injusticia de parte de la compañía. Para revertir esta situación, las organizaciones deben efectuar algunos cambios y a la vez implementar alternativas que sean creativas para que se asocien con los recursos que brindan y así lograr un rendimiento satisfactorio. Sobre ello, Carranza et al. (2020) señalan que es necesario que tanto gobiernos como empresas continúen realizando acciones que sean favorables para los trabajadores y la recuperación de los mercados laborales.

No obstante, el problema radica en que son muy pocas las que están verdaderamente comprometidas y dispuestas a modificar su forma de operar, así como también sus políticas remunerativas y los planes arcaicos que, desde siempre, se han utilizado. Si bien es cierto, Bedodo y Giglio (2006) dice que está demostrado que los diferentes tipos de compensaciones, es decir

las monetarias y las no monetarias, son un factor motivacional importante para el empleado y su desempeño, las compañías no se han encargado de dar a sus colaboradores mayores beneficios ni una remuneración acorde a su performance, hecho que, además de generar un decaimiento en él, da una sensación de inequidad y merma el clima laboral, criterio que también comparten

El problema general para el presente trabajo será: ¿Cuál es el nivel de relación de las Compensaciones en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021? Con los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de relación de las Compensaciones Monetarias en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021? y b) ¿Cuál es el nivel de relación de las Compensaciones No Monetarias en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021?

El presente estudio cuenta con una justificación teórica ya que resume el aporte teórico de autores representativos que hacen referencia a las variables en estudio. De la misma forma tiene una justificación práctica ya que permite hallar la relación entre las variables compensaciones y desempeño laboral, información que permitirá que la empresa sea capaz de tomar decisiones y alinearlas a su estrategia empresarial. Por otro lado, representa una justificación económica puesto que permite ahorrar en sobrecostos laborales producto de la ineficiencia productiva y administrativa, lo cual redundará en una mayor productividad y utilidad para la empresa. También tiene una justificación metodológica porque está aportando un instrumento creado para este fin, como es el cuestionario y cuyos resultados serán de vital importancia para la empresa en estudio. Así mismo, cuenta con una justificación social porque los resultados que encuentre en ella permitirán que la empresa tome decisiones que permita mantener a los colaboradores motivados, preservando de esta manera los puestos de trabajo y, en consecuencia, tranquilidad para ellos y sus familias.

La presente investigación tiene como hipótesis general: Existe relación significativa entre las Compensaciones y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021. Así mismo,

las hipótesis específicas son: a) Existe relación significativa entre las Compensaciones Monetarias y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021 y b) Existe relación significativa entre las Compensaciones No Monetarias y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021.

El objetivo general para la presenta investigación es: Determinar el nivel de relación entre las Compensaciones en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística Peruana en el Periodo 2021. Así mismo, los objetivos específicos son: a) Determinar el nivel de relación de las Compensaciones Monetarias en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística Peruana en el Periodo 2021 y b) Determinar el nivel de relación de las Compensaciones No Monetarias en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística Peruana en el Periodo 2021.

II. Marco Teórico

Las compensaciones empiezan en la prehistoria. Es allí donde los antecedentes del derecho laboral toman lugar, siendo que los hombres tenían que pelear tanto contra ellos mismos, como contra la naturaleza. Es así que Hammurabi (1760 a.c.) crea el Código de Hammurabi, el cual es una de las leyes más antiguas que se han descubierto, en él se pueden encontrar puntos muy importantes, pero el más destacable es el de la aparición de los salarios. Así mismo, aquí también se regulaban una responsabilidad del obrero hacia el amo, como también el gozar de tres días de vacaciones al mes.

Es cerca del año 600 d.c. cuando se cree que los romanos establecen los seguros de vida y salud mediante algunos gremios o clubes, como medios de compensación también. Cáceres (2011) menciona que las compensaciones han ido evolucionando continuamente hasta el día de hoy. Pero es en 1880, cuando florecen en Inglaterra las compensaciones legales por accidentes de trabajo. Sin embargo, la primera ley de compensaciones propiamente dicha nace en el año 1911, cuando Wisconsin se convierte en el primer estado de la Unión Norteamericana en adoptarla. Ella se denominó “el gran trueque”.

Por último, hoy en día, podemos decir al igual que, Valera (2013), que la compensación se puede utilizar para nombrar lo que los individuos reciben como retribución por su trabajo como colaboradores de una organización. Y que esto está referido al sueldo, y de ser el caso los incentivos si es que la compañía otorga, así como las prestaciones, que pueden ser monetarias o no. Y que la otra parte que es importante respecto a la compensación, tal y como menciona Madero-Gómez (2020) es, además de la satisfacción que los colaboradores tienen por la realización de su trabajo, la calidad de vida de vida que se le pueda ofrecer al trabajador, tanto dentro como fuera de la empresa, dando como ejemplo programas de bienestar o fomento de la salud.

Dentro de los antecedentes nacionales recojo la información de Gavino (2020) quien en su trabajo sobre la “compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III

EsSalud de Chimbote” y cuyo diseño se basó en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal, aplicó un cuestionario a una muestra de 263 colaboradores, concluyendo que tras una investigación significativa, las remuneraciones contribuyen a buscar la eficiencia y eficacia de los colaboradores en el desempeño laboral del hospital, logrando atender con capacidad y calidad de servicio. Así mismo, propone cultivar el salario emocional, ya que este no solo beneficia a la organización, sino que, a su vez, busca la identificación de los colaboradores hacia ella.

Por otro lado, Montesinos y Moya (2019) en su investigación sobre compensaciones y su impacto el desempeño laboral de una empresa del Grupo Romero, cuyo diseño fue basado en el enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, utilizó un cuestionario a la muestra y de corte transversal, y luego de aplicar su cuestionario a 86 personas, indica que las remuneraciones tienen un impacto significativo en el desempeño laboral y, a su vez, promueve el aumento de la remuneración básica y la implementación de un nuevo sistema de incentivos salariales, mismo que ayudará a retener al personal más talentoso y que ellos, mediante su desempeño, cumplan con los objetivos institucionales.

Nahuamel (2018) investigó sobre el desempeño laboral y los incentivos no económicos de la empresa SILSA, y utilizó un enfoque cuantitativo y fue de tipo correlacional y, luego de aplicar su cuestionario a los 55 trabajadores que tiene la empresa, determinó que los incentivos no monetarios tienen incidencia en el desempeño de los colaboradores, quienes, por obtenerlos, hacen un mayor esfuerzo y tienen un mayor compromiso más con sus actividades laborales. Por último, también menciona que es necesario hacer hincapié en la motivación de los mismos, a través de actitudes que refuercen la importancia que cumplen en la empresa.

Palomino (2018) en su estudio sobre incentivos laborales y desempeño profesional de trabajadores en el SAT de Huamanga, utilizó un enfoque cuantitativo, de corte transversal y diseño no experimental, elaboró un cuestionario para 37 personas, el cual arrojó como resultado

que el factor más influyente sobre el desempeño de los colaboradores son los incentivos no monetarios y, al no aplicar de una manera adecuada los incentivos laborales, el desempeño laboral no puede realizarse a un nivel óptimo, lo cual, a su vez, termina generando deficiencias en lo que a comunicación, colaboración y cumplimiento de tareas se refiere.

Oré (2017) en su investigación sobre productividad y compensación laboral en la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle; utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario y se recopiló la información de 178 colaboradores; entre los resultados que se hallaron destaca que existe relación significativa entre productividad y compensación, así mismo, recomienda la necesidad de fortalecer el estímulo que se le da a cada colaborador mediante una compensación de tipo indirecta, la cual resalta como el incentivo que promueve el logro de los objetivos tanto a nivel organizacional como personal. Finalmente, sugiere reconocer a los colaboradores con frecuencia a fin de hacerlos sentir importantes dentro de la organización.

Dentro de los antecedentes internacionales destacan Muñoz y Robles (2019) quienes, en su investigación sobre desempeño laboral y salario emocional en un Hospital Público de la Provincia de los Ríos, utilizaron un enfoque cuantitativo, no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal, haciendo un cuestionario para 163 personas de dicho hospital. Tras su investigación concluyeron que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el salario emocional de los enfermeros del hospital, así como también que los beneficios no económicos que les otorga la organización, en especial de sus superiores inmediatos son bastante relevante para ellos, siendo que, de no recibirlos, no solo afecta su desempeño laboral, sino también su vida familiar.

Viñán-Villagrán et al. (2020) escribieron un artículo científico en el cual trataron sobre la incidencia de las compensaciones en el desempeño en una corporación de telecomunicaciones, utilizaron un enfoque cuantitativo y tomaron una muestra de 86 personas. Entre sus hallazgos lograron concluir que las escalas salariales deben promover un

reconocimiento justo acorde al desempeño, profesionalización y responsabilidad y que, de ese modo, mejorarán los niveles del desempeño laboral.

Méndez (2020) en su tesis sobre compensaciones, salario emocional, desempeño y calidad de vida de los colaboradores de Corpseg sostiene que es necesario tener un plan de compensaciones y que éste tiene influencia significativa en el desempeño laboral de las personas, así mismo, indica que el 100% de ellos siente la necesidad de que sus esfuerzos y entrega sean valorados, además de que quieren oportunidades de crecimiento tanto laboral como personal. Para la presente investigación, la población y la muestra será de 9 colaboradores, la totalidad del equipo administrativo de la empresa. El tipo de investigación fue de nivel correlacional, cuantitativa, no experimental y de corte transversal. Utilizaron un cuestionario propio. Por último, un dato no menor es que en su encuesta abordan la compensación psicológica y el desarrollo tanto familiar como laboral como claves para la satisfacción laboral.

Orrala y Agurto (2019) en su investigación sobre beneficios no monetarios y desempeño laboral en los trabajadores de Nelson Market, tuvo como objetivo crear un programa que contenga beneficios de tipo no económicos que mejore el desempeño laboral, estableciendo que proponer un programa que incluya beneficios no monetarios permitirá que el desempeño laboral mejore significativamente. Así mismo, señala que dicho plan es factible porque su aplicación establece indicadores de ejecución que permite una correcta gestión, de fácil entendimiento y que servirá para mejorar el desempeño laboral y la eficiencia del personal. La población son los colaboradores de la empresa en mención, que consta de 225 personas, de las cuales, fueron tomadas como muestra, utilizando la fórmula matemática de población finita, 142 de ellos. La investigación fue de nivel correlacional, cuantitativa, de corte transversal y no experimental. Utilizaron un cuestionario propio.

Barnat (1995) define las compensaciones como lograr la igualdad en sentido contrario el efecto de una cosa con otra, o también como dar algo u obtener un beneficio en resarcimiento de algún daño generado.

Bedodo y Giglio, (2006) complementan ello definiendo que existe un elemento central en ello, el cual es la idea de un intercambio o una retribución. Al respecto, Torres-Flórez (2021) indica que al hablar de compensaciones no debe únicamente hablarse del salario, sino que debe comunicarse también cuál es la estrategia organizacional sobre las remuneraciones y la importancia de desarrollarla.

Montesinos y Moya (2019) complementan esta idea indicando que el total de la compensación consta de tres elementos, el primero referido a la remuneración básica, el segundo referido a los incentivos y el tercero referido a los beneficios laborales. Así mismo, Shah y Meyer (2016) indicaron que las compensaciones deben cumplir con tres objetivos principales, los cuales son atraer, retener y motivar; Abston y Bryant (2021) complementan lo dicho por ellos e indicaron que deben añadirse un objetivo más, el cual radica en la protección al colaborador, especialmente cuando se atraviesan crisis y da como ejemplo algunas buenas prácticas entre las que destacan pagos por la pérdida de un familiar o enfermedades, mismas que impactan en el clima organizacional y generan un mayor compromiso por parte de los colaboradores.

Por otro lado, Snell y Bohlander (2013) en su libro especializado sobre la administración de recursos humanos mencionan que los incentivos laborales están enfocados en relacionar las recompensas de compensación, las cuales se pueden otorgar en forma individual o grupal. Del mismo modo, Chiavenato (2011) indica que a los incentivos se les pueden conceptualizar como “pagos” realizados por la empresa a los colaboradores y son adicionales al salario, como premios, beneficios sociales, línea de carrera, estabilidad o reconocimientos; todo esto a cambio de su contribución en la organización y subraya que, cada incentivo tiene un valor de utilidad que varía acorde al individuo. Ríos et al. (2018) adicional a lo mencionado líneas arriba, indican que es necesario que dichos incentivos sean de conocimiento de todos los colaboradores y no queden únicamente en papel. Por último, Ynfante (2008) considera a los incentivos como una especie de estímulos que son ofrecidos a un determinado grupo, sector o individuo, con el objetivo de incrementar la producción y a la vez, mejorar el desempeño de los

trabajadores. Existen dos clases de incentivos: a) Incentivos Monetarios, para Werther y Davis (2008) una de las finalidades de estos incentivos es premiar el desempeño de manera periódica pero regular, así mismo, sostiene que la empresa también se beneficia ya que dicha forma de compensación es otorgada en función a la productividad y no por las horas laboradas y b) Incentivos No Monetarios, los cuales son utilizados por las empresas para compensar el esfuerzo adicional de sus colaboradores, y están referidas a las recompensas no relacionadas con el salario, pero que motivan al colaborador, haciendo que sean más empeñosos en las tareas. La creación de ellos está limitada por la empresa y el ingenio de la alta dirección, Liu et al. (2017) indican que el enriquecimiento y crecimiento en el lugar de trabajo, las funciones que desempeña, el ambiente laboral, así como también la dedicación y el vigor de la persona son parte de también del salario emocional y, tal y como señalan Espinoza y Toscano (2020) los beneficios que éste trae consigo puede aplicarse también para quienes buscan su primer empleo, pues dependiendo de él, el empleado decidirá si está o no dispuesto a aceptar el trabajo.

Madero (2019) al igual que Bedodo y Giglio (2006) y respaldados por Herzberg (1959) mencionan que la teoría de factores de Herzberg está dividida en dos, la primera es sobre higiene y la segunda trata de los factores motivacionales. Los factores de higiene son aquellas que rodean a los colaboradores cuando producen servicios o productos; así mismo, ellos vienen a ser los ambientes de trabajo y el salario. Esta opinión es también compartida por Dávila-Capurro et al. (2019). Por otro lado, los factores que generan motivación son aquellos que se refieren a la motivación a través de la satisfacción y la mejora de la productividad. Ambos tienen que ver con el puesto, ya que se refieren a todo aquello que rodee el trabajo; esta postura es ideal puesto que permite respaldar la variable de compensaciones al tener similitudes acorde a su importancia. Adams y Lamont (2003) indica que la teoría de la equidad es que los empleados comparan sus esfuerzos y gratificaciones con otros empleados que tienen situaciones laborales similares. A esto, Ushakov (2021) indica que la equidad interna está relacionada positiva y directamente con el desempeño del colaborador, al igual que la equidad

externa, sin embargo señala que esta última tiene una fuerte relación también con la satisfacción en el trabajo, el autoestima y la salud mental.

En base a las compensaciones, Cuesta (2010) señala que la estimulación material y la salarial deben hacerse a través de los mecanismos de pago, y que es gracias a tener un sistema ordenado de trabajo el que logra su eficacia. Así mismo, indica que, así como la compensación es un costo para la empresa, el colaborador ve el desempeño como su costo. Siendo así que, al estar nivelada la relación costo-costo, existe igualdad en el intercambio. Un dato no menor es el que mencionan Abuhashesh et al. (2019) en el cual destacan que el principal factor que afecta el desempeño es el de los salarios y como influyen en su estilo de vida.

Tal y como refieren Romero-González et al., (2020) durante mucho tiempo, el método de compensación salarial solo se ha considerado como un mecanismo para recompensar a los empleados por sus contribuciones a la empresa en el trabajo. Este enfoque tradicionalista se ha utilizado como modelo para muchas empresas en todo el país. Desde la perspectiva del concepto estratégico de talento, es importante entender que las nuevas perspectivas sobre el sistema de compensación necesitan redefinir el concepto de compensación, asumiendo que se trata de una inversión basada en una estructura y una compensación claramente definida que tiene el potencial de mejorar la organización. política de eficiencia y eficacia. Estas nuevas tendencias se basan en la necesidad de asegurar la captación y retención de los mejores talentos del mercado laboral, y así también lo considera Montilla et al. (2021) quienes mencionan que ella, adicional a lo mencionado líneas arriba, debe estar alineada a la estrategia empresarial y a tener empleados satisfechos.

Así mismo, Castro et al., (2018) señala que en lo que respecta a la normativa peruana, artículo 30 del Decreto Legislativo 1057 estipula que los principios de las compensaciones son: a) Competitividad: El sistema de remuneración está diseñado para atraer y retener a las personas adecuadas entre los servidores públicos. b) Equidad: El trabajo realizado en puestos similares, pero en condiciones de diferentes necesidades, responsabilidades o complejidad, corresponde a diferentes

compensaciones económicas, y el trabajo realizado en puestos y condiciones similares corresponde a compensaciones económicas similares, sobre este punto en particular, coincide también Allona (2020) y menciona también la importancia de elaborar una correcta política salarial a fin de mantener niveles de equidad entre sueldos y puestos. c) Consistencia interna: El salario dentro de una misma entidad está relacionado con los requisitos, responsabilidades y complejidad del puesto y d) Coherencia intergubernamental: Los sueldos de cargos similares entre las entidades administrativas públicas son comparables entre sí. La aplicación de esta regla tiene en cuenta la responsabilidad y el nivel de poder de la entidad.

Por otro lado, Chiavenato (2000) mencionado por Queipo y Useche (2002) definen el desempeño laboral como la forma de comportarse que tiene un colaborador cuando busca los objetivos fijados y, por lo tanto, constituye su estrategia individual; así mismo, Chávez y Condori (2019) complementan esto al considerar que es importante el desempeño laboral para la efectividad y éxito de una empresa. Sobre ello, Medina (2018) opina que el desempeño laboral es el resultado de las actuaciones y que ellas deben estar acorde a las metas establecidas.

En ese sentido, el desempeño laboral está referido a las conductas que tienen las personas al momento de realizar sus labores asignadas y la forma en la que las desarrollan para lograr los objetivos requeridos. Siendo esto así, Pedraza et al. (2010) señalan que los gerentes de recursos humanos tienen interés no solo en medir el desempeño laboral, sino también de mejorarlo. Esta medición la hacen en términos de competencias y del nivel de contribución a la empresa. Respecto a la forma de evaluar el desempeño de los trabajadores, Mondy y Noe (2005) mencionados por Pedraza et al. (2010) señalan que éste tiene el siguiente proceso: (1) Planeamiento de recursos humanos; (2) Reclutamiento y selección; (3) Desarrollo de los Recursos Humanos. Éste tiene como finalidad determinar las necesidades específicas de los trabajadores en cuanto a capacitación con la finalidad de aprovechar sus fortalezas y minimizar sus debilidades.

Existen diferentes teorías sobre las dimensiones que tiene el

desempeño laboral, las cuales han sido adecuadamente recogidas por Escobedo y Quiñones (2020) no obstante, dada mi experiencia en el campo y las investigaciones que se han realizado en los últimos años, considero que las dimensiones señaladas por Montesinos (2019) son las más adecuadas para mi trabajo de investigación, las mismas que son: (a) Motivación, cuyos indicadores son logro, poder y afiliación; (b) Satisfacción, que tiene como indicadores el involucramiento, el compromiso organizacional y el apoyo organizacional percibido; (c) Aprendizaje, que se mide por la curva de aprendizaje; (d) Liderazgo, que, para el caso de estudio y tomando en cuenta a los líderes de la organización, serán el transaccional y el transformacional y (e) Retroalimentación, la cual es continua y mediante evaluación de desempeño.

Peña y Villón (2018) señalan que la motivación laboral resulta de la interrelación entre el estímulo que realiza la empresa y el individuo, de modo que se le pueda impulsar a la consecución de las metas, toda vez que cuando un empleado está motivado en su trabajo, logra un mejor desempeño al desarrollar un sentimiento de pertenencia dentro de la organización. Así también, Flores y Rositas (2021) señalan, tomando como base a Chiavenato (2011) que la motivación se puede clasificar en tres categorías, las cuales son las siguientes: (a) teorías de contenido, que tratan acerca de las necesidades específicas que motivan a las personas; (b) teorías del proceso, que son aquellas que se encargan de describir y analizar los pasos para que se dé el comportamiento; y por último (c) teorías del refuerzo, que son las basadas en las consecuencias que puede haber generado dicho comportamiento, ya sea exitoso o fallido. Sobre ello, Torres et al. (2021) indican que cuando la motivación es baja pueden producirse conflictos y una falta de coordinación para realizar las actividades programadas, mientras que Gonzales (2020) afirma que la motivación, al ser parte del salario emocional, debe buscar siempre las estrategias necesarias que permitan impulsar a los empleados a mejorar su desempeño y su desarrollo personal.

Boada (2019) nos dice que no existe una definición unánime de satisfacción laboral, pero que sí se pueden definir dos conceptos al

respecto: la primera que señala que la satisfacción laboral es un estado emocional que da una respuesta afectiva hacia su trabajo, y la segunda que la define como el resultado de comparar las expectativas y necesidades del trabajador con la situación que realmente le ofrece el puesto de trabajo. Así mismo, Salazar (2019) asevera que dicha satisfacción contribuye a que las personas se sientan cómodas con su realidad laboral y con una apertura al cambio, cumpliendo así un doble papel asociándolo a la satisfacción y al desempeño. Pedraza (2020) respaldado también por Cernas-Ortiz et al. (2018) indican que ella puede representar un estado emocional y que ella se origina producto de la apreciación que los colaboradores generan sobre sus puestos de trabajo y la organización donde laboran. Y que, estos últimos, son capaces de proporcionarles estímulos que cubren sus expectativas y/o necesidades a cambio de su aporte a la empresa. Esta opinión es también compartida por Lupano y Castro (2019) añadiéndole también que es necesario agregar las denominadas “virtudes organizacionales”, las cuales son las características de las empresas que pueden influir en las personas.

Para Jiménez y Ramírez (2014) el aprendizaje organizacional tiene dos niveles, el primer nivel corresponde al aprendizaje individual y el segundo nivel corresponde al aprendizaje grupal, que está dirigido a crear condiciones y mecanismos para la construcción de equipos orientados al aprendizaje. Londoño-Patiño y Acevedo-Álvarez (2018) definen ello como reconocer que las capacidades dinámicas son la suma de un proceso y que ellos pueden escalar hacia mejores productos o servicios. Rivera-Porras, (2019) añade que el aprendizaje organizacional se caracteriza por la adquisición, capacitación y la gestión del conocimiento de la entidad con sus colaboradores y consigo misma. Al respecto, Pertuz y Pérez (2020) aseguran que para que se dé un correcto aprendizaje organizacional, se necesita de otros conceptos claves relacionados con él, los cuales son la cultura organizacional, la formación y la claridad estratégica, de modo que ellas permitan que el aprendizaje se pueda dar sin inconvenientes entre los miembros de la organización.

Tito y Vargas (2013) en la investigación que realizaron respecto de la relación existente entre la motivación y el liderazgo con el rendimiento

laboral concluyeron que sí había una relación entre estas variables. Las dimensiones que tomaron en cuenta para el liderazgo fueron dos: el intercambio de información y la toma de decisiones. Por otro lado, Robbins y Judge (2017) nos dicen que el liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo para que logren un objetivo o un conjunto de metas, Yucra (2018) indica también que uno de los objetivos es, además de influir en el grupo, hacerlo en sus creencias y valores. Otra definición a resaltar es la que indican Lázaro y Romero (2021) pues ellos señalan que puede considerarse también como el proceso de interacción en un grupo de individuos y que uno es quien dirige a los otros para lograr objetivos que sean tanto de beneficio individual como también de la organización. Por último, Vega et al. (2019) coinciden con lo sustentado por Beneke et al. (2016) en que el aprendizaje tiene como principal base el conocimiento organizacional y que ello conlleva a promover la competitividad, basado en la ideales, principios y acciones, y con ello se pueden preparar de mejor manera para enfrentar situaciones no previstas, al ser que la información se comparte con los trabajadores, lo cual les da mayor apertura y compromiso a los mismos.

Montesinos y Moya (2019) adicional a ello, señalan que la retroalimentación es importante para los trabajadores ya que, a través de él, los jefes les brindan información clara y sobre todo oportuna de su desempeño dentro de la organización. Así mismo, Torres-Flórez (2018) indica que en ella, debe establecerse un documento, ya sea formal o informal, en el que se establezca como los colaboradores mejorarán las debilidades identificadas y que, a su vez, puedan sostener sus fortalezas, de modo que puedan continuar creciendo tanto a nivel personal como profesional. Por último, un punto importante a añadir es lo que menciona Boza (2021) el cual es que una gran cantidad de empleados necesita retroalimentación sobre su performance laboral. Sin embargo, aquellos que administran a otros empleados necesitan también de evaluaciones de desempeño individuales, pues ellas les permiten ver las acciones que se deben tomar.

III. Metodología

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio empleó un enfoque cuantitativo, ya que a partir de un problema se realizó una investigación sobre la literatura previa y se ejecutó un marco teórico, mismo que luego permitió corroborar su hipótesis mediante un método estadístico, para ello se empleó el sistema SPSS para analizar los resultados que se obtuvieron mediante cuestionarios propios, así mismo, la conclusión a la que se llegó, generó conocimiento, tal como lo indicaron Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Esta investigación fue de tipo correlacional, el enfoque que se empleó fue el cuantitativo y propuso vincular dos variables esenciales, como lo son la compensación y el desempeño laboral en una Empresa Logística. La unidad de análisis fueron los colaboradores y es de ahí donde se consiguieron los datos y se pudo analizar la situación real de la organización, la forma en la que se desempeñaron los colaboradores y el programa de compensaciones en los empleados. Así mismo, fue de tipo aplicada científica, lo que buscó fue mostrar los datos más importantes y significativos al tema y analizó la situación en la que desarrolla actualmente la empresa en lo que respecta a los beneficios tanto monetarios como no monetarios que se ofrecen a los trabajadores. El diseño es no experimental y de corte transversal, ya que buscó determinar la relación existe entre las dos variables, tomando en cuenta lo que he podido observar y la información que pude recolectar de los empleados.

3.2. Variables y Operacionalización

La variable independiente y cualitativa para este caso es la compensación y, acorde a la postura de Montesinos y Moya (2019) respaldadas por Caldera de Fex y Giraldo (2013) mencionan que la compensación monetaria está definida como la contraprestación pagada en dinero por la forma en que se ha desempeñado el colaborador en las actividades realizadas de acuerdo al puesto que ocupa en la organización. Así mismo, sustentados por Chiavenato (2000) subdividen ella en compensaciones monetarias y no monetarias. Las monetarias son divididas en directas, que son las compensaciones de carácter económico, y las indirectas, que son aquellas que puede ofrecer la organización en base a los recursos del negocio. Por otro lado, las no monetarias son aquellas

herramientas que permiten retener a los colaboradores y sus dimensiones son: reconocimiento, plan de carrera, relación entre el jefe y subalterno y la calidad de vida en el trabajo.

La variable dependiente y cualitativa en la presente investigación corresponde al desempeño laboral, y acorde a Montesinos y Moya (2019) comparten, al igual que Araujo y Leal (2007) que el desempeño laboral es el logro alcanzado por cada uno de los integrantes de una empresa, así como también la forma en que los miembros del equipo se organizan para conseguir las metas comunes que se encuentran alineadas a los requerimientos de la organización y a sus objetivos. Así mismo, lo divide en motivación, satisfacción, aprendizaje, liderazgo y retroalimentación.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Arias (2012) define la población como un conjunto finito o infinito de elementos que tienen características comunes. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) señalan que la población puede delimitarse como las unidades analizadas que gozan de las propiedades requeridas y que ellas pueden ser personas, fines, hechos, fenómenos o conglomerados. Para este caso, la población está conformada por 204 colaboradores de la empresa logística. Por otro lado, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que la muestra es, un subgrupo extraído de la población de estudio, pero que ella debe tener las mismas características que la población en sí. Para este caso, la muestra se considera censal ya que se ha decidido utilizar a la totalidad de la población como muestra, siendo universo, población y muestra a la vez.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, misma que García et al. (1986) señala como un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación por los cuales los datos de una muestra representativa de la población son analizados, y es a esta a la cual se explorará, describirá y explicará una serie de características. Así mismo, como instrumento se utilizarán dos cuestionarios con escala de Likert realizados específicamente para la empresa en estudio. El primero de ellos trató sobre las compensaciones

y constó de 18 preguntas, mientras que el segundo de ellos buscó investigar sobre el desempeño laboral y contó con 33 preguntas.

La información de dichos cuestionarios fue recogida de todos los colaboradores de la empresa logística, los cuales, por ser instrumentos de medición, permitieron recolectar datos cuantitativos y analizarlos, con el fin de cumplir los objetivos y sustentar la hipótesis con un respaldo. Adicional a ello, es necesario indicar que éste cumplió con los tres requisitos de un instrumento de medición, como lo son la confiabilidad, que quiere decir que los resultados obtenidos fueron coherentes en toda la muestra; la validez, que se vio en las variables de las cuales se obtuvieron los resultados; y, por último, la objetividad, esto por la estandarización de las preguntas que tuvo el instrumento para los encuestados. Es así que se pudo conocer la percepción de los beneficios que les ha brindado la organización.

Respecto a la validez, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que en ella se describe el juicio de expertos con el fin de verificar que las dimensiones utilizadas en el instrumento sean representativas. Para la prueba piloto se utilizaron opiniones de tres especialistas y para el desarrollo en sí de la tesis fueron cinco. Adicionalmente, se efectuó un análisis factorial para realizar la validez de constructo. Por último, en base a la confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) indican que el mismo método puede repetirse sin la necesidad de alterar los resultados y que sus valores van desde el 0 hasta el 1, siendo que lo más cercano al 0 significa una poca fiabilidad y al 1 mucha fiabilidad. Se midió a través del Alfa de Cronbach a 20 personas de la prueba piloto.

3.5. Procedimientos

Para poder realizar la presente investigación se realizaron encuestas a los colaboradores de la organización logística, así mismo, se empleó una escala ordinal de tipo Likert para la medición. Luego de haber recopilado la información, se procedió a generar una base de datos, misma que permitió la obtención de los resultados. Así mismo, previo a ello, se coordinó con la Gerencia de la Empresa mediante una carta para solicitar la autorización correspondiente.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Con base en los datos de 204 personas que ingresaron a este estudio, se

utilizan métodos de análisis estadístico descriptivo y de razonamiento. Además, se utilizan dos programas, Excel y SPSS. A partir de este último, se utiliza una función de regresión lineal para organizar los datos según variables y dimensiones. El análisis descriptivo usa frecuencia, tablas de contingencia y tablas de porcentaje, mientras que el análisis inferencial usa el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos Éticos

En cuanto a los aspectos éticos, la presente tesis se hizo basada en una estricta confidencialidad y con la ética correspondiente, motivo por el cual, se hizo firmar un consentimiento informado a quienes respondieron el cuestionario, este documento va anexado al final del archivo. Así mismo, la presente investigación respetó los conceptos de autores y se desarrolló con el estricto cumplimiento de la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la Obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la UCV, aprobada por Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011- 2020-VI-UCV el 01 de julio del 2020. Por último, será sometida será redactada según las normas APA 7ma edición y será sometido al software anti plagio Turnitin.

IV. Resultados

4.1. Análisis Descriptivos de los Resultados

Resultados descriptivos

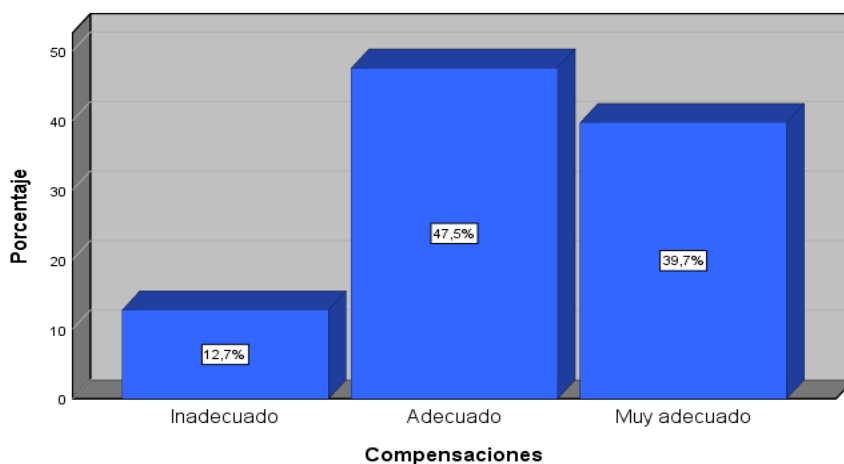
Tabla 1.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable compensaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	26	12,7%
	Adecuado	97	47,5%
	Muy adecuado	81	39,7%
	Total	204	100%

Figura 1

Niveles de la variable compensaciones



De acuerdo a los resultados se percibe, que el 47.5% de los encuestados dicen que las compensaciones son adecuadas, el 39.7% de los encuestados señalan que las compensaciones son muy adecuadas y el 12.7% de los encuestados indican que las compensaciones son inadecuadas.

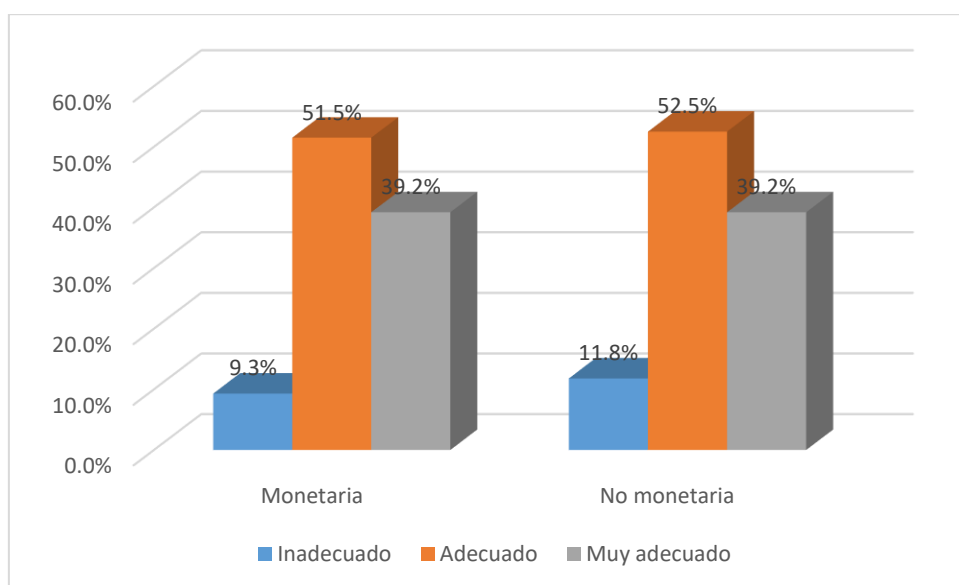
Tabla 2.

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de las compensaciones

Niveles	Monetaria		No monetaria	
	f	%	f	%
Inadecuado	19	9.3%	24	11.8%
Adecuado	105	51.5%	107	52.5%
Muy adecuado	80	39.2%	73	35.8%
Total	204	100%	204	100%

Figura 2

Niveles de las dimensiones de las compensaciones



De acuerdo a los resultados, se indica que el 51.5% de los encuestados expresan que la monetaria es regular, el 39.2% de los encuestados dicen que es muy adecuado y el 9.3% de los encuestados manifiestan que la monetaria es inadecuado.

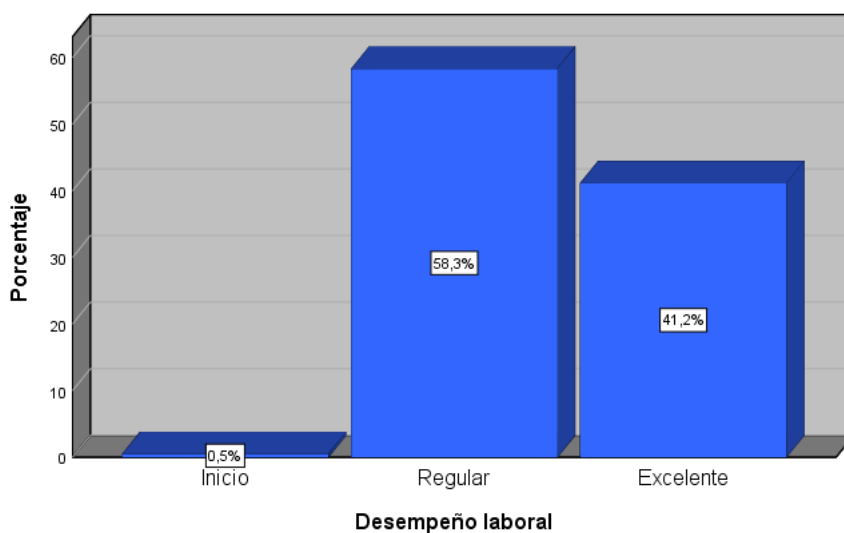
Tabla 3.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inicio	1	,5%
	Regular	119	58,3%
	Excelente	84	41,2%
	Total	204	100%

Figura 3

Niveles de la variable desempeño laboral



En cuanto a los resultados se observa que el 58.3% de los encuestados señalan encontrar regular el desempeño laboral, mientras que el 41.2% expresan que el desempeño laboral es excelente y, por último, el 0.5% restante indican que el desempeño laboral se encuentra en el nivel inicial.

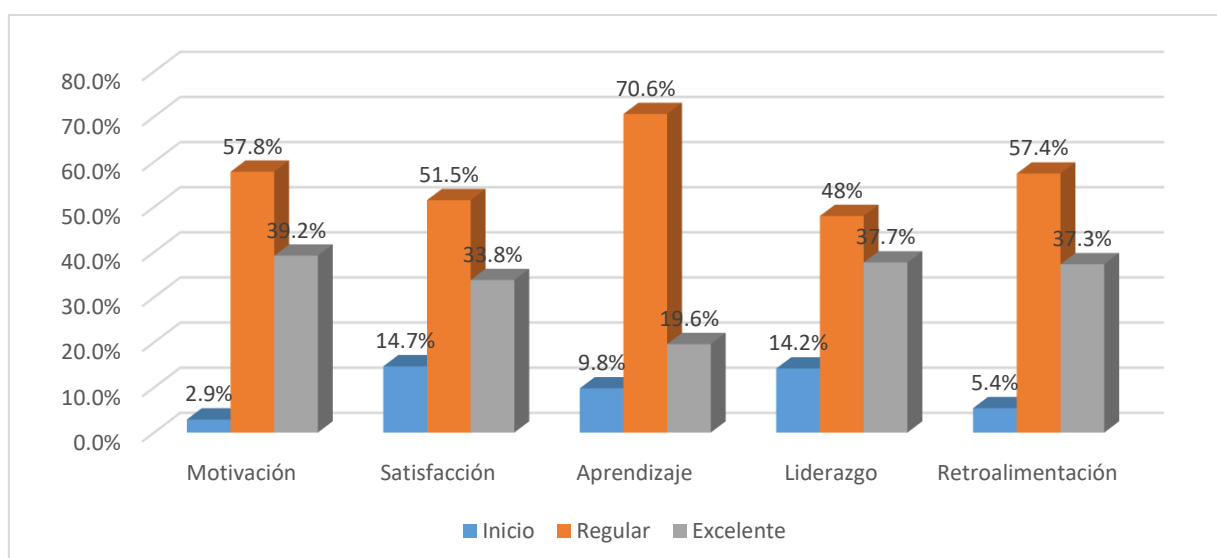
Tabla 4.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del desempeño laboral

Niveles	Inicio		Regular		Excelente	
	f	%	F	%	f	%
Desempeño laboral	1	0.5%	119	58.3%	84	41.2%
Motivación	6	2.9%	118	57.8%	80	39.2%
Satisfacción	30	14.7%	105	51.5%	69	33.8%
Aprendizaje	20	9.8%	144	70.6%	40	19.6%
Liderazgo	29	14.2%	98	48%	77	37.7%
Retroalimentación	11	5.4%	117	57.4%	76	37.3%

Figura 4.

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral



Los resultados nos indican que el 57.8% de los encuestados opina que la motivación es regular, el 39.2% es excelente y el 2.9% considera estar ubicado en el nivel de inicio. Asimismo, el 51.5% de los encuestados sugieren que la satisfacción está en un nivel regular, el 33.8% es excelente y el 14.7% se encuentran en inicio. También, el 70.6% de los encuestados muestran que el aprendizaje es regular, el 19.6% es excelente y el 9.8% se ubican en inicio. Además, 48% de los encuestados expresan que el liderazgo es regular, el 37.7% de los encuestados mencionan que es excelente y el 14.2% dicen que se encuentra en un nivel inicial. Finalmente, el 57.4% de quienes fueron encuestados muestran que es regular, el 37.3% de los encuestados expresan que es excelente y el 5.4% restante indican que se ubican en inicio.

Prueba de normalidad

Tabla 5

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compensaciones	,217	204	,000
Monetaria	,176	204	,000
No monetaria	,202	204	,000
Desempeño laboral	,230	204	,000
Motivación	,187	204	,000
Satisfacción	,177	204	,000
Aprendizaje	,169	204	,000
Liderazgo	,178	204	,000
Retroalimentación	,173	204	,000

Se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S) se observa que la mayoría de los puntajes de la variable no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < 0,05$), lo cual sustenta realizar pruebas no paramétricas, para este caso, la más usual es Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Tabla 6

Prueba de hipótesis general y específicas

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Compensaciones	Coefficiente de correlación	+775**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	204
	Monetaria	Coefficiente de correlación	+761**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	204
	No monetaria	Coefficiente de correlación	+779**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	204
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	204

Se demostró según Rho de Spearman el grado de relación es ($r = 0.775$), es decir una correlación positiva alta, la sig. (bilateral)=0.000 <0,05 indica que se aprueba la hipótesis alterna, rechazando así la hipótesis nula; afirmando que, existe relación directa, fuerte entre compensaciones y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Logística en el Periodo 2021.

Asimismo, el grado de relación es ($r = 0.761$), es decir una correlación positiva alta, la sig. (bilateral)=0.000 <0,05 indicando que se niega la hipótesis nula y por consiguiente se afirma la alterna; demostrando relación entre significativa entre compensación monetaria y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Logística en el Periodo 2021.

Finalmente, el grado de relación es ($r = 0.779$), lo cual significa correlación positiva alta, la sig. (bilateral)=0.000 <0,05 rechazando la hipótesis nula y por consiguiente afirmando la alterna; demostrando relación significativa con la compensación no monetaria y desempeño laboral en la Empresa Logística en el Periodo 2021.

V. Discusión

Tal y como señalan Jiménez y Hernández (2010) hoy en día las compensaciones se vuelven un factor indispensable en las organizaciones puesto que ellas permiten lograr una mejor forma de atraer y retener al personal. Es por ello que los empleadores deben considerar que la compensación ofrecida sea justa y equitativa, pues ella, al tener relación con el desempeño, motiva al colaborador a mejorar su desempeño, al significar mejores beneficios hacia su persona y la organización.

En cuanto a los resultados descriptivos, se observa que 39.7% de las variables de compensación se encuentran en un nivel muy adecuado, 47.5% están en un nivel adecuado y únicamente un 12.7% están en un nivel inadecuado. Con respecto a la variable desempeño laboral se evidencia que el 58.3 % es regular, 41.2% es excelente y tan solo el 0.5% considera se encuentra en el nivel de inicio. Sobre el análisis estadístico y contrastación de hipótesis general se obtuvo una correlación de Spearman de 0.775 y un valor p de 0.000 <0.01, concluyéndose que existe una correlación positiva alta entre la variable compensaciones y desempeño laboral, similar a lo obtenido en Gavino (2020) y Montesinos (2019), quienes también obtuvieron una correlación positiva entre las variables evaluadas; cabe señalar que la investigación de Montesinos fue una correlacional causal.

En relación a los resultados obtenidos de las dimensiones de las compensaciones monetarias, según la percepción de los trabajadores de la empresa logística, el 51.5% considera que es adecuado, el 39.2% que es muy adecuado y el 9.3% que es inadecuado; respecto al análisis estadístico y contrastación de la primera hipótesis específica, se obtuvo una correlación de Spearman de 0,761 y un p valor 0,000 <0,01, concluyéndose que existe una correlación positiva alta entre las compensaciones monetarias y el desempeño laboral, similar a lo obtenido por Montesinos (2019) quien indicaba que mejores niveles de Compensación Monetaria, significaba, a su vez, un mejor nivel de Desempeño Laboral. A su vez, Nahuamel (2018) coincide con ello, no sin antes mencionar que el factor monetario no es el único que influye, sino que también lo hace el no monetario.

Respecto a los resultados obtenidos de las dimensiones de las compensaciones no monetarias, según la percepción de los trabajadores de la empresa logística, el 52.5% considera que es adecuado, el 35.8% que es muy adecuado y el 11.8% que es inadecuado; respecto al análisis estadístico y contrastación de la primera hipótesis específica, se obtuvo una correlación de Spearman de 0,779 y un p valor 0,000 <0,01, concluyéndose que existe una correlación positiva alta entre las compensaciones no monetarias y el desempeño laboral, similar a lo obtenido por Oré (2017) quien señaló que existe una alta correlación entre ambas variables, coincidiendo con Nahuamel (2018) quien aseveró que una buena productividad se ve ampliamente influenciada por diversos factores, en los cuales se encontraban los incentivos no económicos, mismos que generan una alta expectativa motivacional y que generan mejores índices de desempeño laboral o productividad.

En lo referente a las dimensiones del desempeño laboral, respecto a la motivación, los trabajadores de la empresa logística señalan en 57.8% que es regular, 39.2% de que es excelente y 2.9% que está en inicio. Respecto a la satisfacción, los trabajadores de la empresa logística señalan en 51.58% que es regular, 33.8% de que es excelente y 14.7% que está en inicio. Con respecto a el aprendizaje, los trabajadores de la empresa logística señalan en 70.68% que es regular, 19.6% de que es excelente y 9.8% que está en inicio. Respecto al liderazgo, los trabajadores de la empresa logística señalan en 48% que es regular, 37.7% de que es excelente y 14.2% que está en inicio. Finalmente, respecto a la satisfacción, los trabajadores de la empresa logística señalan en 57.4% que es regular, 37.3% de que es excelente y 5.4% que está en inicio.

VI. Conclusiones

Primero: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,775$; $p < 0,05$) entre las compensaciones y el desempeño laboral de los colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021.

Segundo: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,761$; $p < 0,05$) entre monetaria y el desempeño laboral de los colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021.

Tercero: Se determinó que existe relación significativa ($r = 0,779$; $p < 0,05$) entre significativa entre no monetaria y el desempeño laboral de los colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021.

VII. Recomendaciones

Primero: En base al resultado obtenido en la presente investigación los índices de desempeño laboral se ven influenciados fuerte y directamente por las compensaciones, motivo por el cual, se recomienda que el Jefe o Gerente de Recursos Humanos, reestructure la política salarial de la organización, misma que debe incluir, aspectos tanto monetarios como no monetarios. Esta reestructuración redundará en un mejor desempeño, el cual generará mayor rentabilidad en la empresa, así como el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

Segundo: De acuerdo al resultado obtenido en la segunda conclusión, la cual indica una relación significativa entre compensación monetaria y desempeño, se recomienda que se haga una correcta valorización de puestos, misma que debe estar acorde a las funciones que realiza el personal y debe encontrarse en una banda salarial adecuada, de modo que se considere justo y equitativo el performance del colaborador vs lo que recibe como recompensa.

Tercero: Por último, acorde a la tercera conclusión que indica la relación entre compensación no monetaria y desempeño laboral, se recomienda que exista una retroalimentación constante hacia el personal, de modo que pueda potenciarse al mismo. Adicional a ello, es necesario que se mejore la comunicación, de modo que esta sea clara y transparente y el personal se sienta reconocido. Una recomendación adicional es ponerse creativo con los beneficios que sean no monetarios, tales como entregar días libres, salidas temprano, entre otros.

Referencias

- Abston, K. A., y Bryant, P. C. (2021). Compensation and Benefits in a Pandemic and Post Pandemic World: Introduction to Compensation y Benefits Review Volume 53, Issue 1. *Compensation y Benefits Review*, 53(1), 3–7. <https://doi.org/10.1177/0886368720953347>
- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., y Ed Masa'deh, R. ' . (2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019(April), 23. <https://doi.org/10.5171/2019.354277>
- Adams, G. L., y Lamont, B. T. (2003). Knowledge management systems and developing sustainable competitive advantage. *Journal of Knowledge Management*, 7(2), 142–154. <https://doi.org/10.1108/13673270310477342>
- Allona, A. (2020, June 4). El Impacto del Convenio 190 OIT (Organización Internacional del Trabajo) y el Concepto de Violencia Económica Laboral y Relaciones Laborales y Compensaciones . Tecnología. *Diario Laboral*.
- Araujo, M., y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132–147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188&info=resumen&idioma=ENG>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación - Introducción a la Metodología Científica* (6th ed.). Editorial Episteme. <https://www.researchgate.net/publication/301894369>
- Barnat, J. (1995). *Diccionario Enciclopédico Nauta Maior Nomenclator de Términos Geográficos*. Ediciones Nauta.
- Bedodo, V., y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y Compensaciones: una investigación de orientación teórica Memoria para optar al título de Psicólogo* [Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beneke, J., Blampied, S., Dewar, N., y Soriano, L. (2016). The impact of market orientation and learning orientation on organisational performance: a study of small to medium sized enterprises in Cape Town, South Africa. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 18(1). <https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2015-0057>

- Boza, D. (2021). *Desempeño Laboral y Compensaciones en Colaboradores del Banco Ripley S.A. Lima.*
- Cáceres, J. (2011). *Historia de Las Compensaciones | PDF | Salario | Revolución industrial.*
<https://es.scribd.com/doc/57892536/Historia-de-Las-Compensaciones>
- Caldera de Fex, E., y Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales SyA Servicios y Asesorías S.A.*
- Carranza, E., Farole, T., Gentilini, U., Morgandi, M., Packard, T., Santos, I., y Weber, M. (2020). Managing the Employment Impacts of the COVID-19 Crisis: Policy Options for Relief and Restructuring THE COVID-19 CRISIS: POLICY OPTIONS FOR. *World Bank*, 49.
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34263/Managing-the-Employment-Impacts-of-the-COVID-19-Crisis-Policy-Options-for-Relief-and-Restructuring.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Castro, L., Rivera, F., y Serna, G. (2018). Motivation and work incentives in standards of human resource management in the public sector. *Gestión En El Tercer Milenio*, 21(41), 43–52.
- Cernas-Ortiz, D., Mercado-Salgado, P., y Davis, M. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 1–9.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Chávez, Y., y Condori, G. (2019). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica 2019 [Universidad Nacional de Huancavelica]. In *Repositorio Institucional - UNH.*
<https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1501>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Ed). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2010). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos* (Tercera Ed).
<https://doi.org/10.29327/540991>
- Dávila-Capurro, G., Calvanapón-Alva, A., y Cárdenas-Rodríguez, K. (2019). Effect of motivation on the work performance of the seller of a distribution company. *Conocimiento Para El*

Desarrollo, 10(2), 209–213. <https://doi.org/10.17268/cpd.2019.02.06>

Escobedo, C., y Quiñones, M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/171720>

Espinoza, A., y Toscano, J. (2020). Emotional salary: an alternative solution for labor performance improvement. *NovaRUA*, 12(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

Flores, P., y Rositas, J. (2021). Elements of variable compensation that motivate workers to increase their job performance based on the competences, in Japanese companies of the northeast region of Mexico: an exploratory study through structural equations modeling. *Revista Innovaciones de Negocios*, 18(35). <https://doi.org/10.29105/rinn18.35-6>

Gamero, J., y Pérez, J. (2020). Perú: Impacto de la COVID - 19 en el empleo y los ingresos laborales. *Organización Internacional Del Trabajo: Panorama Laboral En Tiempos de La COVID- 19*, 1(1), 64. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

García, M., Ibáñez, J., y Alvira, F. (1986). *El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación*.

Gavino, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote-2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44485/Gavino_SR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, E. (2020). *Salario emocional y retención de talento humano en la empresa COAG S.A.C – Proyecto Oyon - Lima*. Universidad César Vallejo.

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf>

Herzberg, F. (1959). *Teoría de Dos Factores*.

- Jiménez, C., y Ramírez, E. (2014). Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores en Suretex S.A.C [Universidad Nacional Del Centro Del Peru]. In *Universidad Nacional Del Centro Del Centro De Posgrado*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5992>
- Jiménez, L., y Hernández, S. (2010). *Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas*. <http://html.rincondelvago.com/administracion-de-la-compensacion.html>
- Lázaro, N., y Romero, P. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Liu, J., Cho, S., y Putra, E. (2017). The moderating effect of self-efficacy and gender on work engagement for restaurant employees in the United States. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 624–642. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0539>
- Londoño-Patiño, J., y Acevedo-Álvarez, C. (2018). *Organizational Learning (OL) and business performance adopting the approach of dynamic learning capabilities Carlos Alberto Acevedo-Álvarez*. 4(7), 103–118.
- Lupano, M., y Castro, A. (2019). Virtudes organizacionales y capital psicológico como predictores positivos de satisfacción y performace laboral. *Revista de Psicología*, 15(29), 22–35.
- Madero-Gómez, S. (2020). Job satisfaction as a moderating effect between organizational practices of human resources and the strategic lines of corporate social responsibility in México. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391–401. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de lo trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(10), 1–18. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Medina, A. (2018). *Aportes De Las Compensaciones En El Desempeño Laboral*. 1–29.
- Méndez, B. (2020). *Elaboración de un Plan de Compensaciones para mejorar el Impacto del Salario Emocional y su relación con el desempeño, fidelización y calidad de vida de los colaboradores de la Empresa CORPSEG CIA LTDA*.

<http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>

- Mondy, W., y Noe, R. (2005). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Montesinos, L., y Moya, S. (2019). Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018. In *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://doi.org/10.19083/tesis/625894>
- Montilla, L., Sánchez, K., y Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679–1700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional. *Revista Científica “Visión de Futuro,”* 20(2), 1–20.
- Muñoz, M., y Robles, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 3(16), 12–29. <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159>
- Nahuamel, G. (2018). Incentivos No Económicos Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Limpieza De La Empresa SILSA, Destacados En El Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco De La Red Asistencial Cusco En El Año 2018. In *Universidad Cesar Vallejo*.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Oré, H. (2017). *Productividad y su Relación con la Compensación Laboral en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lurigancho, 2017*.
- Orrala, J., y Agurto, C. (2019). *Propuesta de Beneficios no Monetarios directos para la motivación del desempeño laboral eficiente en los trabajadores de la empresa Nelson Market*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. In *Pearson* (Issue 12).
- Palomino, Z. (2018). *Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del*

- servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018*. Universidad César Vallejo.
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peña, H., y Villón, S. (2018). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success Abstract. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pertuz, V., y Pérez, A. (2020). Organizational learning conditions and innovation management practices: An analysis of medium-sized firms. *Informacion Tecnologica*, 31(3), 209–218. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300209>
- Queipo, B., y Useche, M. (2002). Labor Performance in the Maintenance Department in the La Victoria Ambulatory Hospital Abstract. *Revista de Ciencias Sociales*, 8(3). <https://doi.org/10.31876/rcs.v8i3.25196>
- Ríos, C., Correa, M., y Vargas, D. (2018). Design of a proposal of incentives and benefits that allows a medium technology services provider, reduce the indexes of ausentism and personnel rotation. *Libre Empresa*, 15(1), 91–102. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2018v15n1.3158>
- Rivera-Porras, D. (2019). Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(1), 23–29. <https://doi.org/10.15649/2346030x.496>
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (Décimo Sépt). Pearson Education.
- Romero-González, Z., Lora-Guzmán, H. S., y Morelos-Gómez, J. (2020). Compensation management as a strategy for the retention, efficiency and effectiveness of human talent: case study of the HAY method (System of Scales and Profiles of Job Valuations). *Dictamen Libre*, 27. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6645>
- Salazar, L. (2019). Job satisfaction and labor performance. *Colección Académica de Ciencias*

Estratégicas, 6(1).

- Shah, A., y Meyer, P. (2016). Rethinking Compensation. *Rethinking Compensation Philosophies*, 44–48. <https://www.pearlmeyer.com/rethinking-compensation-philosophies.pdf>
- Snell, S., y Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Cengage Learning.
- Tito, P., y Vargas, S. (2013). Impacto De La Motivación Y El Liderazgo En El Rendimiento Laboral En Una Empresa De Servicios De Lima Metropolitana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 16(32), 77–88. <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i32.8754>
- Torres-Flórez, D. (2018). La importancia de la gestión del desempeño en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 5(1), 4–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.2>
- Torres-Flórez, D. (2021). Compensation strategy as a job satisfaction tool. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 6(2), 4–9. <https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/181>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., y Martell, K. (2021). Motivation and job performance Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593–600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Ushakov, D. (2021). *The Role of Equity and Justice in Mediating the Relationship Between Performance Appraisal and Employee Performance : Evidence from Lebanon*. 8(8), 625–635. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no8.0625>
- Valera, R. (2013). Administración de la compensación: Sueldos, Salarios y Prestaciones. In *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Tenth Edition Paul* (Issue 9).
- Vega, J., Martínez, M., y Párga, N. (2019). Influencia del aprendizaje organizacional y los resultados de las Pymes. *Investigación Administrativa*, 48(December), 1–18. <https://doi.org/10.35426/iav48n124.06>
- Viñán-Villagrán, J., García-Liut, E., y Caicedo-Benavides, F. (2020). Incidence of the compensation system on the job performance of employees. *Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 740–762. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pocaip>
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (Sexta Edición). Mc Graw Hill.
- Ynfante, R. (2008, November 26). *Los incentivos y la motivación laboral • gestiopolis*. Los

Incentivos y La Motivación Laboral. <https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>

Yucra, P. (2018). Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay - 2018. In *Universidad Cesar Vallejo*.

Anexos
Anexo A - Matriz de Consistencia

Tema: "Compensaciones y su impacto en la Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística Peruana. Lima, 2021"

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Marco Teórico	Variables	Metodología
¿Cuál es el nivel de relación de las Compensaciones en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021?	Determinar el nivel de relación entre las Compensaciones en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística Peruana en el Periodo 2,021	Existe una relación significativa entre las Compensaciones y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2,021	<p>Internacional: (Robles y Muñoz, 2020) Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos"</p> <p>Nacional: Montesinos (2,019) y su investigación "impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el Periodo 2,018".</p>	<p>Variable 1: Compensaciones</p> <p>Dimensiones: Compensaciones Monetarias</p> <p>Compensaciones No Monetarias</p>	<p style="text-align: center;">Diseño de Investigación No Experimental, Tipo Descriptivo, Relacional y Transversal</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: Motivación Satisfacción Aprendizaje Liderazgo Retroalimentación</p>	
¿Cuál es el nivel de relación de las Compensaciones Monetarias en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2021?	Determinar el nivel de relación entre las Compensaciones Monetarias en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística Peruana en el Periodo 2,021	Existe una relación significativa entre las Compensaciones Monetarias y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2,021			
¿Cuál es el nivel de relación de las Compensaciones No Monetarias en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2,021?	Determinar el nivel de relación entre las Compensaciones No Monetarias en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística Peruana en el Periodo 2,021	Existe una relación significativa entre las Compensaciones No Monetarias y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Logística en el Periodo 2,021			

Anexo B - Matriz de Operacionalización de Variables

Operacionalización de la Variable Compensaciones

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Compensaciones	Montesinos (2019) apoyada en la información que recopilan Beddo y Giglio (2006) define la compensación como la gratificación que los colaboradores reciben a cambio de ejercer su función dentro de la organización. Así mismo, indica que dicho criterio de gratificación lo conforman los medios de pago o recompensa equitativa a los trabajadores, en base a los cargos que desempeñan y sus competencias.	Monetaria	Percepción de las Remuneraciones	1, 2 y 3	5 Totalmente de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Neutral, 2 En desacuerdo, 1 Totalmente en desacuerdo
			Percepción de los Beneficios Laborales	4, 5 y 6	
		No Monetaria	Reconocimiento	7, 8 y 9	
			Planes de Carrera	10, 11 y 12	
			Relación entre Jefe y Subalterno	13, 14 y 15	
			Calidad de vida en el Trabajo	16, 17 y 18	

Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Desempeño Laboral	Montesinos (2019) comparte, al igual que Araujo y Leal (2007) que el desempeño laboral es el grado de realización alcanzada por cada miembro de la organización y también la manera en cómo los miembros trabajan para poder lograr metas comunes alineadas al requerimiento del objetivo general de la empresa. Así mismo, lo divide en motivación, satisfacción, aprendizaje, liderazgo y retroalimentación.	Motivación	Motivo de Logro	19, 20 y 21	5 Totalmente de acuerdo, 4 De acuerdo, 3 Neutral, 2 En desacuerdo, 1 Totalmente en desacuerdo
			Motivo de Poder	22, 23 y 24	
			Motivo de Afiliación	25, 26 y 27	
		Satisfacción	Involucramiento	28, 29 y 30	
			Compromiso Organizacional	31, 32 y 33	
			Apoyo Organizacional Percibido	34, 35 y 36	
		Aprendizaje	Curva de Aprendizaje	37, 38 y 39	
		Liderazgo	Transaccional	40, 41 y 42	
			Transformacional	43, 44 y 45	
		Retroalimentación	Retroalimentación Continua	46, 47 y 48	
			Evaluación de Desempeño	49, 50 y 51	

Anexo C - Encuesta de Compensaciones y Desempeño Laboral

Las siguientes preguntas se refieren a la relación que usted, como empleado de la empresa, percibe entre la compensación y el desempeño laboral.

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '1' (uno), caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta la siguiente escala.

Nº	Ítems	TED	ED	N	DA	TDA
1	La remuneración es justa para las funciones que realizo					
2	Los bonos van acorde al esfuerzo que hago en mis labores					
3	La remuneración que recibo está acorde a la del mercado					
4	Puedo gozar mis vacaciones en el periodo establecido por la ley					
5	El beneficio navideño es adecuado					
6	Los bonos de alimentación cubren mis necesidades de alimentación					
7	Soy reconocido cuando realizo un buen trabajo					
8	Mi tiempo de servicio en la organización es reconocido					
9	Soy reconocido cuando realizo con innovación mis funciones					
10	Me ofrecen oportunidades en la organización para crecer profesionalmente					
11	Los ascensos en la organización se dan en base a merecimientos					
12	Las oportunidades de desarrollo y planes de carrera son difundidas para todos					
13	Puedo hablar con mi jefe y brindarle recomendaciones laborales					
14	Mi jefe me trata igual que al resto de mis compañeros de equipo					
15	Puedo hablar con mi jefe cuando algún problema afecta mi desempeño					
16	En mi área existe trabajo en equipo					
17	Me siento cómodo en mi área de trabajo					
18	El horario me permite tener un balance entre mi vida personal y profesional					
19	Mis funciones son dinámicas y enriquecedoras					
20	Recibo apoyo de mi organización en la implementación de ideas innovadoras					
21	Me siento motivado por las exigencias de mi puesto					
22	Mis funciones me permiten destacar en la organización					
23	Mis funciones me permiten tomar decisiones					
24	Gozo de autonomía en mi puesto					
25	Es gratificante mi posición en la empresa y el prestigio de la misma					
26	Me siento parte de los éxitos y fracasos de mi área					
27	He desarrollado lazos de amistad en el trabajo					
28	Siento orgullo del trabajo que realizo					
29	Todos colaboran para lograr los objetivos de la mejor manera y menor plazo					
30	Me siento satisfecho cuando hago más de lo que mi puesto me exige					
31	Me siento orgulloso de la empresa en la que trabajo					
32	Me informan de las novedades de la empresa					
33	Siento que mi aporte contribuye en la ejecución de las metas					
34	Me brindan los recursos necesarios para lograr mis objetivos					
35	La carga laboral de mi área está repartida equitativamente entre los					

	miembros de mi equipo					
36	La organización está dispuesta a ayudarme cuando necesito de algún favor especial					
37	La empresa me capacita constantemente					
38	He tenido oportunidad de aprender y crecer en el trabajo en el último año					
39	Tengo las competencias necesarias para cumplir con mis funciones					
40	Mi jefe toma las decisiones importantes en el área					
41	Mi jefe ofrece recompensas por el buen desempeño					
42	Mi jefe aplica acciones correctivas cuando es necesario					
43	Mi jefe es capaz de ganar la confianza de los demás					
44	Mi jefe inspira orgullo en mi área de trabajo					
45	Mi jefe comunica los objetivos del área					
46	Recibo feedback constante sobre mi trabajo para mejorar					
47	Tengo claro lo que mi jefe espera de mi trabajo					
48	Las retroalimentaciones que recibo se hacen de manera objetiva					
49	Puedo participar en la definición de mis propias metas					
50	El feedback de la evaluación de desempeño semestral me incentiva a mejorar mi desempeño					
51	Las reuniones de feedback sobre la evaluación de mi desempeño son programadas con anticipación					

Así mismo, cabe resaltar que la información aquí vertida será tratada de manera confidencial y es de carácter anónimo.

Anexo D - Carta de Presentación

Señor:

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

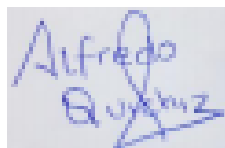
Por medio del presente nos dirigimos a usted para expresarle nuestros saludos y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA de la ESCUELA DE POSGRADO, requerimos validar los instrumentos con los cuales debemos recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación y posteriormente optar el Grado de Master en Administración de Negocios.

El título o nombre del Informe de investigación es: “Compensaciones y su Impacto en el Desempeño Laboral en una empresa logística; periodo 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recorro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones e indicadores.
- Matriz de Operacionalización.
- Matriz de consistencia.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Cuestionario de encuesta.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Alfredo Quichiz Apaza

47572901

Definición Conceptual de las Variables y las Dimensiones

I. Variable 1: Compensaciones

Barnat (1995) define las compensaciones como igualar en sentido contrario el efecto de una cosa con otra, o también como dar algo u obtener un beneficio en resarcimiento de algún daño generado. Bedodo y Giglio (2006) complementan ello definiendo que existe un elemento central en ello, el cual es la idea de un intercambio o una retribución. Montesinos (2019) complementa esta idea indicando que la compensación total está conformada por tres aspectos, remuneración básica, incentivos y beneficios laborales.

Dimensiones:

1. Monetaria:

Werther (1995) señala que uno de los objetivos de estos incentivos consiste en premiar el mejor desempeño de manera periódica pero regular, así mismo, sostiene que la organización se beneficia porque dicha forma de compensaciones se otorga en relación directa a la productividad y no por las horas laboradas.

2. No Monetaria:

Son los utilizados por las empresas para compensar el esfuerzo adicional de sus trabajadores, comprenden todas aquellas recompensas no relacionadas con el salario, pero que motivan al colaborador, haciendo que sean más empeñosos en las tareas. La creación de ellos está limitada por la empresa y el ingenio de la alta dirección.

II. Variable 2: Desempeño Laboral

Palaci (2005) indica que “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo.

Dimensiones:

1. Motivación Laboral

Peña y Villón (2017) señalan que la motivación laboral es el resultado de la interrelación entre el individuo y el estímulo que realiza la organización

para impulsarlo a la consecución de las metas, toda vez que cuando un empleado está motivado en su trabajo, logra un mejor desempeño al desarrollar un sentimiento de pertenencia dentro de la organización.

2. Satisfacción Laboral:

Boada (2019) nos dice que no existe una definición unánime de satisfacción laboral, pero que sí se pueden definir dos conceptos al respecto: la primera que señala que la satisfacción laboral es un estado emocional que da una respuesta afectiva hacia su trabajo, y la segunda que la define como el resultado de comparar las expectativas y necesidades del trabajador con la situación que realmente le ofrece el puesto de trabajo.

3. Aprendizaje Organizacional:

Jiménez y Ramírez (2014) señalan que el aprendizaje organizacional tiene dos niveles, el primer nivel corresponde al aprendizaje individual y el segundo nivel corresponde al aprendizaje grupal, que está dirigido a crear condiciones y mecanismos para la construcción de equipos orientados al aprendizaje.

4. Liderazgo:

Tito y Vargas (2013) en la investigación que realizaron respecto de la relación que existe entre la motivación y el liderazgo con el rendimiento laboral concluyeron que sí había una relación entre estas variables. Las dimensiones que tomaron en cuenta para el liderazgo fueron el intercambio de información y la toma de decisiones. Por otro lado, Robbins y Judge (2013) nos dicen que el liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo para que logren un objetivo o un conjunto de metas.

5. Retroalimentación:

Montesinos (2019) adicional a ello, nos señala que la retroalimentación es importante para los trabajadores ya que, a través de él, los jefes les brindan información clara y sobre todo oportuna de su desempeño dentro de la organización.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPENSACIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Monetaria							
1	La remuneración es justa para las funciones que realizo							
2	Los bonos van acorde al esfuerzo que hago en mis labores							
3	La remuneración que recibo está acorde a la del mercado							
4	Puedo gozar mis vacaciones en el periodo establecido por la ley							
5	El beneficio navideño es adecuado							
6	Los bonos de alimentación cubren mis necesidades de alimentación							
	DIMENSIÓN 2: No Monetaria	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Soy reconocido cuando realizo un buen trabajo							
8	Mi tiempo de servicio en la organización es reconocido							
9	Soy reconocido cuando realizo con innovación mis funciones							
10	Me ofrecen oportunidades en la organización para crecer profesionalmente							
11	Los ascensos en la organización se dan en base a merecimientos							
12	Las oportunidades de desarrollo y planes de carrera son difundidas para todos							
13	Puedo hablar con mi jefe y brindarle recomendaciones laborales							
14	Mi jefe me trata igual que al resto de mis compañeros de equipo							
15	Puedo hablar con mi jefe cuando algún problema afecta mi desempeño							
16	En mi área existe trabajo en equipo							
17	Me siento cómodo en mi área de trabajo							
18	El horario me permite tener un balance entre mi vida personal y profesional							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
1	Mis funciones son dinámicas y enriquecedoras							
2	Recibo apoyo de mi organización en la implementación de ideas innovadoras							
3	Me siento motivado por las exigencias de mi puesto							
4	Mis funciones me permiten destacar en la organización							
5	Mis funciones me permiten tomar decisiones							
6	Gozo de autonomía en mi puesto							
7	Es gratificante mi posición en la empresa y el prestigio de la misma							
8	Me siento parte de los éxitos y fracasos de mi área							
9	He desarrollado lazos de amistad en el trabajo							
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento orgullo del trabajo que realizo							
11	Todos colaboran para lograr los objetivos de la mejor manera y menor plazo							
12	Me siento satisfecho cuando hago más de lo que mi puesto me exige							
13	Me siento orgulloso de la empresa en la que trabajo							
14	Me informan de las novedades de la empresa							
15	Siento que mi aporte contribuye en la ejecución de las metas							
16	Me brindan los recursos necesarios para lograr mis objetivos							
17	La carga laboral de mi área está repartida equitativamente entre los miembros de mi equipo							
18	La organización está dispuesta a ayudarme cuando necesito de algún favor especial							
	DIMENSIÓN 3: Aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La empresa me capacita constantemente							
20	He tenido oportunidad de aprender y crecer en el trabajo en el último año							
21	Tengo las competencias necesarias para cumplir con mis funciones							
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Mi jefe toma las decisiones importantes en el área							
23	Mi jefe ofrece recompensas por el buen desempeño							
24	Mi jefe aplica acciones correctivas cuando es necesario							
25	Mi jefe es capaz de ganar la confianza de los demás							
26	Mi jefe inspira orgullo en mi área de trabajo							
27	Mi jefe comunica los objetivos del área							
	DIMENSIÓN 5: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	

28	Recibo feedback constante sobre mi trabajo para mejorar							
29	Tengo claro lo que mi jefe espera de mi trabajo							
30	Las retroalimentaciones que recibo se hacen de manera objetiva							
31	Puedo participar en la definición de mis propias metas							
32	El feedback de la evaluación de desempeño semestral me incentiva a mejorar mi desempeño							
33	Las reuniones de feedback sobre la evaluación de mi desempeño son programadas con anticipación							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo E – Validación de Expertos

Validador 1:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hilda Rosa Otoya Ramirez..... DNI:10608251.....

Especialidad del validador: Lic. Sociología, Mag. Administración y Gerencia Social

12 de diciembre del 2021

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validador 2:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Quichiz Chú Alfredo..... DNI: 08127766

Especialidad del validador: Contabilidad, Tributación, Recursos Humanos.....

Lima, 31 de Octubre del 2021

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Validador 3:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Martínez Muñoz Gilmer Gustavo DNI: 25584883

Especialidad del validador: Administración y Tributación.....

Lima, 31 de Octubre del 2021

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Validador 4:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Silveira Calixto Johnny DNI: 06903551

Especialidad del validador: Gestión y Finanzas

Lima, 31 de Octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



JOHNNY SILVEIRA CALIXTO

Firma del Experto Informante

Validador 5:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aaron Ruiz Huarca DNI 46880314

Especialidad del validador: Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

01 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Aaron Ruiz Huarca
DNI: 46880314

Firma del Experto Informante.

Anexo F - Carta de Consentimiento Informado

Título del Proyecto: Percepción de los Colaboradores sobre sus Compensaciones y el Desempeño Laboral
Nombre del Investigador: Alfredo Quichiz Apaza

Dirigido a: Trabajadores de la Empresa

Introducción: El motivo de la presente es porque ha sido invitado a participar en el presente proyecto de investigación debido a que forma parte del grupo de trabajadores, así mismo, el estudio se realizará dentro de la Organización. Cabe resaltar que, si participa en el estudio, debe considerar la siguiente información y puede preguntar sobre cualquier asunto que no le quede claro. Por último, le recordamos que el propósito de esta investigación es determinar el impacto de la percepción de compensaciones en el desempeño laboral.

Procedimientos: Su participación consistirá en una encuesta, así como también en una breve entrevista, la cual abarcará varias preguntas sobre las compensaciones que usted percibe en la empresa. Esta entrevista se realizará en el día, horario y lugar que la empresa estime más conveniente y que, para poder analizar a más detalle, esta entrevista será grabada, sin embargo, podrá interrumpir y/o retomar la grabación en cualquier momento.

Beneficios: Se otorgará una gift card de 50 soles luego de haber pasado por la encuesta y entrevista respectiva.

Confidencialidad: Toda la información que nos sea proporcionada para el presente estudio será de carácter estrictamente confidencial, será empleada solo por el equipo de investigación del proyecto y no estará disponible para otros propósitos. Así mismo, a manera de cumplir con el protocolo establecido, se utilizará un código único en vez de su nombre, a fin de evitar que puedan interpretarse sus respuestas. Los resultados de este estudio se publicarán con fines científicos y con miras a mejorar la organización.

Participación Voluntaria/Retiro: Cabe resaltar que su participación es voluntaria y que puede retirarse de ella en cualquier momento, y que, su decisión de participar o no, no implicará consecuencia alguna en su puesto de trabajo o sus funciones.

Aviso de Privacidad Simplificado: El investigador de este estudio, Alfredo Quichiz Apaza será el responsable del resguardo y tratamiento de los datos personales que sean proporcionados y serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales. Los datos que se recaben serán utilizados exclusivamente para las finalidades expuestas en este documento, así mismo, usted puede solicitar la corrección de los mismos, retirar su consentimiento o que sean eliminados de la base de datos mediante una comunicación al siguiente correo electrónico: alfredo.quichiz@hotmail.com.

Números a Contactar: Si tiene alguna sugerencia, comentario o preocupación con respecto al proyecto, comuníquese con el investigador responsable del proyecto: Alfredo Quichiz Apaza al siguiente número de teléfono 914985335 en un horario de 8am a 8pm o al correo electrónico: alfredo.quichiz@hotmail.com.

Por último, si acepta participar en el estudio se le entregará una copia de este documento y se le solicitará su firma.

Anexo G - Prueba de Cuestionario

ALFREDO QUICHIZ APAZA_3431 | ALFREDO QUICHIZ APAZA_3492 | Cuestionario - Formularios de Google | Cuestionario (respuestas) - Hojas

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ulpse3sSmJHtdzQa-XqybjZ7HU_21qb0KJqtFk6P7wk/edit?resourcekey#gid=1163809766

Cuestionario (respuestas)

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
2	13/11/2021 18:53:37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	13/11/2021 19:00:09	3	2	4	4	5	5	2	4	2	
4	13/11/2021 19:07:09	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
5	13/11/2021 19:21:45	1	1	3	2	3	1	3	2	4	
6	13/11/2021 19:27:32	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
7	13/11/2021 19:27:44	2	2	3	2	2	3	4	3	4	
8	13/11/2021 19:31:31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	13/11/2021 19:40:40	5	1	4	3	3	1	3	1	3	
10	13/11/2021 19:50:46	4	3	4	5	5	3	4	4	4	
11	13/11/2021 20:52:00	3	4	4	5	4	3	4	4	4	
12	13/11/2021 21:13:19	2	2	2	4	2	1	1	1	1	
13	13/11/2021 21:18:34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
14	13/11/2021 21:22:36	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
15	13/11/2021 21:23:42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
16	13/11/2021 21:26:41	4	5	4	4	5	5	4	5	5	
17	13/11/2021 21:32:22	4	5	4	4	5	4	5	5	4	
18	13/11/2021 21:54:28	5	4	4	5	2	1	5	3	5	
19	13/11/2021 22:10:56	2	2	3	5	2	3	4	4	4	
20	14/11/2021 0:12:00	5	5	5	4	5	4	5	4	5	
21	14/11/2021 0:13:42	4	5	4	5	5	4	5	5	5	

