



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La compensación en el rendimiento laboral del Personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018”

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

AUTOR:

Zelada de la Cruz, Anthony José

ASESOR:

Dr. Fiestas Flores, Roberto Carlos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

.....
Dr. IVAN TANTALEAN TAPIA
PRESIDENTE

.....
Dr. PEDRO COSTILLA CASTILLO
SECRETARIO

.....
Mg. ROBERTO FIESTAS FLORES
VOCAL

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mis padres, y familia por su incondicional apoyo, porque siempre fue mi soporte ante las adversidades de la vida, e hizo ser de mí la persona que ahora soy.

Agradecimiento

A la universidad por haber contribuido en mi formación profesional, a mis padres, hermano y profesores por las lecciones de vida, por su formación y perseverancia, por ser mí guía para poder cumplir con mis objetivos, gracias a ustedes por su incondicional amor, paciencia y empuje.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Antony Jose Zelada de la Cruz con DNI N° 47487412, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “LA COMPENSACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL EN LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES UNIÓN DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2018” y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 10 de julio del 2018

Antony Jose Zelada de la Cruz

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada ““LA COMPENSACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL EN LA ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES UNIÓN DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2018”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

El autor

ÍNDICE

Tabla de contenido

PÁGINA DEL JURADO	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I.- INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática.....	10
1.2 Trabajos previos	11
1.3 Teorías relacionadas al tema	14
1.4 Formulación del problema	26
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Objetivos	27
1.7 Hipótesis.....	28
II.-MÉTODO.....	29
2.1 Diseño de Investigación	29
2.2 Operacionalización de las variables	31
2.3 Población y muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
2.5 Métodos de análisis de datos	34
2.6 Aspectos éticos.....	36
III.- RESULTADOS	37
IV.- DISCUSIÓN	56
V.- CONCLUSIONES	59
VI.- RECOMENDACIONES.....	60
VII.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la compensación en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018. El tipo de estudio en la investigación fue explicativa, la población objeto de estudio fueron los trabajadores de la Asociación, contando con una población de 34 trabajadores, por ende no existe muestra por ser pequeña. Además de ello, la técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario conformado por 12 preguntas de la variable independiente “Compensación” y 18 preguntas de la variable dependiente “El Rendimiento Laboral”, para la medición se utilizó la Escala de Likert. Para el procesamiento de la información se utilizó la herramienta estadística SPSS 24 y se pudo determinar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cronbach, asimismo para medir la influencia de las variables se calculó la recta de regresión. Finalmente se determinó que la compensación influye en un 15.8% en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Palabras claves: La compensación en el rendimiento en la recompensa, crecimiento laboral y remuneración.

ABSTRACT

The general objective of this research work was the influence of compensation on the labor performance of workers in the Merchants Association Unión de Puente Piedra, Lima 2018. The type of study in the research was explanatory, the population under study was the workers of the Association, counting on a population of 34 workers, therefore there is no sample because it is small. In addition, the technique used was the survey, having as a tool a questionnaire consisting of 12 questions of the independent variable "Compensation" and 18 questions of the dependent variable "Work Performance", for the measurement the Likert Scale was used. For the processing of the information with the statistical tool, SPSS 24 and it was possible to determine the reliability of the instrument by using the Cronbach alphabet, as well as to measure the influence of the variables, the regression line was calculated. Finally, it was determined that compensation affects 15.8% in the labor performance of workers in the Merchants Association Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Keywords: Compensation in reward performance, job growth and compensation.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A nivel internacional son muchas las organizaciones que invierten en sistemas de compensación laboral organizacional es en esa tendencia que ha dejado de ser una tarea administrativa u operativa perteneciente al departamento de Recursos Humanos y ha evolucionado hasta en la actualidad ser una actividad estratégica que genera la atracción de nuevo personal calificado, la retención del talento y la competitividad en el mercado laboral el rendimiento del equipo de trabajo entre otros beneficios.

La administración por compensaciones se ha vuelto muy esencial para la gestión del talento humano en la empresas por que en la actualidad los trabajadores al buscar empleos tienen una perspectiva que va más allá de un sueldo si no con un aspecto de compensación.

En estos últimos años en el Perú se ha preferido invertir en otras ramas de los Recursos humanos pero no en compensaciones laborales ya sean económicas o de reconocimiento, y si bien muchas empresas se están sumando a esta iniciativa, no se invierte lo mínimo necesario para generar políticas organizacionales de compensaciones laborales, son pocas las empresas que deciden hacer un desembolso de dinero en estudios que maximicen y prioricen las compensaciones para el rendimiento del personal como retención del talento humano y atracción del nuevo talento calificado.

Es muy importante la compensación laboral adecuada para que los trabajadores desarrollen sus actividades de manera más comprometida y sepa que su esfuerzo va a ser recompensado, porque finalmente el trabajo que se realiza es a favor de la empresa.

A nivel empresarial o específico se observó en el entorno específico de la investigación la baja recompensa, el poco crecimiento de personal, inadecuado ambiente laboral, baja remuneración y una organización deficiente con bajo desempeño, escasa satisfacción, deficiente comportamiento y bajos resultados.

Por lo tanto, el tema del estudio que se realizó es alusivo a la problemática: La compensación laboral y su influencia con el rendimiento del personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Caldera y Giraldo (2013), en su investigación *“Propuesta de un Sistema de Compensación que Impacte directamente la Satisfacción Laboral de la empresa de servicios Temporales S&A Servicios Y Asesorías S.A”* (Tesis de Especialización, Universidad De Medellín, 2013). El autor mostró una investigación que nos explica lo esencial del factor humano en las empresas donde se maximiza las compensaciones de la empresa y la que realizan para la remuneración a sus empleados, se utilizó la encuesta como instrumento y se concluyó que existe un gran número de malestar hacia las compensaciones y reconocimientos de la empresa hacia sus trabajadores y se ven expresados en un mínimo nivel de resultados y satisfacción laboral.

Guzmán (2013), en su investigación *“Implementación del sistema de Administración de compensaciones en la empresa R.DES, servicios corporativos de la ciudad de Quito”* (Tesis de grado, Escuela Politécnica Nacional, 2013). El autor presentó como propósito determinar si una adecuada implementación de políticas de compensaciones en una empresa de servicios puede llevar a bajar el índice de rotación del personal en esta investigación se pudo comprobar a través de los resultados obtenidos por un lado son Manual de clasificación y valoración de puestos, las escalas salariales y las políticas de compensaciones para la empresa por eso se concluyó que la empresa no cuenta con políticas definidas ni procedimientos para administración de compensaciones.

García y Zúñiga (2013), en su investigación titulada *“Diseño de propuestas de políticas y sistema de remuneración para las cooperativas afiliadas a la (FEDECACES DE R.L)”*, (Tesis de Licenciatura, Universidad De El Salvador, 2013), las autoras nos propusieron la investigación con finalidad a exponer sobre el sistema de remuneración de

los empleados, se utilizó una investigación del tipo deductivo e inductivo en la investigación se concluyó que los trabajadores son de mucha importancia en la empresa y necesario en lograr rendimiento positivo incursionando fundamentalmente en las políticas de compensación y remuneración del trabajador para que sirvan como un mecanismo que ayude a adecuar las retribuciones e incremente el rendimiento del personal.

Sum (2015), en su estudio *“Motivación y Desempeño Labora en la Empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”* (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar, 2015), la investigadora planteó como el desempeño de los trabajadores se ven reflejados en las actividades que ellos realizan en el área de trabajo que depende mucho de cómo estén motivados y se comprobó mediante esta investigación que el nivel de motivación que tiene los trabajadores es alto para su desempeño en la organización, la investigación fue de tipo descriptivo y se utilizó una escala de Likert y se llegó a concluir mediante los resultados que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Yokasta (2015), en su trabajo *“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua”* (Tesis de maestría en Administración del trabajo y relaciones laborales, Universidad de Carabobo, 2015), la investigación nos propuso el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados, obligatorio establecer los elementos que establecen actualmente las empresas, establecer el grado de desarrollo; utilizó la particularidad de investigación de campo descriptiva, con base gráfica, a través de la técnica de recolección de la encuesta, la investigación concluye que los trabajadores se encuentran bajamente motivados que a pesar que cuentan con todo los elementos y herramientas de trabajo la remuneración es muy poca para poder cubrir sus necesidades y en consecuencia tener un rendimiento laboral regular.

1.2.2 Nacionales

Alvitez y Ramírez (2013), en su estudio *“Relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación en los empleados de la empresa Del Grupo Almer, Trujillo – 2013”* (Tesis de licenciatura en administración; Universidad Privada Antenor Orrego, 2013), en la investigación plantearon analizar los distintos tipos de compensaciones y sus consecuencias en la motivación, en el trabajo y en la empresa, es por ello se realizó entrevistas y encuestas personales a trabajadores en la empresa, a través del trabajo se concluyó que hay una interconexión en la motivación y los programas de incentivos con los reconocimientos de los obreros asumiendo que más grande sean las compensaciones e incentivos mayor será la retribución del trabajo.

Álvarez (2013), en su tesis *“Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013”* (Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán, 2013), la autora expresó a través de su investigación como la empresa perteneciente al sector educación no ha logrado obtener los resultados y expectativas propuestas por sus dueños, esta investigación fue descriptiva-correlacional aplicada al total de la población de 52 trabajadores y tuvo como conclusión la comprobación de la hipótesis que existe una relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores al obtener un índice de correlación de 0.704, que significa que existe una correlación positiva alta entre ambas variables.

Quispe (2015), en su Tesis *“Clima Organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”* para la obtención del grado académico de licenciado en Administración de empresas; Universidad Nacional José María Arguedas, 2015. El investigador trató de dar respuesta a la problemática de saber cómo establecer la relación que genera un buen ambiente en el desempeño del trabajador; para desarrollar la obtención de los datos se utilizó cuestionarios se concluyó con los resultados que se obtuvieron mediante el estudio que existe una relación directa, positiva y moderada entre las variables organización y desempeño con ello se puede decir que mediante crezca las variables hacia una misma dirección más relación tendrán estas.

Larico (2015), en su investigación *“Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”* para la obtención del grado académico de Magister en Administración; Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 2015. El investigador expuso en su trabajo que se puede observar cómo se desarrolla las motivaciones en el trabajador y su desempeño, la cual planteó la hipótesis que los elementos de motivación tienen un desarrollo muy significativo en el trabajador en la cual utilizo el muestreo no probabilístico dirigido a la muestra de su población estuvo conformada por los trabajadores de la entidad, la investigación concluyó con la presencia significativa entre los elementos investigados y como se desarrolló de manera muy alentadora en la entidad mencionada con sus dimensiones de ambiente físico, incentivos y su vinculación directa con el desempeño laboral.

Alva y Juarez (2014), en su estudio *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Del Distrito De Trujillo-2014”* para la obtención del grado académico de Licenciado en Administración; Universidad Privada Antenor Orrego, 2014. Los investigadores expresaron a través de su trabajo como un trabajador se siente bien en su ambiente laboral aumenta su productividad en la empresa, se utilizó la encuesta como instrumento a una muestra de 80 colaboradores, se concluyó que uno de los resultados más importantes que dejó la investigación es que hay pocos trabajadores motivados y un nivel de productividad regular que es traducida en rendimiento laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Teoría del Intercambio

Varela (2013) “La mayoría de las relaciones entre individuos se lleva a cabo por medio de intercambios, ya sea de mercaderías o satisfactores, el consumo o intercambio de tales factores esta en relación con producciones humanas que a la vez utilizan esfuerzos humanos y que cuando producen los hombres no solo se relacionan con la naturaleza, si no intercambias sus actividades. (p.23)

Para Mad Communication (1995) Sistema de Retribución de las ventas: Como remunerar a comerciales y vendedores para mejorar su rendimiento. Además considera principios de interacción de 3 conjuntos de percepción: expectativa, instrumentación, elección de recompensa. (p. 48).

Las empresas se resisten a la decisión de cómo otorgar las recompensas tres de los principales enfoques teóricos para el otorgamiento de recompensas son:

1. Reforzamiento positivo
2. Emulación o imitación social
3. Expectativas

Modelo de la teoría de las expectativas:

Este método igualmente que los otros dos métodos para la donación de recompensas, exige trabajo por parte de la cabeza de la organización. Los gerentes corresponden establecer las clases de recompensas ansiadas por los empleados y hacer lo posible por distribuirlas o crear contextos a fin de poder emplear lo que esté disponible en forma de recompensas. En cualquier situación, no es posible otorgar las recompensas valiosas y preferidas. En consecuencia, los gerentes a menudo necesitan aumentar la deseabilidad de otras recompensas disponibles.

Teoría de la Administración Científica:

Taylor (1993) “Bajo el tipo antiguo de administración, el éxito depende de casi completamente conseguir la (iniciativa) de los obreros y es raro que esta iniciativa se logre. En el sistema de administración científica, la iniciativa de los obreros (es decir su trabajo, su buena voluntad y su ingeniosidad) se obtiene con absoluta uniformidad y en mayor grado que bajo el sistema antiguo; además de esta mejora por parte de los obreros, los administradores aceptan nuevas cargas, nuevos deberes y responsabilidades desconocidos en el pasado. Los administradores asumen la obligación de recopilar los métodos de trabajo tradicionales empleados por los obreros, clasificarlos, tabularlos y deducir de ellos reglas, leyes y fórmulas que guiaran en sucesivo a los obreros en su tarea diaria, además que con

este camino se desarrolló una ciencia, la administración adopta otros tres tipos de deberes que implican nuevas y pesadas cargas” (p.37).

Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg:

Terry y Franklin (2001) “La teoría de dos factores motivación – higiene de Frederick Herzberg es otro tipo de teoría de las necesidades y es una de las más populares sobre la motivación en el mundo comercial de la actualidad. La investigación de Herzberg lo hizo catalogar varias necesidades de los individuos en dos grupos Factores de Higiene o lo que llamo (disatisfactores) y Factores de Motivación a los que llamo (satisfactores), los factores de higiene son disatisfactores porque si todos ellos están presentes en una situación de trabajo la gente no estará inconforme, sin embargo referirse a alguno de los factores de higiene de un trabajo y puede ocurrir una disatisfacción extrema; Motivar requiere la oportunidad de satisfacer la necesidad de los empleados de autonomía, competencia y logro en donde entran en juego los factores motivacionales, estos factores son de mucho valor para la satisfacción del empleado y tienen un efecto positivo sobre el desempeño” (p.383-384).

Teoría del comportamiento: Sistema de administración Resis Likert

Torres (2013) “Resis Likert destacado investigador de la teoría del comportamiento durante los años sesenta y setenta consideraba que: No existía normar y principios válidos para todas las circunstancias; detecto que había correlación entre el estilo de supervisión o dirección y la productividad en dos sentidos: Tanto en áreas que presentan elevada productividad, como en áreas de baja productividad” (p.176).

Características de las áreas de alta productividad:

1. La supervisión o dirección se centra en el trabajador.
2. Cuando los resultados son difíciles la presión es menor sobre los trabajadores.
3. Cuando la supervisión es amigable los supervisores indican con claridad cuáles son los objetivos y hay libertad para la realización de tareas.
4. Los errores deben ser medidos para aprender y educar y o para castigar.

1.3.1 Variable independiente: Compensación Laboral

“Se refiere a la recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades. Por ello, la buena voluntad del empleado de hacer tales contribuciones depende de la forma en que reciba su contribución en relación con la recompensa que recibe; la remuneración no debería minimizarse sólo a premios o recompensas financieras, sino que las empresas conjuntamente deben ofrecer a sus empleados crecimiento personal, un futuro atractivo y un ambiente laboral positivo, conformando así el paquete total de recompensa”. (Varela, 2013, p.23).

“Nos menciona que el termino paquete de compensación designa el conjunto total de sueldo, incentivos, cuando existen, y prestaciones tanto en especie como en beneficios y servicios que se proporciona como compensación al personal de la empresa. En la medida que se refiere a lo que recibe el personal, cuando se habla del paquete de compensación normalmente no se reflejan las cuotas de la seguridad social obligatoria, ni de las contribuciones fiscales que la compañía paga por tener contratado a su personal. Por este motivo, desde la óptica de la administración la compensación es común hablar de diferentes estructuras o grados de integración”. (Juárez y Carrillo, 2014, p.245).

“Para que las organizaciones sean competitivas es necesario plantear políticas orientadas en diferentes dimensiones, especialmente en aquellas que tengan en cuenta como factor clave el bienestar y motivación del trabajador de aspectos relevantes como: Formación Técnico, Formación humana, Posibilidades de desarrollar su creatividad e incentiva gracias a mecanismos de participación”. “Otorgamiento de responsabilidades que les permitan desarrollar abiertamente sus potenciales”. (Gonzales, 2013, p.356).

Definición Conceptual

Según los autores se llega a la siguiente definición conceptual de la compensación: Es lo que el trabajador percibe a cambio de sus competencias intelectuales como habilidades en su trabajo y que existen distintas maneras de compensarlas siendo remunerativas como de

reconocimiento, en consecuencia nos asegura un buen desarrollo de la empresa por que se relaciona en forma significativa en los trabajadores por el sueldo y su satisfacción laboral. También nos expresan que la compensación se divide en las siguientes dimensiones:

Recompensas

Hablar de recompensa en términos administrativos es el premio adicional generalmente en bienes o servicios, el sistema de recompensas incluye el paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros, los mecanismos y operaciones para distribuir estos beneficios. No solo se consideran los salarios, vacaciones, ascensos a posiciones más elevadas con mayores salarios y beneficios, si no también algunas recompensas como garantía de estabilidad en el cargo, o posiciones que lleven a un progreso y a varias formas de reconocimiento por servicios notables. (Chiavenato, 2015)

Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores:

a. Beneficios

Mathis y Jackson (2003) nos menciona que un beneficio es una recompensa indirecta (seguro de gastos médicos, pago de vacaciones, pensiones de retiro), que le otorga a un trabajador o un grupo de ellos por pertenecer a una organización. (p.104).

b. Reconocimientos

Wayne (2014) nos expresa que es el conjunto de actividades que se realiza cuando un trabajador destaca en sus labores o trabajos asignados en un determinado campo laboral.

c. Ascensos

Wayne (2014), conjunto de actividades enlazadas cada una de ellas, con el mejoramiento de puesto laborales en la organización o descrita como línea de carrera a la cual uno puede ascender en la organización de acuerdo a sus políticas de ascensos.

Crecimiento personal

El crecimiento personal en el ámbito empresarial es la expansión de conocimientos como de logros obtenidos en una organización como ascensos, capacitaciones, condecoraciones y el avance obtenido como persona en lo económico e intelectual. (Brito, 2012)

Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores:

a) Conocimientos

Luna (2008) nos menciona que es el componente cognitivo que sustenta una competencia laboral y se expresa en el saber cómo ejecutar una actividad productiva. (p.184).

b) Logros

Wayne (2014) nos dice que es el pleno funcionamiento de procesos dentro de la organización. El correcto desarrollo de procesos para ofrecer resultados satisfactorios que se vean reflejados en los logros como organización y personales. (p. 33).

c) Competencias

Mathis y Jackson (2003) Nos expresó que las competencias son las características primordiales que logran vincularse para lograr una mejora del desempeño de un trabajador o equipos de trabajo. (p.194).

Ambiente laboral

Chiavenato (2015) nos expresó que el ambiente laboral es donde los comportamientos humanos y físicos en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y consecuentemente en la productividad. Está relacionado con el saber llevar del directivo, con las conductas de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su compromiso con la empresa, con las máquinas que se manejan y con la adecuada actividad de cada uno.

Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores:

a) Conducta

Oltra, F. y Oltra, R. (2008) nos menciona que las conducta concretas que distinguen a sus trabajadores en el desempeño de su trabajo, aporta soluciones valiosas, y originales tareas que se le encomiendan, se distinguen por su puntualidad, presta atención y es cordial con los clientes (p.206).

b) Compromiso

Mathis y Jackson (2003) se refiere a una forma de capacitación para fomentar y mejorar la ayuda al cumplimiento de lo dispuesto por la organización. (p.150).

c) Infraestructura

Belén, M. (2015).explica que la infraestructura es ambiente para llevar a cabo la tareas y los elementos físicos necesarios para ello. (p.66)

d) Seguridad

Mathis y Jackson (2003) nos menciona que la seguridad requiere de compromiso de la empresa con las condiciones de trabajo adecuadas. En consecuencia, los programas de seguridad que están bien diseñados y administrados reducen costos y accidentes asociados con ellos en consecuencia minimiza las posibles multas e indemnizaciones a los trabajadores (p.139).

Remuneración

Es la compensación económica percibida por los trabajadores por los servicios prestados a una empresa o institución y está destinada a la subsistencia del colaborador y de su familia. (Varela, 2013, p.128)

Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores:

a. Remuneración directa

Mathis y Jackson (2003) expone que la remuneración directa se da cuando la empresa otorga recompensas monetarias, el sueldo base y el sueldo variable son las más comunes de remuneración directa. (p.103).

b. Remuneración Indirecta

Mathis y Jackson (2003) expone que la remuneración indirecta se da de manera extrínsecas con valores tangibles sin recibir dinero a través de prestaciones para el empleado. (p.103).

1.3.2 Variable dependiente: Rendimiento laboral

“El rendimiento laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos”. (Chiavenato, 2014)

Brunet (2002). Nos menciona que “el rendimiento en la empresa no solo es producto de las capacidades de un individuo, las cuales pueden estar en estado de latencia e impedidas de manifestarse, pues las condiciones del ambiente laboral impiden que se manifieste y desarrollen, se precisa en consecuencia de un clima organizacional que favorezca la utilización de las diferencias individuales”.

Newstrom (2011). “expone como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización”.

“Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo, esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer”. (Añorga, 2006).

Definición conceptual:

Según la definición de los autores se llega a la siguiente definición conceptual: Se entiende como rendimiento la eficacia con la cual el personal desarrolla sus labores dentro de la empresa y tiene que ver mucho con los comportamientos y resultados obtenidos que puede llegar hacer positivo o negativo y que no solo está rígido por las capacidades del trabajador sino que también influye las condiciones en las cuales desempeñan sus labores. También nos expresan que el rendimiento laboral se puede expresar a través de las siguientes dimensiones:

Organización

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas, la cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización; una organización existe solo cuando: hay personas capaces de comunicarse, que estén dispuestas a contribuir en una acción conjunta, al fin de alcanzar los objetivos. (Chiavenato, 2014, p6).

Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores:

a) Actividades

Chiavenato (2014) nos menciona que las actividades se realizan con la identidad con una institución y está conformada por un conjunto de tareas un tanto complejos y son manifestados con el compromiso, empeño y dedicación de cada colaborador frente al surgimiento de alguna fecha en especial o celebración.

b) Cooperación

Newstrom (2011). Nos brinda como concepto de cooperación en el trabajo nos lleva buscar activamente oportunidades para participar en las decisiones importantes, con lo que contribuyen con su talento e ideas al éxito de la organización, desean compartir lo que saben y aprender de la experiencia.(p. 10).

c) Comunicación

Newstrom (2011).explica que la comunicación es la transferencia de información y el entendimiento de la persona con otra, llegando a los demás transmitiendo ideas, hechos, pensamientos y tiene como meta fundamental que el receptor entienda el mensaje como se intentó .(p.49)

d) Objetivos

Oltra, F. y Oltra, R. (2008). Nos expresa que es importante la formulación de objetivos en cualquier área de la empresa y se cumplan con los requisitos básicos entre lo que debemos destacar los siguientes; claros, concretos, precisos, medibles, alcanzables y comprensibles para todos los implicados (p.293).

Desempeño

El desempeño se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes, el logro de los objetivos de la organización en consecuencia nos menciona que un buen desempeño es la fortaleza más relevante con la que cuenta una empresa. (Chiavenato, 2014)

Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores:

a) Eficiencia

Chiavenato (2014), eficiencia "significa uso adecuado de los recursos (medios de producción) disponibles. Logra definirse por medio de la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

b) ventas

Kotler (1996), "el concepto de venta es otra forma de acceso al mercado para muchas empresas, cuyo objetivo, es vender lo que hacen en lugar de hacer lo que el mercado desea".

c) Formación

Belén (2015). Explica que la formación son acciones formativas que organizan y gestionan las empresas para formar a sus propios trabajadores para la adquisición de competencias y capacidades adecuadas a sus necesidades para lograr la competitividad. (p.61)

d) Supervisión

Chiavenato (2014), nos expresa que la supervisión es el análisis regular y el registro de las actividades que se producen a cabo en un proyecto o programa.

Satisfacción

Las organizaciones más exitosas procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para las personas. La satisfacción en el trabajo tiene que ver mucho con la calidad de vida en el trabajo, que se refiere a cómo se siente la persona dentro de la organización. El grado de satisfacción ayuda a atraer talentos como a retenerlos, motivar a las personas y conquistar su compromiso. (Chiavenato, 2014, p.13)

Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores:

a) Calidad

Wayne (2014) nos expone que la calidad en el trabajo es de Manera general en la cual perciben y desarrollan los trabajadores con respecto a la vida en el trabajado pues busca lograr el bienestar y el desarrollo sin dejar de lado la eficiencia.

b) Motivación

Oltra, F. y Oltra, R. (2008). Nos expresa que la motivación es un término genérico que engloba una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas que dirigen el comportamiento de una persona y que responde a estímulos interiores o exteriores (p.311).

c) Perspectivas

Newstrom (2011). Nos menciona que la percepción es la manera en que cada persona mira, interpreta y organiza las cosas que se generar a partir de toda una vida de experiencias y valores acumulados, los trabajadores ven a su mundo laboral de modos diferentes que pueden diferir en personalidad, necesidades, experiencias anteriores y factores demográficos, periodos o ambientes sociales.(p. 9)

Comportamiento

Wayne (2014) nos expresa que el comportamiento es un determinado conjunto de acciones en presencia o ausencia que presenta una persona con su entorno, los comportamientos pueden llegar a ser voluntarios, consientes o inconscientes según las circunstancias en la cual se desarrolle puede llegar a ser negativo como positivo.

Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores:

a) Apoyo en labores

Newstrom (2011). Expone que el apoyo en las labores ayuda a los empleados a ser mejores, más responsables y procura crear un clima en que contribuyan al mejoramiento de sus habilidades. (p. 12)

b) Horario de trabajo

Contar y ejercer el horario establecido por la organización para el ingreso y salida de sus labores.

c) Facilidad de cambio

Wayne (2014) nos expresa que la versatilidad de cada colaborador es clave, estamos en mundo tan cambiante que es básico, estar adecuado y preparado para los cambios.

Resultados

Chiavenato (2014), Se refiere a efecto, conclusión consecuencia de una acción, cosa o manera en que termina algo; el resultado es un experimento, de una expresión o hablando en el ámbito de recursos humanos el resultado de un comportamiento que se puede reflejar en números, acciones y palabras en un periodo determinado.

Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores:

a) Metas

Newstrom (2011) nos dice que las metas son formulaciones concretas de logros que la empresa busca alcanzar en periodos establecidos, buscando fusionar las metas de la administración superior con las de los empleados para que surja un sistema social viable. (p. 28)

b) Periodo

Wayne (2014) nos menciona que se entiende por periodo al tiempo que nos dan para desarrollar una actividad encomendada con un fin beneficiario para la organización. (p. 107).

c) Estrategias

Wayne (2014) nos expresa que la estrategia se debe desarrollar con miras a aprovechar las fortalezas de la compañía y minimizar sus debilidades de manera que se aprovechen las oportunidades y evitar las amenazas. (p. 105).

d) Publicidad

Kotler (1996) nos menciona que la publicidad es la imagen que desarrolla la organización para lograr la obtención de resultados positivos en un determinado producto.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cómo influye la compensación en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018?

Problemas Específicos

¿Cómo influye la recompensa en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018?

¿Cómo influye el crecimiento en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018?

¿Cómo influye la remuneración en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018?

1.5 Justificación del estudio

La finalidad de este estudio fue brindar la propuesta de solución a la problemática de la compensación y el rendimiento laboral del personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, sujeto a la evaluación de las autoridades, y público en general. La investigación demostró cómo influye la compensación y el rendimiento laboral del personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Esta investigación fue utilizada como material de apoyo para la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, el material igualmente podrá ser revisado por el público en general, individuos interesadas en el presente texto y entidades que desarrollen recursos en la compensación y el rendimiento laboral, la realización del estudio servirá como antecedente para estudiantes, entidades del estado, publico usuario además de nuevas empresas que se desarrollen con la problemática, se verán beneficiadas porque facilitara soluciones con relación a la influencia en la compensación y el rendimiento laboral del personal, y por supuesto, el correcto procedimiento que se debe seguir en casos parecidos.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la compensación en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la influencia de la recompensa en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Determinar la influencia del crecimiento en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Determinar la influencia de la remuneración en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

1.7 Hipótesis

Hipótesis general

La compensación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Hipótesis Específicas

La recompensa influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

El crecimiento influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

La remuneración influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

II.-MÉTODO

La indagación se desarrolló con el método **Hipotético deductivo**.

Pascual, J., Frías, D. y García, F. (1996). “El método Hipotético-deductivo es un proceso en el cual se repite constantemente, en la cual se examina hipótesis como van arrojando el experimento, si la teoría no se ajusta a los datos se ha de cambiar la hipótesis o modificarla a partir de inducciones” (p.46).

Según Bernal (2010). “el método hipotético–deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) indica que “En este método se desciende de lo general a lo particular, de forma que partiendo de enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares para explicar dicho fenómeno” (p. 80).

Al ser esta investigación con método Hipotético Deductivo, nos permitió plantear la hipótesis sobre la compensación y el rendimiento laboral del personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, de las cuales el horizonte de estudio se podrá verificar con la veracidad o falsedad de las mismas.

2.1 Diseño de Investigación

La investigación tuvo diseño **no experimental - transversal**, porque no se manipulo las variables, y fue trasversal, porque se recolecto los datos de la investigación en un determinado momento y en un tiempo específico, su propósito fue detallar las variables, y analizar su influencia en un momento único.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación no experimental se define como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Según Carrasco (2005), “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupos de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p.71).

También es transversal, según Carrasco (2005): “Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p.72).

Tipo de Investigación

Según la finalidad de la investigación fue **aplicada**, Según, Bunge (1971, p. 153). “Es la investigación cuyo propósito es dar solución a problemas concreto e identificables”

Nivel de investigación

Explicativo

Asimismo, Sabino (1992). Es el proceso de investigación es explicativa porque busca “la explicación del comportamiento de las variables”. Se realiza un estudio que se utiliza que hay cuestiones de resolver un hecho (p.18).

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 01. Título: La compensación en el rendimiento laboral del personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

VARIABLES	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
La compensación laboral	Ricardo A. Varela (2013) Se refiere a la recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades. Por ello, la buena voluntad del empleado de hacer tales contribuciones depende de la forma en que reciba su contribución en relación con la recompensa que recibe; la remuneración no debería minimizarse sólo a premios o recompensas financieras, sino que las empresas conjuntamente deben ofrecer a sus empleados crecimiento personal, un futuro atractivo y un ambiente laboral positivo, conformando así el paquete total de recompensas.	El investigador plantea la definición operacional de la compensación laboral como la recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidad pudiendo ser premios, recompensas financieras, crecimiento personal, un futuro atractivo y ambiente positivo	Recompensa	Beneficios	ordinal
				Reconocimientos	
				ascensos	
			Crecimiento personal	Conocimientos	
				Logros	
				Competencias	
			Ambiente laboral	Conducta	
				Compromiso	
				Infraestructura	
				seguridad	
Remuneración	Directa				
	Indirecta				
El Rendimiento laboral	Chiavenato, I (2014). El rendimiento laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos	El autor plantea como definición operacional del rendimiento laboral dentro de la organización, como el funcionamiento, desempeño laboral y la satisfacción laboral de acuerdo a su comportamiento y resultados obtenidos	Organización	Actividades	ordinal
				Cooperación	
				Comunicación	
				Objetivos	
			Desempeño	Eficiencia	
				ventas	
				Formación	
				supervisión	
			Satisfacción	Calidad	
				Motivación	
				Perspectivas	
			Comportamiento	Apoyo en labores	
				Horario de trabajo	
				Facilidad de Cambio	
			Resultados	Metas	
Periodo					
estrategias					
publicidad					

2.3 Población y muestra

Población

La investigación considero a **34** personas que colaboran en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra y están directamente relacionadas con la investigación.

Según Tamayo y Tamayo, (1997). “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”

Según Carrasco (2005), población “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.236).

Muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38)

Por lo tanto, siendo la población pequeña, fue CENSAL.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Rodríguez (2008). “Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.”

Según Carrasco (2005), “las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica”. (p. 274).

Para fines de la investigación la técnica fue la encuesta, como explica:

Carrasco (2005), “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p.314).

Con respecto al instrumento, Fernández, S., Hernández C. y Baptista L. (2006) explican que un instrumento para la medición: “es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente” (p. 276).

Según Carrasco (2005), el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas”. (p. 318)

La encuesta es una herramienta que se aplica para obtener resultados tanto negativos como positivos en la investigación. Esto permitió recolectar la información necesaria de los empleados de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra.

Validez y confiabilidad del instrumento

Según Rusque, M. (2003). “La validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. La fiabilidad designa la capacidad de obtener los mismos resultados de diferentes situaciones. La fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación.” (P.134)

La validez del instrumento está definida como el grado en que este cumple realmente la función de medir lo que se pretende (Hernández, 2010, p. 201).

El cuestionario fue sometido a juicio de expertos a fin de garantizar su validez y son:

- a) Dr. Edwin Arce Álvarez.
- b) Dra. Edith Geobanna Rosales Domínguez.
- c) Dr. Pedro Costilla Castillo

Según Bernal (2010), “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios [...]” (p. 247).

Se aplicó solo un cuestionario del tipo Likert con 5 categorías, y se buscó la fiabilidad de dichos cuestionarios, a través del Alfa de Cronbach. Dicho cuestionario se compuso de 30 preguntas las cuales fueron registradas en el programa estadístico SPSS versión 24.

2.5 Métodos de análisis de datos

Según Fernández, Hernández y Baptista, (2006). “El SPSS es un programa estadístico para las ciencias sociales, que sirve para analizar los datos” (p.410).

Para lograr datos estadísticos efectivos es recomendable usar el software SPSS.

Para la validez se utilizó el juicio de expertos que según Fernández, Hernández y Baptista, (2006). “En ciertos estudios es necesaria la opinión de individuos expertos en un tema” (p.566).

Para tener mayor validez se contó con el análisis de especialistas del tema a tratar.

Coefficiente Alfa de Cronbach, Hernández menciona: “Este coeficiente desarrollado por J. L. Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (2003)

Figura 1: Análisis de fiabilidad

Tabla 02: Resumen del procesamiento de los casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

FUENTE: EL INVESTIGADOR

Tabla 03: Estadístico de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	30

FUENTE: EL INVESTIGADOR

Interpretación:

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque se obtuvo un valor de 0,904; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems se considera muy alto.

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación no se manipularon los resultados, en consecuencia, se reafirma la veracidad de estos. Además; se respeta la propiedad intelectual, las convicciones políticas, la privacidad. Se protege la identidad de los individuos que participaran en el estudio. Además, estará basada en los siguientes valores:

- Respeto
- Veracidad
- Honestidad
- Compromiso

III.- RESULTADOS

Tabla 04

Compensación según los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018

Compensación	Trabajadores N*	%
Adecuada	27	79
Inadecuada	7	21
Total	34	100

FUENTE: BASE DE DATOS

Descripción: La tabla muestra que el 79% de trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra tienen una adecuada Compensación y el 21% de trabajadores Tienen una Inadecuada Compensación.

Tabla 05

Rendimiento según los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018

Rendimiento	Trabajadores N*	%
Buen	26	76
Regular	8	24
Bajo	0	0
Total	34	100

FUENTE: BASE DE DATOS

Descripción: La tabla muestra que el 76% de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra tienen un rendimiento laboral bueno y el 24% tiene un rendimiento laboral regular y ninguno tiene un rendimiento bajo.

Tabla 06

Resultados por dimensiones de la variable Compensación, según los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

DIMENSIONES V1	NIVELES	N*	%
Recompensa (D1)	Cumple	32	94%
	No cumple	2	6%
	total	34	100%
Crecimiento de Personal (D2)	Brinda	29	85%
	No brinda	5	5%
	total	34	100%
Ambiente laboral (D3)	Adecuada	26	76%
	Inadecuada	8	24%
	total	34	100%
Remuneración (D4)	Buena	18	53%
	Mala	16	47%
	total	34	100%

FUENTE: BASE DE DATOS

Descripciones:

D1: En la dimensión recompensa, la tabla indica que la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra Cumple en 94% con las recompensas establecidas y un 6% muestra que no cumple con las recompensas establecidas.

D2: En la dimensión crecimiento de personal, los resultados expresa que la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra apoya al 85% en el crecimiento personal y a un 6% no apoya en el crecimiento personal.

D3: En la dimensión ambiente laboral, la tabla nos indica que la Asociación de Comerciantes Unión de Puente piedra ofrece a un 76% una ambiente laboral adecuada y a un 24% un ambiente laboral inadecuada.

D4: En la dimensión remuneración, los resultados expresa que en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra el 53% tienen una buena remuneración y el 47% una mala remuneración.

Tabla 07

Resultados por dimensiones de la variable Rendimiento Laboral, según los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

DIMENSIONES	NIVELES	N*	%
Organización (D1)	Adecuada	32	94%
	Inadecuada	2	6%
	total	34	100%
Desempeño (D2)	Bueno	27	79%
	Regular	7	21%
	Bajo	0	0%

	total	34	100%
Satisfacción (D3)	Alta	26	76%
	Baja	8	24%
	total	34	100%
Comportamiento (D4)	Bueno	31	91%
	Malo	3	9%
	total	34	100%
Resultados (D5)	Máximo	19	56%
	Regular	15	44%
	Mínimo	0	0%
	total	34	100%

FUENTE: BASE DE DATOS

Descripciones:

D1: En la dimensión organización la tabla expone que 94% los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra tienen una adecuada organización y el 6% tiene una inadecuada organización.

D2: En la dimensión desempeño la tabla demuestra que en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra el 79% tienen un buen desempeño y el 21% un desempeño regular y ninguno un bajo desempeño.

D3: En la dimensión Satisfacción la tabla expresa que el 76% de trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra tienen una alta satisfacción laboral y el 24% una baja satisfacción laboral.

D4: En la dimensión comportamiento la tabla expresa que el 91% de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra tienen un buen comportamiento y el 9% un mal comportamiento.

D5: En la dimensión resultados la tabla expresa que en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra los resultados generados por los trabajadores 56% son máximos y 44% son regulares y ninguno es mínimo.

Prueba Estadísticas paramétricas no paramétrica (Distribución de la población).

La presente investigación aplica la prueba **NO PARAMÉTRICA**

Reglas de decisión	
Situación encontrada	Decisión
$P\text{-valor} \leq \alpha$	Rechazar la H_0
$P\text{-valor} > \alpha$	No se rechaza la H_0

La estadística paramétrica: Es una rama de la estadística inferencial que comprende los procedimientos estadísticos y de decisión que están basados en las distribuciones de los datos reales, estas son determinadas usando un número finito de parámetros.

La estadística no paramétrica: Es una rama de la estadística inferencial que estudia las pruebas y modelos estadísticos cuya distribución subyacente no se ajusta a los llamados criterios paramétricos, pues son los datos observados los que la determinan, la utilización de estos métodos se hace recomendable cuando no se puede asumir que los datos se ajusten a una distribución conocida, cuando el nivel de medida empleado no sea, como mínimo, de intervalo.

3.2. Prueba de Normalidad - Correlación

Presentamos el siguiente cuadro de los resultados de la correlación obtenida. Prueba de Normalidad

Ho= La Distribución de la muestra es normal

H1= La Distribución de la muestra no es normal

Nivel de Aceptación: 95%, Z=1,96

Nivel de Significancia: 5% = 0,05 (t)

Tabla 08: PRUEBA DE NORMALIDAD

Reglas de decisión	
Situación encontrada	Decisión
$P\text{-valor} \leq \alpha$	Rechazar la H_0
$P\text{-valor} > \alpha$	No se rechaza la H_0

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compensación	,210	34	,001
Rendimiento L.	,193	34	,003

Fuente: SPSS 24

Interpretación: Según la Tabla 8 tomando como muestra 34 personas se aplicó la regla estadística de Kolmogorov-Smirnov, dando como resultado el nivel de significancia que es menor a la Sig. $t = 0,05$, es decir “ $0,001 < 0,05$ ”, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por ello la distribución de la muestra no es normal y como la normalidad no se ha aprobado como verdadera, por lo tanto el estadístico a usar en la prueba de hipótesis de trabajo será un estadístico no paramétrico. En la prueba de hipótesis de trabajo se usará el estadístico de Rho Spearman por ser no paramétrico.

PRUEBA DE HIPÓTESIS DE TRABAJO

A. Hipótesis General

La compensación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Hipótesis Nula (H0)

La compensación no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Hipótesis de Investigación (H1)

La compensación si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Regla de decisión

- Si valor $p < 0,05$, se rechaza H_0
- Si valor $p > 0,05$, se acepta la H_0

TABLA 09: Coeficiente de Correlación

COEFICIENTE	RELACIÓN
-1.00 =	Correlación negativa perfecta.
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+1.00 =	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, R. et al. (2014, p. 305)

Tabla 10

			Correlaciones	
			Compensación	Rendimiento L.
Rho de Spearman	Compensación	Coeficiente de correlación	1,000	,350*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	34	34
Rendimiento L.	Rendimiento L.	Coeficiente de correlación	,350*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	34	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS 24

Interpretación: La tabla 10, nos muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor 0.05 es decir “ $0.042 < 0.05$ ”, por ende se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 9 estandarizada, existe una correlación Rho de Spearman = 0,350, la cual nos indica que es una correlación positiva débil de 35% concluyendo que existe influencia de la compensación en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

PRUEBA DE INFLUENCIA

Hipótesis General

(H0).- La compensación no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

(H1).- La compensación si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Regresión lineal

Tabla 11

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,398 ^a	,158	,132	7,485

a. Predictores: (Constante), Rendimiento Laboral

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 11 tenemos en el R cuadrado un coeficiente 15.8%, indicando que el rendimiento laboral esta explicada por la compensación, según la tabla 12 de porcentajes esta variación es muy baja.

Tabla 12

Porcentajes estandarizados	
PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Tabla 13

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	287,125	1	287,125	6,027	,020 ^b
	Residuo	1524,434	32	47,639		
	Total	1811,559	33			

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

b. Predictores: (Constante), Compensación

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 13 ANOVA, se observa que la significancia de encontrada es menor 0.020 a la significancia de trabajo 0.05 es decir “0.020 < 0.05”, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la compensación si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Tabla 14

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	57,536	7,530		7,640	,000
	Compensación	,367	,150	,398	2,455	,020

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

El resultado de la tabla 14 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal que es $Y = \beta_0 + \beta_1 X$

Donde el rendimiento laboral es igual a 57,536 y 0,367 que es igual a la compensación total. Resultando $Y = 57,536 + 0,367 X$.

B. Hipótesis Específica 1

La recompensa influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Hipótesis Nula (H0)

La recompensa no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Hipótesis de Investigación (H1)

La recompensa si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Regla de decisión

- Si valor $p < 0,05$, se rechaza H_0
- Si valor $p > 0,05$, se acepta la H_0

Tabla 15

Correlaciones			Recompensa	Rendimiento L
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,339*
		Sig. (bilateral)	.	,050
		N	34	34
Rendimiento L.	Rendimiento L.	Coefficiente de correlación	,339*	1,000
		Sig. (bilateral)	,050	.
		N	34	34

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS 24

Interpretación: La tabla 15, nos muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor o igual 0.05 es decir " $0.050 < 0.05$ ", por ende se acepta la hipótesis de investigación. Según la tabla 9 estandarizada, existe una correlación Rho de Spearman = 0,339, la cual nos indica que es una correlación positiva débil de 33,9% concluyendo que existe influencia de la recompensa en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

PRUEBA DE INFLUENCIA

Hipótesis Específica 1

(H0).- La recompensa no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

(H1).- La recompensa si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Tabla 16

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,405 ^a	,164	,138	1,700

a. Predictores: (Constante), Rendimiento Laboral

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 16, tenemos en el R cuadrado un coeficiente 16.4%, indicando que el rendimiento laboral esta explicada por la recompensa, según la tabla 12 de porcentajes esta variación es muy baja.

Tabla 17

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18,114	1	18,114	6,266	,018 ^b
	Residuo	92,504	32	2,891		
	Total	110,618	33			

a. Variable dependiente: Recompensa

b. Predictores: (Constante), Rendimiento Laboral

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 17 ANOVA, se observa que la significancia de encontrada es menor 0.018 a la significancia de trabajo 0.05 es decir “0.018 < 0.05”, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la recompensa si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Tabla 18

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	5,156	3,042		1,695	,100
	Rendimiento L.	,100	,040	,405	2,503	,018

a. Variable dependiente: Recompensa

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

El resultado de la tabla 18 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal que es $Y = \beta_0 + \beta_1 X$

Donde la recompensa es igual a 5,156 y 0,100 que es igual al rendimiento laboral. Resultando $Y = 5,156 + 0,100 X$

C. Hipótesis Específica 2

El crecimiento influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Hipótesis Nula (H0)

El crecimiento no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Hipótesis de Investigación (H1)

El crecimiento si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Regla de decisión

- Si valor $p < 0,05$, se rechaza H_0
- Si valor $p > 0,05$, se acepta la H_0

Tabla 19

			Correlaciones	
			Crecimiento	Rendimient o L
Rho de Spearman	Crecimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,306
		Sig. (bilateral)	.	,079
		N	34	34
Rendimient o L.	Crecimiento	Coeficiente de correlación	,306	1,000
		Sig. (bilateral)	,079	.
		N	34	34

Fuente: SPSS 24

Interpretación: La tabla 19, nos muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia mayor que 0.05 es decir “ $0.079 > 0.05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Según la tabla 9 estandarizada, existe una correlación Rho de Spearman = 0,306, la cual nos indica que es una correlación positiva débil de 30,6% concluyendo que no influye el crecimiento en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

PRUEBA DE INFLUENCIA

Hipótesis Específica 2

(H0).- El crecimiento no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

(H1).- El crecimiento si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Tabla 20

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,401 ^a	,161	,135	2,062

a. Predictores: (Constante), Rendimiento Laboral

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 20 tenemos en el R cuadrado un coeficiente 16.1%, indicando que el rendimiento laboral esta explicada por el crecimiento, según la tabla 12 de porcentajes esta variación es muy baja.

Tabla 21

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	26,078	1	26,078	6,134	,019 ^b
	Residuo	136,039	32	4,251		
	Total	162,118	33			

a. Variable dependiente: Crecimiento

b. Predictores: (Constante), Rendimiento Laboral

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 21 ANOVA, se observa que la significancia de encontrada es menor 0.019 a la significancia de trabajo 0.05 es decir “0.019 < 0.05”, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, el crecimiento si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Tabla 22

Modelo		Coeficientes ^a		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		Coeficientes no estandarizados	Error estándar			
	B		Beta			
1	(Constante)	3,671	3,689		,995	,327
	Rendimiento L.	,120	,048	,401	2,477	,019

a. Variable dependiente: Crecimiento

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

El resultado de la tabla 22 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal que es $Y = \beta_0 + \beta_1 X$

Donde el crecimiento es igual a 3,671 y 0,120 que es igual al rendimiento laboral. Resultando $Y = 3,671 + 0,120 X$

D. Hipótesis Específica 3

La remuneración influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Hipótesis Nula (H0)

La remuneración no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Hipótesis de Investigación (H1)

La remuneración si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Regla de decisión

- Si valor $p < 0,05$, se rechaza H_0
- Si valor $p > 0,05$, se acepta la H_0

Tabla 23

			Correlaciones	
			Rendimiento L	Remuneración
Rho de Spearman	Rendimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,198
		Sig. (bilateral)	.	,261
		N	34	34
Remuneración	Remuneración	Coefficiente de correlación	,198	1,000
		Sig. (bilateral)	,261	.
		N	34	34

Fuente: SPSS 24

Interpretación: La tabla 23, nos muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia mayor que 0.05 es decir " $0.261 > 0.05$ ", por ende se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Según la tabla 9 estandarizada, existe una correlación Rho de Spearman = 0,198, la cual nos indica que es una correlación positiva muy débil de 19,8% concluyendo que no influye la remuneración en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Tabla 24

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,229 ^a	,053	,023	1,930

a. Predictores: (Constante), Rendimiento Laboral

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 24 tenemos en el R cuadrado un coeficiente 5.3%, indicando que el rendimiento laboral esta explicada por la remuneración, según la tabla 12 de porcentajes esta variación es muy baja.

Tabla 25

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6,615	1	6,615	1,777	,192 ^b
	Residuo	119,150	32	3,723		
	Total	125,765	33			

a. Variable dependiente: Remuneración

b. Predictores: (Constante), Rendimiento Laboral

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 25 ANOVA, se observa que la significancia de encontrada es mayor 0.019 a la significancia de trabajo 0.05 es decir “0.192 > 0.05”, por lo tanto se acepta la Ho y se rechaza la hipótesis de investigación. Es decir, la remuneración no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Tabla 26

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	2,773	3,452		,803	,428
	RENDIMIENTO	,060	,045	,229	1,333	,192

a. Variable dependiente: Remuneración

Fuente: SPSS 24

Interpretación:

El resultado de la tabla 26 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal que es $Y = \beta_0 + \beta_1 X$

Donde la remuneración es igual a 2,773 y 0,060 que es igual al rendimiento laboral. Resultando $Y = 2,773 + 0,060 X$.

IV.- DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la compensación en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018, con Hipótesis general la compensación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

De acuerdo a la prueba de Hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de correlación de Rho de Spearman y la prueba de regresión lineal la tabla 10 Y 11 indican que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, por ende nos indica que hay una correlación positiva débil de un 35% concluyendo que la compensación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra. Y el 15.8%, indicando que el rendimiento laboral esta explicada por la compensación, según la tabla 12 de porcentajes esta variación es muy baja.

Este resultado contrasta con lo obtenido por Guzmán (2013), en su investigación “Implementación del sistema de Administración de compensaciones en la empresa R.DES, servicios corporativos de la ciudad de Quito” (Tesis de grado, Escuela Politécnica Nacional, 2013). El autor presentó como propósito determinar si una adecuada implementación de políticas de compensaciones en una empresa de servicios puede llevar a bajar el índice de rotación del personal en esta investigación se pudo comprobar a través de los resultados obtenidos por un lado son Manuel de clasificación y valoración de puestos, las escalas salariales y las políticas de compensaciones para la empresa por eso se concluyó que la empresa no cuenta con políticas definidas ni procedimientos para administración de compensaciones.

El objetivo específico 1° de la investigación fue determinar la influencia de la recompensa en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018, con Hipótesis específica la recompensa influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

De acuerdo a la prueba de Hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de correlación de Rho de Spearman y la prueba de regresión lineal la tabla 15 Y 16 indican que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, por ende nos indica que hay una correlación positiva débil de un 33,9% concluyendo que la recompensa influye

en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra. Y el 16.4%, indicando que el rendimiento laboral esta explicada por la recompensa, según la tabla 12 de porcentajes esta variación es muy baja.

Es coherente el resultado de la investigación con la propuesta de Álvarez (2013), en su tesis “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013” (Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán, 2017), la autora expresó a través de su investigación como la empresa perteneciente al sector educación no ha logrado obtener los resultados y expectativas propuestas por sus dueños, esta investigación fue descriptiva- correlacional aplicada al total de la población de 52 trabajadores y tuvo como conclusión la comprobación de la hipótesis que existe una relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores al obtener un índice de correlación de 0.704, que significa que existe una correlación positiva alta entre ambas variables.

El objetivo específico 2° de la investigación fue determinar la influencia del crecimiento en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018, con Hipótesis específica el crecimiento influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

De acuerdo a la prueba de Hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de correlación de Rho de Spearman y la prueba de regresión lineal la tabla 19 Y 20 indican que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por ende nos indica que hay una correlación positiva débil de un 30,6% concluyendo que el crecimiento si influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra. Y el 16.1%, indicando que el rendimiento laboral esta explicada por el crecimiento, según la tabla 12 de porcentajes esta variación es muy baja.

Así mismo, los resultados tienen coherencia con los trabajos de investigación planteado por Yokasta (2015) en su trabajo “El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua” (Tesis de maestría en Administración del trabajo y relaciones laborales, Universidad de Carabobo, 2015), la investigación nos propuso el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados, obligatorio establecer los elementos que establecen

actualmente las empresas, establecer el grado de desarrollo; utilizó la particularidad de investigación de campo descriptiva, con base gráfica, a través de la técnica de recolección de la encuesta, la investigación concluye que los trabajadores se encuentran bajamente motivados que a pesar que cuentan con todo los elementos y herramientas de trabajo la remuneración es muy poca para poder cubrir sus necesidades y en consecuencia tener un rendimiento laboral regular.

El objetivo específico 3° de la investigación fue determinar la influencia de la remuneración en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018, con Hipótesis específica la remuneración influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

De acuerdo a la prueba de Hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de correlación de Rho de Spearman y la prueba de regresión lineal la tabla 23 Y 24 indican que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, por ende nos indica que hay una correlación positiva débil de un 19,8% concluyendo que la remuneración no influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra. Y el 5.3%, indicando que el rendimiento laboral esta explicada por la remuneración, según la tabla 12 de porcentajes esta variación es muy baja.

El resultado concuerda con lo expuesto por Caldera y Giraldo (2013) en su investigación “Propuesta de un Sistema de Compensación que Impacte directamente la Satisfacción Laboral de la empresa de servicios Temporales S&A Servicios Y Asesorías S.A” (Tesis de Especialización, Universidad De Medellín, 2013).El autor mostro una investigación que nos explica lo esencial del factor humano en las empresas donde se maximiza las compensaciones de la empresa y la que realizan para la remuneración a sus empleados. Se concluyó que existe un gran número de malestar hacia las compensaciones y reconocimientos de la empresa hacia sus trabajadores y se ven expresados en un mínimo nivel de compensación.

V.- CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que la compensación influye en un 15.8% en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.
2. Se ha determinado que la recompensa influye en un 16.4% en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.
3. Se ha determinado que el crecimiento influye en un 16.1% en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.
4. Se ha determinado que la remuneración no influye el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

VI.- RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al presidente de la Asociación, establecer un sistema de compensaciones, programas de incentivos laborales y recompensas atractivas para poder lograr un buen rendimiento laboral por parte de los trabajadores de la Asociación.
2. Se recomienda al presidente de la Asociación, no limitar las recompensas a solo financieras si no ofrecer un paquete más completo como un futuro atractivo, una ambiente laboral positivo así como puede motivar con bienes materiales, viajes entre otros. Optando por conformar un paquete total de recompensas con la finalidad de incrementar el rendimiento laboral.
3. Se recomienda al presidente de la Asociación, mejorar e implementar sistemas de compensación que estén dirigidos al crecimiento laboral del trabajador, porque influye en el desarrollo del rendimiento laboral. Optando por tener factores relevantes como el apoyo en los estudios a los trabajadores o medias becas en institutos de la especialidad.
4. Se recomienda al presidente de la Asociación, motivar adecuadamente a los trabajadores con tiempos libres, días de descanso o préstamos personales que no estén dirigidos a su remuneración para poder incrementar el rendimiento del trabajador en la Asociación. Puesto que las organizaciones en general se basan en regirse a los sueldos puestos por ley y no por capacidad de rendimiento del trabajador.

VII.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvitez, F., Ramírez, M. (2013). *Relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación en los empleados de la empresa Del Grupo Almer, Trujillo – 2013* (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FE_LIX_COMPENSACION_INCENTIVOS.pdf

Álvarez, P. (2013). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013* (Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/124060>

Ander, E. (2002). *Teoría de confiabilidad*.

Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2012/11/validez-y-confiabilidad.html>

Bertalanffy, L. (1979). *Teoría general de los sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Recuperado de: <https://cienciasyparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas--fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf>

Belén, M. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. España: Paraninfo S.A.

Brunet, L. (2002). *El clima de Trabajo en las Organizaciones*. (4.a. Reimpresión) México, D.F. Editorial Trillas.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3^{ra} Ed.). Colombia: Pearson.

Canales, D. (2015). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la facultad de administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2015* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).

- Caldera, E., Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un Sistema de Compensación que Impacte directamente la Satisfacción Laboral de la empresa de servicios Temporales S&A Servicios Y Asesorías S.A* (Tesis de Especialización, Universidad De Medellín).
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración: Teoría, Procesos y Practica*. Brasil: Editora Manole.
- Chiavenato, I. (2015). *Introducción a la teoría general de la administración*. Brasil: Editora Manole.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recurso Humanos*. (5^{ta} Ed.). Brasil: Editora Manole.
- Colmenares. (2010). *Plan de incentivos laborales como como herramienta del sistema de motivación al logro de los trabajadores del departamento de Recursos Humanos caso (fundadeprote)* (Tesis de licenciatura, Universidad de Carabobo).
Recuperado de: <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2013/05/tesis-completa.pdf>
- Dessler, G. (2001). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- Días, R. (2011) *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León* (Tesis de Maestría).
Recuperado de <http://studylib.es/doc/7277769/tesis-raimundo-dias-chimba>
- Faria, F. (2004). *Desarrollo organizacional*. México: Limusa.
- García y Zúñiga (2013). *Diseño de propuestas de políticas y sistema de remuneración para las cooperativas afiliadas a la (FEDECACES DE R.L)*, (Tesis de Licenciatura,

Universidad De El Salvador). Recuperado de:
<http://ri.ues.edu.sv/5394/1/TRABAJO%20GRADUACION%20A%20SCFF.pdf>

Gordillo, R., Mayo, N., Lara, G. y Gigante S. (2010). *Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Guzmán, M. (2013), en su investigación “*Implementación del sistema de Administración de compensaciones en la empresa R.DES, servicios corporativos de la ciudad de Quito*” (Tesis de grado, Escuela Politécnica Nacional).

Recuperado de: <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/8060/1/CD-5262.pdf>

Hernández, L. y Cruz, R. (2014). *Capacitación al personal administrativo de la clínica n° 23 del IMSS: Propuesta pedagógica respecto al cuidado de sí mismo y como mejora para las relaciones interpersonales* (Tesis de licenciatura).

Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2014/febrero/410093801/410093801.pdf>

Hernández, S y Fernández, C y Baptista, L, (2006). *Metodología de la investigación*. (3^{ra} ed.). Mexico: Mc Graw-Hill

Hernández, S y Fernández, C y Baptista, L, (2010). *Metodología de la investigación*. (4^{ta} ed.). Mexico: Mc Graw-Hill.

Herrera, Francisco. (2003). *Habilidades cognitivas*. México: CEUTA.

Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento Laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* (Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid).

Recuperado de: <file:///C:/Users/zelada/Downloads/tesis%20rendimiento.pdf>

Juárez, O y Carrillo, E. (2014) *Administración de la Compensación. Sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. México D.F: Patria S.A

Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014* (Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez).

Recuperado de:<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lino, G. (2014). *Gestión del talento humano y condiciones para el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación básica alternativa de distrito de comas 2014* (Tesis doctorado, Universidad Cesar Vallejo).

Londoño, C. (2008). *Como sobrevivir al cambio: inteligencia emocional y social de la empresa*. Madrid: Fundación Confemetal.

Mad Communication (1995) *Sistema de Retribución de las ventas: Como remunerar a comerciales y vendedores para mejorar su rendimiento*. Madrid: Fundación Confemetal. (p. 48).

Recuperado de:<https://books.google.com.pe/books?id=FXfEiGIJOwoC&pg=PA121&dq=tipos+de+compensaciones&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwibnZKB06XWAhWFWSYKHXQ6DE4Q6AEISTAG#v=onepage&q=tipos%20de%20compensaciones&f=false>

Mathis, R., Jackson, J. (2003) *Fundamentos de Administración de recursos humanos* (Perspectivas esenciales) (2.a. ed.) . México D.F.: Thomson.

McMillan, J y Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. Madrid: Pearson.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13.a. ed.). México D.F: McGraw Hill

Oltra, F. y Oltra, R. (2008). *Dirección de recursos humanos*. España: Universidad Politécnica de Valencia.

Quispe, V. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015* (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rusque, M. (2003). *Teoría de validez*.

Recuperado de: <http://www.eumed.net/librosgratis/2008b/402/Validez%20y%20confiabilidad%20de%20los%20Instrumentos%20de%20Recoleccion%20de%20Datos.htm>

Siliceo, A. (1982). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.

Smeoolkit herramientas PYME (2016). *Normas en tu empresa*.

Recuperado de: <http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3639/Normas-en-tu-empresa>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Taylor, F. (1993). *Principios de la Administración Científica* (3ra. Ed. Peruana). Perú: Universitarias E.I.R.L

Terry, G. y Franklin, S. (2001). *Principios de Administración* (17.a. Ed.). México: CECSA

Torres, Z. (2013). *Teoría General de la Administración* (2.a. Ed.). México: Grupo Editorial Patria.

Varela, R. (2013). *Administración de la Compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. (2.a. Ed.). México D.F: Pearson Educación

Yokasta, A. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua* (Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo).

Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf?sequence=1>

Wayne, R. (2014). *Administración de recursos humanos* (14.a. ed.). México: Pearson.

ANEXOS

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Encuesta a los colaboradores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer la compensación y el rendimiento laboral.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con una (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSION RECOMPENSA						
1	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, paga beneficios económicos a los trabajadores que cumplen metas?					
2	¿La asociación brinda reconocimiento pagano una bonificación a los empleados que cumplen 25 años de servicio?					
3	¿La asociación ofrece línea de carrera a los empleados con experiencia en el de servicio?					
DIMENSION CRECIMIENTO DE PERSONAL						
4	¿Los conocimientos adquiridos por los trabajadores de la empresa brindan un futuro atractivo como parte de la recompensa?					
5	¿Los logros obtenidos por los empleados en el centro laboral son reconocidos por la empresa?					
6	¿La asociación brinda una mejora interna al personal para lograr un crecimiento laboral?					
DIMENSIÓN AMBIENTE LABORAL						
7	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, promociona el comportamiento eficiente de los trabajadores?					
8	¿El compromiso laboral de los empleados coadyuva al logro de resultados?					
9	¿La infraestructura del centro laboral es apropiada para el desarrollo de las actividades de la empresa?					
10	¿La asociación brinda las medidas de seguridad en el trabajo para el desarrollo de sus actividades?					
DIMENSION REMUNERACION						
11	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, cumple con la remuneración a los trabajadores en el periodo programado?					
12	¿La asociación brinda incentivos fuera de la remuneración normal que percibe el trabajador?					
DIMENSION ORGANIZACIÓN						
13	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, desarrolla actividades en los periodos festivos?					
14	¿La asociación, promueve la cooperación entre trabajadores de distintas áreas de trabajo?					

		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
15	¿La asociación, fomenta una adecuada comunicación entre directivos y trabajadores?					
16	¿La asociación decide objetivos claros y medibles para su cumplimiento de los trabajadores?					
DIMENSION DESEMPEÑO						
17	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, cumple sus actividades con eficiencia?					
18	¿El incremento de las ventas se generó por la aplicación de estrategias de fidelización de clientes?					
19	¿La formación de los trabajadores más destacados es impulsada por la asociación?					
20	La Supervisión aplicada en el desempeño de los trabajadores ofrecen resultados favorables?					
DIMENSION SATISFACCION						
21	¿Los trabajadores ejercen calidad de información en la gestión administrativa?					
22	¿La motivación del personal desarrollado por la empresa logra resultados?					
23	¿Las perspectivas de los trabajadores en cuanto a su rendimiento en el trabajo facilitan su buen funcionamiento en sus labores?					
DIMENSION COMPORTAMIENTO						
24	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, organiza el apoyo en sus labores entre los trabajadores?					
25	¿La asociación controla el horario de trabajo de los empleados a través de sistemas tecnológicos?					
26	¿La asociación desarrolla cambios flexiblemente en los en los puestos de trabajo?					
DIMENSION RESULTADOS						
27	¿Las metas claras trazadas se cumplen en las actividades dispuestas a los trabajadores?					
28	¿Las acciones programadas se han cumplido en los periodos señalados?					
29	¿Las nuevas estrategias de ventas aplicadas logran resultados esperados?					
30	¿La publicidad coadyuva el incremento de las ventas por ende los resultados esperados?					

- **Muchas Gracias.**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "La compensación y el rendimiento laboral del personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: ANTONY JOSE ZELADA DE LA CRUZ							
Apellidos y nombres del experto: EDITH GEOBANNA ROSALES DOMINGUEZ							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
La compensación laboral	Recompensa	Beneficios	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, paga beneficios económicos a los trabajadores que cumplen metas?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	/		
		Reconocimientos	¿La asociación brinda reconocimiento pagando una bonificación a los empleados que cumplen 25 años de servicio?		/		
		ascensos	¿La asociación ofrece línea de carrera a los empleados con experiencia en el de servicio?		/		
	Crecimiento personal	Conocimientos	¿Los conocimientos adquiridos por los trabajadores de la empresa brindan un futuro atractivo como parte de la recompensa?		/		
		Logros	¿Los logros obtenidos por los empleados en el centro laboral son reconocidos por la empresa?		/		
		competencias	¿La asociación brinda una mejora interna al personal para lograr un crecimiento laboral?		/		
	Ambiente laboral	Conducta	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, promueve el comportamiento eficiente de los trabajadores?		/		
		Compromiso	¿El compromiso laboral de los empleados coadyuva el logro de resultados?		/		
		Infraestructura	¿La infraestructura del centro laboral es apropiado para el desarrollo de las actividades de la empresa?		/		
		seguridad	¿La asociación brinda las medidas de seguridad en el trabajo para el desarrollo de sus actividades?		/		
Remuneración	Directa	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, cumple con la remuneración a los trabajadores en el periodo programado?	/				
	Indirecta	¿La asociación brinda incentivos fuera de la remuneración normal que percibe el trabajador?	/				
El rendimiento laboral	Organización	Actividades	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, desarrolla actividades en los periodos festivos?		/		
		Cooperación	¿La asociación, promueve la cooperación entre trabajadores de distintas áreas de trabajo?		/		
		Comunicación	¿La asociación, fomenta una adecuada comunicación entre directivos y trabajadores?		/		
	Desempeño	Objetivos	¿La asociación decide objetivos claros y medibles para su cumplimiento de los trabajadores?		/		
		Eficiencia	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, cumple sus actividades con eficiencia?		/		
		ventas	¿El incremento de las ventas se generó por la aplicación de estrategias de fidelización de clientes?		/		
	Satisfacción	Formación	¿La formación de los trabajadores más destacados es impulsada por la asociación?		/		
		supervisión	¿La Supervisión aplicada en el desempeño de los trabajadores ofrecen resultados favorables?		/		
		Calidad	¿Los trabajadores ejercen calidad de información en la gestión administrativa?	/			
	Comportamiento	Motivación	¿La motivación del personal desarrollado por la empresa logra resultados?	/			
		Perspectivas	¿Las perspectivas de los trabajadores en cuanto a su rendimiento en el trabajo facilita su buen funcionamiento en sus labores?	/			
		Apoyo en labores	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, organiza el apoyo en sus labores entre los trabajadores?	/			
	Resultados	Horario de trabajo	¿La asociación controla el horario de trabajo de los empleados a través de sistemas tecnológicos?	/			
		Facilidad de Cambio	¿La asociación desarrolla cambios flexiblemente en los en los puestos de trabajo?	/			
		Metas	¿Las metas claras trazadas se cumplen en las actividades dispuestas a los trabajadores?	/			
Periodo		¿Las acciones programadas se han cumplido en los periodos señalados?	/				
estrategias		¿Las nuevas estrategias de ventas aplicados logran resultados esperados?	/				
publicidad	¿La publicidad coadyuva el incremento de las ventas por ende los resultados esperados?	/					
FIRMA DEL EXPERTO							
							
3-11-17							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "La compensación y el rendimiento laboral del personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: ANTONY JOSE ZELADA DE LA CRUZ							
Apellidos y nombres del experto: PEDRO COSTILLA CASTILLO							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
La compensación laboral	Recompensa	Beneficios	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, paga beneficios económicos a los trabajadores que cumplen metas?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	/		
		Reconocimientos	¿La asociación brinda reconocimiento pagando una bonificación a los empleados que cumplen 25 años de servicio?		/		
		ascensos	¿La asociación ofrece línea de carrera a los empleados con experiencia en el de servicio?		/		
	Crecimiento personal	Conocimientos	¿Los conocimientos adquiridos por los trabajadores de la empresa brindan un futuro atractivo como parte de la recompensa?		/		
		Logros	¿Los logros obtenidos por los empleados en el centro laboral son reconocidos por la empresa?		/		
		competencias	¿La asociación brinda una mejora interna al personal para lograr un crecimiento laboral?		/		
	Ambiente laboral	Conducta	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, promueve el comportamiento eficiente de los trabajadores?		/		
		Compromiso	¿El compromiso laboral de los empleados coadyuva al logro de resultados?		/		
		Infraestructura	¿La infraestructura del centro laboral es apropiado para el desarrollo de las actividades de la empresa?		/		
		seguridad	¿La asociación brinda las medidas de seguridad en el trabajo para el desarrollo de sus actividades?		/		
	Remuneración	Directa	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, cumple con la remuneración a los trabajadores en el periodo programado?		/		
		Indirecta	¿La asociación brinda incentivos fuera de la remuneración normal que percibe el trabajador?		/		
El rendimiento laboral	Organización	Actividades	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, desarrolla actividades en los periodos festivos?	/			
		Cooperación	¿La asociación, promueve la cooperación entre trabajadores de distintas áreas de trabajo?	/			
		Comunicación	¿La asociación, fomenta una adecuada comunicación entre directivos y trabajadores?	/			
	Desempeño	Objetivos	¿La asociación decide objetivos claros y medibles para su cumplimiento de los trabajadores?	/			
		Eficiencia	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, cumple sus actividades con eficiencia?	/			
		ventas	¿El incremento de las ventas se generó por la aplicación de estrategias de fidelización de clientes?	/			
		Formación	¿La formación de los trabajadores más destacados es impulsada por la asociación?	/			
	Satisfacción	supervisión	¿La Supervisión aplicada en el desempeño de los trabajadores ofrecen resultados favorables?	/			
		Calidad	¿Los trabajadores ejercen calidad de información en la gestión administrativa?	/			
		Motivación	¿La motivación del personal desarrollado por la empresa logra resultados?	/			
	Comportamiento	Perspectivas	¿Las perspectivas de los trabajadores en cuanto a su rendimiento en el trabajo facilita su buen funcionamiento en sus labores?	/			
		Apoyo en labores	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, organiza el apoyo en sus labores entre los trabajadores?	/			
		Horario de trabajo	¿La asociación controla el horario de trabajo de los empleados a través de sistemas tecnológicos?	/			
	Resultados	Facilidad de Cambio	¿La asociación desarrolla cambios flexiblemente en los en los puestos de trabajo?	/			
		Metas	¿Las metas claras trazadas se cumplen en las actividades dispuestas a los trabajadores?	/			
Periodo		¿Las acciones programadas se han cumplido en los periodos señalados?	/				
estrategias		¿Las nuevas estrategias de ventas aplicados logran resultados esperados?	/				
publicidad		¿La publicidad coadyuva el incremento de las ventas por ende los resultados esperados?	/				
FIRMA DEL EXPERTO			03-11-17				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "La compensación y el rendimiento laboral del personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: ANTONY JOSE ZELADA DE LA CRUZ							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Edwin Arce Alvarez</u>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
La compensación laboral	Recompensa	Beneficios	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, paga beneficios económicos a los trabajadores que cumplen metas?	1= Nunca 2= Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi Siempre 5=Siempre	/		
		Reconocimientos	¿La asociación brinda reconocimiento pagano una bonificación a los empleados que cumplen 25 años de servicio?		/		
		ascensos	¿La asociación ofrece línea de carrera a los empleados con experiencia en el de servicio?		/		
	Crecimiento personal	Conocimientos	¿Los conocimientos adquiridos por los trabajadores de la empresa brindan un futuro atractivo como parte de la recompensa?		/		
		Logros	¿Los logros obtenidos por los empleados en el centro laboral son reconocidos por la empresa?		/		
		competencias	¿La asociación brinda una mejora interna al personal para lograr un crecimiento laboral?		/		
	Ambiente laboral	Conducta	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, promueve el comportamiento eficiente de los trabajadores?		/		
		Compromiso	¿El compromiso laboral de los empleados coadyuva al logro de resultados?		/		
		Infraestructura	¿La infraestructura del centro laboral es apropiado para el desarrollo de las actividades de la empresa?		/		
	Remuneración	seguridad	¿La asociación brinda las medidas de seguridad en el trabajo para el desarrollo de sus actividades?		/		
		Directa	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, cumple con la remuneración a los trabajadores en el periodo programado?		/		
		Indirecta	¿La asociación brinda incentivos fuera de la remuneración normal que percibe el trabajador?		/		
El rendimiento laboral	Organización	Actividades	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, desarrolla actividades en los periodos festivos?		/		
		Cooperación	¿La asociación, promueve la cooperación entre trabajadores de distintas áreas de trabajo?		/		
		Comunicación	¿La asociación, fomenta una adecuada comunicación entre directivos y trabajadores?		/		
	Desempeño	Objetivos	¿La asociación decide objetivos claros y medibles para su cumplimiento de los trabajadores?		/		
		Eficiencia	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, cumple sus actividades con eficiencia?		/		
		ventas	¿El incremento de las ventas se generó por la aplicación de estrategias de fidelización de clientes?		/		
		Formación	¿La formación de los trabajadores más destacados es impulsada por la asociación?		/		
	Satisfacción	supervisión	¿La Supervisión aplicada en el desempeño de los trabajadores ofrecen resultados favorables?		/		
		Calidad	¿Los trabajadores ejercen calidad de información en la gestión administrativa?		/		
		Motivación	¿La motivación del personal desarrollado por la empresa logra resultados?		/		
	Comportamiento	Perspectivas	¿Las perspectivas de los trabajadores en cuanto a su rendimiento en el trabajo facilita su buen funcionamiento en sus labores?		/		
		Apoyo en labores	¿La asociación de comerciantes Unión de Puente Piedra, organiza el apoyo en sus labores entre los trabajadores?		/		
		Horario de trabajo	¿La asociación controla el horario de trabajo de los empleados a través de sistemas tecnológicos?	/			
	Resultados	Facilidad de Cambio	¿La asociación desarrolla cambios flexiblemente en los en los puestos de trabajo?	/			
		Metas	¿Las metas claras trazadas se cumplen en las actividades dispuestas a los trabajadores?	/			
Periodo		¿Las acciones programadas se han cumplido en los periodos señalados?	/				
estrategias		¿Las nuevas estrategias de ventas aplicados logran resultados esperados?	/				
FIRMA DEL EXPERTO	 Dr. Edwin Arce Alvarez		3/11/2017				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La compensación y el rendimiento laboral en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.

Fuente: Elaboración propia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>General: ¿Cómo influye la compensación en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018?</p>	<p>General: Determinar la influencia de la compensación en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.</p>	<p>General: La compensación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018</p>
<p>Específicos: a) ¿Cómo influye la recompensa en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018?</p>	<p>Específicos: a) Determinar la influencia de la recompensa en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.</p>	<p>Específicos: a) La recompensa influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.</p>
<p>b) ¿Cómo influye el crecimiento en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018?</p>	<p>b) Determinar la influencia del crecimiento en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.</p>	<p>b) El crecimiento influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.</p>
<p>c) ¿Cómo influye la remuneración en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018?</p>	<p>c) Determinar la influencia de la remuneración en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.</p>	<p>c) La remuneración influye en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018.</p>

REPORTE DE ORIGINALIDAD DEL PROGRAMA *TURNITIN*.

BASE DE DATOS SSPS 24:

TRABAJO DATOS.sav, sav888888.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	comp1	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	comp2	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	comp3	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	comp4	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	comp5	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	comp6	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	comp7	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	comp8	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	comp9	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	comp10	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	comp11	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	comp12	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	COMPSUMA	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	rend1	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	rend2	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	rend3	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	rend4	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	rend5	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	rend6	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	rend7	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	rend8	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	rend9	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	rend10	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	rend11	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

TRABAJODATOS.sav.savllll.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	rend12	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	rend13	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	rend14	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	rend15	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	rend16	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	rend17	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	rend18	Numérico	8	0		{1, nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	RENSUMA	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
33	RECOMPE	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
34	CRECIMIEN	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
35	REMUNERA	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“La compensación en el rendimiento laboral del Personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Zelada de la Cruz, Anthony José

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repo.uta.edu.ec	2 %
2	repositorio.uancv.edu.pe	1 %
3	cybertesis.unmsm.edu...	1 %
4	myslide.es	1 %
5	dspace.unitru.edu.pe	1 %
6	dspace.unitru.edu.pe:8...	1 %
7	documents.mx	1 %
8	repositorio.uncp.edu.pe	1 %
9	libdigital.epn.edu.ec	1 %
10	repositorio.uss.edu.pe	1 %
11	repositorio.une.edu.pe	1 %