



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Administración de la compensación y el desempeño  
laboral en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Juana Maritza Miranda Esquivel

ASESOR:

MG. Víctor Raúl Prado Cardona

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2018



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°006D-2018-I-UCV Lima Ate/EP ADM/PFA.-DI.

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°018-2018-I-UCV Lima Ate/EP ADM/PFA.-DI. de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

#### PRIMERO.-

Aprobar pase a publicación ( )  
 Aprobar por unanimidad ( )  
 Aprobar por mayoría (X)  
 Desaprobar ( )

La tesis presentada por el (la) estudiante MIRANDA ESQUIVEL JUANA MARITZA, denominado:

#### ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NEWREST PERU S.A.C. CALLAO, 2018

**SEGUNDO.-** Al culminar la sustentación, el (la) estudiante MIRANDA ESQUIVEL JUANA MARITZA, obtuvo el siguiente calificativo:

NOTA	LETRAS	CONDICIÓN
14	CATORCE	APROBADO POR MAYORIA

Presidente (a): MGTR. Prado Cardona Victor Raul

  
Firma


Secretario: MGTR. Escobedo Apestegui Franklin Macdonald

  
Firma

Vocal: MGTR. Flores Ballesteros Teodoro Emilio

  
Firma



  
Mgtr. Iris Katherine Gonzales Figueroa  
Coordinadora de Escuela  
UCV – Lima Ate

C.c: Archivo  
Escuela Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto a Dios a mi padre y a mis hijas. A Dios por darme fortaleza para continuar día a día, a mi padre, por ser paciente y ponerme como ejemplo, a mis hijas que en el trayecto de mi vida han buscado mi bienestar y superación siendo mi respaldo en cada etapa. Brindando su apoyo en cada paso y desafío que atravieso, sin titubear ni por un solo momento confiando totalmente en mi potencial y destreza. Gracias por su confianza.

## **DOY GRACIAS**

Los fines de esta averiguación están consagrados para aquellas personas que, de una u otra forma, son parte de su desarrollo y también de su término. Mi más sincero reconocimiento está dirigido a Pedro Miranda, Nattalyn C. Miranda y Virginia Miranda quienes verdaderamente promovieron directa e indirectamente la realización de este. A mis compañeros que también me alentaron a perseverar en las metas trazadas (Marcos Arista, Yhan Munguía, Raúl Córdova, Ricardo Capcha, Sara Cervantes...etc.)

Gracias Dios.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Juana Maritza Miranda Esquivel, estudiante de Administración de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09062831, con la tesis titulada “Administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1.- La tesis es de mi investigación.
- 2.- He honrado las pautas difundidas de citas y reseñas para los principios consultados. Por lo que, la tesis no ha sido reproducida ni íntegra ni por partes.
- 3.- La tesis no ha incurrido en auto plagio; es decir, no ha sido informada ni mostrada con anterioridad para lograr cierta categoría académica anterior o título competitivo.
- 4.- Los antecedentes mostrados en las conclusiones son veraces, no han sido adulterados, ni reproducidos, ni repetidos y por tanto los efectos que se presenten en la tesis se formarán en contribuciones a la situación averiguada.

De detectarse fraude (datos falsos), imitación (investigación sin mencionar a autores), auto plagio (presentar como propio algún trabajo de investigación que ya ha sido publicado con anterioridad), piratería (uso ilícito de averiguación ajena) o adulteración (representar deslealmente las ideas de otros), tomo las consecuencias y sanciones que de mi acción emanen, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Vitarte, Julio del 2018.



Juana Maritza Miranda Esquivel

DNI .09062831

Presentación

Señores miembros del Jurado, con el propósito de obtener el título de profesional de Administradora, en acatamiento con las reglas actuales determinadas por la Universidad Cesar Vallejo; coloco a su criterio la Tesis titulada: “Administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S.A.C., Callao 2018”.

La tesis fue elaborada en capítulos, comenzando con el capítulo I introducción donde se trata la realidad problemática, investigaciones anteriores, suposiciones afines al tema, así como la enunciación del inconveniente, justificación, hipótesis y objetivos.

En el capítulo II se trabajó, el diseño de estudio, las variables de disertación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, últimamente, análisis de los datos. En el capítulo III se emprende los resultados conseguidos a partir del proceso de la estadística descriptiva e inferencial; en tanto en el capítulo IV toca la discusión de los resultados, en el capítulo V se toma las conclusiones y finalmente el capítulo VI se hace reseña las recomendaciones.

La actual investigación alcanza a ser un movimiento importantísimo y mi primera experiencia de esta índole, producto de mis ilustraciones universitarios; por lo que lo pongo a su criterio, y así tener la potestad de llegar a la sustentación de esta y su posterior conformidad.



---

Juana Maritza Miranda Esquivel

DNI .09062831

## Índice

Página del jurado .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaración jurada .....	iv
Presentación .....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos. ....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	xi
<b>I INTRODUCCION .....</b>	<b>xi</b>
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relaciones al tema .....	21
1.4. Formulación del problema .....	50
1.5. Justificación del estudio.....	51
1.6. Hipótesis.....	52
1.7. Objetivos .....	52
<b>II MÉTODO.....</b>	<b>53</b>
2.1. Diseño de investigación.....	53
2.2. Variables, Operacionalización .....	54
2.3. Población y muestra .....	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57
2.5. Métodos de análisis de datos .....	60
<b>III RESULTADOS.....</b>	<b>61</b>
<b>IV DISCUSIÓN.....</b>	<b>75</b>
V.CONCLUSIONES .....	79
VI RECOMENDACIONES .....	81
VII REFERENCIAS .....	83
ANEXOS .....	85
Matriz de consistencia.....	86
Cuestionario V1 .....	87

Cuestionario V2.....	88
Validación Juicio de expertos... ..	89

### Índice de tablas

Operacionalización V1 .....	Tabla 01
Operacionalización V2 .....	Tabla 02
Nivel de confiabilidad .....	Tabla 03
Alfa de Cronbach V1 .....	Tabla 04
Alfa de Cronbach V2 .....	Tabla 05
Frecuencias y porcentajes V1 .....	Tabla 06
Frecuencias y porcentajes D1.....	Tabla 07
Frecuencias y porcentajes D2.....	Tabla 08
Frecuencias y porcentajes D3.....	Tabla 09
Frecuencias y porcentajes V2 .....	Tabla 10
Frecuencias y porcentajes D4.....	Tabla 11
Frecuencias y porcentajes D5.....	Tabla 12
Frecuencias y porcentajes D6.....	Tabla 13
Prueba de Normalidad.....	Tabla 14
Correlaciones V1 y V2.....	Tabla 15
Correlaciones V1 y D4.....	Tabla 16
Correlaciones V1 y D5.....	Tabla 17
Correlaciones V1 y D6... ..	Tabla 18



## Índice de Gráficos

Jerarquía de las necesidades .....	Gráfico 1
Gráfico Teoría de Henry Ford.....	Gráfico 2
Gráfico de barras administración de la Compensación.....	Gráfico 3
Gráfico de barras desempeño laboral .....	Gráfico 4
Gráfico de barras compensación directa .....	Gráfico 5
Gráfico de barras compensación indirecta .....	Gráfico 6
Gráfico de barras compensación no monetaria .....	Gráfico 7
Gráfico de barras conocimiento.....	Gráfico 8
Gráfico de barras motivación .....	Gráfico 9
Gráfico de barras competencia .....	Gráfico 10

## RESUMEN

La presente investigación posee a manera de objetivo general, establecer la relación positiva entre la administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú SAC., Callao 2018, citando a Varela (2013) quien precisa que compensación para la mayoría de las personas es el pago y posee una consecuencia directa en su horizonte de subsistencia, en su estado dentro de la sociedad y, a partir en seguida, en su conjunto de labor. Y tomando lo citado por Snell y George W. Bohlander (2013) las definiciones acerca de desempeño laboral como el paso por medio del cual se origina un ambiente de labor en el que los individuos consiguen desenvolverse al máximo de sus portes con el fin de efectuar los objetivos de la compañía.

Esta investigación es de tipo aplicada, de corte transversal o transaccional, y de nivel relacional, la población fue de 42 y muestra fue de 30 colaboradores ( considerando el tamaño mínimo de muestra), para la recolección de la información se elaboró y aplico un cuestionario de preguntas de tipo Likert las que estaban conformadas por 24 consultas, 12 de ellas de la variable Administración de la Compensación y las 12 restantes de la segunda variable Desempeño de Personal las que fueron desarrollados y validados a través del juicio de expertos de la Universidad "Cesar Vallejo", cuya confiabilidad de la consistencia interna del instrumento alcanzó un valor de 0,886 y 0,878 respectivamente para cada variable, según el coeficiente del Alfa de Cron Bach, la cual es de fuerte confiabilidad. Para la contrastación de hipótesis se utilizó el software SPSS 24, utilizando la estadística descriptiva correlacional, donde se obtuvo una correlación significativa de 0.614 entre la administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú SAC lo cual permitió refutar la presunción revocada y acceder a la presunción alterna, como también realizar la discusión, concluir y formular las recomendar.

Palabras claves: administración de la compensación, desempeño laboral, motivación, conocimiento, competencia.

## ABSTRACT

The present investigation has like general objective, to determine the existing relation between the administration of the compensation and the labor performance in the company Newrest Peru SAC., Callao 2018, quoting to Varela (2013) that defines compensation indicating that for the majority of the people the payment has a direct effect on their standard of living, on their status within the community and, of course, on their working group. And taking the cited by Snell and George W. Bohlander (2013) the definitions of work performance as the process by which a work environment is created in which people can perform to the maximum of their abilities in order to comply with the objectives of the company.

This investigation is of applied type, of transversal or transactional, and of relational level, the population was of 42 and sample was of 30 collaborators (considering the minimum size of sample), for the collection of the information a questionnaire was elaborated and applied of Likert-type questions that were made up of 24 queries, 12 of them of the variable Compensation Administration and the remaining 12 of the second variable of Personnel Performance that were developed and validated through the expert judgment of the University " Cesar Vallejo ", whose reliability of the internal consistency of the instrument reached a value of 0.886 and 0.878 respectively for each variable, according to the coefficient of Cronbach's Alpha, which is highly reliable. For the testing of hypotheses the SPSS 24 software was used, using correlational descriptive statistics, where a significant correlation of 0.614 was obtained between the administration of the compensation and the work performance in the company Newrest Peru SAC which allowed to reject the null hypothesis accept the alternative hypothesis, as well as carrying out the discussion, concluding and formulating the recommendations.

Key words: compensation management, work performance, motivation, knowledge, competence.

## I INTRODUCCION

## 1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

La mano de obra en la actualidad se ha mostrado con gran descontento en relación a el clima organizacional preponderante en las empresas, lo que se ha transformado en un elemento de intranquilidad para muchos gerentes; el impulso, animo laboral resulta transcendental para el funcionamiento de cualquier organización, esto nos hace centrar y tomar mayor atención al capital humano.

La producción es el vital inconveniente que afronta una estructura y la capacidad humana es una fracción concluyente de la solución. Es concluyente que el tema monetario es importante pero no vital, es fundamental prestar atención las insuficiencias de colaboración en la toma de medidas, para crear ocasiones de obtención particular. El clima laboral, interviene en representación concluyente de semejante tema como: prosperidad psicológica, productividad, satisfacción, rotación, conciliación, etc.

El básico recurso humano ha arrebatado una gran categoría para las organizaciones a nivel mundial, por lo mismo, éstas quieren cautivar, detener y producir talentos que las socorran a alcanzar las metas. Los individuos solicitan estimulación laboral que es el impulso que los induce a ejecutar de superior condición su compromiso y por resultado a poseer una superior ocupación. De similar modo el empleado espera que esa energía que está ofreciendo a la compañía le esté remunerado, más allá de recoger un sueldo.

La administración de las indemnizaciones y prestaciones es una de los instrumentos del cometido que las compañías manejan para esta intención, la que reconoce desplegar competitividad y favorece a instaurar un conocimiento con alineación al profundo cometido erigiendo una marca positiva en la existencia particular y profesional de los trabajadores.

Las compañías precisan instalar de un método de compensación salarial que les afirme una gestión vigorosa de uno de los costos operantes más importantes y cuyo propósito primordial es lograr el equilibrio necesario para obtener el desempeño laboral deseado y a la vez ser un instrumento motivador para retener y atraer talento humano.

Se han realizado varios estudios en razón a la proporción a través del método de compensaciones y el desempeño laboral cuya finalidad es incrementar la eficiencia organizacional. En reducidas

estadísticas, se considera que la valoración del ejercicio es concluyente hacia comprobar si la estrategia de recursos humanos de una estructura es la adecuada o no.

El presente trabajo de investigación es un estudio de corte descriptivo correlativo denominado: “La administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú SAC, Callao 2018” y se centra en establecer la concordancia que hay entre administración de la compensación y desempeño laboral en una muestra de obreros de la compañía en mención.

Newrest Perú SAC. es una transnacional especialista de la restauración fuera del domicilio, es uno de los líderes mundiales del catering multisectorial. desarrolla programas de alimentación sana en colaboración con sus clientes. En todas las cocinas y comedores Newrest y todos sus colaboradores buscan lo ideal para brindar a sus comensales unos platillos equilibrados nutricionalmente, transformados y apetitosos respetando cuidadosamente las reglas de desinfección y pulcritud con Oliver Sadran actual guía del grupo francés Newrest, dedicado a este negocio desde hace 17 años y conocedor de sus principales problemas.

Sin embargo, hallar la mano de obra apropiada que responda una buena prestación es uno de los inconvenientes que enfrenta. Igualmente, la permanente capacitación del colaborador es otro de los obstáculos que no nos deja continuar creciendo en amplias dimensiones.

Lo que nos lleva a nuestro principal problema detectado en la empresa que es la inadecuada administración de la compensación que se ve reflejada en el desempeño laboral en su productividad y rendimiento y que afecta directamente a la imagen y credibilidad de la organización.

## 1.2 TRABAJOS PREVIOS

Se ha seleccionado trabajos relacionados con los temas del presente tema de estudio, facilitando una mejor orientación de la investigación

### **Antecedentes internacionales**

Se citan los siguientes estudios realizados con anterioridad que ayudaran en el desarrollo de la presente investigación.

Sum (2015), en su investigación cuyo Título es: "*Motivación y desempeño laboral. (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*" para obtener el grado de Licenciada de la Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar en Guatemala.

La motivación reconoce un alto nivel de ocupación en la realización de diligencias oportunas de la labor, sí las condiciones son verdaderas, es indicar, que más intentos por optimizar el provecho en el encargo, tiene concordancia con la estimulación y el momento en el que el colaborador se halla.

Detectar el problema

Lo primero es que se, sepa y se entiendan las dificultades principales y sus recursos. El hecho de pensar en el problema puede ayudar a impedirlo.

Usar el instrumento correcto.

Segundo, utilice el instrumento adecuado de medición. Cualquiera de los instrumentos refiere mejorías y pérdidas. Como modelo, el método de programación impide la directriz principal, pero puede producir reprobables efectos con el ejercicio de la totalidad de los trabajadores es alto.

Capacitar a los investigadores

Tercero, instruya para someter las fallas a evaluación, así que el resultado de círculo, la tolerancia y la predisposición central.

El desempeño laboral de los trabajadores se pudo visualizar a través de la escala de Likert, que se utilizó en los trabajadores de la compañía, los datos logrados de cada adicionado fueron la generalidad propicia hacia la averiguación y estadísticamente las deducciones se aciertan internamente de la importancia y su fiabilidad.

Qué el jefe de cada jurisdicción tenga más comunicación con su conjunto de labor, para que ellos sepan que tiene el soporte y la libertad necesaria para poder considerar y tomar las decisiones, y así los participantes cumplan su labor con más confianza.

Esta averiguación considera que se tenga mayor comunicación, para que los participantes se sientan motivados y que cuentan con un líder, lo que lograra un desempeño laboral favorable.

Coello, Villacís (2015) en su investigación denominada y de Título: "*Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa GerenConta S.A*" para lograr el título de: Ingenieros Comerciales en la Facultad de Ciencias Administrativas de la universidad de Guayaquil.

Lo cual permite determinar que los trabajadores necesitan de un proceso específico que ayude a establecer bien las funciones de cada uno, a pesar de que se tiene un organigrama que detalle sus actividades no se lo ejecuta, por tal razón un 56% de los encuestados llegó a la conclusión de que se establezca un plan de mejora para determinar bien las actividades y tareas de cada uno, respetando el organigrama existente.

No hay motivación del personal debido a los constantes cambios en sus tareas carecen de objetivos específicos y al tener varios jefes no se cumple la unidad de mando que debe tener toda organización.

No se brinda los programas de capacitación debido a que no están definidas las estructuras departamentales para que cada empleado realice funciones específicas y pueda rendir con más eficacia y eficiencia.

La mayor amenaza que se presenta en la actualidad es la entrada de nuevos competidores, además de la competencia actual que tiene un importante nicho del mercado a base de un mejor servicio.

La empresa GerenConta S.A., no cuenta con un plan de motivación y es por ello por lo que es indispensable contar con uno, para aumentar la productividad y competitividad de los trabajadores con el objetivo de mantenerlos motivados para que de esta manera se sientan complacidos al momento de ejecutar sus funciones.

El departamento de talento humano estará a cargo de implementar un proyecto de motivación con las siguientes técnicas.

Para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación dentro de la empresa luego de ello se realizó un estudio específico de la situación actual de la empresa, diagnosticando que presenta cierta desorganización en sus actividades cotidianas por la poca relación que existe entre los jefes y colaboradores, por ende, se buscó realizar la mejora a la misma.

Los objetivos trazados por esta empresa comprometen a sus jefes a interactuar más con sus empleados y estimularlos de manera motivadora para lograr retener posibles talentos que estabilizaran tanto el clima laboral como la productividad.

Rodríguez, Tóala (2014) en su investigación de Título: *“Diseño e implementación de un plan de evaluación y desarrollo del desempeño laboral para el mejoramiento o crecimiento profesional del talento humano de las empresas Compuhelp S.A.”* para conseguir la categoría de Ingenieros Comerciales, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil.



Para el presente trabajo de investigación titulado diseño e implementación de un plan de desarrollo del desempeño laboral para el mejoramiento y crecimiento profesional del talento humano de la empresa COMPUHELP S.A., tiene como objetivo fundamental proporcionar una herramienta de evaluación que facilite encontrar las falencias que se presentan en el manejo del recurso humano, para con ello valorar el ámbito laboral, conseguir mejores resultados de rendimiento, progresar a nivel organizacional con un personal impecable, enriquecerse de un ambiente excepcional y sobresalir de entre los competidores.

Mediante el análisis de las consecuencias derivadas de la encuesta inicial y luego de la prueba piloto de la evaluación de desempeño realizada al personal de la empresa Compuhelp S.A., determinaron que el personal presenta un nivel motivacional y de rendimiento muy bajo, ante lo cual se propuso establecer planes de acción como reconocimiento de logros individuales y colectivos, fortalecimiento del liderazgo, perfeccionamiento técnico y especializado, actualización en la compensación salarial, reconsiderar la delegación de funciones y aumentar la participación de los trabajadores.

Además, poner en experiencia la motivación organizacional, proponer ideas en que se estimulen al individuo a llegar a sus metas propuestas, que sean capaces de mantener el prestigio de la empresa y que se preocupen por colaborar en equipo para con entusiasmo lograr excelentes resultados.

La empresa Compuhelp S.A. se dedica a reparación y mantenimiento de ordenadores de pupitre, ordenadores manejables, servidores informáticos, computadoras de mano y debe de tener personal capacitado y que se sienta motivado, para poder desempeñarse productivamente logrando beneficios para su corporación. Para que sea más efectivo el rendimiento se debe hacer que el trabajo se vea más atrayente, buscar que la persona adquiera mayores habilidades y conocimientos que le permitan mejorar en su futuro o esencialmente su labor en la empresa. En esta investigación se podrá poner en práctica rotar el personal por diferentes áreas lo que logrará que no les resulte cotidiano ni rutinario y evaluar el rendimiento personal y colectivo poniendo metas compensadas para hacerlo aún más interesante.

### **Antecedentes nacionales**

Suarez y Ramírez (2013) en su indagación cuyo Título es: “*Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013*”, Para obtener

el grado de Licenciado en Administración, en la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Esta averiguación tiene por meta establecer la concordancia cierta entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación de los empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo.

En la corporación el 100% de los obreros son de sexo masculino, el 60% de ellos presenta una edad de 50 años a más. El 70% de los trabajadores lleva laborando en la institución por lo menos 5 años.

Hay un nivel de complacencia con el programa de compensación e incentivos de 40% cabe resaltar en este dato que 40% es la cantidad de trabajadores que ocupan cargos directivos y/o jefaturas, 38% no siente ni satisfacción, ni insatisfacción y 22 siente insatisfacción, lo cual repercute en la motivación y productividad.

Se plantea para el Programa de Incentivos y Compensaciones; primero, mejorar la remuneración evaluando anticipadamente las compromisos del puesto; segundo, se debe agregar actividades de aprendizaje dirigidas a los empleados y relacionadas con las actividades del área donde se desempeñan; por último, se plantea brindar incentivos económicos metas logradas a fin de estimular y distinguir los beneficios; a medida estos deberán reducir con reconocimientos no monetarios que hagan del empleado un experto más empleable sin dejar de lado el componente estimulación.

Apremia instar al personal pues es cierto que les termina siendo indiferente tanto el desempeño como la productividad, mejoras económicas.

Huanca, Rodríguez (2013) en su investigación de Título: *“La política de compensación y su aporte en la satisfacción y motivación de la fuerza de ventas en J. Morán distribuciones S.A. Arequipa, 2013”*. Para obtener el grado de: Licenciados en Administración de Empresas, de la Facultad De Ciencias Económico y Administrativas Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica De Santa María.

De convenio con nuestra indagación logramos decir que un gran porcentaje de trabajadores en la empresa no se encuentran satisfechos plenamente con las condiciones físicas del trabajo, porque el ambiente físico que la empresa les ofrece no compensa sus carestías, quitándole calidad a este punto.

Podemos concluir diciendo que la mayoría de los trabajadores de la empresa J. Moran Distribuciones S.A. se encuentran totalmente incompatibles con las situaciones físicas de compromiso que brinda la compañía, estos proveedores en su mayoría poseen un nivel de educación de superior técnico.

Vemos en nuestra averiguación que los rangos de disconformidad que tienen los obreros con correspondencia a su superior se dan por las obligaciones oportunas de la labor más que por la empatía entre ellos, ya que se mantienen recomendaciones paulatinas verticales que poco benefician las diplomacias interpersonales entre niveles escalonados en la compañía.

Al punto consumamos que la totalidad de los obreros se encuentran descontentos con la correspondencia que conservan con sus regentes son los que tienen un nivel de conocimiento de superior técnico.

Respecto a “Las opciones de promoción”, solo un minúsculo 9% de obreros se sienten campantes o muy orgullosos, opuestamente a ello el 66.7% se sienten muy descontentos o disgustados y un 14.1% se sienten moderadamente campantes o moderadamente insatisfechos.

De convenio con la indagación que efectuamos vemos que es más la proporción de obreros que no están de acuerdo con las posibilidades de desarrollo ya que no han poseído o no difieren la posibilidad de ser promovidos.

Para esta investigación se tendría que considerar mejoras estructurales como ambientales (temperatura, oficinas más cómodas etc.) Así como realizar un programa de promoción del cual todos puedan participar y si es que logran aprobarlos ser promovidos para así poder incentivar al resto.

Barriga, Rendón (2016) en su investigación de Título: *“Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016”* Para obtener el grado Licenciada en Administración de Negocios de la Facultad de Ciencias Económico-Empresariales Escuela Profesional de Administración de Negocios de la, Universidad Católica San Pablo.

Quien en la actual indagación se busca analizar el impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, para lo cual se utilizaron definiciones relacionadas a las variables de estudio y mediante los indicadores se comprobó la suposición formulada. La investigación bosquejada es de tipo descriptiva correlacional con el diseño no experimental y transversal, el instrumento empleado fue la encuesta realizada por una población de 54 095 personas siendo el modelo determinado por 382 personas (cabezas de

familia), a través de la recolección, análisis, proceso y tabulación de datos se lograron los resultados que a continuación se van a definir en respuesta a los objetivos planteados para dicha investigación. A través del programa de SPSS, se pudo reconocer que consta un pequeño porcentaje de individuos que consideran más significativos otros tipos de remuneración no monetaria ante la remuneración básica. Así mismo, dichas familias por más descontentas que se encuentren por la remuneración lograda en sus trabajos no dejarían sus puestos por la estabilidad laboral que estos representan; además de no cumplir con las exigencias que otros empleos demandan.

La remuneración es una variable de mucha importancia para la mayoría de los individuos y principalmente para las familias, porque depende de esta variable para que puedan vivir plácidamente o al día. El trabajo es un medio por el cual, las personas pueden crecer tanto económica como profesionalmente, pero existen requisitos que unos deben de cumplir y también existen requisitos que uno debe exigir, es decir para poder postular a un trabajo, la persona tiene que cumplir con los exigencias que el contratante solicite (educación, experiencia, etc.) y cuando la persona postula a un puesto de trabajo, lo primero que le interesa es que el salario sea pagado de acuerdo a ley, que los beneficios brindados sean interesantes y brinden la posibilidad de línea de carrera. Las familias del nivel socioeconómico C normalmente tienen trabajos estables, aunque no muchos de incremento ni de satisfacción laboral, es por eso por lo que existe el abandono y la poca reinserción de los trabajadores al mercado laboral, por el hecho de no cubrir sus posibilidades. Por lo tanto, se puede apreciar que 335 personas encuestadas declinarían a sus trabajos presentes si les brindan una superior remuneración y 47 personas no renunciarían su actual trabajo porque se sienten satisfechos y cómodos en su trabajo actual y porque no consideran como prioridad el salario.

Debido a este alto porcentaje de personas que no consideran cubiertas sus expectativas económicas por factores como experiencia laboral o estudios superiores, se les propondría lo que actualmente se conoce como estudios para adultos con experiencia que trabajan, para que logren sus objetivos y se sientan identificados con la empresa.

Ribaun (2012), en su tesis de Título: “*la relación entre el pago y rendimiento en el Cambodian civil servicio*”. Una tesis presentada para el grado de Profesional, Doctorado en Administración Pública, de la facultad de ciencias administrativas de La Universidad de Canberra.

El servicio civil es una gran influencia en el desarrollo de un país. Por lo tanto, el gobierno requiere un buen servicio civil, y las mejoras en el desempeño del servicio público deben ser un objetivo clave para acelerar el desarrollo y reducir la miseria. Sin embargo, en muchos países en desarrollo,

La capacidad de los servicios urbanos para llevar a cabo las funciones necesarias del gobierno es a menudo severamente limitado. Los funcionarios públicos no realizan las tareas fijadas y a menudo no toman las tareas y compromiso por sus acciones. Pero, hay pocas investigaciones reales que respaldan este argumento.

Esta tesis afronta este problema a través de un análisis empírico detallado de la relación entre pago y rendimiento en el Servicio Civil de Camboya (CCS).

El bajo salario ha sido una preocupación constante en la CCS desde su inicio en 1979. Para 2009, el salario promedio del estado era de US \$ 75.5 por mes, que aún estaba por debajo del nivel de ingresos de subsistencia para una familia. La brecha entre los niveles de salarios gubernamentales y el costo de la vida se ha agrandado.

Estas condiciones de bajos ingresos de los servidores públicos los han llevado a prestar menos atención a sus tareas y deberes, ya que han desviado su tiempo y esfuerzo para obtener otras fuentes de ingresos incluyendo corrupción y "pluriempleo" en otros trabajos. Además, pueden tener reajuste deliberadamente de su esfuerzo de desempeño o sentir que un salario bajo justificaba un desempeño deficiente. Como resultado, la prestación de servicios públicos ha sufrido significativamente.

Muchos han afirmado que el pago ha estado estrechamente relacionado con el rendimiento en el CCS y que paga ha tenido un impacto negativo en el rendimiento. Pero hasta ahora ha habido poca o ninguna empírica confirmación de esta creencia ampliamente sostenida. Esta tesis proporciona tal confirmación. Entrevistas con una variedad de partes interesadas en el gobierno de Camboya, incluido el gobierno central personal, administradores educativos y maestros y directores de escuela revelaron que paga fue el factor más importante, o al menos altamente significativo, que influyó en el rendimiento, y o afectó negativamente el desempeño laboral o llevó a la insatisfacción con el servicio civil.

Sin embargo, el pago jugó poco o ningún papel en motivar a las personas a buscar empleos en el servicio civil, en tanto que fomenta un buen desempeño para los empleados. Por el reverso, los entrevistados señalaron tales factores como la seguridad del empleo o el empleo de por vida, el estatus social y el prestigio, el futuro personal el crecimiento y otras oportunidades, y el profesionalismo como factores motivadores del desempeño. Paga fue el factor de desmotivación más significativo que desgana a los funcionarios públicos de realizar sus trabajos bien. Este vínculo entre el pago y el rendimiento también se investigó a través de la aplicación de las teorías de la motivación que, con la excepción de la teoría de la esperanza, proporcionó ajuste relativamente

pobre con el caso de Camboya. El rendimiento también fue investigado en términos de cultura organizacional y política en el CCS y ambos se encontraron influencias significativas en el comportamiento.

Para esta investigación es básicamente importante concientizar a los empleados con charlas motivacionales y la creación de un plan de compensación que vaya paralelo con el mercado, también se podría fomentar bonos de reconocimiento por logro de metas, lo que cambiaría la percepción de los empleados hacia la empresa.

### 1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

#### Administración de la compensación

Los sueldos forman el centro de la relación transaccional más significativo en los negocios. Todos los individuos dentro de las compañías dedican tiempo y esfuerzo y, a cambio, reciben dinero que representa el intercambio fijado en el contrato laboral renovado cada año junto con el resto de los derechos y compromisos correspondientes entre empleados y dueños del negocio.

El sueldo puede ser estimado como el pago por una responsabilidad, pero a la vez una disposición del precio de un sujeto en una organización, o incluso un medio para posicionar jerárquicamente a un individuo en una organización. La Administración de salarios es una rama del gran árbol de la administración por cierto muy pequeña y del talento humano, y su categoría radica, en que asimila la escala salarial de los empleados en el ente económico, de ahí, su relevancia no solo en el sumario laboral sino igualmente personal.

El Salario a partir siempre ha sido el motor y base del empleado no solo para remunerar su trabajo sino también para acrecentar su nivel de vida y estatus, por lo tanto, una buena contraprestación a sus servicios es primordial para el desarrollo individual y agrupado.

Constan cuantiosas hipótesis de la compensación que tocan diversas representaciones observadas por los especialistas en el tema. Para esta indagación se eligieron las teorías que son más redundantes y resultan ser las más aceptadas por su detallada información.

**Varela** (2013), define la variable compensación de la siguiente forma:

La Administración de la Compensación es para la totalidad de los individuos el pago y posee un resultado inmediato en su altura de vida, en su estatus dentro de la sociedad y, desde luego, en su conjunto de trabajo. Cualquier diferencia en el pago a un trabajador afecta psicológicamente las posiciones de poder y mando en una empresa; los empleados son muy sensibles ante esto. Si en la

empresa hay un sistema objetivo y claro para determinar el valor de un puesto de trabajo y su desempeño, y cada persona sabe cómo se llega a esa determinación, es menos probable que los empleados se sientan víctimas de una inequidad en el pago (p.22). Es una de las más usuales que define en forma exacta la percepción de los trabajadores o personas que laboran dentro de una empresa.

**Amaya (2012),** "La administración de salarios e incentivos como parte crucial de la gestión humana en las organizaciones, es de gran importancia tanto para la empresa si no para los empleados, e indirectamente para el cliente"

(p.11). Esta definición nos indica que es una parte vital del desempeño en el clima organizacional, para todo el proceso tanto interno como externo.

**Reyes P. (2012)** él nos indica que:

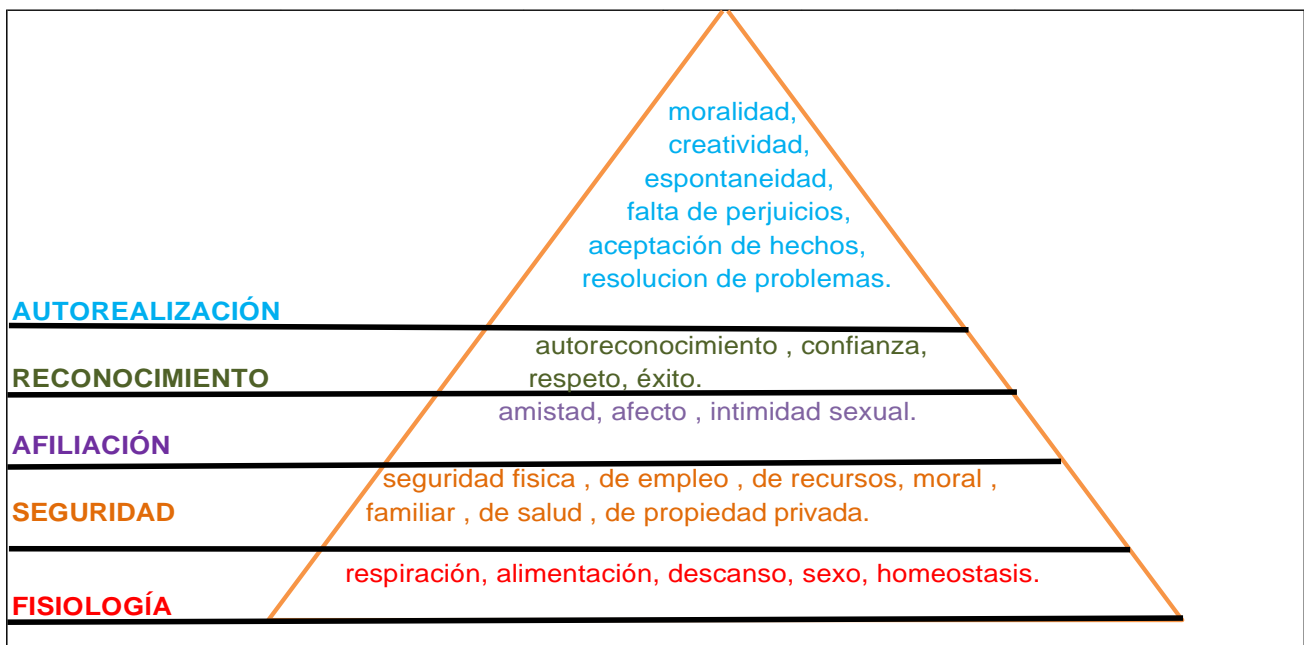
Los sueldos dependían regularmente de los factores de la oferta y la demanda de trabajo. Hoy en día el pago de ciertos trabajos sigue siendo determinado por la oferta y la demanda de los mercados de trabajo. Sin embargo, los estatutos y el dominio de negociación del sindicato, con frecuencia son los principales elementos que determinan los niveles de salario (p.119). Esta teoría es poco usual pero aún se mantiene en boga, una modificación viene a ser la intervención de los sindicatos que tienen la última palabra.

La compensación contiene todas las formas de retribuciones y premios que los empleados adoptan por el desempeño de sus puestos. La compensación directa percibe sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los empleados. La compensación indirecta incluye las varias prestaciones brindadas por las empresas, y la compensación no financiera incluye los programas de reconocimiento de los empleados, los puestos gratificantes, el apoyo de la organización, el ambiente laboral y los horarios flexibles para acomodar las necesidades personales (Bohlander y Snell, 2008 p.394). La compensación indirecta es actualmente puesta en práctica cada vez más por más empresas, que encuentran en esta iniciativa una forma de incitar a sus empleados.

**Abraham Maslow** (1908-1970) y su modelo de jerarquía de necesidades nos sesgaría a pensar que la remuneración, que permite satisfacer principalmente las necesidades de primer y segundo nivel: fisiológicas y de seguridad, no conduciría a tener expertos demasiado motivados una vez que sus niveles salariales presentes cubrieran esos mínimos.

En opinión del autor existe un modelo jerárquico y basados en este podemos ver las prioridades y expectativas de los empleados.

Gráfico 1 Jerarquía de las necesidades según Maslow



Fuente: A. H. Maslow, *Motivation and Personality*, 3a ed., R. D. Frager y J. Fadiman (E.Ds.). © 1997. Adaptado con permiso de Pearson Educación, Inc., Upper Saddle River, Nueva Jersey.

### Teoría del salario justo

Es tal vez la primera teoría relevante sobre los salarios. Su autor, el filósofo italiano santo Tomás de Aquino. Esta teoría es una visión normativa, es señalar, marca cuál debe de ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.



### **Teoría de la oferta y la demanda**

Desde el punto de vista de las ciencias económicas, la oferta y la demanda son los instrumentos fundamentales para determinar los precios de los productos llámense bienes o servicios. En teoría cuando la oferta de productos es mayor que la demanda, los precios se deben bajar para estimular la venta de estos.

### **Teoría de Karl Marx**

Estas doctrinas, comentadas por la mayoría de los socialistas después de su muerte, las retomó Lenin en el siglo XX, y el desarrollo y la aplicación que el político ruso hizo de ellas fueron el núcleo de la teoría y la praxis del bolchevismo y de la III Internacional.

### **Teoría del fondo de salarios**

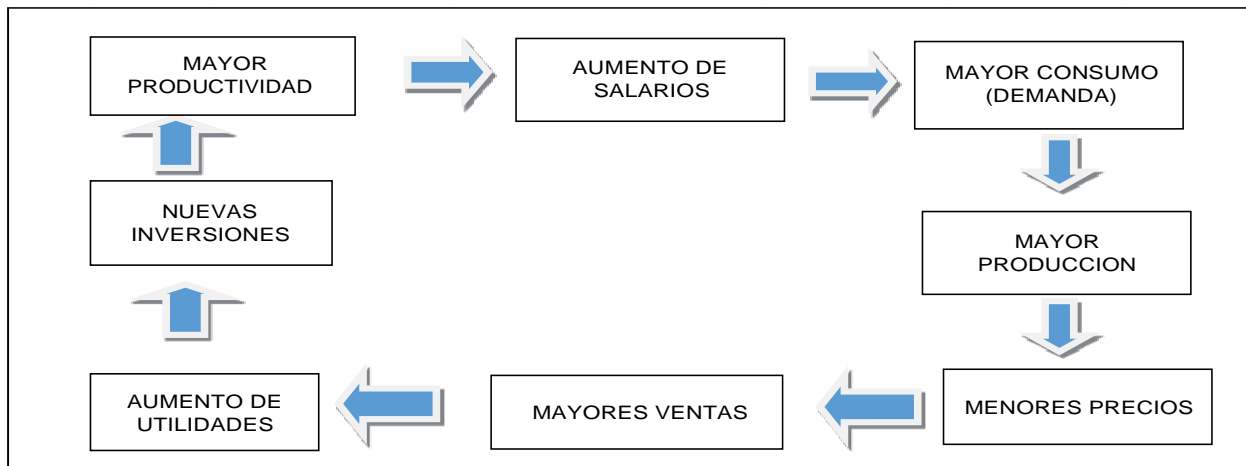
Esta teoría, expuesta por el economista inglés Stuart Mill, tiene sus fundamentos en la cantidad de población presente y disponible en un mercado laboral, así como en la cantidad o monto del capital disponible para compra de mano de obra.

### **Teoría de Henry Ford**

Henry Ford industrial estadounidense, desarrolló la denominada teoría de los salarios altos, expuesta en 1915.

La teoría de Ford se basa de que los salarios altos llevan a una mayor capacidad de consumo y, por tanto, a una mayor demanda. En la medida en que la productividad se hace mayor y esto va acompañado de mayores salarios, la capacidad de consumo se incrementa, generando una, mayor demanda y por ende mayor consumo, mayor producción, menores precios y mayores ventas, con el constante crecimiento de las utilidades para nuevas inversiones en tecnología, que resultaran en una mayor productividad.

Gráfico 2 Teoría de Henry Ford.



Fuente: gestiounion – Webnode Teoría de los Salarios Altos.

### Teoría de Adam Smith

Adam Smith (1723 – 1790). Filósofo y economista escocés, cuyo tratado *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, constituyó la primera tentativa de examinar los concluyentes del capital y el desarrollo histórico de la industria y el comercio entre los países europeos, lo que permitió crear la base de la ciencia económica moderna o *economía*.

### Teoría de la productividad marginal

Reemplazó la teoría del fondo de salarios de Stuart Mill e intenta, en esencia, determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. La teoría la desarrolló el economista inglés John Bates Clark, quien sostenía que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio, donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos. Este sería el trabajador marginal.

Aunque la teoría de la jerarquía de necesidades y sus procesos ha conservado su renombre en la experiencia gerencial, hay escasas certezas de que las estructuras de necesidades estén organizadas según las dimensiones propuestas por Maslow o Alderfer, de que las necesidades insatisfechas originen o que las satisfechas impulsen el avance hacia un horizonte nuevo.

**Kurt Lewin** (1890-1947) planteó en los años treinta, con relación a la resistencia al cambio, que los empleados trabajaban mejor y más originados cuando se les permitía tomar parte en la proporción de ese cambio.

**Douglas Mc Gregor** (1906-1964) expuso sus teorías X e Y. Si el directivo cree que todos sus colaboradores son mediocres y hay que pagarles lo menos posible (aplicando la teoría X), puede que tenga razón, pero los más motivados y capaces se irán y el resto se acomodará al entorno.

**Frederick Herzberg** se fijó más en la relación entre motivación y retribución a través de su teoría de factores higiénicos y motivantes. Clasificaba claramente el salario junto con otros factores de régimen interno como las condiciones de trabajo, relaciones jerárquicas, etc. entre los factores higiénicos.

Otros autores como Henry Murray, McClelland o el mismo Freud han contribuido otros pilos acerca de la motivación y el comportamiento humano, pero en ningún juicio se coloca a la remuneración como el principal motivador.

Al final, la persona se terminará fijando en las mismas cosas:

- Cómo puedo ganar más (claridad acerca de la política retributiva)
- Cuánto ganan otros que aportan lo mismo que yo (equidad interna)
- Cuánto podría ganar en otra organización haciendo lo mismo (equidad externa)

Todas y cada una de las teorías sobre compensaciones sueldos y pagos, tiene como base el intercambio de trabajo desempeño físicos a cambio o en intercambio de dinero lo que lograra que la persona que brinda o presta sus servicios pueda pagar o solventar tanto sus deudas como su sobrevivencia.

## **Compensación Directa**

Chiavenato I. (2007) quien nos indica que la remuneración económica directa es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones.

El sueldo simboliza el elemento más importante. El término salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo. El sueldo puede ser directo o indirecto.

El salario directo es el dinero que se aprecia como contraprestación por el servicio brindado en el puesto ocupado. En el caso de los empleados por horas, el salario equivale al número de horas que tengan laborando, de hecho, durante el mes (con la eliminación del descanso semanal remunerado).

En el caso de los empleados por mes corresponde al salario mensual que perciben. (p. 283).

Se entiende que es la que se recibe exclusivamente como contra prestación del servicio en el cargo ocupado, conformada por el salario básico, en la valoración del puesto; y el reconocimiento al mérito, según la evaluación de desempeño

### **Sueldos. -**

Así, por tanto, cabe definir la *administración de sueldos y salarios* como un grupo de reglas y instrucciones que buscan establecer y/o mantener disposiciones de salarios justos y equitativos en la organización según Chiavenato I. (2007)

Esas estructuras de salarios corresponden ser *equitativas y justas* de acuerdo con:

1. Los *salarios* en relación con los demás puestos de la propia organización, con la intención de encontrar así el equilibrio interno de esos salarios.
2. Los *salarios* en relación con los mismos puntos de otras empresas que operan en el mercado de trabajo, y encontrar así el *equilibrio externo* de los salarios. (p.2) El sueldo es el pago habitual, la cantidad económica que el empleador paga cada determinado tiempo a sus empleados y que es acordada por ambas partes de acuerdo con contrato.

### **Incentivos. -**

Para Chiavenato I. (2009) quien considera que no basta con retribuir a las personas por el tiempo que brindan a la organización, porque ello es ineludible, pero no lo es todo.

Es preciso estimular perennemente para que hagan el mejor arrojio posible, culminen su desempeño actual y consigan las metas y los resultados provocadores que se han expresado para el futuro. (p.316)

## **COMPENSACION INDIRECTA**

Chiavenato I. (2007) lo titula como recompensas monetarias o recompensas extra monetarios. El plan de retribución puede hacer insistencia en producir a los participantes por medio de recompensas monetarias, como los salarios y los premios salariales, o de recompensas extra monetarios, como con trabajos más atrayentes o con la seguridad de empleo. Los premios transmitidos en forma de dinero fortalecen el compromiso y el logro individual de las metas, mientras que los extras monetarios fortalecen la responsabilidad con la organización. Los premios

monetarios predominan en las organizaciones que actúan en mercados sutiles, con poca seguridad de empleo, que valoran más las ventas que la prestación al usuario, y en aquellas que recalcan un clima intrínseco competidor, en lugar del deber del colaborador a largo plazo.

Los premios extra monetarios son intangibles e incluyen el trabajo interesante y agradable, los desafíos y el reconocimiento público. (p.290)

Chiavenato I. (2008) también opina al respecto:

La recompensa financiera indirecta es el salario indirecto que se deriva de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios que ofrece la organización.

El salario indirecto incluye: vacaciones, gratificaciones, extras (por riesgo, insalubridad, turno nocturno, tiempo adicional de servicio, etc.), participación en los resultados, horas extra, así como el similar monetario correspondiente a los servicios y las prestaciones sociales que ofrece la organización (como alimentación y transporte subsidiados, seguro de vida de grupo, etc.). (p.285) Se resume que es la resultante de cláusulas de los acuerdos colectivos de trabajo y del método de servicio y bienes sociales dados por la empresa, es decir, son de representación no monetario que contribuyen en gran medida al progreso de la disposición de vida de la mano de obra.

### **Seguros. -**

Chiavenato I. (2008) quien lo titula como:

Apreciación de la presentación de higiene y seguridad en el trabajo

Los programas de higiene y seguridad ahora recogen numerosa atención. Con el acatamiento y el respeto por las personas, también se debe comparar el exterior financiero.

Las consecuencias de presentaciones inadecuadas son visibles:

Aumento del ausentismo y la rotación de personal, elevado índice de ausencias por padecimiento o incidentes, acentuación de las primas de los seguros, elevación de los costos laborales, ascendentes compensaciones pagadas por accidentes o enfermedades profesionales, costos judiciales más altos, coacciones de los sindicatos y la sociedad y hasta la negativa de los clientes para adquirir servicios de empresas que contaminan la naturaleza y depredan el capital humano. Los especialistas en recursos humanos y los administradores deben monitorear el programa de higiene y seguridad en términos de costos/beneficios, pero, sobre todo, el programa debe contar

con la participación de todos los colaboradores. Además, se debe juzgar con criterios como la mejora en el desempeño en el trabajo, la reducción de las separaciones por accidentes o enfermedad y la reducción de acciones disciplinarias. El programa no esencialmente debe ser el más caro, sino aquel que cause mejores consecuencias para la organización y para las personas. Es imprescindible establecer sus enfoques y criterios, como la mejora de la productividad, la ausencia de accidentes y enfermedades profesionales, el número de días sin accidentes, el ejercicio intensivo de los gerentes y de todos los colaboradores, las reuniones de seguridad, las instalaciones clínicas y la intensa colaboración de la alta dirección. (p.490)

En resumen, es el conjunto de medidas que la sociedad toma con el propósito de evitar inestabilidades económicas y sociales que, significarían la disminución o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

### **Seguridad laboral. -**

Para, Chiavenato I. (2007), en esta versión también lo enfoca así:

La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados.

La seguridad laboral es el acumulado de proporcionadas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para advertir accidentes, sea con la exclusión de las situaciones inciertas del ambiente, con la instrucción o certeza de los sujetos para que usen destrezas protectoras, lo cual es indefectible para un desempeño placentero del trabajo. Cada vez son más las organizaciones que crean sus propios valores de seguridad.

Según sea el proyecto de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objeto de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos como sea posible para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. Muchos servicios de seguridad no obtienen resultados o hasta fracasan porque no se apoyaron en directrices básicas delineadas y comprendidas por la dirección de la empresa o porque diversos aspectos de estos no se desarrollaron debidamente.

El programa de seguridad se debe establecer a partir del principio de que es posible prevenir accidentes siempre y cuando se apliquen medidas de seguridad adecuadas y que éstas sólo se podrán aplicar correctamente por medio de un trabajo de equipo.

En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, a pesar de que la organización cuente con un departamento de seguridad para asesorar a los jefes sobre este asunto. (p.336).

Se entiende por seguridad laboral el conjunto de técnicas y procedimientos que pretende evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes en el trabajo, es decir, evitar lesiones y todo efecto producido por agentes o productos peligrosos.

### **Vacaciones. -**

Varela R. (2013) Define de la siguiente forma:

Las vacaciones pueden entenderse, de manera genérica, como el tiempo que el trabajador descansa de las diligencias que ejecuta de modo personal y dependiente para su empleador, con goce de paga.

El concepto vacaciones es tan extenso que incluso logramos considerar el “séptimo día” (generalmente el domingo) como un día de vacaciones, ya que es precisamente cuando el trabajador aprovecha para descansar y reponer energías, con el respectivo pago de salario. Es el día de descanso semanal y su pago se efectúa de forma inmediata (de manera semanal, quincenal o de acuerdo con la periodicidad del pago de salario); sin embargo, el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo implanta que al trabajador corresponde un día de pausa por cada seis de trabajo, con goce íntegro de salario y de ninguna manera los séptimos días se consideran vacaciones, pues son días de pausa semanal inexcusable.

El concepto de vacaciones debe entenderse de manera integral, relacionado con dos resúmenes que le son inseparables: pago de vacaciones y pago de prima vacacional. (p.235)

Se define como el tiempo de días explícitos al año en el que el trabajador deja sus acciones laborales para reposar, pero defiende el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este descanso pagado es inevitable y estable por lo que todos los trabajadores poseerán derecho a unas vacaciones laborables por legislación.

### **COMPENSACION NO MONETARIA**

Otras prestaciones o beneficios marginales, Varela R. (2013).

Prestaciones no incluidas en otros grupos, pero de relativa categoría por su precio y por el beneficio que dan a los trabajadores, son los descansos obligatorios durante la jornada de trabajo, los

periodos para tomar alimentos, el tiempo de acomodación al puesto, el lapso para aprendizaje y maniobra, así como otras que las convenciones agrupadas e individuales apliquen al patrón

✓ Servicios al personal

Además de las prestaciones señaladas, la mayoría de las organizaciones tienen instalaciones para dar servicio al personal, como estacionamiento gratuito y comedor.

✓ Guarderías

Las instituciones de seguridad social abastecen este apoyo; sin apropiación, algunas compañías han elegido por conceder en forma añadida y por situaciones específicos, como las empresas que se hallan en lugares apartados a las ciudades.

✓ Cajas de ahorro

Las cajas de ahorro o mutualidades proporcionan dinero a sus socios con provecho bajo, mientras los dividendos obtenidos, más la reserva, se entregan al final del año.

Las empresas proveen continuamente el área de oficina, un servicio de disminuciones por registro y el tiempo parcial o total de uno o diversos empleados. Es usual que las cajas sean autónomas y estén manejadas por los trabajadores. En muchos tiempos se inspeccionan como cooperativas para administrar bajo la ley. También hay cooperativas de dispendio, es decir, bazares de artículos de primera necesidad organizadas por los empleados.

Muchas corporaciones hacen anticipos para ayudar en la compra de casas y para brindar ayuda financiera que favorecerá al bienestar del trabajador.

✓ Servicio médico y de enfermería

Prácticamente todas las compañías de innegable dimensión ofrecen algún servicio de enfermería. La prolongación de los servicios convertirá extensamente estos servicios médicos, pero por lo general fueron diseñados para atender a sus empleados por malestares y contusiones mínimas. Los bienes de salud también pueden contener atención por uso y abuso de alcohol y drogas, así como eventos de terapia, clínicas de preparación física y consejos sobre nutrición.

✓ Asesorías

Algunas organizaciones han establecido servicios de asesoría a su personal en aspectos legales y financieros; otras también han convenido trabajadores sociales que ayudan a las familias de escasos recursos.

Algunas más tienen un especialista clínico a quien los trabajadores pueden acudir.

Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones

Preparación para el retiro



La asesoría para la jubilación o el retiro busca ayudar a los empleados a que se den cuenta de los conflictos que podrían enfrentar al renunciar al trabajo. Se les ayuda a aprender a vivir con un ingreso fijo y limitado, así como a afrontar con cuestiones como desventaja de toma de decisiones, conflictos nupciales o empleo del tiempo libre (Business Week, 1978). Por desgracia, la mayoría de los trabajadores deben enfrentar la jubilación sin haber tenido una experiencia previa y sin la posibilidad de empezar de nuevo; es frecuente que se encuentren ante una sociedad que los margina y que se sientan como un estorbo.

Por ello, las empresas pueden producir el discernimiento y la práctica de los empleados que se depondrán y, a la vez, formar programas de preparación para la jubilación. Hay presentaciones que se consideran como un “ensayo para la jubilación”. De manera ideal, los esquemas deben disponer a la gente a que practique cómo vivir con su pensión y cómo suplir su trabajo con otras prestezas enriquecedoras en trascendencia y goce (Business Week, 1978). En este caso algunas empresas asesoran al personal para enfrentarse a la nueva etapa que es la jubilación y no rechazar estos cambios.

Según un estudio acerca de los inconvenientes que enfrentan los jubilados, se encontró que, en orden de importancia o gravedad, fueron los siguientes:

1. Salud
2. Dinero y asuntos financieros
3. Exceso de tiempo libre
4. Falta de convivencia con otras personas
5. Alimentos y nutrición
6. Transporte
7. Casa habitación (Holley y Field, 1974)

Uno de los objetivos principales de los programas de preparación para la jubilación es ayudar a los empleados a reconocer que ellos tendrán que enfrentarse con tales problemas. Al conocerlos, estarán mejor capacitados para minimizar o aun evitar los efectos perjudiciales de la jubilación. (p.246,247 248).

"No hay compensación monetaria" significa que no se paga en efectivo al realizar trabajos o prestar servicios. Lo cual tendrá beneficios no monetarios que pueden incluir la experiencia, la obtención de contactos y recibir otros beneficios tales como descuentos entre otros. Aunque algunas

personas prefieren recibir un salario por hora, otras pueden encontrar más ventajoso un trabajo que no paga.

### **Puestos gratificantes. -**

Enriquecimiento del puesto, según Robbins, S., y Judge, T. (2013).

El incremento del espacio se cuenta a la expansión de los puestos desarrollando el nivel en que el colaborador alerta la planeación, ejecución y evaluación del trabajo. Un puesto enriquecido organiza las tareas de modo que admite que el empleado efectúe una actividad completa, desarrolla su autonomía e independencia, y le da más compromisos y retroalimentación, por lo que los individuos tienen la ocasión de evaluar y corregir su desempeño en el trabajo.

La rotación de puestos tiene varias ventajas: reduce la rutina y el aburrimiento, incrementa la motivación y ayuda a los individuos a entender mejor la forma en que su trabajo contribuye al logro de los fines de la organización. Un beneficio colateral consiste en que los trabajadores más capaces dan a la gerencia mayor maleabilidad para programar las acciones, ajustarse a los cambios y cubrir las disponibles. (p. 244).

Los trabajos pueden organizarse para que sean más transformados y complicados, contengan el adelanto de destrezas y el incremento personal y competitivo. Y quizás lo más importante, ser convincentemente más gratificantes si se vinculan con el objetivo de alcanzar el bienestar apropiado y el de los demás.

### **Higiene laboral. -**

Para, Chiavenato I. (2007) quien opina de esta forma:

La higiene laboral se refiere a las situaciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el centro de trabajo constituye el campo de acción de la higiene laboral y busca evitar la exposición del organismo humano a agentes externos como el ruido, el aire, la temperatura, la lluvia, la iluminación y los equipos de trabajo.

Así, un medio laboral saludable debe poseer condiciones ambientales físicas que actúen en forma real en todos los órganos de los sentidos humanos: la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto. Desde el punto de vista de la salud mental, el entorno profesional debe tener condiciones

psicológicas y sociológicas saludables, que intervengan en forma verdadera en el proceder de las personas y que eviten secuelas vehementes, como el estrés. (p. 474).

La higiene laboral se encarga de prevenir los males laborales a partir del estudio del hombre y por otra parte de su ambiente o clima laboral.

Tienen carácter preventivo ya que tienen por objeto la salud y comodidad del trabajador, evitando que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo.

### **Horarios flexibles. -**

Para Robbins, S. y Coulter, M. (2010).

Estos tipos de esquemas pueden adquirir aun mayor notoriedad, ya que los empleadores buscan fórmulas de ayudar a los empleados a tolerar los altos precios del combustible. Por ejemplo, una semana laboral comprimida es una semana en la que los empleados usaban más horas, pero menos días a la semana.

Lo más común son cuatro días de 10 horas por semana (una semana 4-40). Pero las organizaciones podrían diseñar cualquier horario que quisieran para adaptar a las necesidades de los empleados. Otra alternativa es el horario flexible (también conocido como flexitime), que es un sistema de horario en el que se requiere que los empleados laboren un número específico de horas cada semana, pero tienen innegable libertad de modificar esas horas. En un itinerario flexitime, existen ciertas horas pico en las que todos los empleados deben estar en labor, pero las horas de entrada, salida y comida, son flexibles. De acuerdo con una encuesta de Hewitt Associates, 75 por ciento de las grandes compañías ahora ofrece como prestación el horario flexitime. Por una parte, Watson Wyatt encuestó a compañías medianas y grandes y encontró que las prestaciones más continuamente ofrecidas eran horarios laborales flexibles. (p.356).

Cada vez son más las empresas que optan por el horario flexible, porque no siempre es posible saber a qué hora se empieza o acaba un trabajo.

En la actualidad es difícil retener y motivar a los empleados con subidas salariales, muchas empresas optan por crear entornos de trabajos con condiciones diferentes que favorezcan a que, en definitiva, los empleados se sientan más a gusto. Pero antes de entrar en las ventajas de los horarios flexibles, es necesario tener claro que horario flexible no involucra trabajar menos horas, sino mejorar la colocación de este.

## **DESEMPEÑO LABORAL**

Varela R. (2013).

Todo empleado tiene la libertad de conocer todas las expectativas que hallan respecto a su carga y desempeño; también derecho a ser informado periódica y sistemáticamente sobre los adelantos que reconozca su actuación y las vacantes de oportunidad que se revelen; muy individualmente, tiene libertad de conocer y contender en detalle el contenido de su evaluación del desempeño por lo menos dos períodos al año en las fechas prevista para este fin, libremente de su derecho a recibir toda la disposición y el soporte de su jefe inmediato para optimizar su desempeño a lo largo de todo el año.

En este sentido, ningún empleado podrá asumir una evaluación de su desempeño sin que al principio del periodo de evaluación se hayan fijado con claridad, de recíproco acuerdo, las representaciones de la organización en cuanto a su contribución, y sin que haya admitido orientación a través de reuniones de adelanto de resultados con su jefe directo.

Cada empleado tiene también derecho a estar al tanto de los planes que hay en la compañía en cuanto a su avance futuro, así como a enunciar su opinión en cuanto a esos planes e incluso a indicar sus favoritismos. (p.214)

Robbins, S., y Judge, T. (2013)

La mayor inquietud de los contratantes que manejan ensayos de destreza sabia en la clasificación, desarrollo, adiestramiento y otras disposiciones laborales equivalentes, es que tal vez tengan un resultado negativo en los grupos raciales y étnicos.

No obstante, las demostraciones sugieren que “aun en contra de las diferencias grupales en el ejercicio medio de las pruebas, hay escasa certeza irrefutable de que tentativas bien cimentadas presagian mejor el desempeño correcto, laboral o de adiestramiento para miembros del grupo mayoritario, que para las secciones de los grupos minoritarios”. Las diferencias vistas en las calificaciones de las pruebas de CI entre los grupos étnicos o raciales son mínimas en ejemplares más nuevos.

El tema de las diferencias raciales en las pruebas de habilidad intelectual genera permanece siendo moción de apasionadas discusiones (p. 48).

Para Chiavenato I. (2009)

¿Acaso existe alguna empresa que no quiera en sus cuadros personas motivadas y entusiasmadas con su trabajo, que rindan al máximo para que la organización alcance el éxito y que sean capaces de trabajar en conjunto?

Motivar a las personas para que consigan e incluso destaquen elevados modelos de desempeño es fundamental para que una organización perdure en el actual mundo de negocios. La competitividad de una empresa en lo superficial obedece básicamente a la cooperación y la colaboración en su interior. Cada organización logra el desempeño que merece, y éste lleva a alcanzar los objetivos completos y al éxito en el mundo de los negocios.

El desempeño de una empresa depende de la alianza de varios componentes críticos: estrategia, tecnología, diseño y cultura organizacional y, sobre todo, talento humano. Sin individuos las organizaciones no consiguen formar nada. Ellas son la dinamo que las impulsa.

Sin embargo, es exacto que esa aptitud humana posea instrucciones, habilidades y aptitudes; para que pueda establecer consecuencias corresponde estar encajado en un contexto de trabajo apoyado en un proyecto organizacional próspero y en una cultura característica y liberal. (...)

Uno de los más grandes retos de las estructuras refiere en motivar a las personas, o sea, en hacer que se sientan intensamente resueltas, incautas y ligadas a obtener los objetivos presentados, en impulsar suficiente energía y estímulo para que alcancen el éxito por medio de su trabajo. Es necesario que el administrador conozca las estimulaciones humanas para conseguir la colaboración absoluta de las personas.

La variedad genera diferentes modelos de comportamiento y éstas casi siempre están relacionadas con necesidades y metas. Se han utilizado muchas variables para tratar de explicar los desacuerdos en el desempeño de las personas, como las habilidades y las competencias, las recompensas interiores y las exteriores, el nivel de aspiraciones, etc.

Sin embargo, entre estos factores la motivación casi siempre ocupa el primer lugar. (p. 236).

Desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales fijadas en un período determinado).

## **Conocimiento**

Para Robbins, S. y Coulter, M. (2010).

El conocimiento nuevo es un principio significativo de oportunidades de emprendimiento. Aunque no todas las creaciones fundadas en el conocimiento son reveladoras, el conocimiento nuevo domina un

lugar capaz privilegiado en la enumeración de principios de ocasiones de emprendimiento. Sin embargo, se necesita algo más que sólo referir el conocimiento nuevo. Los emprendedores deben ser competentes para hacer algo con ese conocimiento y precisan amparar información delegada significativa de los contendientes. Por ejemplo, los científicos franceses están utilizando conocimiento anónimo sobre textiles para desplegar una extensa escala de productos alteradores para mantener a los usuarios sanos y con buen olor. Neyret, el fabricante parisino de lencería innovó con productos de lencería tejidos con micro cápsulas de perfume que permanecen en la tela durante aproximadamente 10 lavadas. Otra compañía francesa, Francital, desarrolló una tela tratada con productos químicos para absorber sudor y olores.

Estar atentos a las oportunidades de emprendimiento es sólo una parte de los esfuerzos iniciales de un emprendedor. También debe entender la ventaja competitiva. Cuando una organización tiene un restablecimiento profesional, tiene algo de estudio de perspectiva investigación de los varios aspectos de una compañía ambiciosa propuesta, trazado para establecer su posibilidad que otras no tienen, hace algo mejor que otras organizaciones, o hacen algo que otras no pueden. La superioridad competitiva es un componente obligatorio para el éxito de largo plazo y la persistencia de una corporación ambiciosa.

Obtener y mantener una ventaja competitiva es difícil. Sin embargo, es algo que los emprendedores deben considerar cuando investigan la factibilidad de una compañía. (p.450).

### **El conocimiento como riqueza**

Para Chiavenato I. (2008) define conocimiento de la siguiente forma:

El conocimiento es una composición de experiencias cargadas, servicios de encuestas contextuales y sensatez (insight) de una persona, el cual provee una destreza para la evaluación y la agregación de nuevas usanzas e averiguaciones. El conocimiento está en la ilusión de las personas. Éstas transforman la información en conocimiento al hacer paralelos, analizar las consecuencias, buscar las conexiones y conversar con otras personas sobre las informaciones recibidas.

En las organizaciones el conocimiento está dentro de los documentos, las rutinas, los procesos, las prácticas y las normas.

El conocimiento transporta a la acción para el ascenso de diferentes efectos o servicios, la toma de decisiones convenientes en cuanto a los usuarios, la enunciación de destrezas para afrontar a los competitivos, la ciencia que será acogida, etc.

Cuando el conocimiento deja de progresar, se convierte en una resolución o, lo que es peor, en un dogma. Por su importancia, ahora se piensa que el conocimiento es un eficaz colectivo y las empresas exitosas piensan que es necesario administrarlo y rodearlo del mismo cuidado que dedican a obtener valor en otros activos con otros activos palpables, cuanto más domine el conocimiento a las empresas, tanto mayor será su superioridad competitiva.

¿Por qué es vital el conocimiento?

Porque todos los aspectos imperceptibles que añaden valor a la mayoría de los efectos y servicios se sostienen en el conocimiento:

El know-how técnico, el proyecto de producto, las habilidades de mercadeo, la agudeza del cliente, la creatividad personal y la creación, la inteligencia humana está en la plataforma de todo ello.

### **La administración del conocimiento**

La dirección del discernimiento es la instauración, localización composición, recuperación, capacidad para integrar y manejar el discernimiento dentro de la compañía. Se orienta a la creación y la organización de flujos de información dentro y entre los diferentes niveles organizacionales a consecuencia de generar, acrecentar, ampliar y participar del conocimiento dentro de la organización, sobre todo para estimular el intercambio sincero de conocimiento entre las personas. A diferencia de lo que sucedía antes, cuando las empresas guardaban y ocultaban el conocimiento bajo siete llaves, por medio de la confidencialidad, la administración del conocimiento (knowledge Managment) busca situar a la empresa entera para que provoque conocimiento, lo aproveche, lo propague, lo aplique y lucre con él.

Cada persona debe incrementar valor a los métodos y a los productos de la empresa. Ese valor se logra al compartir el conocimiento y representa la esencia de la innovación.

El secreto ya no está en que unos pocos descubran el conocimiento, sino en generalizar por toda la organización, en distribuirlo y difundirlo, y no en reprimirlo o esconderlo. (p.402, 403).

En términos generales es la acción y efecto de conocer, entender, inteligencia y razón para llevar a cabo las ocupaciones designadas en una empresa y lograr en forma rápida adecuarse y ser una persona competitiva.

## **Capacitaciones**

Para Robbins, S. y Judge, T. (2009). Capacitación para la sensibilidad.

Puede recibir varios nombres capacitación para la sensibilidad, laboratorio de entrenamiento, grupos de encuentro, o grupos T (grupos de entrenamiento) – Pero todas se refieren a una técnica de cambio de la conducta a través de la interacción de un grupo no constituido.

Los miembros son reunidos en un ambiente libre y accesible en el que se ensayan a sí mismos y a sus técnicas mutuos, son dirigidos de manera licenciosa por un perito de saberes del proceder. El grupo es encaminado en su proceso, lo que significa que los individuos aprenden a través de observar y participar en vez de que se les diga qué hacer.

El profesional da conformidad a los participantes para que consideren sobre sus ideas, reconocimientos y circunstancias y no reconoce en contexto, rechaza claramente cualquier relación de liderazgo.

Los objetivos de los grupos T son brindar a los dependientes una consciencia mayor de su oportuno modo y de cómo son observados por los demás, mayor comprensión a la conducta de otros, y una excelente razón de los métodos grupales.

Las consecuencias concretas escudriñan cercar una mayor capacidad para hacer empatía con otros, optimizar la capacidad de atender, más apertura, tolerancia mayor de las diferencias propias y mejorar las competencias para la solución de problemas.

La capacitación es el juicio a través del cual se obtienen, renuevan y despliegan instrucciones, destrezas y cualidades para el mejor desempeño de una función laboral es primacía de una organización habilitar a su personal para el provecho de objetivos.

## **Relaciones interpersonales**

Para Chiavenato I. (2009) Quien considera que pese al adelanto de la tecnología

la información humana sigue siendo limitada y está sujeta a interferencias y turbulencias. Los mecanismos humanos para enviar y recibir mensajes son los mismos que usaron nuestros ancestros.

Las disconformidades particulares, las fases de temperamento, la apreciación y la facultad, la estimulación y las restricciones condesciendes influyen ampliamente en la capacidad de comunicación humana. La igualdad es enorme.

En la declaración interpersonal, el proceso es indudablemente más compleja porque cada persona tiene su propio sistema conecedor, apreciaciones, valores y mociones personales, todo lo cual constituye una piloto personal de reseña para aclarar las cosas. El argumento psíquico desempeña



como un embudo compilador que instaura la conformidad y el juicio de cualquier información. Este filtro distingue y rechaza toda información que no se concuerda a ese método o que puede amenazarlo (destemplado).

Hay una codificación perceptiva (conocimiento selectivo) que actúa como mecanismo de protección y bloquea la información que no es deseada o relevante.

Esta custodia puede afectar tanto el pedido como la admisión de la averiguación y también arrasar la realimentación de información. Son los lentes a través de los cuales las personas distinguen e interpretan el mundo externo. Existe una fuerte relación entre el conocimiento, la percepción y la motivación. Lo que dos personas se comunican está determinado por su conocimiento de sí mismas y del otro. La idea de comunicación está íntimamente relacionada con las percepciones y las motivaciones de la fuente (emisor) y del destinatario, dentro del argumento de cada situación.

Como se dijo, el asunto de comunicación está profundamente concerniente con el sistema conocedor de cada persona.

La cognición (o conocimiento) se relaciona a aquello que las personas saben sobre sí mismas y del contexto que las envuelve. El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y experiencias psicológicas, y está influido por las características de la personalidad, su organización física y biológica, y el entorno material y social que la rodea.

Sus acciones se fundan en lo que piensa, cree y siente. El sistema cognitivo funciona como un modelo de referencia (el campo psicológico) que traspasa o amplía las comunicaciones de las personas con su ambiente.

Las personas interpretan el idéntico mensaje de maneras diferentes, tanto la fuente como el destinatario, lo que genera variaciones en los procesos de codificación y decodificación. Éste es el denominador común de la comunicación.

Cada uno tiene sus propios ejemplos de narración, que no siempre son equivalentes o congruentes. Al codificar el mensaje, la fuente dispone de un sistema cognitivo, perceptivo y motivacional específico que ejerce una gran influencia en su manera de comunicar.

En toda correlación interpersonal media la notificación, que es la capacidad de los sujetos para obtener información respecto a su ambiente y colaborar con el resto de la gente y de esta forma dar a conocer los mensajes a cada uno de ellos, entonces es la comunicación la base de las relaciones interpersonales.

## **Motivación**

Para Robbins, S. y Judge, T. (2009). Quien define motivación así:

Se delimita la estimulación como los conocimientos que reinciden en la fuerza, trayectoria y permanencia del esfuerzo que efectúa una persona para lograr un objetivo.

Si bien la motivación en general se atañe a el esfuerzo para alcanzar cualquier fin, nosotros nos restringiremos a las metas organizacionales, con la intención de formular nuestro logro particular en el proceder referente al trabajo (p. 202)

Varela R. (2013). Una de las piezas más significativas de todos los métodos que se provocan a cabo dentro de las corporaciones ya sea que se dediquen a la producción de bienes o de servicios, es el recurso humano, pues son los empleados quienes determinan que el proceso concluya de manera satisfactoria o no. El trámite humano es un origen de ventajas competitivos para las organizaciones, ya que tener colaboradores motivados, comprometidos y capacitados es una posición de aumento e importancia para el éxito de la organización.

Una de las formas en que se logra la motivación en los recursos humanos es a través de estímulos financieros. Cuando el individuo ve la oportunidad de lograr lo que para él es importante para compensar sus necesidades, se ve atraído por dicha oportunidad. A la ocasión percibida se le denomina estímulo (Argyris, 1979).

Entonces concordamos que es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para conservar el estímulo positivo de sus empleados y colaboradores en proporción con todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos de esta, es decir, en concordancia con el trabajo.

## **Liderazgo**

Según estos autores, Robbins, S., y Judge, T. (2013):

El liderazgo se concreta como la destreza para intervenir en un grupo y destinar hacia el resultado de un objetivo o un almacenado de metas. La partida de esta autoridad puede ser sensata, como la que aporta una escala administrativa en una compañía. Sin embargo, no todos los guías son gerentes, ni tampoco todos los gerentes son líderes. El simple hecho de que una organización conceda a sus gerentes ciertos derechos constantes no sanciona que sean capaces de dirigir con validez. El liderazgo que no es concedido, es decir, la capacidad de influir que se da de manera autónoma de la organización formal de la organización con reiteración es tan significativo, o más, que la atribución formal. En otras palabras, los líderes pueden surgir desde el interior de un grupo, o bien, por una asignación formal.

Las organizaciones necesitan un liderazgo firme y una administración sólida para obtener una eficacia recomendable. En la actualidad, se necesitan líderes que desafíen el estatus quo, que elaboren enfoques del futuro y que inculquen a los miembros de las organizaciones para que deseen lograr esas perspectivas. También se necesitan gerentes para elaborar técnicas detalladas, crear estructuras organizacionales eficientes y controlar las operaciones periódicas. (p.268).

Radica en la habilidad o causa por medio del cual el guía de la empresa o del área es capaz de influir en los restantes para poder lograr los objetivos y compensar las necesidades de la empresa. Se orienta en desarrollar al máximo potencial de sus recursos humanos. Por eso, las empresas ya no solo necesitan cabezas sino guías.

## **Productividad**

(s.f.). En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/productividad>

### Productividad laboral

La producción profesional es un guía de eficacia que se logra de la relación entre el fruto obtenido y la cantidad insumos laborales invertidos en su producción. Más específicamente, la producción profesional puede valorar en función de las horas de labor necesarias para la obtención de un producto determinado.

En este sentido, el objetivo de toda compañía es un valioso nivel de productividad, es decir, un alto explotación de los recursos en el proceso de producción que rebose en una mayor producción, y, en consecuencia, una mayor rentabilidad.

Para conseguir una buena productividad empresarial es necesario llevar a cabo una buena gestión del negocio con las técnicas más apropiadas para de esta forma, alcanzar cambios sostenibles y viables en el futuro de la empresa, la productividad es un indicador que ayuda a calcular el uso inmejorable de los recursos a la hora de producir bienes y servicios.

## **Competencia**

Para Chiavenato I. (2007) quien nos define competencia de la siguiente forma:

### Competencias organizacionales.

No alcanza tener recursos, es exacto saber emplearlos rentablemente. Los recursos están compuestos por activos y portes organizacionales. En el primer caso, los activos organizacionales son capitales que acumula la organización como consecuencia de la transformación en escala, plantas, localización y precio de la marca (*Brand equity*).

En el segundo caso, las capacidades dejan ver la asociación entre estos capitales, lo que facilita su concentración en la construcción de una superioridad profesional. Las capacidades son conjuntos confusos de habilidades y aprendizaje fusionado, el cual asegura la ejecución de actividades prácticas mediante métodos organizacionales.

La administración del conocimiento es la actividad concluyente de la organización para efectos de la confección de una superioridad profesional. (p.206)

Para Ivancevich, J., Matteson, M. y Konopaske, R. (2006) Competencia es que:

Los administradores apliquen varias técnicas para estimular la competencia entre los grupos.

A menudo fomenta la competencia dar incentivos diversos, como premios y bonos por un desempeño excepcional. Si los incentivos se aprovechan bien, aportan a un ambiente sano de competición que produce niveles prácticos de conflictos. Los incentivos pueden darse por mecanismos con menos fallas, ventas más grandes, mejor capacitado, mayor número de consumidores nuevos o en cualquier aspecto en el que recalcar los compromisos optimice el desempeño. (p. 371)

Poder de competencia. Los negociadores duros se remiten a la competencia para que sus competidores piensen que no son precisos. Un gerente de línea puede usar esta cualidad y amenazar con que su grupo convendrá servicios de cómputo fuera de la organización si el personal de la principal no responde a sus preocupaciones de servicio. La mejor defensa contra esta condición es que el gerente opositor guarde la ecuanimidad.

No se complique apresuradamente con términos perjudiciales por duda a una acción rápida del otro grupo. (p. 374).

Una competición laboral se podría precisar como la cabida, real y justificada, para realizar con victoria una actividad de trabajo concreta.

Las competitividades, por tanto, más que crear una señal a lo que una persona hace habitualmente en cualquier argumento, convienen su objetivo en lo que una persona sería capaz de hacer cuando se le presiona.

## **Conducta**

Para Chiavenato I. (2009) quien se enfoca en la teoría conductual:

Teoría conductual de la administración

Tras el desmerecimiento del movimiento de las relaciones humanas debido a su carácter exclusivamente operador, los psicólogos organizacionales empezaron a acoger una orientación más extensa y destrabada con la llamada teoría conductual de la administración, o sea el conductismo en la administración. Con un punto de vista aclaratorio y descriptivo, esta corriente empezó a referirse a la organización y sus diferentes miembros y desarrolló modelos de estimulación, liderazgo, comunicación, razonamiento y toma de decisiones para que el administrador lograra adecuarlos a las situaciones que se le mostraran.

La tónica principal era la búsqueda de flexibilidad de la organización y la contracción del conflicto entre los objetivos de la organización y los objetivos individuales de sus miembros.

La teoría conductual se deriva de la escuela de las relaciones humanas y surgió en la década de 1950 con la teoría de las decisiones, la cual demostraba que una organización es un sistema de determinaciones, es decir, las personas toman decisiones continuamente sobre su participación y su duración en la organización.

Más adelante, Douglas McGregor, empleó el término teoría X para describir los principales indicios del camino habitual sobre la naturaleza humana y el término teoría Y para el enfoque de las relaciones humanas.

Poco después empezaron a nacer nuevas ideas sobre la motivación humana. Como aprenderemos más adelante, en el capítulo sobre la motivación, Maslow y Herzberg desarrollaron una teoría sobre la motivación en el trabajo. En poco tiempo, la teoría conductual cambió completamente la teoría de la administración. En lugar de concentrarse en la estructura de organización, la departamentalización, los métodos y los procesos, el enfoque se rigió a los aspectos humanos y sociales, como el liderazgo, la comunicación, la motivación, los grupos y los equipos, la cultura y el clima de la organización. Infundido por esas nuevas nociones, nació recientemente el pensamiento del desarrollo organizacional (DO), con el propósito de crear y desplegar modelos de cambio planeado, a fin de facilitar la rápida adaptación de las empresas a la dinámica del mundo actual.

El DO surgió de improviso gracias al trabajo de asesores organizacionales interesados por crear modelos que facilitaran sus servicios de consultoría fundados en el comportamiento. (p. 75, 76).

La conducta está relacionada a la forma que tiene una persona para comportarse en diversos aspectos de su vida. Esto quiere decir que el término puede aplicarse como sinónimo de conducta, ya que se refiere a las misiones que realiza un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los lazos que establece con su entorno.

## Proactividad

### LA "PROACTIVIDAD" DEFINIDA

Covey S. (2016) recuperado de <http://www.beperson.com/nutreco/proactividad>.

Al describir los principios básicos de la naturaleza del hombre, Frankl trazó un mapa preciso de sí mismo, a partir del cual empezó a desarrollar el primero y esencialmente el hábito de las personas que, en cualquier medio, son altamente efectivas: el hábito de la proactividad.

Si bien el vocablo proactividad es ahora muy habitual en los contextos de dirección de empresas, se trata de una expresión que no se halla en la mayoría de los diccionarios. No significa sólo tomar la iniciativa. Significa que, como seres humanos, somos responsables de nuestras propias vidas. Nuestra conducta es una función de nuestras disposiciones, no de nuestras circunstancias. Podemos someter los sentimientos a los valores. Tenemos la iniciativa y la responsabilidad de hacer que las cosas acontezcan.

Examinemos la palabra "responsabilidad", en la cual encontramos alusiones a las palabras "responder" y "habilidad"; habilidad para elegir la respuesta. Las personas muy proactivas reconocen esa responsabilidad. No dicen que su conducta es la consecuencia de las condiciones, el condicionamiento o las circunstancias. Su conducta es un fruto de su propia elección consciente; se base en valores, y no es producto de las condiciones ni está fundada en el sentimiento.

Dado que por naturaleza somos proactivos, si nuestras vidas están en función del condicionamiento y las condiciones, ello se debe a que, por decisión consciente o por omisión, elegimos otorgar a esas cosas el poder de controlarnos.

Si nuestra elección es ésta, nos tornamos reactivos. Las personas reactivas se ven a menudo afectadas por su contexto físico. Si el tiempo es bueno, se siente bien. Si no lo es, afecta a sus actitudes y su comportamiento. Las personas proactivas llevan consigo su propio clima. El hecho de que llueva o brille el sol no supone ninguna discrepancia para ellas. Su fuerza impulsiva mora en los valores, y si su valor es hacer un trabajo de buena calidad, no obedece de que haga buen período o no. Las personas reactivas se ven también afectadas por el ambiente social, por el "clima social". Cuando se las trata bien, se sienten bien; cuando no las tratan bien, se vuelven defensivas o auto protectores. Las personas reactivas construyen sus vidas emocionales en torno a la dirección de los otros, aprobando que los deterioros de las otras personas las registren. La capacidad para subordinar los impulsos a los valores es la esencia de la persona proactiva. Las personas reactivas se ven impulsadas por sentimientos, por las circunstancias, por las condiciones, por el ambiente. Las personas proactivas se mueven por valores; valores cuidadosamente

meditados, seleccionados e internalizados. También las personas proactivas se ven influidas por los estímulos externos, sean físicos, sociales o psicológicos. Pero su respuesta a los estímulos, juicioso o instintivo, es una elección o respuesta asentada en valores.

La proactividad es una de las condiciones más importantes y que más valoran las empresas en un aspirante que tiene la capacidad de aportar sus propias ideas, tomar la decisión y ser autónomo e independiente en la toma de decisiones y resolución de problemas.

## **1.4 FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **Problema General**

¿Qué relación existe entre la administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S.A.C.Callao, 2018?

### **Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la Administración de Compensación y el conocimiento en la empresa Newrest Perú S.A.C.Callao, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la Administración de Compensación y la motivación hacia el trabajo en la empresa Newrest Perú S.A.C.Callao, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la Administración de Compensación y la competencia en la empresa Newrest Perú S.A.C.Callao, 2018?

## **1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.**

Basándonos en la explicación de H. Sampieri, las razones por las cuáles se realiza esta investigación son las siguientes:

### **Justificación Teórica**

Visto desde la perspectiva de la forma en la que mundo empresarial avanza, he creído por conveniente realizar el presente trabajo de investigación de Tesis que tiene por título: “LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NEWREST PERU S.A.C. CALLAO, 2018”. Con tal fin justifico el presente trabajo de investigación para colaborar en dar alternativas de solución a la administración de la compensación actual y futura, la misma que se comprueba y discrepa en una o más teorías analizadas para este estudio

que beneficiará directamente a la empresa tanto en el logro de sus objetivos, como en la retención de personal valioso e idóneo en puestos claves.

### **Justificación Práctica**

Por qué mediante el desarrollo de la misma nos permitirá identificar problemas y también a ver la mejor forma de resolverlos. Nuestra realidad problemática es básicamente las compensaciones percibidas por los colaboradores de la empresa Newrest Perú S.A.C., para llegar a determinar el nivel de satisfacción el cual se ve reflejado en el desempeño laboral de su capital humano.

### **Justificación Metodológica**

El cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación se logrará utilizando las técnicas o métodos que se ajusten al tema expuesto, como son las encuestas, evaluaciones e investigaciones que nos permitirá medir adecuadamente el índice del desempeño laboral en base a las compensaciones recibidas, las cuales ayudarán sin duda alguna a describir los problemas presentados y de la misma forma facilitará expresar los resultados de la investigación.

## **1.6 HIPOTESIS**

### **Hipótesis General**

La Administración de la Compensación se relaciona con el Desempeño Laboral en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018.

### **Hipótesis Específicas**

La Administración de la Compensación se relaciona con el conocimiento en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018.

La Administración de la Compensación se relaciona con la motivación hacia el trabajo en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018.

La Administración de la Compensación se relaciona con la competencia en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018.

## **1.7 OBJETIVOS**



### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la Administración de Compensación y el Desempeño Laboral en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018.

### **Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la Administración de compensación y el conocimiento en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018.

Determinar la relación entre la Administración de compensación y la motivación hacia el trabajo en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018.

Determinar la relación entre la Administración de compensación y la competencia en la empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018.

## **II METODO**

### **Método de la investigación:** 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.” (Bernal, 2010, p. 60)

### **Enfoque de la investigación:** Cuantitativo

Hernández (2014) “Utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p.4).

### **Nivel de investigación:** Relacional

Solo vamos a verificar estadísticamente que hay una relación de una variable.

### **Tipo de investigación:** APLICADA

Para Murillo (2008), la exploración aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se determina porque indaga la diligencia o uso de las instrucciones tomadas a la vez que se adquieren otros, después de ejecutar y reglamentar la destreza basada en indagación. El uso del conocimiento y los resultados de averiguación que da como resultado una forma dura, fundada y metodología de estar al tanto la realidad.

## **2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

No experimental

Hernández (2014) “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (p.152).

Transversal o transaccional

Hernández (2014) “Las Investigaciones que recopilan datos en un momento único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (p.154).

Descriptivo Correlacional.

El diseño es descriptivo correlacional, ya que se describieron las dimensiones e indicadores de cada variable, para luego analizar la relación existente entre uno y otro de acuerdo con criterios de magnitud y significancia.

Hernández (2014) “Diseños transaccionales descriptivos Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos”. (p.155).

Hernández (2014) “Diseños transaccionales correlacionales-causales Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto. (p.158).

## **2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN**

Definición operacional de la variable: 1 Administración de la Compensación.

Definición operacional de la variable: 2 Desempeño Laboral.

Ítems de preguntas

(Matriz de Operacionalización)

## Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Administración de la Compensación.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Items	Instrumento	Rango	Escala
ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	Consiste en establecer los criterios de valuacion y establecer una clara jerarquia entre los puestos de una empresa.(Varela,2013, p.218).	Compensacion directa	sueldos	1 al 4	C u e s t i o L n i a k r e i r o t	Buena	Siempre (5) Casi siempre (4)
			incentivos				
		Compensacion indirecta	seguros	5 al 8		Regular	A veces (3)
			vacaciones				
		Compensacion no monetaria	puestos gratificantes	9 al 12		Mala	Casi nunca (2) Nunca (1)
			horarios flexibles				

Fuente: Elaboracion propia.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Items	Instrumento	Rango	Escala
DESEMPEÑO LABORAL	Es el proceso mediante el cual se crea un ambiente de trabajo en el que las personas pueden desempeñarse al maximo de sus capacidades con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa.Alinear los objetivos de los empleados con el de la empresa ,proporcionar a los trabajadores retroalimentacion continua del puesto de trabajo,y recompensarlos resulta fundamental tambien.(Snell,2013,p.344).	Conocimiento	capacitaciones	1 al 4	C u e s t i o L n i a k r e i r o t	Buena	Siempre (5) Casi siempre (4)
			relaciones interpersonales				
		Motivacion	liderazgo	5 al 8		Regular	A veces (3)
			Productividad				
		Competencia	conducta	9 al 12		Mala	Casi nunca (2) Nunca (1)
			proactividad				

Fuente: Elaboracion propia.

## 2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

### Población

La población está representada por todos los trabajadores de las áreas involucradas, de acuerdo con la naturaleza del problema, es decir con 42 trabajadores.

Hernández et al. (2014), definen a la población o universo como un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (P.174)

### Muestra

Hernández et al. (2014), definen como “el proceso cualitativo, como grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia” (p. 173).

Bernal (2010), define la muestra como parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio (p. 161).

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{i^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n: tamaño muestral

N: tamaño de la población

Z: valor correspondiente a la distribución de gauss, = 1.96 y

$$Z_{\alpha=0.05} = 2.58$$

p: prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de desconocerse (p=0.5), que hace mayor el tamaño muestral

q: 1 – p (si p = 70%, q = 30%)

i: error que se prevé cometer si es del 10%, i = 0.1

Desarrollo de la muestra con una población de 30 trabajadores

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 42 \cdot 0.50 \cdot 0.50}{0.1^2 \cdot 41 + 1.96^2 \cdot 0.50 \cdot 0.50} = 30$$

Se obtuvo como resultado de un valor de 30 que representa en número de personas a ser encuestadas para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

### **Muestreo probabilístico**

Hernández et al. (2014), consideran que:

Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transaccionales, tanto descriptivos como correlacionales causales (las encuestas de opinión o sondeos, por ejemplo), donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, de la que se presupone que ésta es probabilística y que todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos. (p. 177)

### **2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad**

La técnica que se va a usar en este proyecto es la encuesta ya que permitirá recopilar información de los colaboradores a través de una lista de preguntas de cada variable.

### **Recolección de Datos**

Hernández et al. (2014), menciona que la “recolección de datos es la agrupación y selección de datos en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis” (p.397). El instrumento que usaremos en esta investigación es el Cuestionario de escala tipo Likert, que nos permitirá medir el grado positivo o negativo de cada ítem.

Hernández et al. (2014), refiere al cuestionario como “el grupo de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p.217).

Similares conceptos, Bernal (2010), considera que el cuestionario es “conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse” (p. 250).

### **Escalamiento de Likert**

Hernández et al. (2014), refiere que es el “Conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p.238).

### **Validez**

En este proyecto de investigación, la unidad del instrumento se realizará mediante el juicio de expertos con amplia experiencia.

Hernández et al. (2014), refiere que es el “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.200).

Por otro lado, Bernal (2010), refiere que “Validez instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado” (p. 247).

## Confiabilidad

Para definir la confiabilidad de las variables se va a usar el Alfa de Cronbach.

Hernández (2014), menciona que confiabilidad es el “Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200).

Por otro lado, Bernal (2010), refiere que “La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las calificaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las inspecciona en diferentes ocasiones con los semejantes cuestionarios” (Bernal, 2010, p. 247).

## Confiabilidad del instrumento

Hernández et al. (2014), refiere que para calcular la confiabilidad del instrumento:

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento conformado por una o varias escalas que miden las variables de la investigación; cuyos ítems, variables de la matriz o indicadores pueden sumarse, promediarse o correlacionarse. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad que pueden oscilar entre cero y uno, donde recordemos que un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de fiabilidad. Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la medición (p.291).

La fórmula describe el grado de consistencia y precisión, la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Nivel de confiabilidad aplicado a los instrumentos de medición

Nivel	Valores
No es confiable	De -1 a 0
Baja confiabilidad	De ,01 a 0,49
Moderada Confiabilidad	De 0,5 a 0,75

Tabla 3.

Fuerte confiabilidad	De 0,76 a 0,89
Alta confiabilidad	De 0,9 a 1

Fuente: SPSS 23

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

La fórmula utilizada para calcular el índice de seguridad de Cronbach

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

$k$  = Número de ítems

$s_i^2$  = Varianza de cada ítem

$s_T^2$  = Varianza Total

La prueba se realizó por medio del estadígrafo denominado índice de confiabilidad de Cronbach, cuyo análisis de fiabilidad procesado con el software de análisis predictivo IBM SPSS 24, es el siguiente:

Confiabilidad de la variable: Administración de Compensación

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.886	0.890	12

Fuente SPSS 23

Siendo que el valor de la confiabilidad al aplicar una prueba de alfa de Cronbach fue de 0,886, donde se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es de fuerte confiabilidad, es decir, el instrumento que se utiliza en la investigación hace mediciones estables y consistentes.

Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Tabla 5

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.878	0.880	12

Fuente: SPSS 23

Se visualiza que el valor de la confiabilidad al aplicar una prueba de alfa de Cronbach fue de 0,878 donde se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es fuerte confiabilidad, es decir, el instrumento que se utiliza en la investigación hace mediciones estables y consistentes.

## 2.5 Métodos y análisis de datos

Para poder comprobar las hipótesis propuestas en esta investigación, se realizará a través del software de análisis predictivo IBM SPSS 24, y representar los datos alcanzados mediante el cuestionario, y hallar la prueba de relación, lo que nos permitirá establecer la relación entre las dos variables propuestas.

Estadística descriptiva conocer descriptivamente las variables

Hernández, et al. (2014), refiere que “es detallar los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable” (p.282)

Medidas de tendencia central media desviación estándar mediana la moda

Hernández, et al. (2014), refiere que son los “Valores medios o centrales de una distribución que sirven para ubicarla dentro de la escala de medición de la variable” (p. 286).





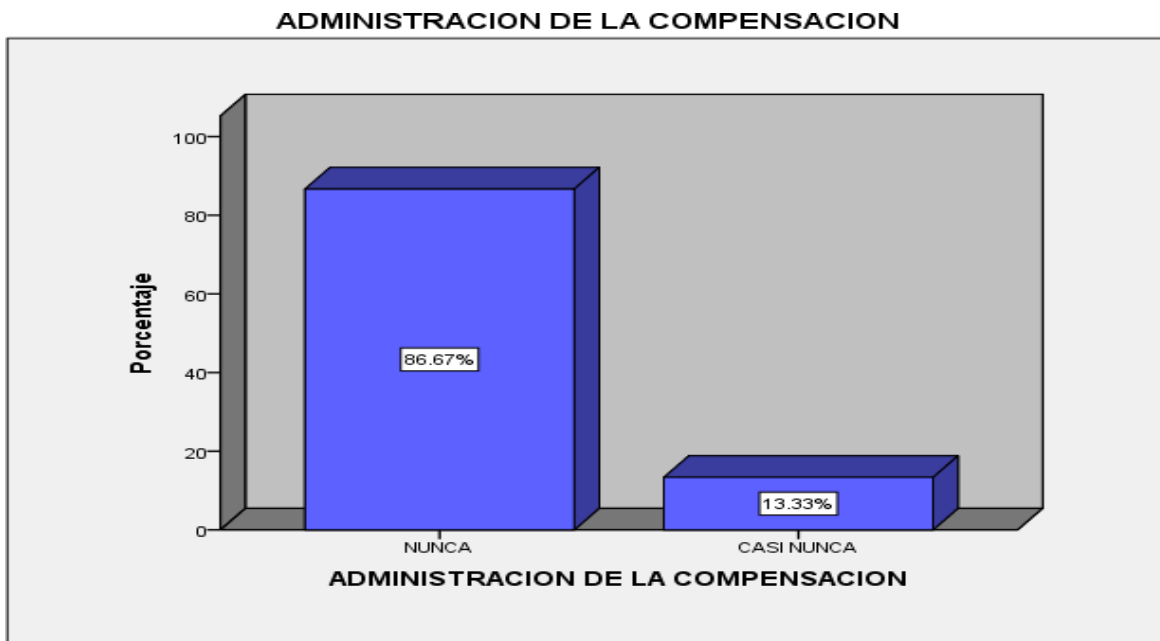
### III.- RESULTADOS

Para determinar el grado de obediencia de los objetivos sugeridos en este proyecto, en el presente capítulo, presentaremos los resultados de nuestra investigación a fin de dar respuesta a nuestras incógnitas trazadas y con base a los resultados obtenidos de las encuestas de compensación y desempeño laboral, se analizará las similitudes y diferencias entre las investigaciones y marco teórico.

Queda demostrado que el sistema de compensación salarial como lo indica Chiavenato, I. (2009), se convierte en un trasmisor de valores, en una herramienta para el alineamiento con las políticas determinadas por la empresa, como un guía para la toma de medidas; también ayuda a administrar el comportamiento laboral de los trabajadores convirtiéndose en un fuerte motivador para mejorar su desempeño laboral.

A continuación, se presenta los resultados de la investigación, a fin de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos (la administración de la compensación), las tablas que se presentan están tabulados de acuerdo con los resultados obtenidos según el cuestionario realizado, el cual estuvo dirigido a los trabajadores de la empresa Newrest Perú SAC. 2018.

Gráfico 3



Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23.

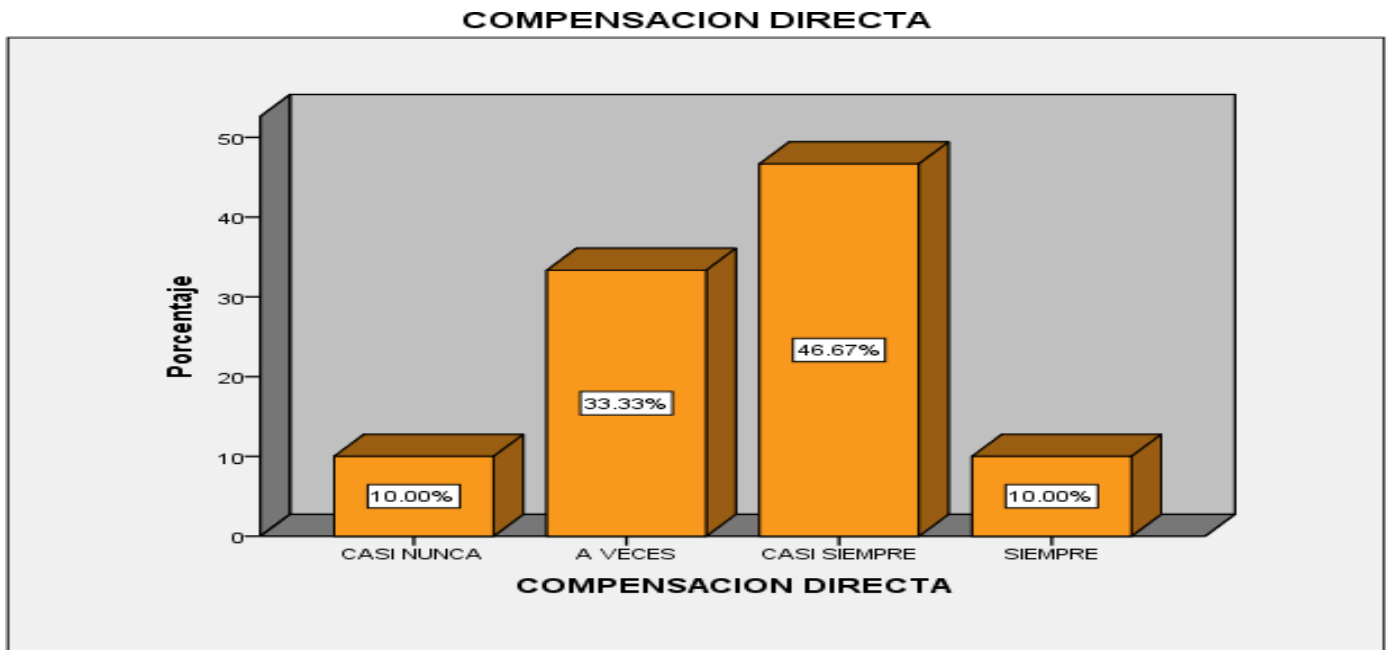
Tabla 6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	26	86.7	86.7	86.7
CASI NUNCA	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Tomado de los resultados SPSS 23

**Interpretación:** Como se visualiza en el recuadro tanto como en el gráfico de barras, uno de los principales motivos del desempeño laboral es la administración de la compensación que se ve reflejada en estos gráficos con un 86.7 de porcentaje de negatividad con las frecuencias de nunca y un 13.3 de casi nunca, los trabajadores indicaron que se encuentran en total desacuerdo con la administración de la compensación implementada en la empresa Newrest Perú SAC.

Gráfico 4



Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23.

Tabla: 7

**COMPENSACION DIRECTA**

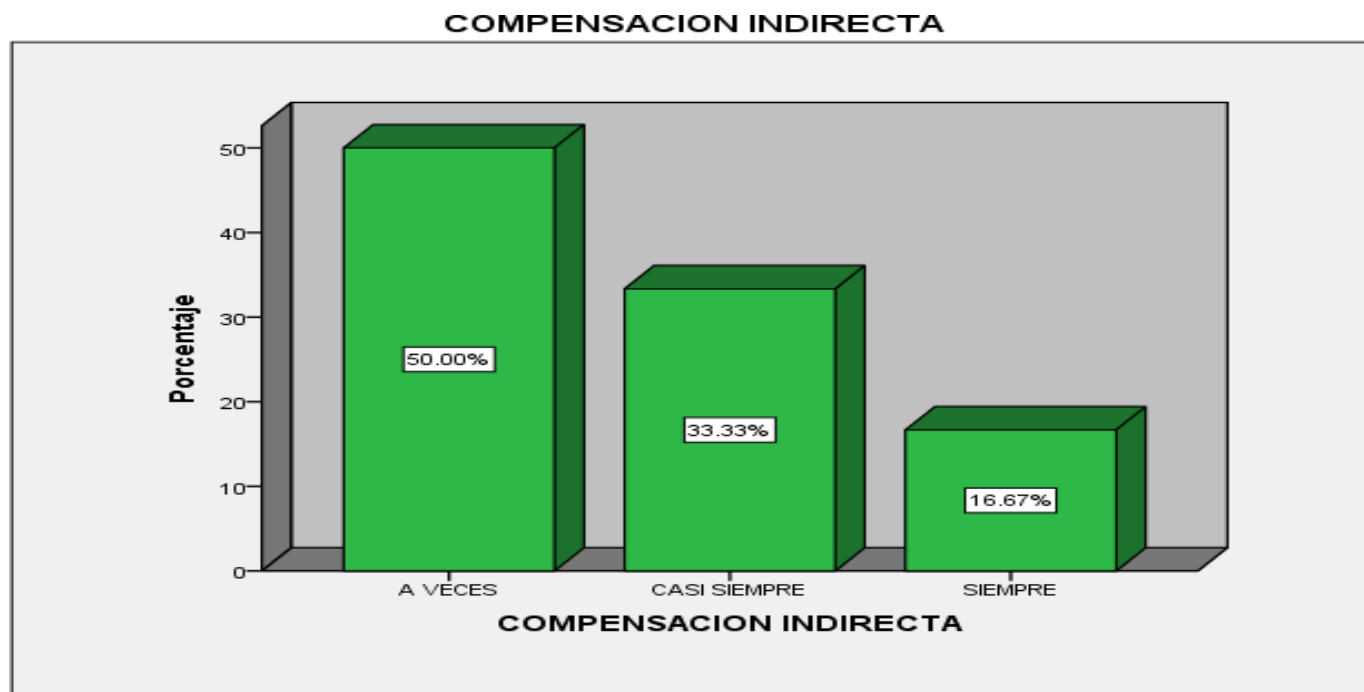
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	3	10.0	10.0	10.0
A VECES	10	33.3	33.3	43.3
CASI SIEMPRE	14	46.7	46.7	90.0
SIEMPRE	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23.

**Interpretación:** De acuerdo con el gráfico expuesto el 46.7% de los colaboradores considera lo importante que resulta la compensación directa (efectivo) un 33.3% de los colaboradores piensa que su importancia

es eventual y un 10% le da una ocasional importancia y finalmente otro 10% piensa que no tiene importancia. En términos generales la compensación es de vital importancia en el clima laboral.

Gráfico 5



Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23.

Tabla 8

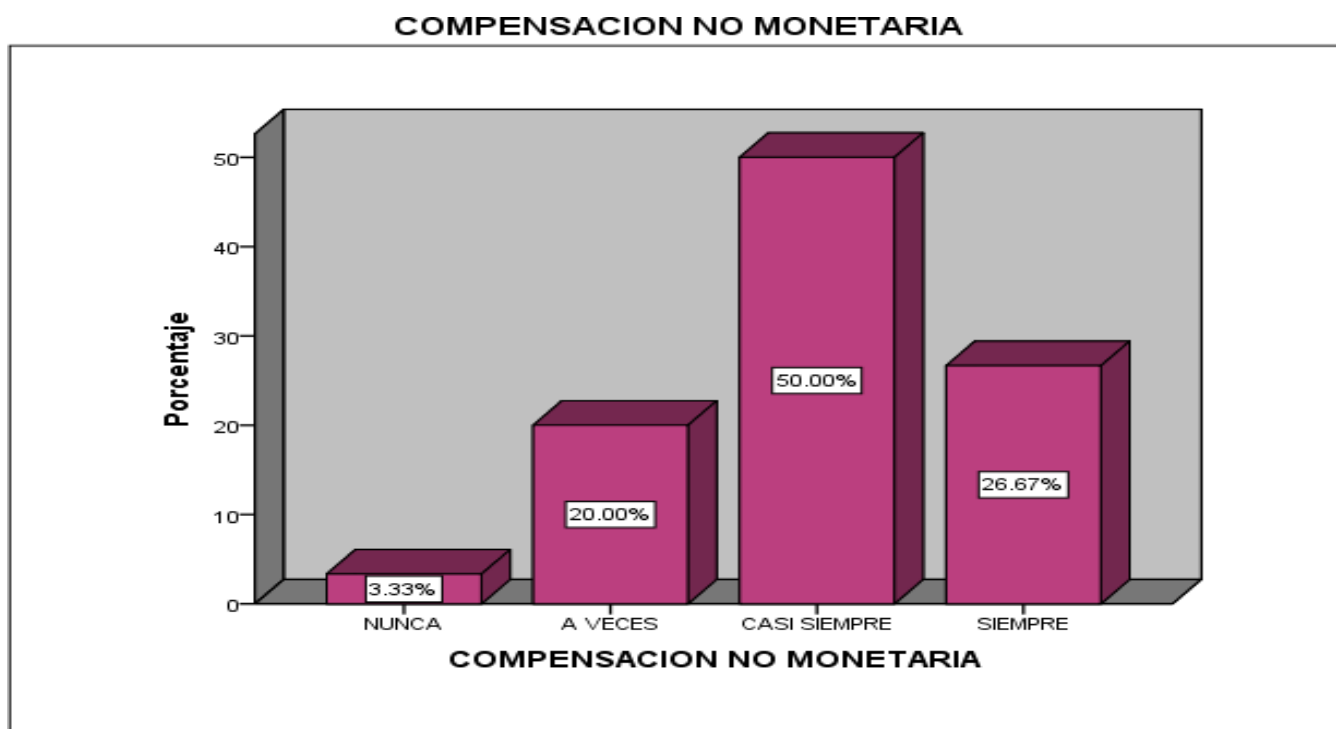
**COMPENSACION INDIRECTA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	15	50.0	50.0	50.0
CASI SIEMPRE	10	33.3	33.3	83.3
SIEMPRE	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23.

**Interpretación:** Como se visualiza en el recuadro un 50% opina que en oportunidades se encuentra conforme con la compensación indirecta, un 33.3% considera que es importante y un 16.7% opina que es necesariamente importante, resaltando que esta compensación (vacaciones, gratificaciones bonos) varía de acuerdo con los puestos.

Gráfico 6



Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23.

Tabla 9

**COMPENSACION NO MONETARIA**

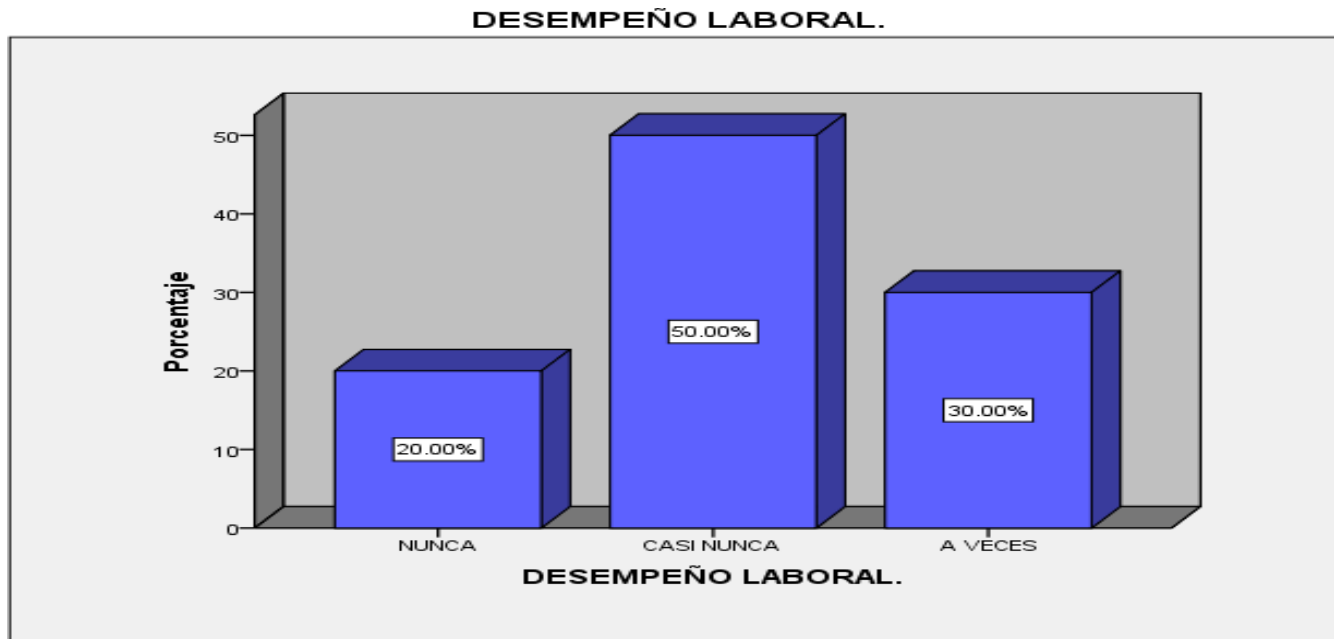
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3.3	3.3	3.3
	A VECES	6	20.0	20.0	23.3
	CASI SIEMPRE	15	50.0	50.0	73.3

SIEMPRE	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23.

**Interpretación:** De acuerdo con los datos de la tabla 9 podemos visualizar que un 50% opina que casi siempre pueden ser remunerados en forma no monetaria (tendencia actual) un 26.7% opina que siempre es preferible esta compensación y un 20% considera que a veces y finalmente un 3.3% opina que nunca optaría por este tipo de compensación.

Gráfico 7



Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23.

Tabla 10

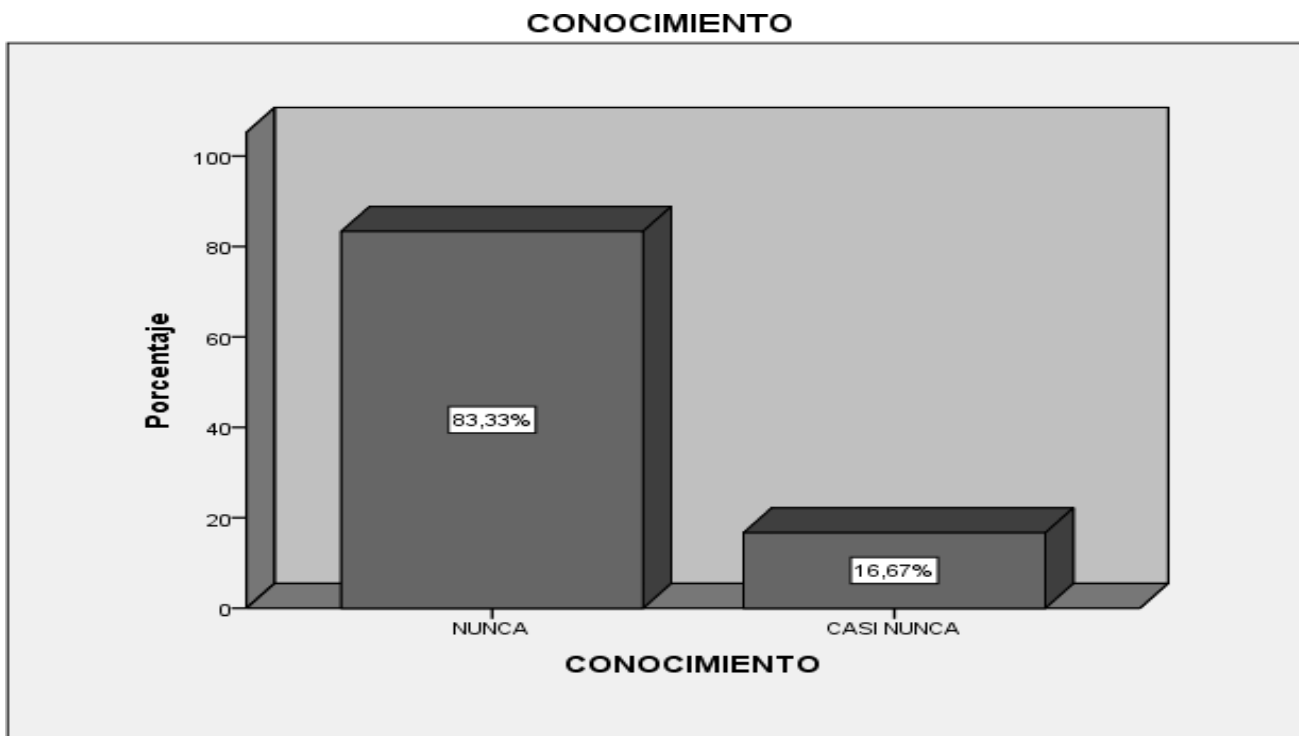
DESEMPEÑO LABORAL.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	NUNCA	6	20.0	20.0	20.0
	CASI NUNCA	15	50.0	50.0	70.0
	A VECES	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23

**Interpretación:** Como podemos ver nuestro grafico el porcentaje para nunca es del 20. % que indica que no hay un buen desempeño laboral en la empresa de acuerdo con los trabajadores y que un 50 % opina que casi nunca se ve reflejado en su sueldo y solo un 6.7 por ciento considera que a veces existe un buen desempeño lo cual visibiliza nuestro principal problema. Por ende, el desempeño laboral se define como prácticamente malo.

Gráfico 8



Fuente: Tomado de los resultados del SPSS 23

Tabla 11



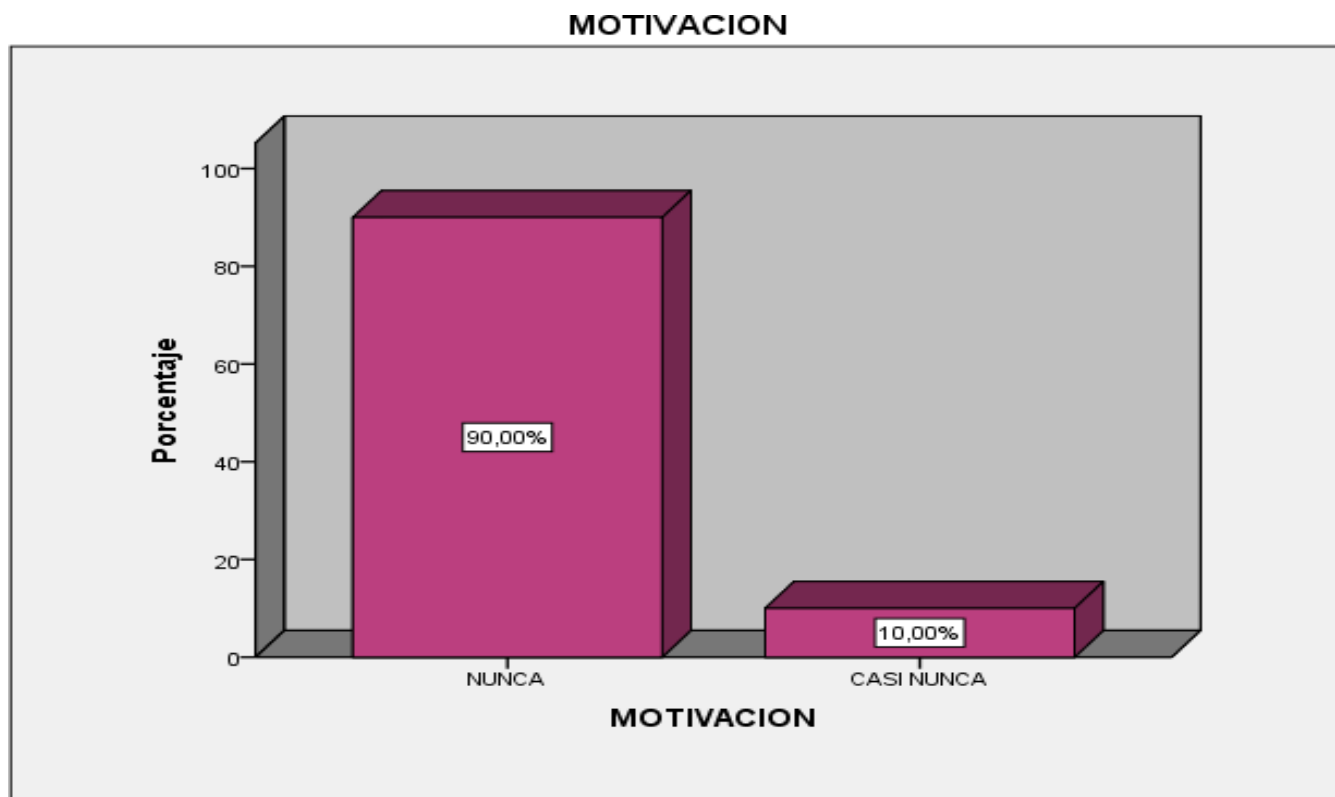
### CONOCIMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	25	83,3	83,3	83,3
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23

**Descripción:** La tabla 11 nos deja ver que el personal encuestado considera en un 83.3% que no es necesario el conocimiento para un buen desempeño y el 16.7% ratifica que casi nunca es necesario, nos da una clara idea de que consideran que las innovaciones del conocimiento no son significativas.

Gráfico 9



Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23

Tabla 12

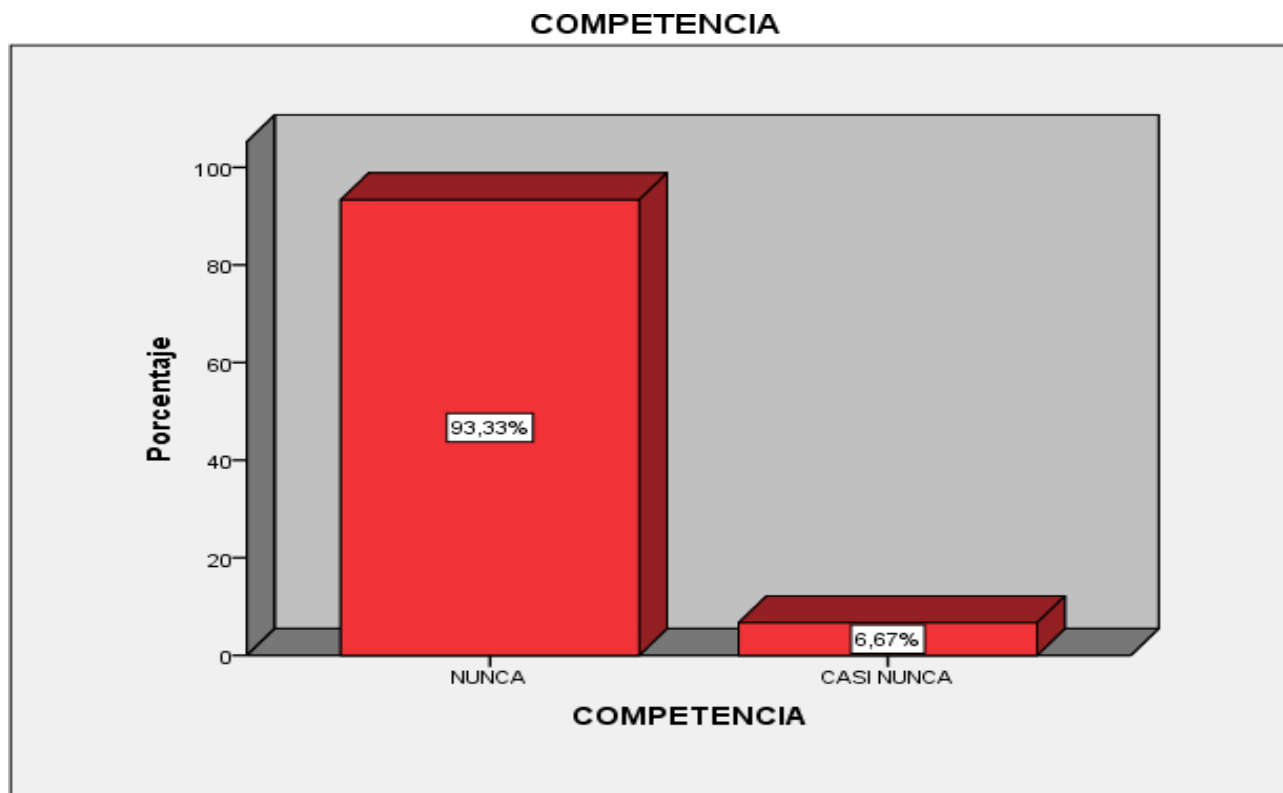
**MOTIVACION**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	27	90,0	90,0	90,0
CASI NUNCA	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23

**Descripción:** La tabla 12 nos grafica la motivación que se encuentra en 90% en nunca percibiéndose la negatividad de los empleados para con la empresa, dado que no se encuentran motivados y de un 10% que opina que casi nunca se hallan motivados para realizar sus labores.

Gráfico 10



Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23

Tabla 13

**COMPETENCIA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	28	93,3	93,3	93,3
CASI NUNCA	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de los resultados del SPSS23

**Descripción:** En esta tabla podemos visualizar que los colaboradores de la empresa en un 93.3% NO considera la competencia como un factor importante dentro del clima laboral y un 6.7% lo ratifica. De acuerdo con estos porcentajes solo se enfocan en lo que tienen programado tal cual.

**PRUEBA DE NORMALIDAD**

Permite establecer si el modelo tiene distribución normal / tiene comportamiento paramétrico.

Los resultados de la prueba de normalidad se hallarán en el programa de SPSS v23.

Kolmogorov -Smirnov: cuando nuestra muestra es  $\geq$  de 30

Shapiro-Wilk: cuando nuestra muestra es  $<$  de 30

Tabla 14

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	.517	30	.000
DESEMPEÑO LABORAL.	.537	30	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS 23

## PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

**H1:** La administración de la compensación se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Newrest, Callao 2018.

**HO:** La administración de la compensación no se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Newrest, Callao 2018.

Tabla 15

Correlaciones

			ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000  30	,614  30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,614 .000 30	1.000  30

La correlación es significativa en el nivel 0,01

Fuente: SPSS 23

Según la tabla, el grado de correlación entre la variable 1 administración de la compensación y la variable 2 desempeño laboral sometido a la prueba estadística rho Spearman se obtuvo una correlación de 0.614 el cual es cercano a 1 con un valor calculado para  $p=0.000$  con lo cual afirmas que es una relación positiva moderada.

Ante estas evidencias por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación que existe una relación positiva moderada entre la administración de la compensación y el desempeño laboral.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS EXPECÍFICA 1

H1: EXISTE relación entre la Administración de la compensación y el Conocimiento en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018.

H0: NO EXISTE relación entre la Administración de la compensación y el Conocimiento en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018.

Tabla 16

**Correlaciones**

			ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	CONOCIMIENTO
Rho de Spearman	ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	Coeficiente de correlación	1.000	,614
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	CONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	,614	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

. La correlación es significativa en el nivel 0,01 .

Fuente: SPSS 23

Según la tabla, el grado de correlación entre la dimensión conocimiento y la variable administración de la compensación sometido a la prueba estadística rho Spearman se obtuvo una correlación de 0.614 el cual es cercano a 1 con un valor calculado para  $p=0.000$  está lo cual indica una relación positiva moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que existe una relación positiva entre la administración de la compensación y el conocimiento.

### **PRUEBA DE HÍPÓTESIS EXPECÍFICA 2**

H1: EXISTE relación entre la Administración de la compensación y la Motivación en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018.

H0: NO EXISTE relación entre la Administración de la compensación y la Motivación en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018.

Tabla 17

## Correlaciones

			ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	MOTIVACION
Rho de Spearman	ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	Coeficiente de correlación	1.000	,523
		Sig. (bilateral)		.003
		N	30	30
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,523	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	30	30

La correlación es significativa en el nivel 0,01 .

Fuente: SPSS 23

Según la tabla, el grado de correlación entre la dimensión motivación y la variable administración de la compensación sometido a la prueba estadística rho Spearman se obtuvo una correlación de 0.523 el cual es cercano a 1 con un valor calculado para  $p=0.000$  está lo cual indica una relación positiva moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que existe una relación positiva entre la administración de la compensación y la motivación.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS EXPECÍFICA 3

H1: EXISTE relación entre la Administración de la compensación y la Competencia en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018.

H0: NO EXISTE relación entre la Administración de la compensación y la Competencia en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018.

Tabla 18

## Correlaciones

			ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	COMPETENCIA
Rho de Spearman	ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	Coeficiente de correlación	1.000	,681
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	COMPETENCIA	Coeficiente de correlación	,681	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

La correlación es significativa en el nivel 0,01 .

Fuente: SPSS 23

Según la tabla, el grado de correlación entre la dimensión competencia y la variable administración de la compensación sometido a la prueba estadística rho Spearman se obtuvo una correlación de 0.681 el cual es cercano a 1 con un valor calculado para  $p=0.000$  está lo cual indica una relación positiva moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que existe una relación positiva entre la administración de la compensación y la competencia en la empresa Newrest.

#### IV.- DISCUSION

## 1.-DISCUSIÓN

Con relación a la suposición general se ha comprobado que existe relación entre Administración de la Compensación y el Desempeño Laboral, con un valor calculado para rho Spearman se obtuvo una correlación de 0.473 el cual es cercano a 1 con un valor calculado para  $p=0.000$  está lo cual indica una relación positiva moderada.

Este resultado ratifica lo citado en la tesis de Suarez y Ramírez (2013) en su investigación cuyo Título es: *“Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013”*, en la que se indica que existe un nivel de satisfacción con el programa de compensación e incentivos moderado cabe resaltar en este dato que 40% es la cantidad de trabajadores que ocupan cargos directivos y/o jefaturas, 38% no siente ni satisfacción, ni insatisfacción y 22 siente insatisfacción, lo cual repercute en la motivación y productividad.

De igual forma acepta lo citado por Amaya (2012), quien afirma que la administración de salarios e incentivos es una parte fundamental de la gestión humana en las organizaciones, ha cobrado gran importancia no solo para la empresa si no para los empleados, e indirectamente para el cliente



Con respecto a la hipótesis específica y la dimensión 1 se ha comprobado que existe relación entre Administración de la Compensación y el Conocimiento, sometido a la prueba estadística rho Spearman se obtuvo una correlación de 0.614 el cual es cercano a 1 con un valor calculado para  $p=0.000$  está lo cual indica una relación positiva moderada. Este resultado se afirma con la tesis de Rodríguez, Tóala (2014) en su investigación de Título: "Diseño e implementación de un plan de evaluación y desarrollo del desempeño laboral para el mejoramiento o crecimiento profesional del talento humano de las empresas Compuhelp S.A."

Quien básicamente nos dice que mediante el análisis de los resultados obtenidos de la encuesta inicial y luego de la prueba piloto de la evaluación de desempeño realizada al personal de la empresa Compuhelp S.A., determinaron que el personal presenta un nivel motivacional y de rendimiento muy bajo, ante lo cual se propuso establecer planes de acción como reconocimiento de logros individuales y colectivos, fortalecimiento del liderazgo, perfeccionamiento técnico y especializado, actualización en la compensación salarial, reconsiderar la delegación de funciones y aumentar la participación de los trabajadores.

Relacionándolo con el autor Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Quien afirma en su citación el conocimiento nuevo es una fuente importante de oportunidades de emprendimiento. Aunque no todas las innovaciones basadas en el conocimiento son significativas, el conocimiento nuevo ocupa un lugar bastante elevado en la lista de fuentes de oportunidades de emprendimiento.

Con respecto a la hipótesis específica y la dimensión 2 se comprobó que existe relación entre Administración de la Compensación y la Motivación sometido a la prueba estadística rho Spearman se obtuvo una correlación de 0.523 el cual es cercano a 1 con un valor calculado para  $p=0.000$  está lo cual indica una relación positiva moderada.

Este resultado se ratifica según Sum (2015), en su investigación cuyo Título es: "Motivación y desempeño laboral. (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)" Quien conceptualiza que la motivación permite un mayor grado de desempeño en la ejecución de actividades propias del trabajo, sí las actitudes son positivas, es decir, que cualquier intento por mejorar el rendimiento en el trabajo, tiene relación con la motivación y el estado en el que el trabajador se encuentra, con el fin de que ellos optimicen sus actividades en el área de trabajo. Nos apoyamos con el autor Robbins, S. y Judge, T. (2009). Quien define motivación de la siguiente forma Es el resultado de la interacción de los individuos con la situación. Es cierto que algunos individuos, como Chris Gardner, parecen estar dirigidos al triunfo. Pero el mismo estudiante que encuentra difícil leer un libro de texto por

más de 20 minutos devora el de Harry Potter en un día. Para este estudiante, el cambio en la motivación lo genera la situación.

Con respecto a la hipótesis específica y la dimensión 3, con el estudio se ha comprobado que existe relación entre el Administración de la Compensación y la Competencia sometido a la prueba estadística rho Spearman se obtuvo una correlación de 0.681 el cual es cercano a 1 con un valor calculado para  $p=0.000$  está lo cual indica una relación positiva moderada.

Que enlaza con la tesis de Coello, Villacís (2015) en su investigación denominada y de Título: “Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa GerenConta S.A” La empresa GerenConta S.A., no cuenta con un plan de motivación y es por ello que es indispensable contar con uno, para aumentar la productividad y competitividad de los trabajadores con el objetivo de mantenerlos motivados para que de esta manera se sientan complacidos al momento de elaborar sus funciones.

El departamento de talento humano estará a cargo de implementar un proyecto de motivación con las siguientes técnicas.

Para el desarrollo de este proyecto de investigación dentro de la empresa se realizó un estudio específico de la situación actual de la misma, diagnosticando que presenta cierta desorganización en sus actividades cotidianas por la poca relación que existe entre los jefes y colaboradores, por ende, se buscó realizar la mejora a la misma, que se ampara en lo dicho por Chiavenato I. (2007): quien nos define competencia de la siguiente forma. No basta tener recursos, es necesario saber emplearlos rentablemente. Los recursos están constituidos por activos y capacidades organizacionales.

En el primer caso, los activos organizacionales son bienes que acumula la Organización como resultado de la inversión en escala, plantas, localización y valor.

## V.- CONCLUSIONES

- 1 Esta investigación concluyó la relación entre la administración de la compensación y el desempeño laboral en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < 0.05$  y el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de,473. Esto cumple el objetivo principal de mi investigación.

- 2 Esta investigación concluyó la relación entre la administración de la compensación y el conocimiento en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de ,614. Esto confirma el primer objetivo específico de la investigación.
- 3 Esta investigación concluyó la relación entre la administración de la compensación y la motivación en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de ,523. Lo que confirma el segundo objetivo específico de la investigación.
- 4 Esta investigación concluyó la relación entre la administración de la compensación y la competencia en la empresa Newrest Perú SAC Callao 2018, puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de Rho de Spearman tiene un valor de ,681. Lo que ratifica el tercer objetivo específico de la investigación.
- 5 Se concluye que, siendo la Administración de la compensación de vital importancia en toda organización y de acuerdo con las mediciones realizadas es evidente que en la empresa Newrest Perú SAC. Su índice de aprobación o conformidad es relativamente bajo.
- 6 Se concluye al Desempeño Laboral como el nivel de rendimiento demostrado por el trabajador en toda empresa y evidenciando que en la empresa Newrest Perú SAC, el mismo es relativamente bajo en relación con las capacidades y aptitudes evaluadas en esta investigación.

## VI.- RECOMENDACIONES

- Primera. -Se recomienda proponer a los directivos, mayor énfasis a los procesos de la administración de la compensación habiendo quedado demostrado la vital relación existente con el desempeño laboral, se recomienda a el área de Recursos Humanos modificar e implementar nuevos procesos de administración de compensación en la empresa.
- Segunda. -Proponer que se genere medios de comunicación que permitan transmitir más información tanto verbal como escrita al personal recién contratado al área de RRHH (reclutamiento y selección) para que con ello se logre mantener una comunicación más fluida y a su vez se mantenga un buen clima laboral.
- Tercera. -Proponer a los directivos de RR. HH, capacitaciones constantemente al personal para lograr líderes de equipo en diferentes turnos y así el rendimiento, productividad y atención no decaiga y sea optimo en todos los turnos, poner énfasis en personal nuevo.
- Cuarta. -Se propone a los directivos de gerencia crear programas de compensación como incentivo para empleados, darles pequeñas promociones y motivarlos a realizar proyectos paralelos, lo que los motivará y hará sentir que son importantes dentro de la compañía.
- Quinta. - Se recomienda evaluar al personal (RR. HH) y los puestos actuales que desempeñan, reubicarlos o rotarlos para que no resulte rutinario su desempeño y los motive indirectamente.
- Sexta. - Se recomienda al área de administración realizar encuestas, charlas motivacionales y dinámicas de grupo que demuestren a los colaboradores la preocupación por parte de la empresa por su estado de salud tanto física como mental y su adaptación a los puestos que desempeñan.

## VII.- REFERENCIAS

## BIBLIOGRAFIA

Chiavenato, I. (2011). Administración de los Recursos Humanos, El Capital Humano. (8a ed.). México: McGraw-Hill.

Facultad de humanidades - repositorio ucv - Universidad César Vallejo

repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti\_tj.pdf? sequence=1 de JA Bisetti Tapia - 2015

Robbins, S., y Judge, T. (2013) Comportamiento Organizacional (15.a ed.). México: Pearson

Chiavenato I. (2007) Administración de los Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones (8a, ed.). México: McGraw Hill.

### Bibliografía (TEORIAS DE DESEMPEÑO Y MOTIVACION)

Reeve, J. (2010). Motivación y emoción (5ª ed.) México: McGraw-Hill Dr. Manuel Sebastián Carrasco  
UDIMA – Departamento de Psicología 14.

Lorenzo Quezada, A., Gracia y Jiménez, (2003) Geografía e Historia, España: MAD S.L.

Mora Ledesma, J. (1977) Psicología del aprendizaje, México, D.F: PROGRESO S.A. DE C.V.

Gordon H. Bower, E. (1989) Teorías del Aprendizaje, México D.F: TRILLAS

Diane E. Papalia (2009) Psicología México DF

Varela R. (2013) Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones, México, Pearson.

Para Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración (10.a ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S., y Judge, T. (2013) Comportamiento Organizacional (15.a ed.). México: Pearson

Bohlander, Snell y Sherman (2013) Administracion de Recursos Humanos

(16ª Ed) México: CENGAGE LEARNING.



- Chiavenato I. (2009) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL  
La dinámica del éxito en las organizaciones. (2a ed.). México; McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2007) Administración de los Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones  
(8a, ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2008) Gestión del Talento Humano (3a, ed.). México: McGraw Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. (13a ed.) México, Pearson Educación.  
Ivancevich, J., Matteson, M. y Konopaske, R. (2006) Comportamiento  
Organizacional (7.a ed.) México: McGraw-Hill /interamericana editores.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013) Comportamiento Organizacional (15.a ed.). México: Pearson.
- Thompson A. y Peteraf, M. (2012) Administración Estratégica (18a, ed.) México: McGraw-Hill
- Chiavenato I. (2009) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL  
La dinámica del éxito en las organizaciones. (2a ed.). México; McGraw-Hill.
- Bernal, C. (2010) Metodología de la Investigación. (3.a ed.). Colombia: Pearson.
- Hernández S., R. (2014) Metodología de la Investigación. (6.a ed.). México: McGraw-Hill.  
<https://www.significados.com/productividad> (s.f.). En: Significados.com. Disponible
- Covey S. (2016) recuperado de <http://www.beperson.com/nutreco/proactividad>

ANEXOS.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento de medición	Escala de medición						
La administración de compensación y el desempeño laboral en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018.	<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre la Administración de la Compensación y el Desempeño Laboral en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre la Administración de Compensación y el Desempeño Laboral en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La Administración de la Compensación se relaciona con el Desempeño Laboral en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018.	ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION	Consiste en establecer los criterios de valoración y establecer una clara jerarquía entre los puestos de una empresa (Varola 2013, p.218)	La investigación se fundamenta en el estudio de la variable Administración de la Compensación que será medida mediante encuestas a los colaboradores de la empresa Newwest Peru SAC.	Compensación directa	sueldos incentivos								
	<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la Administración de Compensación y el conocimiento en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> Determinar la relación entre la Administración de compensación y el conocimiento en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018.	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b> La Administración de la Compensación se relaciona con el conocimiento en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018.								DESEMPEÑO LABORAL	Es el proceso mediante el cual se crea un ambiente de trabajo en el que las personas pueden desempeñarse al máximo de sus capacidades con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa. Alinear los objetivos de los empleados con el de la empresa, proporcionar a los trabajadores retroalimentación continua del puesto de trabajo y recomensar los resultados fundamentales (Snell 2013, p.34).	Compensación indirecta	seguros vacaciones		
	<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la Administración de Compensación y la motivación hacia el trabajo en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> Determinar la relación entre la Administración de compensación y la motivación hacia el trabajo en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018.	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b> La Administración de la Compensación se relaciona con la motivación hacia el trabajo en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018.													
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la Administración de Compensación y la competencia en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> Determinar la relación entre la Administración de compensación y la competencia en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018.	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b> La Administración de la Compensación se relaciona con la competencia en la empresa Newwest Peru SAC, Callao 2018.	Motivación	Productividad conducta	Competencia productividad											

## CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

(Variable Administración de la Compensación - Autor: Juana Maritza Miranda Esquivel, investigador de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Cesar Vallejo Ate -Lima, Perú).

INTRUCCIONES: Estimados colaboradores, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información sobre la Administración de la Compensación. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado

### INFORMACION GENERAL:

Género: M ( ) F ( )

Marca con una X en el recuadro de la respuesta según la escala:

### ESCALAS DE RESPUESTAS

		NUNCA					CASI NUNCA					A VECES					CASI SIEM PRE					SIEM PRE				
		1					2					3					4					5				
Items		1					2					3					4					5				
Compensacion directa	sueldos	1	¿Considera usted que su remuneracion es justa en comparacion con otros puestos de trabajos similares?																							
		2	¿Cambiaría usted de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración?																							
	incentivos	3	¿Recibe algún tipo de incentivo que valore su aporte a los resultados obtenidos?																							
		4	¿La remuneracion cumple con los requisitos fijados por ley?																							
Compensacion indirecta	seguros	5	¿Percibe prestaciones sociales de acuerdo a ley(seguro,vacaciones gratificaciones etc)?																							
		6	¿Estas satisfecho con los feriados no laborables que brinda la empresa?																							
	vacaciones	7	Estas satisfecho con las vacaciones anuales que brinda la empresa																							
		8	¿Recibe prestaciones voluntarias(vales de alimentacion,transporte,prestamos,becas etc)?																							
Compensacion no monetaria	puestos gratificantes	9	¿La recompensa intrinseca que ofrece la empresa (cuadro de honor,mencion honrrosa etc)te resulta gratificante?																							
		10	¿Consideras un espacio mas comodo para laborar que un incremento salarial?																							
	horarios flexibles	11	¿Reconoce tus logros la empresa ,accediendo a horarios acondicionados en base a estudios que llevas?																							
		12	¿Por motivos fortuitos , existe la posibilidad de que puedas dejar tu puesto de labores , sin afectar a la empresa?																							

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

(Variable Desempeño Laboral - Autor: Juana Maritza Miranda Esquivel, investigador de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Cesar Vallejo Ate - Lima, Perú).

INTRUCCIONES: Estimados colaboradores, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información sobre la Administración de la Compensación. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y

### INFORMACION GENERAL:

Género: M ( ) F ( )

Marca con una X en el recuadro de la respuesta según la escala:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

### ESCALAS DE RESPUESTAS

		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siemp	Siempre
		1	2	3	4	5
Conocimiento	Items					
	capacitaciones	1	2	3	4	5
	relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
	liderazgo	1	2	3	4	5
Motivacion	Items					
	Productividad	1	2	3	4	5
	conducta	1	2	3	4	5
	proactividad	1	2	3	4	5
Competencia	Items					
	capacitaciones	1	2	3	4	5
	relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
	liderazgo	1	2	3	4	5
Motivacion	Items					
	Productividad	1	2	3	4	5
	conducta	1	2	3	4	5
	proactividad	1	2	3	4	5
Competencia	Items					
	capacitaciones	1	2	3	4	5
	relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
	liderazgo	1	2	3	4	5



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): AGUILAR PADILLA FERNANDO YSAIAS

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de **ADMINISTRACION** en la **UCV**, en la sede **ATE**, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en **ADMINISTRACION**.

El título de la tesis es: **ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NEWREST PERÚ S.A.C. CALLAO, 2018**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Firma

Juana Maritza Miranda Esquivel  
D.N.I: 09062831



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION"**

Nro	Dimensiones/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad	Sugerencias
		Si	No	Si	No		
<b>I COMPENSACION DIRECTA</b>							
1	¿Considera usted que su remuneración es justa en comparación con otros puestos de trabajos similares?	✓		✓			
2	¿Cambiaría usted de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración?	✓		✓			
3	¿Recibe algún tipo de incentivo que valore su aporte a los resultados obtenidos?	✓		✓			
4	¿La remuneración cumple con los requisitos fijados por ley?	✓		✓			
<b>II COMPENSACION INDIRECTA</b>							
5	¿Percebe prestaciones sociales de acuerdo a ley (seguro, vacaciones, gratificaciones etc)?	✓		✓			
6	¿Estas satisfecho con los feriados no laborables que brinda la empresa?	✓		✓			
7	¿Estas satisfecho con las vacaciones anuales que brinda la empresa?	✓		✓			
8	¿Recibe prestaciones voluntarias (vales de alimentación, transporte, préstamos, becas etc)?	✓		✓			
<b>III COMPENSACION NO MONETARIA</b>							
9	¿La recompensa intrínseca que ofrece la empresa (cuadro de honor, mención honorosa etc) te resulta gratificante?	✓		✓			
10	¿Consideras un espacio más cómodo para laborar que un incremento salarial?	✓		✓			
11	¿Reconoce tus logros la empresa, accediendo a horarios acondicionados en base a estudios que llevas?	✓		✓			
12	¿Por motivos fortuitos, existe la posibilidad de que puedas dejar tu puesto de labores, sin afectar a la empresa?	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ..... **AGUILAR PADILLA, FERNANDA YOLIA** .....    DNI: ..... **10186815** .....

Especialidad del validador: ..... **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS M.B.A.** .....

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

..... **13** de ..... **12** ..... del **2017** .....

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "DESEMPEÑO LABORAL"**

Nro	Dimensiones/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>I CONOCIMIENTO</b>							
1	¿Cuentas con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones.	✓		✓		✓		
2	¿Participas en programas de capacitación. ?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que existe un equipo organizado y participativo en su area?	✓		✓		✓		
4	¿Te adaptas con facilidad a las diversas areas y conoces sus procedimientos?	✓		✓		✓		
	<b>II MOTIVACION</b>							
5	¿Considera que la empresa motiva el liderazgo en equipo.?	✓		✓		✓		
6	¿participas en programas de capacitación. ?	✓		✓		✓		
7	¿Cree que realiza su trabajo motivado y con compromiso.?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que en la empresa el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.?	✓		✓		✓		
	<b>III COMPETENCIA</b>							
9	¿Cumples con el trabajo según las instrucciones del puesto sin realizar cambios.?	✓		✓		✓		
10	¿Te preocupas por aportar ideas para mejorar el trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?	✓		✓		✓		
12	¿Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.?	✓		✓		✓		

aciones (precisar si hay suficiencia):

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

y nombres del juez validador. **Dr./Mg: AGUILAR PADIJUA FERNANDO YORDAN**    **DNI: 10186815**

del validador: **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

tem corresponde al concepto teórico formulado.  
tem es apropiado para representar al componente o  
:ifica del constructo  
tiene sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es  
y directo

, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son  
medir la dimensión

**13 de 12 del 2017.**

Firma del Experto Informante.

Especialidad



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): MIRANDA BAZALAR JESUS.

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de **ADMINISTRACION** en la **UCV**, en la sede **ATE**, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en **ADMINISTRACION**.

El título de la tesis es: **ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NEWREST PERÚ S.A.C. CALLAO, 2018**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Firma

Juana Maritza Miranda Esquivel  
D.N.I: 09062831



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION"**

Nro	Dimensiones/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>I COMPENSACION DIRECTA</b>							
1	¿Considera usted que su remuneración es justa en comparación con otros puestos de trabajos similares?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Cambiaría usted de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Recibe algún tipo de incentivo que valore su aporte a los resultados obtenidos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿La remuneración cumple con los requisitos fijados por ley?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>II COMPENSACION INDIRECTA</b>							
5	¿Percebe prestaciones sociales de acuerdo a ley(seguro, vacaciones gratificaciones etc)?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Estas satisfecho con los feriados no laborables que brinda la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Estas satisfecho con las vacaciones anuales que brinda la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Recibe prestaciones voluntarias(vales de alimentación, transporte, prestamos, becas etc)?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>III COMPENSACION NO MONETARIA</b>							
9	¿La recompensa intrínseca que ofrece la empresa (cuadro de honor, mención honorrosa etc)te resulta gratificante?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Consideras un espacio mas comodo para laborar que un incremento salarial?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Reconoce tus logros la empresa ,accediendo a horarios acondicionados en base a estudios que llevas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Por motivos fortuitos , existe la posibilidad de que puedas dejar tu puesto de labores , sin afectar a la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Opiniones (precisar si hay suficiencia):

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

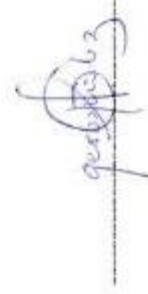
Y nombres del juez validador. Dr./ Mg: MIRSAUS BARRERA JIMÉNEZ. DNI: 40403208

del validador: GESTIÓN TALENTO HUMANO

El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión del constructo.  
El ítem no tiene dificultad alguna en el enunciado del ítem, es claro y directo.

14 de 12 del 2017.

La suficiencia se refiere a la medida de la dimensión cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "DESEMPEÑO LABORAL"**

Nro	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I CONOCIMIENTO</b>								
1	¿Cuentas con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar tus funciones.	✓		✓		✓		
2	¿Participas en programas de capacitación.?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que existe un equipo organizado y participativo en su área?	✓		✓		✓		
4	¿Te adaptas con facilidad a las diversas áreas y contextos sus procedimientos?	✓		✓		✓		
<b>II MOTIVACION</b>								
5	¿Considera que la empresa motiva el liderazgo en equipo?	✓		✓		✓		
6	¿participas en charlas motivacionales programadas por la empresa.?	✓		✓		✓		
7	¿Cree que realiza su trabajo motivado y con compromiso.?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que en la empresa el personal tiene la actitud de compromiarse con su trabajo.?	✓		✓		✓		
<b>III COMPETENCIA</b>								
9	¿Cumplies con el trabajo según las instrucciones del puesto sin realizar cambios.?	✓		✓		✓		
10	¿Te preocupas por aportar ideas para mejorar el trabajo?	✓		✓		✓		
11	¿Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?	✓		✓		✓		
12	¿Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.?	✓		✓		✓		

Ítemes (preclarificar si hay suficiencia): .....

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

Y nombres del juez validador. Dr./ Mg: JESÚS C. MIRANDA BAZZARI ..... DNI: 90403208 .....

del validador: GESTIÓN TALENTO HUMANO .....

... en correspondencia al concepto técnico formulado en el ítem es apropiado para representar al componente o ítem del constructo ... íteme sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es directo

... no dice suficiencia cuando los ítemes planteados van medir la dimensión

19 de 12 del 2017.

  
.....

Firma del Experto Informante.

Especialidad





## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): BRICEÑO DORIA GONZALO ALONSO

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de **ADMINISTRACION** en la **UCV**, en la sede **ATE**, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en **ADMINISTRACION**.

El título de la tesis es: **ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NEWREST PERÚ S.A.C. CALLAO, 2018**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Firma

Juana Maritza Miranda Esquivel  
D.N.I: 09062831



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION"**

Nro	Dimensiones/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Adecuación <sup>2</sup>		Claridad	Sugerencias
		Si	No	Si	No		
<b>I COMPENSACION DIRECTA</b>							
1	¿Considera usted que su remuneración es justa en comparación con otros puestos de trabajos similares?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	¿Cambiaría usted de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
3	¿Recibe algún tipo de incentivo que valore su aporte a los resultados obtenidos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
4	¿La remuneración cumple con los requisitos fijados por ley?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>II COMPENSACION INDIRECTA</b>							
5	¿Permite prestaciones sociales de acuerdo a ley (seguro, vacaciones, gratificaciones, etc)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
6	¿Estas satisfecho con los feriados no laborales que brinda la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	¿Estas satisfecho con las vacaciones anuales que brinda la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
8	¿Recibe prestaciones voluntarias (vales de alimentación, transporte, préstamos, becas, etc)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>III COMPENSACION NO MONETARIA</b>							
9	¿La recompensa intrínseca que ofrece la empresa (cuadro de honor, mención honorosa etc) resulta gratificante?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
10	¿Considera un espacio más cómodo para laborar que un incremento salarial?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	¿Reconoce tus logros la empresa, accediendo a horarios acondicionados en base a estudios que llevas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿Por motivos fortuitos, existe la posibilidad de que puedas dejar tu puesto de labores, sin afectar a la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

iones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

nombres del juez validador. Dr / Mg: Brauno Dora, Gonzalo Alonso DNI: 43601749

del validador: Administración

en corresponde al concepto técnico formulado.  
am es apropiado para representar al componente o  
ífica del constructo  
ende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es  
directo

se dice suficiencia cuando los ítems planteados son  
trasar la dimensión

14 de 12 del 2017.

[Firma]

Firma del Experto Informante.

Especialidad


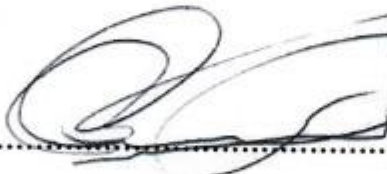
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "DESEMPEÑO LABORAL"**

Nro	Dimensiones/Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I CONOCIMIENTO</b>								
1	¿Cuentas con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Participas en programas de capacitación. ?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Considera que existe un equipo organizado y participativo en su area?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Te adaptas con facilidad a las diversas areas y conoces sus procedimientos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>II MOTIVACION</b>								
5	¿Considera que la empresa motiva el liderazgo en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿participas en charlas motivacionales programadas por la empresa. ?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Cree que realiza su trabajo motivado y con compromiso. ?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Considera que en la empresa el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo. ?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>III COMPETENCIA</b>								
9	¿Cumples con el trabajo segun las instrucciones del puesto sin realizar cambios. ?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Te preocupas por aportar ideas para mejorar el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente. ?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Yo, **VICTOR RAÚL PRADO CARDONA**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Campus Ate, revisor (a) de la tesis titulada **"Administración de la Compensación y desempeño laboral en la empresa Newrest Perú S.A.C., Callao, 2018"** del (de la) estudiante **MIRANDA ESQUIVEL JUANA MARITZA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **17 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ate, 20 de julio del 2018



Mgr. VICTOR RAÚL PRADO CARDONA

DNI: 40760507

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





## Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Juana Maritza Miranda Esquivel  
 Título del ejercicio: TESIS DE ADMINISTRACION  
 Título de la entrega: ADMINISTRACION DE LA COMPEN...  
 Nombre del archivo: TESIS\_MARIPONDIO.docx  
 Tamaño del archivo: 336.29K  
 Total páginas: 90  
 Total de palabras: 19,237  
 Total de caracteres: 116,353  
 Fecha de entrega: 11-jul-2018 10:26p.m. (UTC-0500)  
 Identificador de la entrega: 981994533



Feedback Studio - Google Chrome

https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?o=981994533&u=107520002&lang=es&u=1

feedback studio Juana Maritza Miranda Esquivel ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NEWEST PERU S.A.C. CALLAO 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Administración de la compensación y desempeño  
laboral en la empresa Newest Perú S.A.C. Callao, 2018.

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRADOR

AUTOR:  
Juana Maritza Miranda Esquivel


ASESOR:  
Victor Raúl Prado Cardona

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de organizaciones

LIMA - PERU

2018

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo JUANA MARITZA MIRANDA ESQUIVEL, identificado con DNI N° 09062831, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA NEWREST PERÚ S.A.C. CALLAO, 2018 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA  
 DNI: 09062831

FECHA: 20 de julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Programa de estudios de Administración

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Miranda Esquivel Juana Maritza

---

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Administración de la Compensación y el Desempeño Laboral en la Empresa Newrest Perú S.A.C. Callao, 2018

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

---

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de julio de 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



MG. PRADO CARDONA VICTOR RAUL