



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA

Gestión de Compensaciones y Desempeño laboral en Contexto de  
Pandemia de un Organismo del Estado Peruano, 2020-2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Mamani Espinoza, Iris Angelica (ORCID: 0000-0002-2074-6059)

**ASESOR:**

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

## Dedicatoria

A Dios por ser mi fortaleza, y a mis padres por ser mi motivación en mis proyectos, para lograr mis objetivos y sueños.

## Agradecimiento

Agradecimiento especial a las autoridades, docentes y a nuestro asesor de tesis, de la Universidad César Vallejo quienes han contribuido con la realización de la presente investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52
Anexo 01 Matriz de consistencia	53
Anexo 02 Matriz de operacionalización de variables	54
Anexo 03 Ficha técnica de los instrumentos	55
Anexo 04 Certificado de validez del instrumento	57

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 01 Frecuencia de la variable Gestión de compensaciones	25
Tabla 02 Frecuencia de la dimensión Compensaciones Monetarias de la variable Gestión de compensaciones	26
Tabla 03 Frecuencia de la dimensión Compensaciones No Monetarias de la variable Gestión de compensaciones	27
Tabla 04 Frecuencia de la Variable Desempeño Laboral	28
Tabla 05 Frecuencia de la dimensión competencias laborales de la variable desempeño laboral	29
Tabla 06 Frecuencia de la dimensión Cumplimiento de Funciones de la variable Desempeño Laboral	30
Tabla 07 Cruzada de Gestión de Compensaciones y Desempeño Laboral	31
Tabla 08 Cruzada de Gestión de Compensaciones y Competencias Laborales	32
Tabla 09 Cruzada de Gestión de Compensaciones y Cumplimiento de Funciones	33
Tabla 10 Correlación entre Gestión de Compensaciones y Desempeño Laboral	34
Tabla 11 Correlación entre Gestión de Compensaciones y Competencias laborales	35
Tabla 12 Correlación entre Gestión de Compensaciones y Cumplimiento de funciones	36

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 01 Frecuencia de la variable Gestión de compensaciones	25
Figura 02 Gráfico de Compensaciones Monetarias	26
Figura 03 Gráfico de Compensaciones No monetarias	27
Figura 04 Gráfico del Desempeño Laboral	28
Figura 05 Gráfico de Competencias Laborales	29
Figura 06 Gráfico de Cumplimiento de Funciones	30
Figura 07 Gráfico de barras entre Gestión de Compensaciones y Desempeño laboral	31
Figura 08 Gráfico de barras entre Gestión de Compensaciones y Competencias laborales	32
Figura 09 Gráfico de barras entre Gestión de compensaciones y Cumplimiento de Funciones	33

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral en el contexto de pandemia, de un organismo del Estado Peruano del periodo cronológico del 2020-2021. Por lo cual se utilizó la metodología, de tipo de investigación básica o pura de diseño no experimental, y de corte transversal con un enfoque cuantitativo.

Se utilizó como instrumento de medición, un cuestionario de elaboración propia que se aplicó a una muestra conformada de 50 trabajadores administrativos; que laboran en un organismo del Estado Peruano en la ciudad de Lima, con la finalidad de hallar la relación existente entre las variables gestión de compensaciones y el desempeño laboral.

Los datos recolectados, fueron procesados en tablas estadísticas del programa Microsoft Excel, y relacionadas en el programa estadístico SPSS versión N° 26, obteniendo tablas y gráficos los cuales describieron los niveles de frecuencias y correlación existente entre las variables y las dimensiones.

Las hipótesis fueron constatadas aplicando la estadística inferencial de tipo correlacional de Spearman. Concluyendo, que no existe una relación significativa entre las variables gestión de compensaciones y desempeño laboral, así como las tablas cruzadas entre gestión de compensaciones y las dimensiones competencias laborales y cumplimiento de funciones. Esta correlación nos llevó a concluir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula

Palabras clave: compensaciones, desempeño, competencias, metas, capacidades

## **Abstract**

The objective of this research work is to determine the relationship between compensation management and job performance in the context of a pandemic, of an organism of the Peruvian State of the 2020-2021 chronological period. Therefore, the methodology, of a basic or pure type of non-experimental design, and cross-sectional research with a quantitative approach was used.

A self-elaborated questionnaire was used as a measurement instrument, which was applied to a sample of 50 administrative workers; who work in an agency of the Peruvian State in the city of Lima, in order to find the relationship between the variables compensation management and job performance.

The data collected were processed in statistical tables of the Microsoft Excel program, and related in the statistical program SPSS version No. 26, obtaining tables and graphs which described the levels of frequencies and existing correlation between variables and dimensions.

The hypotheses were verified by applying Spearman's correlational inferential statistics. In conclusion, there is no significant relationship between the variables compensation management and job performance, as well as the cross tables between compensation management and the dimensions of job skills and performance of duties. This correlation led us to conclude that the alternative hypothesis is rejected and the null is accepted..

Keywords: compensation, performance, competencies, goals, capabilities

# **I. INTRODUCCIÓN**

A inicios del año 2020, la pandemia ocasionada por el COVID 19, trajo consigo efectos significativos en el plano social, económico, político y en el sistema de salud en nuestro país (Ruiz Aquino et al., 2021), entre ellos, cambios importantes y estructurales en las organizaciones, obligando adaptarse e implementar nuevas prácticas laborales con el fin de enfrentarse y mantenerse vigente en este nuevo contexto. Asimismo, afectó a varios procesos del área Recursos Humanos, entre ellos el área de Gestión de compensaciones quien desempeña un rol fundamental y estratégico en las organizaciones (Delgado & Medina, 2020)

A nivel internacional en Honduras, Daza et al., (2013), definieron que la compensación es la remuneración o retribución que obtiene una persona a cambio de su trabajo, considerando que si la organización conlleva un nivel adecuado de administración de compensaciones traería beneficios y aspectos positivos generando mayor productividad. Por otro lado, Moncada (2013) señala que las compensaciones salariales es una herramienta efectiva para ceñir a los colaboradores con las metas u objetivos de cada organización. Asimismo, en Nicaragua, García & Pineda (2016) señalaron que el tener un nivel óptimo de compensaciones garantiza la estabilidad laboral de los colaboradores y la satisfacción laboral. Por su parte, en Medellín, Caldera & Giraldo (2013) definieron que la compensación salarial para los empleados significa la remuneración que se hace acreedor por haberse educado y formando en una profesión u oficio permitiendo desenvolverse de forma efectiva en el puesto que ocupa, por lo cual el pago que recibe debe ser justo y equitativo. Además, de ser su principal fuente de ingreso económico para satisfacción de sus necesidades.

Por otra parte, para gestionar un buen nivel de sistema de remuneraciones variable, se debe considerar como elemento importante las competencias laborales del empleado, que es un factor predominante para que se desempeñen en su puesto de forma eficiente y efectiva (Becerra & Campos, 2012). Asimismo, cuando una organización no tiene un sistema adecuado de administración de compensaciones pueden estar compensado de forma errada, pagando de forma excesiva a empleados que no aportan todas sus capacidades, mientras aquellos

que son más productivos están siendo mal pagados, generando insatisfacción laboral (Daza et al., 2013)

Además, en Nicaragua, Flores-Velásquez y Gómez (2017), describe que la calidad del trabajo es el confort y bienestar que tiene el trabajador en el desempeño de sus funciones, y que esto contribuye de forma eficiente en la institución para el cumplimiento de metas organizacionales. Asimismo, construir el compromiso del trabajador, es hacer coincidir los objetivos que tiene el empleador con los del empleado, de forma que esté desempeñe su trabajo como si fuera su propia empresa (Varela, 2013).

A nivel nacional, en el Perú las Compensaciones son todos los ingresos y beneficios que la entidad asigna al servidor en contraprestación de sus servicios, y se estructura en compensación económica y compensación no económica (Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil)

Por otro lado, Sáenz (2018) señala que las Compensaciones y beneficios son una pieza fundamental en la Gestión del talento humano, porque a través de este sistema se busca atraer, retener, comprometer y motivar al talento humano incrementando así la capacidad competitiva de la organización. Una adecuada administración del sistema salarial generará efectos positivos en los colaboradores incrementando su desempeño laboral, evitando así la rotación de personal, quejas o ausentismo laboral (Estela & Hernández, 2019)

La remuneración es la compensación económica que percibe el colaborador por cumplir con las funciones y tareas en el puesto que ocupa en la organización. Asimismo, puede ser compensación Directa y compensación indirecta (Barriga&Rendón, 2016). Por otra parte, Medina (2017) considera que la Gestión de Remuneración, influye positivamente en la satisfacción laboral del colaborador motivando a un mejor desarrollo de funciones, y al no cumplir con los pagos adecuados y justos generaría incomodidad y malestar en los colaboradores.

Por otra parte, la política de retribución incentivará a los servidores públicos doblar sus esfuerzos, elevar su rendimiento, aprendizaje y fortalecer sus competencias (Pantoja, 2017). En tal sentido, es por la cooperación y contribución

de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, que es posible el progreso y el logro de los objetivos de la organización (Barriga&Rendón, 2016).

En una entidad pública de Lima, la remuneración del factor humano es la retribución que obtiene el empleado por parte de su empleador por el trabajo prestado, constituyendo una relación laboral; asimismo la evaluación del desempeño es la revisión del cumplimiento de funciones o tareas que realiza el empleado en su puesto de trabajo, y le brinda la posibilidad de sacar provecho de sus fortalezas y de identificar sus deficiencias para poder resolverlo, con el fin de convertir empleados más productivos (Vilca, 2019).

En tal sentido, a través de este trabajo de investigación se busca conocer la relación existente entre la Gestión de Compensaciones y el desempeño laboral de los servidores de un Organismo del Estado peruano, en contexto de pandemia.

Conducir un buen nivel de Gestión de compensaciones en este contexto, estimulará y motivará a los servidores públicos, generando un efecto positivo y como consecuencia, que se desempeñen de manera más efectiva en cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, se formula el siguiente problema de investigación: como Problema General ¿De qué manera se relaciona la Gestión de compensaciones y el Desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021? Como, Problemas Específicos se tiene: ¿De qué manera se relaciona la Gestión de compensaciones y las Competencias laborales en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021?, ¿De qué manera se relaciona la Gestión de compensaciones y el Cumplimiento de funciones en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021?

La Justificación Teórica, de la presente investigación nos permite ampliar el conocimiento respecto a la teoría de la gestión de compensaciones, y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos, en el contexto de pandemia en un Organismo del Estado peruano. Asimismo, de la adaptabilidad de las nuevas herramientas tecnológicas y del teletrabajo, y de los efectos del contexto sobre el desempeño de los trabajadores.

Justificación Práctica, permite analizar el nivel gestión de compensaciones y su relación con el desempeño laboral durante el contexto de pandemia, el cual nos va permitir diagnosticar el estado situacional y en qué medida influye en el desarrollo organizacional, y en la satisfacción del empleado. Asimismo, como resultado se desarrollarán planes u estrategias para implementar un mejor nivel de gestión, donde sean beneficiados tanto el empleado, como la organización. Esta medida incentivará y motivará a los servidores públicos a mejorar su desempeño y por consiguiente un mejor crecimiento organizacional.

Justificación Metodológica, el aporte metodológico de la presente investigación se obtiene aplicando técnicas de análisis descriptivos y comparativos acerca de las variables mediante el procesamiento de fuentes primarias y secundarias. Asimismo, en la investigación se aplicó como instrumento el cuestionario, en materia de gestión de compensaciones y desempeño laboral, de esta manera se busca medir a las variables durante el contexto de pandemia. Asimismo, en el análisis cuantitativo, se utilizó para el procesamiento de datos hojas de cálculo y programa estadístico SPSS.

Como Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Gestión de Compensaciones y el Desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021, Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre la Gestión de compensaciones y las Competencias laborales en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021, Determinar la relación que existe entre la Gestión de Compensaciones y el Cumplimiento de funciones en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021, y como Hipótesis General : Existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y el Desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021, Hipótesis Específicas se tiene: Existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y las Competencias laborales en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano,2020-2021, Existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y el Cumplimiento de Funciones en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En el contexto Nacional, Paz (2020) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de Gestión de recursos humanos y desempeño de los empleados de EMILIMA S.A., 2020, cuyo estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo, y diseño no experimental de tipo transaccional y descriptivo correlacional, utilizando como instrumento la encuesta. Concluyendo de los resultados obtenidos una correlación positiva significativa entre variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,762.

Por otro lado, Díaz (2018) la investigación tuvo como finalidad determinar que relación existe entre las variables de gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Meta Color S.A.C. del distrito de Villa El Salvador – 2018; tiene un marco metodológico, de investigación descriptiva correlacional, con un diseño no experimental usando como instrumento medible la encuesta a una población de sesenta trabajadores; concluyendo que existe relación significativa considerable entre ambas variables, en los trabajadores de la empresa de estudio.

Carnaqué (2014), tuvo como objetivo responder a la interrogante porque una empresa perteneciente al sector educativo con 28 años de experiencia, en los últimos 10 años, no ha obtenido resultados óptimos con la expectativa que tiene el propietario. El marco metodológico utilizado fue la descriptiva correlacional expresada en términos cuantitativos a una población de 52 trabajadores, por lo que se recabo información mediante análisis de documentos, y aplicación de entrevistas, y cuestionarios. Concluyendo, que existe relación positiva alta entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, con un índice correlacional de 0.705. Determinando, una relación directa entre ambas variables, significando que ante un mejor nivel del sistema de compensaciones salarial se incrementa el desempeño de los trabajadores.

García-Salirrosas, (2020), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el desempeño de los empleados que laboran bajo la modalidad del trabajo remoto del área administrativa de una empresa constructora, en contexto de pandemia. Se implementó el método de evaluación de 270° grados a todos los trabajadores de esa área. Concluyendo que existe desempeño positivo y con

tendencia alta. Por lo tanto, la modalidad del teletrabajo garantiza la permanencia y vigencia de la empresa constructora, especialmente de los trabajadores.

En el contexto Internacional, López & Aragón (2021) la investigación tuvo como objetivo determinar si la calidad de vida laboral incide significativamente en el nivel de desempeño laboral de los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas, en México. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de corte transversal y predictivo. En los resultados obtenidos se demuestra que la variable de nivel de calidad de vida laboral tiene 64.9% de la varianza en relación a la variable dependiente nivel de desempeño laboral, de igual manera, se determinó que existe una influencia lineal positiva y significativa entre las variables. Concluyendo, que existe una incidencia significativa entre ambas variables, significando que a medida que los médicos mejoren y perfeccionen su calidad de vida laboral influirá positivamente en su desempeño.

Madero & Vélez (2015); la presente investigación tiene como finalidad que las organizaciones que tienen procedimientos en materia de compensaciones, deben monitorearlos constantemente con el fin de transformarlo en una ventaja de la organización frente a la competencia, y que está sea primordial en el progreso del personal, como el de la empresa; por ello es preciso considerar que las prestaciones o beneficios que se otorgan, se encuentran vigentes y son importantes para el empleado. El instrumento utilizado fue un cuestionario a 123 empleados, obteniendo como resultado que los aguinaldos, fondos de ahorro, establecimientos de trabajo debidamente condicionados y seguridad óptima, fueron los cinco beneficios y prestaciones más relevantes de un listado de 30 que se usaron en la investigación. En conclusión, el conjunto de prestaciones que reciben los empleados de parte de la empresa es atractivo, en consecuencia, mejorar este sistema de prestaciones proporcionaría a la unidad de recursos humanos, poner mayor énfasis en la preferencia que tienen los empleados.

López-Otero (2015), la investigación está direccionado en el subsistema de gestión de compensaciones, por la relevancia que existe en las relaciones laborales generado entre el empleador-empleado, y la incidencia que tiene en el grado de satisfacción en el cargo o puesto que ocupa, repercutiendo así en el nivel de productividad y eficacia que espera recibir la organización. Tiene un enfoque

descriptivo, mediante información reunida en materia de Administración del talento humano, y legislación laboral nicaragüense que reglamentan lo correspondiente a compensaciones. En conclusión, en el trabajo de investigación se ha conseguido información y obtenido conocimientos que son primordiales para implementar en la administración de remuneraciones, como definiciones de equidad de una remuneración justa y oportuna que contribuirá a que la empresa proyecte pagos, incentivos y beneficios justos y equitativos para sus empleados.

Por otro lado, Pedraza et al., (2010), el objetivo del trabajo de investigación es determinar si existe relación entre el desempeño laboral y estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. La investigación es de tipo descriptiva, no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos. En los resultados recogidos respecto a las funciones y responsabilidades el 52% indico sentirse insatisfecho, mientras que el 44% respondió sentirse satisfecho y un 4% muy satisfecho. Concluyendo que se evidencia insatisfacción y falta de motivación de parte de los trabajadores; por su remuneración y evaluación continua del desempeño laboral.

Variable: Gestión de Compensaciones

Madero (2016), señalo que la estructura de pagos o compensaciones es parte fundamental en el desarrollo de las organizaciones y elemento clave de la gestión de recursos humanos que busca atraer y retener al mejor talento humano, ya que las compensaciones comprenden más que un salario, un conjunto de beneficios y prestaciones que la organización otorga al trabajador a cambio del servicio prestado. Asimismo, está conformado por dos dimensiones como son la Compensación Monetaria y la Compensación No monetaria (Madero, 2016)

Dimensión Compensaciones Monetarias

Se entiende como todos los ingresos de carácter económico que recibe el empleado a cambio de su trabajo prestado en la organización, está comprendido por algunos indicadores u elementos como son los salarios, sueldos, beneficios y prestaciones (Madero, 2016)

## Dimensión Compensaciones No monetarias

Madero (2016), define como aquellos aspectos que no tienen carácter económico pero que están relacionados con el cargo que ocupa en la organización. Entre estos elementos o indicadores se encuentra el reconocimiento, premios u recompensas y las condiciones de trabajo, lo que busca es mejorar la calidad de vida del trabajador, que se siente valorado y satisfecho con el trabajo que desempeña.

Mondy (2010), señalo que la remuneración incluye todas las recompensas que otorga la organización a cambio del servicio prestado. Asimismo, considera que establecer un buen sistema de remuneración brinda a los empleados recompensas equitativas y justas, a cambio de las contribuciones que se obtiene en cumplimiento de metas de la organización.

Por su lado, Henríquez & Calderón (2013), definieron a la compensación como todos los pagos expresados en términos monetarios y no monetarios, que se concede al trabajador en contraprestación de los servicios laborales que brinda en una empresa u organización, teniendo como objetivo estratégico la obtención y retención del mejor factor humano.

Por otro lado, Armijos-Bermúdez & Mora (2019) definieron que la compensación está comprendida por el salario, que tiene como fin proporcionar un pago justo de carácter monetario conforme al servicio prestado por el trabajador. Asimismo, los beneficios sociales son las ventajas que concede la organización al trabajador, con el objetivo de alcanzar la eficiencia y mejorar la productividad, y motivarlo a cumplir mejor sus funciones.

Longo & Lacoviello (2013), definieron a la Gestión de Compensaciones como un Subsistema de la Gestión de Recursos Humanos, que comprende un conjunto de compensaciones que la organización brinda a sus empleados por la contraprestación, a la aportación para el cumplimiento de metas organizacionales. Por su parte, Varela (2013) estableció que la compensación debe estudiarse con sus 3 elementos importantes; la administración de salarios, las prestaciones e incentivos y pagos variables.

Por otro lado, Chiavenato (2011), definió a la administración de salarios y sueldos como un conjunto de procedimientos y lineamientos que se establecen con el fin de conseguir y mantener sueldos justos y equitativos en la organización. Por otra parte, para considerar una efectiva administración de salarios en una organización, es necesario que los altos mandos comprendan que el sistema de recompensas se administra y diseña para que los trabajadores perciban un salario justo y los motive a mejorar su desempeño, siendo beneficioso para empleador como para el empleado (Madero-Peña,2012)

Asimismo, Romero et al.,(2020) , señala que las compensaciones son una herramienta estratégica organizacional que utiliza a la remuneración como instrumento, haciendo que se alinea los objetivos que tiene el empleado con los de empresa , trayendo como resultados el incremento de productividad , cumplimiento de funciones y de metas.

Variable: Desempeño Laboral

Palmar et al., (2014) , definieron al desempeño laboral, como el desenvolvimiento que tienen las personas dentro de una jornada laboral, con el fin de cumplir las funciones asignadas para lograr las metas trazadas por la entidad.

Entre las dimensiones principales se encuentran Las competencias laborales y cumplimiento de funciones.

Dimensión Competencias laborales

Se entiende como el conjunto de cualidades o características que tienen los individuos para desempeñarse efectivamente en el contexto laboral. Asimismo, depende de factores como son las competencias concernientes a sus capacidades, conocimientos y habilidades que las personas deben aplicar en el desarrollo de sus tareas en el puesto que ocupan, cumpliendo con sus funciones con eficiencia y de manera efectiva. (Palmar et al., 2014)

Dimensión Cumplimiento de Funciones

Chiavenato (2011), refirió que las funciones comprenden una serie de actividades y comportamientos que se requiere que las personas realicen en el cargo que ocupan en una empresa u organización. Asimismo, las organizaciones

representan un sistema de funciones, donde las personas dentro de ellas desempeñan un rol específico y fundamental, por ello es importante que las personas cumplan, con eficacia en su puesto de trabajo y encaminado con las metas organizacionales.

Chiang & San Martín (2015), definieron al desempeño como el nivel de esfuerzo que tiene el empleado, en el cumplimiento de sus funciones en su jornada de trabajo. Asimismo, existe una serie de criterios que permite medir el desempeño como son: las habilidades, capacidades y cualidades propias que se interrelacionan en el ámbito laboral. Por otro lado, Sánchez (2021) conceptualizó al desempeño del trabajador como, los comportamientos o actitudes que son propias e importantes para el cumplir con las metas trazadas por la organización, asimismo realizar una evaluación periódica que traería efectos positivos para los trabajadores y para el desarrollo organizacional.

Además, el empleado no solamente encuentra en su trabajo un recurso económico como contraprestación del trabajo que brinda, sino un lugar adecuado con un clima laboral donde le permita desarrollarse profesionalmente, y le permitan potenciar sus capacidades y destrezas, esto generará que se sientan identificados y se desempeñen eficientemente, alineado al cumplimiento de logros institucionales (Arboleda et al., 2018).

Por su lado, Vizano et al., (2021), señalo que es importantes que las organizaciones retengan a sus mejores empleados, ya que en un escenario tan competitivo contar con el mejor factor humano traería una ventaja competitiva frente a otras. Además, el compromiso del empleado determinara el desempeño eficiente y por ende la permanencia y sostenibilidad de la organización.

Asimismo, García-Contreras et al., (2017) describió que son varias las maneras de evidenciar el desempeño organizacional, ya sea de forma cuantitativo como los resultados financieros, ingresos óptimos y costos reducidos; o de forma cualitativa como el uso apropiados de recursos, satisfacción de los empleados y clientes; pero siempre alineados con los objetivos organizacionales.

Por su parte, Cejas et al., (2017), definieron a la evaluación del desempeño del factor humano como una práctica implementada, conformado por tres elementos fundamentales, el primero que se sujeta al perfil del puesto constituido por sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores; segundo constituido por los logros obtenidos de su gestión, y tercero por los objetivos alcanzados alineados con el plan estratégico de la organización. Asimismo, la evaluación de desempeño es una herramienta fundamental, que permite identificar el perfil profesional, relacionado a sus conocimientos, aprendizajes, habilidades y comportamientos que posee la persona (Soares et al., 2019). Además se evalúa en función a las calificaciones de rendimiento del empleado, el cual sirve de base para otorgar una compensación adicional. (Salgado et al., 2019)

Por su parte, Manjarez & Mendoza (2020), señalaron que, en el desempeño de los empleados, la motivación y satisfacción laboral están estrechamente relacionadas, por lo que manifiestan que la motivación es factor clave, ya que incide y pronostica el comportamiento tanto individual y de equipo de trabajo, por lo tanto, la organización debe poner mayor énfasis, con el fin de lograr la eficiencia en el desempeño de funciones y ejecución de metas. Además, el desempeño laboral se considera como el último proceso de la gestión del recurso humano, su análisis y evaluación continua es insumo para distintos procedimientos organizacionales como las compensaciones y beneficios, sistemas de incentivos, capacitaciones y en los procesos de selección de personal (Ramos et al., 2019). Asimismo, Mulyani et al., (2020) en su trabajo de investigación establecieron que tanto la compensaciones y el liderazgo tiene efectos positivos y benéficos sobre el desempeño laboral y la motivación del empleado.

Por otro lado, Duche-Pérez & Galdos (2019), en su trabajo de investigación buscaron determinar la correlación que existe entre la satisfacción laboral y la felicidad del personal de enfermería de un Hospital, encontrándose como resultado que al personal le genera mayor satisfacción en su ámbito laboral, el crecimiento profesional y el desempeño de funciones que realizan en su centro de trabajo.

Por su parte, López & Tornell (2021), definieron al desempeño laboral como el esfuerzo y rendimiento que tiene la persona en su puesto trabajo, con la finalidad de aportar y conseguir cumplir las metas de la organización. Por ello, es importante

retener y mantener profesionales con desempeño competente, eficiente y superior que contribuya al desarrollo y éxito de la organización (de Oliveira et al., 2019). Asimismo, ser competente significa tener la capacidad de poder afrontar y resolver situaciones inesperadas que se puedan presentar en el trabajo (Ramón et al., 2013)

Por su lado, Bischof & de Oliveira (2020), describió que las competencias del factor humano son elemento clave para el crecimiento de la organización, ya que las personas contribuyen con sus conocimientos, destrezas y habilidades propias durante el desempeño de sus tareas.

Asimismo, durante la pandemia se implementó nuevas formas de trabajo como la modalidad del trabajo remoto, con el fin que las organizaciones se encuentren vigentes y sostenibles, esta modalidad permitía cumplir las funciones u tareas a los empleados desde fuera de su organización, sin embargo, desempeñando las mismas funciones de acuerdo con su puesto de trabajo, con apoyo de herramientas tecnológicas (García-Salirrosas,2020).Por otro lado, las tecnologías de información (TIC), ofrecen ventajas positivas en el ámbito laboral como la conectividad, pero también incidencias negativas como la presión, debido a la angustia que generan en los trabajadores que tienen que responder los correos o mensajes, afectando al desempeño a nivel físico y psicológico (Hu et al., 2019)

Epistemología de Gestión de compensaciones y desempeño laboral

Gestión de compensaciones

El término de sueldos, salarios y trabajo; se remonta desde nuestra historia en donde nuestros antepasados, los individuos recibían alguna retribución ó beneficio por su trabajo desempeñado, antiguamente el medio de pago era en especies; como por ejemplo cuando se practicaba la caza de animales se repartía a cada persona una porción de alimentos, pieles u otros objetos, asegurándose así la supervivencia. Actualmente, el medio de pago es de carácter monetario por el desempeño de tareas que realizan las personas. (Varela, 2013)

Asimismo, el sistema de compensaciones ha evolucionado y comprendido varias fases, de acuerdo a lo que señala, Varela (2013):

A inicios del siglo XX, el área de compensaciones tenía como objetivo llevar a cabo los procedimientos como; la elaboración de las nóminas y administraba las prestaciones. Años más tarde, las funciones que cumplía era controlar tiempos, flujos y movimientos de la empresa. Y en segunda mitad siglo XX, el trabajo se enfocó en el análisis, evaluación y diseño de puestos. Asimismo, en esa época también apareció la administración de compensaciones, que comprenden salarios y un conjunto de prestaciones que se otorga al trabajador. Al finalizar el siglo XX, se priorizo pagar en base a resultados y productividad, y otros aspectos como los pagos o compensación variable que fueron incorporándose al sistema de compensaciones.

Asimismo, Varela (2013) señala dos teorías importantes, que buscan explicar cómo las compensaciones son factor clave para la motivación de los empleados:

Teoría del Intercambio; precisa que el trabajador es recompensado, por contribuir con su esfuerzo, dedicación, tiempo y un conjunto de habilidades y capacidades que desarrolla en la organización. Asimismo, dependerá de la forma como el trabajador perciba la contribución que realiza a través de su trabajo, con la recompensa que le otorgan.

Teoría de la Equidad; se define como grado que percibe el empleado, de lo que aporta con su esfuerzo en su trabajo, con la recompensa que percibe a cambio; y el mismo que comparará con lo que perciben otros empleados con aportaciones similares. Es así que las personas comparan sus salarios por el trabajo que desempeñan, con otros empleados que realizan las mismas funciones, y si hubiera desigualdad en el pago; esto generaría desmotivación del empleado.

Esta teoría, busca destacar las ideas que tienen las personas referentes a la equidad, y justicia referente a sus recompensas, beneficios y castigos del desempeño que realizan.

#### Desempeño laboral

Los orígenes del desempeño, según Chiavenato (2011) se remonta en la Edad media, señala que una compañía cuyo fundador era San Ignacio de Loyola, implementó un sistema que comprendía en reunir todos los informes o documentos que eran preparados por todos los miembros de la congregación donde detallaban

las actividades y desempeño de sus tareas o de colegas, así como los informes de los superiores encargados. Asimismo, en el año 1842, en EEUU, se implementó un sistema que consistía en realizar informes por años, con el fin de llevar a cabo la evaluación del desempeño de los empleados públicos. Años más tarde, después de la segunda guerra mundial, los sistemas que evaluaban el desempeño se implementaron a todas las empresas y organizaciones.

Asimismo, Chiavenato (2011) señala que, a inicios del siglo XX, se impulsó avances respecto a los principios de la administración, con el fin de comprobar la capacidad de las maquinarias de las compañías, de igual forma se empezó a medir el trabajo del individuo respecto al rendimiento que producía y otros factores como espacio o ambiente, que facilitaban al desempeño del empleado en su trabajo. Años más tarde, se evidenció que las organizaciones resolvieron la problemática respecto a la optimización de las maquinarias, pero sin embargo el factor humano requería mayor atención, a fin de lograr la eficiencia organizacional. Posteriormente, con la aparición de nuevas escuelas que se enfocaban en las relaciones humanas, y nuevas técnicas administrativas se enfocaron en el desarrollo de las personas. Asimismo, en este contexto surgieron nuevos conceptos y principios de la administración aplicando técnicas para potenciar el factor humano, la motivación y el desempeño de los trabajadores en las organizaciones. Es así como, se prioriza el papel fundamental que tiene el desempeño y su continua evaluación permitiría conseguir la ansiada eficiencia en el desarrollo de la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo básica, diseño no experimental, y corte transversal; y se sustenta en las siguientes bases teóricas:

Es básica, porque tiene como objetivo producir conocimiento y teorías (Hernández et al., 2014). Asimismo, tiene como finalidad crear nuevas teorías o cambiar las existentes, a fin de facilitar más conocimientos.

También, tiene enfoque cuantitativo, porque se sustenta en la recolección de los datos para constatar la hipótesis, cuyo fin es determinar pautas de comportamiento y probar bases teóricas. Además, este enfoque generaliza los resultados hallados de una muestra a una población mayor (Hernández et al., 2014).

Las investigaciones no experimentales, se definen como aquella investigación que no se ha realizado ninguna manipulación o alteración en las variables; solamente se ha observado tal como se producen en un contexto dado (Hernández et al., 2014) . Asimismo, es de corte transversal, porque los estudios se han realizado en un momento específico.

### **3.2 Variables y su operacionalización**

Variable 1: Gestión de Compensaciones

#### **Definición conceptual**

Madero (2016), las compensaciones comprenden más que un salario, un conjunto de beneficios y prestaciones que la organización otorga al trabajador a cambio del servicio prestado. Además, un elemento clave de la gestión de recursos humanos que busca atraer y retener al mejor talento humano

#### **Definición operacional**

La variable según Madero (2016), comprende dos dimensiones importantes como son las Compensaciones Monetarias y las Compensaciones No monetaria.

## Variable 2: Desempeño Laboral

### Definición conceptual

La variable desempeño laboral se define como el desenvolvimiento y capacidad de trabajo que tiene la persona dentro de su jornada laboral, cumpliendo con las funciones asignadas a fin de lograr las metas trazadas por la entidad (Palmar et al., 2014)

### Definición operacional.

Esta variable comprende dos dimensiones importantes: Competencias Laborales y Cumplimiento de Funciones. (Palmar et al., 2014)

### Indicadores

De acuerdo a Baena (2017), los indicadores son las unidades o elementos de medición, que permiten llevar a cabo la operacioanalización de las variables. Asimismo, también son denominados dimensiones menores, porque contiene elementos que permiten evidenciar la realidad que se pretende conocer.

Dentro de los indicadores encontrados de la operacionalización de las variables, se encuentran los siguientes indicadores:

V1: Gestión de compensaciones: Salarios, beneficios, prestaciones.

Reconocimiento. Ambiente de trabajo, premios.

V2: Desempeño laboral: Competencias laborales: Habilidades, Capacidades, Conocimientos, Metas, Condiciones de trabajo, Jornada laboral.

### Escala de Medición

Orlandoni (2010), señalo que la medición es asignar números a situaciones, hechos, elementos u objetos de acuerdo a algunos criterios, el cual establecerá el tipo de escala perteneciente.

Asimismo, la escala ordinal se refiere al ordenamiento, los valores que se asignan y pertenecen a ciertas categorías o grupos, con un cierto criterio ordinal como pueden ser: primero, segundo, tercero y así sucesivamente, pudiéndose determinar un orden entre valores, comparaciones o similitudes (Orlandoni, 2010)

En el presente trabajo de investigación se utilizó la escala de medición de tipo Likert.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### 3.3.1. Población.

La población de estudio está conformada por 150 trabajadores administrativos, que prestan servicio en un Organismo del Estado peruano, motivo de estudio.

##### Criterios de Inclusión

- Trabajadores profesionales administrativos, que prestan servicio en un organismo del estado peruano, periodo 2020-2021
- Trabajadores técnicos administrativos, que prestan servicio en un organismo del estado peruano, periodo 2020-2021
- Trabajadores, que se encuentran laborando de forma presencial, mixto y mediante el teletrabajo

##### Criterios de Exclusión

- Trabajadores que se encuentran con licencia sin goce de haber.
- Trabajadores que se encuentran con licencia con goce de haber
- Trabajadores que se encuentran en periodo vacacional
- Trabajadores que no deciden cooperar o intervenir en la investigación.

#### 3.3.2. Muestra.

Estuvo conformado la muestra por 50 trabajadores administrativos, que prestan servicio en un Organismo del Estado peruano, del periodo 2020-2021.

#### 3.3.3. Muestreo.

En esta investigación fue utilizado el muestro no probabilístico ò también llamadas muestras dirigidas.

Se caracteriza porque el criterio de selección está direccionado a las características propia de la investigación, asimismo todas las personas tienen la

misma posibilidad de participar en el proceso de investigación (Hernández et al., 2014).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### 3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

La recolección de datos, consiste en reunir información acerca de los atributos, características u conceptos del muestreo, en este caso particular de los participantes que intervienen en el trabajo de investigación. Asimismo, recolectar información conlleva un conjunto de procedimientos que nos permitan obtener datos con el propósito que persigue la investigación (Hernández et al., 2014).

En el presente trabajo de investigación, que tiene un enfoque cuantitativo, se aplicó como instrumento un cuestionario que permite medir a las variables. El instrumento es el medio que utiliza el investigador para analizar, medir, y elaborar estadísticos de acuerdo a los resultados obtenidos ,además la medición será efectiva cuando el instrumento simboliza a las variables (Hernández et al., 2014).

#### 3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario para medir a las variables, asimismo todo instrumento de recolección de datos debe cumplir criterios importantes como son: La confiabilidad y validez (Hernández et al., 2014).

#### Confiabilidad y Validez de los Instrumentos

La Confiabilidad, se refiere al hecho que al aplicar el instrumento de medición reiteradas veces a una persona o conjunto de personas, se obtenga resultados coherentes e iguales. (Hernández et al., 2014).

La Validez, se entiende como el grado de eficacia y certeza en que el instrumento que se aplica mida realmente a la variable, que se busca específicamente de medir (Hernández et al., 2014).

Asimismo, Hernández et al., (2014) ,señalaron que es importante la relación entre la confiabilidad y validez de los instrumentos de medición, porque ello demostrará

que el trabajo de investigación es objetiva, confiable y válida, por lo tanto se tomará en cuenta.

#### Validación del instrumento

La validación de los instrumentos ha sido en función al contenido, mediante el juicio de expertos aplicando los criterios de pertinencia, claridad y relevancia.

Tabla 1

*Validez por Juicio de expertos para el instrumento de la Gestión de Compensaciones*

Nº	Nombre del experto	Experto	Resultado
01	Dr. Sánchez Díaz Sebastián	Asesor Metodológico	Aplicable
02	Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix	Metodólogo	Aplicable
03	Dr. Marco Antonio Candia Menor	Temático- Metodológico	Aplicable

Tabla 2

*Validez por Juicio de expertos para el instrumento de la Desempeño laboral*

Nº	Nombre del experto	Experto	Resultado
01	Dr. Sánchez Díaz Sebastián	Asesor Metodológico	Aplicable
02	Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix	Metodólogo	Aplicable
03	Dr. Marco Antonio Candia Menor	Temático- Metodológico	Aplicable

### 3.5 Procedimientos

Para el procesamiento y recolección de información, se hizo la búsqueda de diferentes artículos científicos, revistas y libros a través de internet en buscadores formales e oficiales, así como algunas normativas; asimismo se indagó y reunió información de distintos repositorios de universidades nacionales e internacionales, relacionados a las variables de gestión de compensaciones y desempeño laboral.

Asimismo, se utilizó como instrumento para medir a las variables, un cuestionario de 40 preguntas a una muestra conformado por 50 trabajadores administrativos, usando un formulario hecho en el Google forms y compartiéndolo por un links. Cabe precisar, que previamente se solicitó la autorización del Organismo de Estado peruano motivo de estudio, mediante la Carta de presentación N° P. 253 – 2021 EPG – UCV LE ,dirigido a la Directora de la Unidad de Recursos Humanos dándonos su aprobación para la aplicación del cuestionario.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El trabajo de investigación tiene enfoque cuantitativo, por ello se aplicó como instrumento un cuestionario a 50 trabajadores administrativos, cuyos datos recolectados, fueron procesados en tablas estadísticas del programa Microsoft Excel, y relacionadas en el programa estadístico SPSS versión N° 26, obteniendo resultados mediante tablas y gráficos.

En el análisis descriptivo; se obtuvieron las tablas de frecuencias y gráficos de las variables y las dimensiones.

Asimismo, se utilizó las tablas cruzadas para relacionar a la variable con las dimensiones, obteniendo como resultado tablas y gráficos.

En el análisis Inferencial; se utilizó para la comparación de hipótesis el coeficiente de correlación Spearman, teniendo como objetivo hallar la correlación entre variables y dimensiones. Concluyendo de los resultados obtenidos, que la relación que existe no es significativa, rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Para el presente trabajo de investigación se tomaron en cuenta aspectos éticos importantes, la información de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario, cuentan con carácter confidencial, los formularios son anónimos a fin de resguardar la identidad de los trabajadores. Asimismo, serán utilizados solo para fines académicos en este caso particular para este trabajo de investigación.

Asimismo, los resultados de respuestas obtenidas solamente serán empleados para el procesamiento de datos, a fin de ser codificados mediante el programa estadístico SPSS 26, cuyos resultados serán finalmente guardados.

## **IV. RESULTADOS**

## ESTADÍSTICA DE FRECUENCIAS

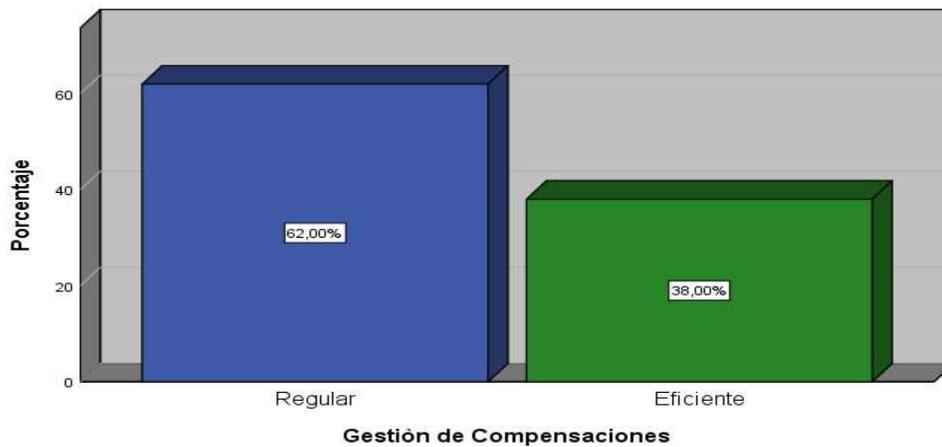
**Tabla 2**

*Frecuencia de la Variable Gestión de Compensaciones*

Gestión de Compensaciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	31	62,0	62,0	62,0
	Eficiente	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 01**

*Gráfico de la Gestión de Compensaciones*



Interpretación: De la Tabla 1 y la Figura 1, se muestra que la variable Gestión de Compensaciones, el 62% de los encuestados tiene un nivel regular, 38% de encuestados expresan que la Gestión de Compensaciones tiene un nivel eficiente.

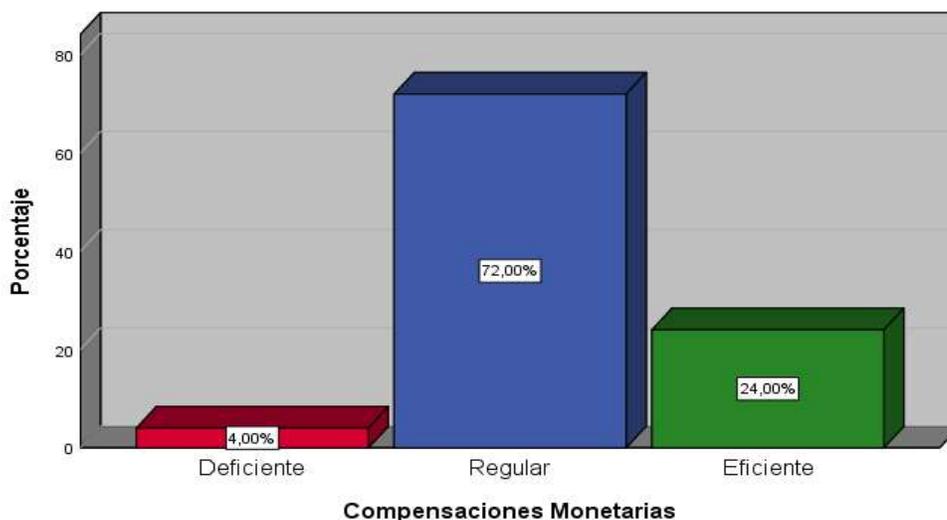
**Tabla 02**

*Frecuencia de la Dimensión Compensaciones Monetarias de la Variable Gestión de Compensaciones*

<b>Compensaciones Monetarias</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	4,0	4,0	4,0
	Regular	36	72,0	72,0	76,0
	Eficiente	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 02**

*Gráfico de Compensaciones Monetarias*



Interpretación: De la Tabla 2 y la Figura 2, se muestra que la dimensión Compensaciones monetarias, el 4% de los encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel deficiente, 72% expresan que las Compensaciones monetarias está en un nivel regular y el 24% evidencian que está en un nivel eficiente.

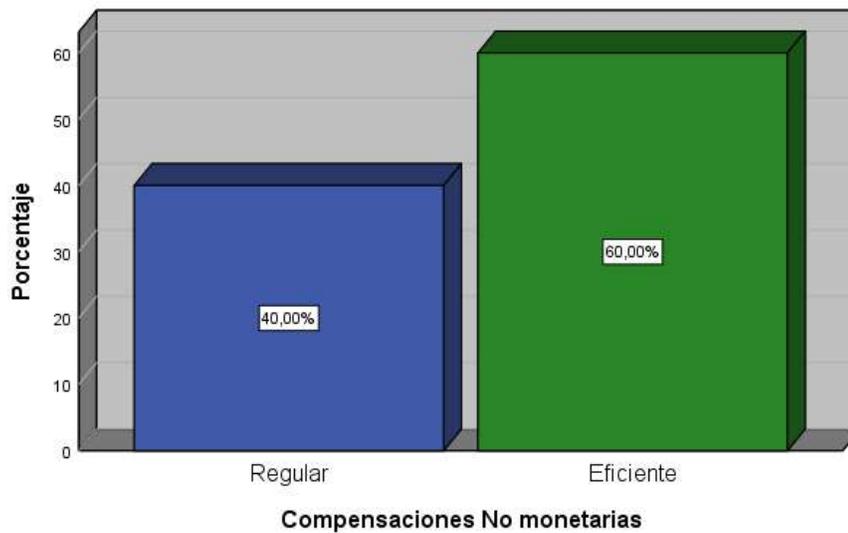
**Tabla 03**

*Frecuencia de la Dimensión Compensaciones No Monetarias de la Variable Gestión de Compensaciones*

<b>Compensaciones No monetarias</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	40,0	40,0	40,0
	Eficiente	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 03**

*Gráfico de Compensaciones No Monetarias*



Interpretación: De la Tabla 3 y la Figura 3, se muestra que la dimensión Compensaciones No monetarias, el 40% de los encuestados manifiestan que las Compensaciones No monetarias está en un nivel regular, 60% expresan que las Compensaciones No monetarias está en un nivel eficiente.

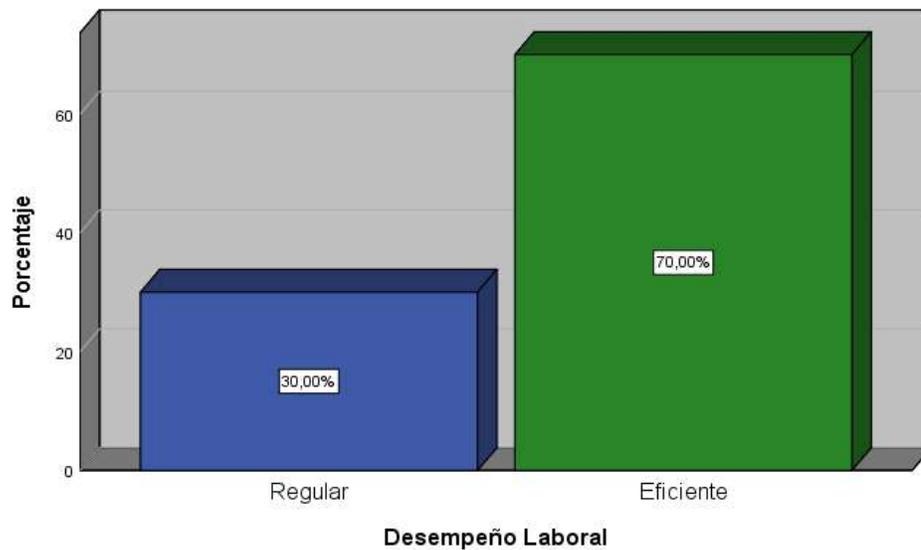
**Tabla 04**

*Frecuencia de la Variable Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	30,0	30,0	30,0
	Eficiente	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 04**

*Gráfico del Desempeño Laboral*



Interpretación: De la Tabla 4 y la Figura 4, se muestra que la variable Desempeño laboral, el 30% de los encuestados manifiestan que se encuentra en un nivel regular, 70% expresan que el Desempeño laboral está en un nivel eficiente.

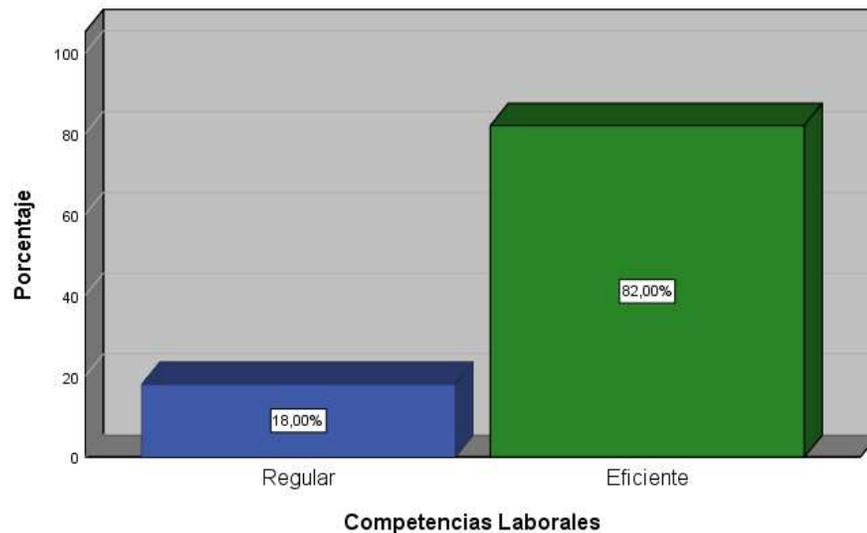
**Tabla 05**

*Frecuencia de la Dimensión Competencias Laborales de la Variable Desempeño Laboral*

		Competencias Laborales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	18,0	18,0	18,0
	Eficiente	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Gráfico de Competencias Laborales*



Interpretación: De la Tabla 5 y la Figura 5, se muestra que la dimensión Competencias laborales, el 18% de los encuestados manifiestan que tiene un nivel regular, 82% expresan que las Competencias laborales está en un nivel eficiente.

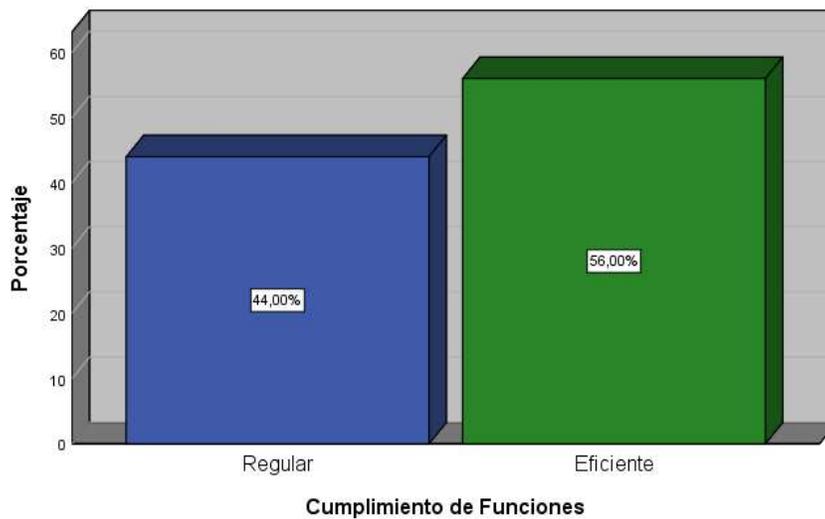
**Tabla 06**

*Frecuencia de la Dimensión Cumplimiento de Funciones de la Variable Desempeño Laboral*

Cumplimiento de Funciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	22	44,0	44,0	44,0
	Eficiente	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 06**

*Gráfico de Cumplimiento de Funciones*



Interpretación: De la Tabla 6 y la Figura 6, se muestra que la dimensión Cumplimiento de funciones, el 44% de los encuestados manifiestan que tiene un nivel regular, 56% expresan que el Desempeño laboral está en un nivel eficiente.

# Tablas Cruzadas

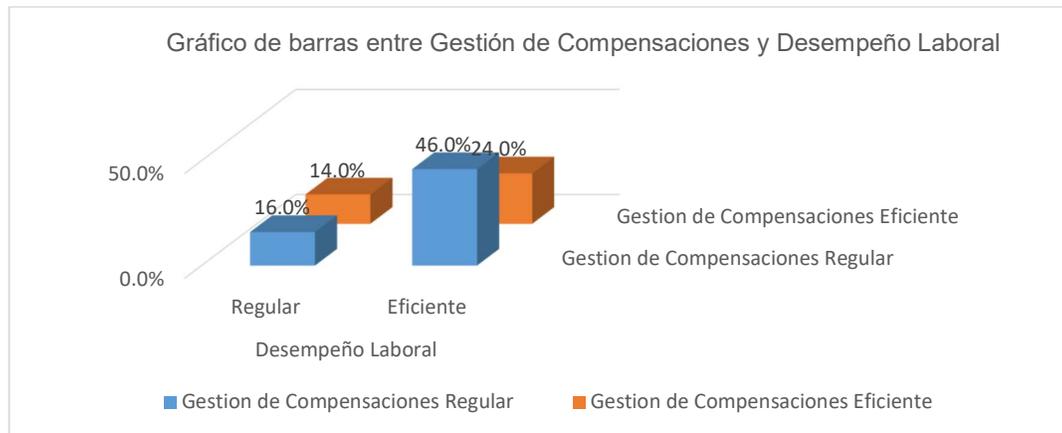
**Tabla 07**

*Tabla Cruzada de Gestión de Compensaciones y Desempeño Laboral*

			Desempeño Laboral		Total
			Regular	Eficiente	
Gestión de Compensaciones	Regular	Recuento	8	23	31
		% del total	16,0%	46,0%	62,0%
	Eficiente	Recuento	7	12	19
		% del total	14,0%	24,0%	38,0%
Total	Recuento		15	35	50
	% del total		30,0%	70,0%	100,0%

**Figura 07**

*Gráfico entre Compensaciones y Desempeño Laboral*



Interpretación: Se muestra de la tabla 7 y figura 7 que: del total; 62%(31) de los encuestados que manifiestan que la gestión de compensaciones tiene un nivel de regular, 16%(8) manifiestan que el desempeño laboral tiene un nivel regular, 46% (23) evidencian que el desempeño laboral tiene un nivel eficiente.

Del 38% (19) de los participantes encuestados, manifiestan que la gestión de compensaciones tiene un nivel eficiente; 14 % (7) evidencian que el desempeño laboral tiene un nivel regular, 24% (12) expresan que el desempeño laboral tiene un nivel eficiente.

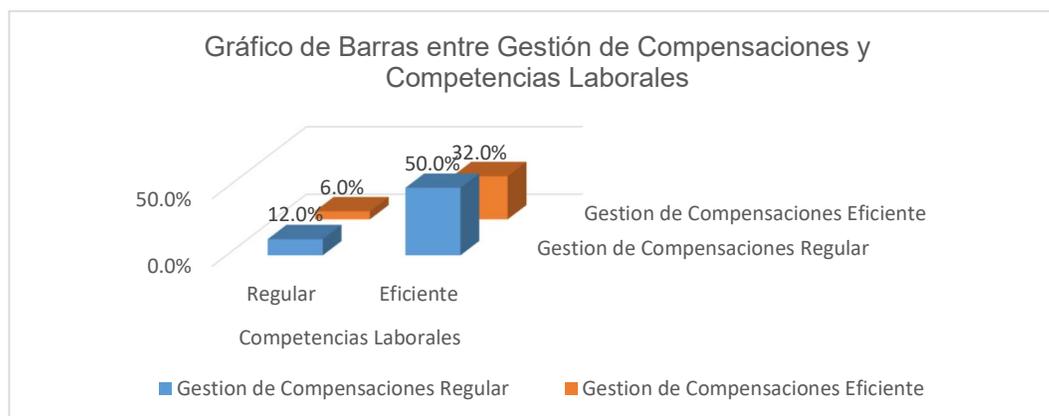
**Tabla 08**

*Tabla Cruzada de Gestión de Compensaciones y Competencias Laborales*

		Competencias Laborales		Total	
		Regular	Eficiente		
Gestión de Compensaciones	Regular	Recuento	6	25	31
		% del total	12,0%	50,0%	62,0%
	Eficiente	Recuento	3	16	19
		% del total	6,0%	32,0%	38,0%
Total	Recuento	9	41	50	
	% del total	18,0%	82,0%	100,0%	

**Figura 08**

*Gráfico entre Gestión de Compensaciones y Competencias Laborales*



Interpretación: Se muestra de la tabla 8 y figura 8 que: del total; 62%(31) de los encuestados que manifiestan que la gestión de compensaciones tiene un nivel de regular, 12%(6) manifiestan que las competencias laborales se encuentra en un nivel regular, 50% (25) evidencian que las Competencias laborales tiene un nivel eficiente.

Del 38% (19) de los encuestados, que manifiestan que la gestión de compensaciones tiene un nivel eficiente; 6 % (3) evidencian que las competencias laborales tienen un nivel regular, 32% (16) expresan que las competencias laborales tienen un nivel eficiente.

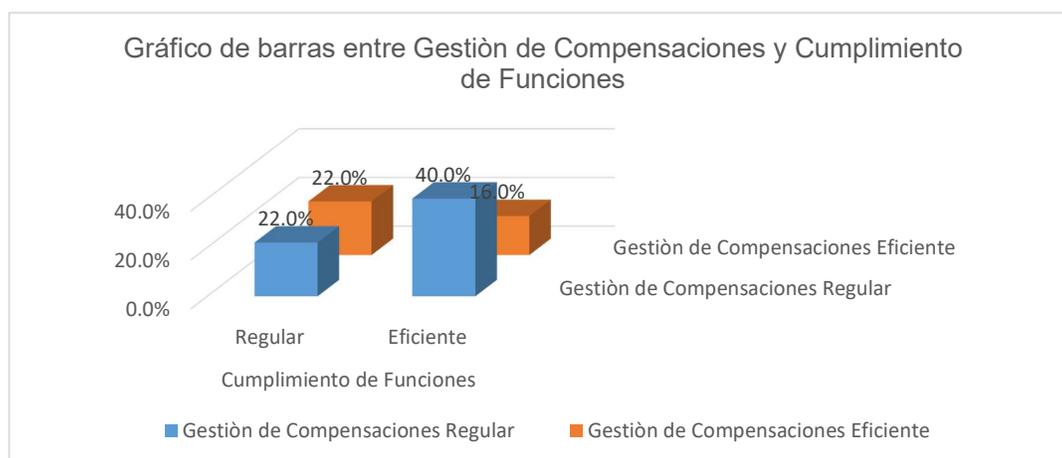
**Tabla 09**

*Tabla Cruzada de Gestión de Compensaciones y Cumplimiento de Funciones*

			Cumplimiento de Funciones		Total
			Regular	Eficiente	
Gestión de Compensaciones	Regular	Recuento	11	20	31
		% del total	22,0%	40,0%	62,0%
	Eficiente	Recuento	11	8	19
		% del total	22,0%	16,0%	38,0%
Total		Recuento	22	28	50
		% del total	44,0%	56,0%	100,0%

**Figura 09**

*Gráfico entre Gestión de compensaciones y Cumplimiento de Funciones*



Interpretación: Se muestra de la tabla 9 y figura 9 que: del total; 62%(31) de los encuestados que manifiestan que la gestión de compensaciones está en un nivel de regular, 22%(11) manifiestan que el cumplimiento de funciones se encuentra en un nivel regular, 40% (20) evidencian que el cumplimiento de funciones se encuentra en un nivel eficiente.

Del 38% (19) de encuestados, que expresan que la gestión de compensaciones se encuentra en un nivel eficiente; 22 % (11) evidencian que el cumplimiento de funciones se encuentra en un nivel regular, 16% (8) expresan que el cumplimiento de Funciones se encuentra en un nivel eficiente.

## RESULTADOS INFERENCIALES

### Contrastación de Hipótesis

#### Hipótesis General

**H<sub>a</sub>:**

Existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y el Desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.

**H<sub>0</sub>:**

No, existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y el Desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.

#### Tabla 10.

*Correlación entre Gestión de Compensaciones y Desempeño Laboral*

			Gestión de Compensacion es	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Compensaciones	Coefficiente de correlación	1,000	-,117
		Sig. (bilateral)	.	,419
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,117	1,000
		Sig. (bilateral)	,419	.
		N	50	50

Interpretación: Se muestra en la tabla 10, que existe una relación inversa escasa de -0,117 entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral, con un P valor de 0,419, el que es mayor al 0.05, por tanto, la relación que existe no es significativa, luego, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

## Hipótesis Específica 1

**H<sub>a</sub>:**

Existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y las Competencias laborales en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.

**H<sub>0</sub>:**

No, existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y las Competencias laborales en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.

**Tabla 11**

*Correlación entre Gestión de Compensaciones y Competencias laborales.*

			Gestión de Compensacion es	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Gestión de Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,045
		Sig. (bilateral)	.	,756
		N	50	50
	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,756	.
		N	50	50

Interpretación: Se muestra en la tabla 11, que existe una relación escasa de 0,045 entre la gestión de compensaciones y competencias laborales, con un P valor de 0,756, el que es mayor al 0.05, por tanto, la relación que existe no es significativa, luego, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

## Hipótesis Específica 2

**H<sub>a</sub>:**

Existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y las Competencias laborales en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.

**H<sub>0</sub>:**

No, existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y Cumplimiento de funciones en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.

**Tabla 12**

*Correlación entre Gestión de Compensaciones y Cumplimiento de Funciones*

			Gestión de Compensacion es	Cumplimiento de Funciones
Rho de Spearman	Gestión de Compensaciones	Coefficiente de correlación	1,000	-,219
		Sig. (bilateral)	.	,126
		N	50	50
	Cumplimiento de Funciones	Coefficiente de correlación	-,219	1,000
		Sig. (bilateral)	,126	.
		N	50	50

Interpretación: Se muestra en la tabla 12, que existe una relación inversa escasa de -0,219 entre la Gestión de compensaciones y Cumplimiento de funciones, con un P valor de 0,126 el cual es mayor al 0.05, por tanto, la relación que existe no es significativa, luego, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

## **V. DISCUSIÓN**

### Primera

Se determinó, de los resultados obtenidos entre la Gestión de Compensaciones y el Desempeño laboral, existe una correlación inversa escasa de  $r = -0,117$ , el cual equivale a 11.7% de correlación. Asimismo, se halló la significancia de  $p = 0,419$ , que muestra que  $p$  es mayor a 0,05 lo que afirma que la correlación no es significativa. Esto se compara con lo que expone, Paz (2020) que describe en su trabajo investigación que existe un grado de correlación positiva entre la gestión de recursos humanos y Desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,762 determinando que existe una correlación considerable entre ambas variables, asimismo Díaz, (2018) en su trabajo de investigación halló una relación significativa entre la gestión de compensaciones y el desempeño, por lo tanto, se difiere con lo que expone el autor precedente, concluyendo que no existe relación directa entre ambas variables.

### Segunda

Se determinó, de los resultados obtenidos entre la Gestión de Compensaciones y las Competencias laborales, existe una relación escasa de 0,045, el cual equivale a 4,5 % de correlación.

Asimismo, se halló la significancia de  $p = 0,756$  que muestra que  $p$  es mayor a 0,05 lo que permite afirmar que la correlación no es significativa. Esto se compara con lo que expone, Becerra- Campos (2012), determinando en su trabajo de investigación que las competencias laborales de los empleados son un factor importante para desarrollarse en sus puestos de trabajo de una forma eficiente y efectiva, por lo tanto, se difiere con lo que exponen los autores, concluyendo que no existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y las competencias laborales, evidenciando que la relación que existe entre las variables es débil u escasa.

### Tercera

Se determinó, de los resultados obtenidos entre la Gestión de Compensaciones y las Cumplimiento de funciones, existe una relación inversa escasa de  $p = -0,219$ , el cual equivale a 2,19% de correlación. Asimismo, se halló la significancia de  $p = 0,126$  que muestra que  $p$  es mayor a 0,05 lo que permite

afirmar que la correlación no es significativa. Esto se compara con lo que exponen, Pedraza et al., (2010), evidenciando que de una muestra de 50 empleados, los resultados obtenidos respecto a las funciones que realiza el personal (52%) respondió sentirse insatisfecho ,(44%) satisfecho y un 4% muy satisfecho, concluyendo que se evidencia insatisfacción y falta de motivación de los empleados , por la remuneración que perciben y evaluación de desempeño de tareas , por lo tanto, se determina que los resultados obtenidos son congruentes con lo que exponen los autores , concluyendo que no existe un relación significativa entre la gestión de compensaciones y las competencias laborales, evidenciando que la relación es proporcionalmente inversa entre las variables.

## **VI. CONCLUSIONES**

### Primera

Se evidenció, que no existe una correlación significativa entre las variables de Gestión de Compensaciones y Desempeño Laboral, obteniéndose una correlación inversa escasa de  $r = -0,117$ , el cual equivale a un 11.7% de correlación. Por lo tanto, se concluye que la relación que existe es inversa escasa no significativa, dado que, el p valor 0,419 es mayor al 0,05, luego se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### Segunda

Se evidenció, que no existe una correlación significativa entre la variable de Gestión de Compensaciones y dimensión Competencias laborales, obteniéndose una correlación escasa de  $r = 0,045$  el cual equivale a un 4,5% de correlación. Por lo tanto, se concluye que la relación que existe es escasa no significativa, dado que, el p valor es 0,756 es mayor al 0,05, luego se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

### Tercera

Se evidenció, que no existe una correlación significativa entre la variable de Gestión de Compensaciones y dimensión Cumplimiento de funciones, obteniéndose una correlación inversa escasa de  $r = -0,219$  el cual equivale a un 2,19% de correlación. Por lo tanto, se concluye que la relación que existe es inversa escasa no significativa, dado que, el p valor es -0,219 es mayor al 0,05, luego se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### Primera

Se recomienda a los funcionarios del Organismo, en base a los resultados obtenidos se establezca nuevas estrategias en diseño de administración de compensaciones, no solo enfocada a los beneficios de la organización sino en los servidores buscando motivarlo a fortalecer su desempeño laboral.

### Segundo

Se recomienda a los funcionarios del Organismo, que se implementen nuevas políticas de la Gestión de Compensación, con la finalidad de que los trabajadores obtengan compensaciones salariales y no salariales de una manera justa y equitativa, y además que se valore sus competencias laborales como factor elemental para lograr los objetivos organizacionales.

Por lo tanto se debe implementar un mejor sistema de incentivos y beneficios, con el objetivo de mantener y retener al talento humano y así asegurar la permanencia laboral, y por consiguiente la satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, ofrecer planes de compensación que mucho más que ofrecer una contraprestación económica, se brinde una gama de beneficios como capacitaciones que les permita ampliar sus competencias laborales en un ambiente de trabajo estimulante.

### Tercera

Se recomienda a los funcionarios del Organismo, se implemente un sistema de Compensación estratégica en contexto de pandemia, que optimice la inversión en el talento humano, con un diseño inclusivo y alineado para el empleado con la finalidad de cumplir las metas organizacionales, Además que se incluya una estructura salarial equitativa y justa, de acuerdo con el aporte y la contribución que brinde el servidor a la organización.

Finalmente se recomienda un sistema de recompensas, mediante la comunicación asertiva y el refuerzo de logros, generando así una cultura orientada al resultado y al éxito.

## REFERENCIAS

- Armijos Mayon N, F. B., Bermudez Burgos, A. I., & Mora Sanchez, N. V. (2019). Gestion de administracion de los recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 163–170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n3/2218-3620-rus-11-03-186.pdf>
- Arboleda Posada, G. I., & Cardona Jimenez, J. L. (2018). Percepcion de las satisfaccion con la labor desempeñada y factores de motivacion del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud ( IPS) del Valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35).  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psl>
- Barriga, A. T. E., & Rendon, A. M. (2016). *Impacto De La Remuneración Percibida Sobre La Satisfaccion Laborla En Las Familias Del Nivel Socioeconomico C Del Distrito De Arequipa, 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo].  
[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3era.edicion).  
<http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>
- Becerra, G. M.,& Campos, A. F. (2012). *El Enfoque por Competencias y sus Aportes en la Gestion de Recursos Humanos*. [Trabajo de Titulación, Universidad de Chile].  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Bischof-dos-Santos, C., & de Oliveira, E. (2020). Production Engineering

Competencies in the Industry 4.0 context: Perspectives on the Brazilian labor market. *Production*, 30, 1–10.

<https://doi.org/10.1590/0103-6513.20190145>

Carnaqué, P. (2014). *Sistema de Compensación Salarial y Desempeño Laboral de Los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo*, 2013. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2409/CARNAQUE%20ALVAREZ%20PILAR.pdf?sequence=1>

Caldera, D. E., & Giraldo, V. L. M (2013). *Propuesta de un Sistema de Compensación que Impacte directamente la satisfacción laboral de la Empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A.* [Trabajo de especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad, Universidad de Medellín].

[repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S&A%20Servicios%20y%20Asesor%C3%ADas%20S.A.pdf](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S&A%20Servicios%20y%20Asesor%C3%ADas%20S.A.pdf)

Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165.

<https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9va,ed) . Mexico D.F., McGraw Hill

Daza Rodríguez, D., Martín Hernández, R., Vargas Urrego, Y., & Sosa Romero, J. (2013). Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana. [Trabajo para optar el título de especialista Universidad Sergio Arboleda-Bogotá]

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/981/Analisis%20del%20impacto%20de%20la%20compensacion%20y%20beneficios%20>

[en%20procesos.%20gestion%20humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

De Oliveira, M. Z., Natividade, J. C., de Assis, R. S., & Mambrini, N. S. B. (2019). Performance, satisfaction and intention to remain in organizations: Individual to contextual predictors. *Review Trends in Psychology*, 27(2), 549–567.

<https://doi.org/10.9788/TP2019.2-18>

Diaz Chipana, M. F. (2018). *Gestion de Compensaciones y desempeño laboral de la Empresa meta Color S.A.C Villa El Salvador -2018*.

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/788>

Duche-Pérez, A. B., & Galdos, G. L. R. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Review Enfermeria Global*, 18(2), 364–373.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Estela, F. C. E., & Hernández, P. S. K (2019). *Sistema de Compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Emapa San Martin S. A. sede Tarapoto, año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Martin – Tarapoto].

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION%20-%20Ceibi%20Est%C3%A9fani%20Estela%20Fern%C3%A1ndez%20%26%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores Pauth, M. L., Velasquez Betanco, N. M., & Gomez Rugama, M. P. (2017). *Artículo científico Tema: Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*

<https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

García, L. A. M, & Pineda, P. N. A (2016). *Influencia de las Compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores del Beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa, durante el Año 2015*. [Trabajo de licenciatura en Administración, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].

<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/2674>.

- García-Contreras, R., Fierro-Moreno, E., & Martínez-Ávila, M. (2017). *Soy un Buen Empleado, soy un Buen Soldado: El comportamiento Ciudadano y el Desempeño en Organizaciones del Sector Público del Estado de México*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94454631007>
- García-Salirrosas, E.E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 312-324. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Henríquez, J. S., & Calderón, V. C. (2013). Audit to planning stage of the compensation process. *Revista de Estudios Gerenciales*, 29(127), 139–150. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05.002>
- Hu, X., Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2019). Disconnecting to detach: The role of impaired recovery in negative consequences of workplace telepressure. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(1), 9–15. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a2>
- Ley N°30057 de 2013 . Ley del Servicio Civil .04 de julio de 2013 publicado en El Peruano.
- Longo, F., & Lacoviello, M. (2013). Hacia un empleo publico más profesional en Centroamérica. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 53, 1-18 <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357533688001.pdf>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

López Somarriba, M. T., & Otero Gutiérrez, M. (2016). *Subsistema de Compensaciones* [Trabajo de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].

<https://repositorio.unan.edu.ni/3915/1/2752.pdf>

Romero González, Z., Lora Guzmán, H. S., & Morelos Gómez, J. (2020). La Gestión De Las Compensaciones Como Estrategia Para La Retención, La Eficiencia Y La Eficacia Del Talento Humano: Caso De Estudio Método Hay (Sistema De Escalas Y Perfiles De Valoraciones De Puestos). *Revista Dictamen Libre*, 27, 87–98.

<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6645>

Madero Gomez, S., & Peña Rivera, H. (2012). Analisis de los procesos de recursos humanos y su influencia en los bonos y prestaciones. *Revista Tecnológico de Monterrey*. 28(48), 25-36

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860006>

Madero Gómez, S. M. (2016). Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria. *Revista de Investigación Administrativa*, 45–1(2012), 1–21.

<https://doi.org/10.35426/iav45n117.03>

Madero, S., Calderón, V., & Velez, F. (2015). Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo: Caso de una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 7(2007–0705), 529–552.

<https://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=203342741029>

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-)

[36202020000100359](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_A_SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Medina Arnao, S. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima-Ciudad 2016*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina\\_A\\_SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_A_SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mondy , R. W (2010). *Administracion de Recursos Humanos*: Decimoprimer edición . Mexico ., Pearson Educaciòn

Moncada Desintonio , F. M. (2013). *Efectos de la aplicación de sistemas de compensación variable por desempeño en agroempresas*. [ Proyecto para obtener grado de licenciatura, Escuela Agrícola Panamericana, Zambrano-Honduras].

Mulyani, S. R., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2020). Model of employee motivation and cooperative performance. *Revista Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra1), 232–242. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3774631>

Orlandoni Merli, G. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 12(2), 243–247.

<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2415>

Pantoja Ocampo, Y. (2017). *Propuestas de mejora al reglamento de compensaciones respecto a la valorización de puestos que permita el tránsito de las entidades de la administración pública al régimen de la Ley del Servicio Civil*. [Tesis de Maestría Universidad del Pacífico].

<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2153>

Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del Estado Zulia. *Revista Espacios Públicos*, 17(39), 159–188 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

Paz Jauregui, A. S. (2020). *Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.*, [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59062>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>

Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the Journal of Work and Organizational Psychology Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 195–205. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=29afb6fc-43e2-46ca-9f9c-7100a1b72b22%40sessionmgr103>

Ramón Syr Salas Perea, C., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2013). Identificación y diseño de las competencias laborales en el sistema nacional de salud. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 27(1), 92–102. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412013000100012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000100012)

Ruiz Aquino, M. M., Diaz Lazo, A., Ubillús, M., Aguí Ortiz, A. K., & Rojas Bravo, V. (2021). Perception of knowledge and attitudes towards COVID-19 in a group of citizens in the urban area of Huánuco. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 292–300. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3352>

Saenz Bertran, W. G. C. (2018). *Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa zagaz protección S.A.C., Lima, 2018*. [Tesis para Licenciatura Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4337>

Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Revista de Psicología Del*

*Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(2), 93–102.

<https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>

Sanchez Lima, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigación Psicológica*, (25), 71-82.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&tlng=es).

Soares, M. I., Leal, L. A., Resck, Z. M. R., Terra, F. de S., Chaves, L. D. P., & Henriques, S. H. (2019). Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27.

<https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>

Varela, R. (2013). *Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones*. [Archivo-PDF]

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

Vilca Pinche, W. (2019). *La Gestion de Recursos Humanos como plataforma para la mision institucional de Ministerio Publico*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal].

<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3992>

Vizano, N., Utami, W., & Johanes, S. (2021). *Influence of Compensation and Career on Organizational Culture*. *Resvista Utopia Latinoamericana*, 26, 368–380.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4556301>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE 1</b>	<b>Tipo de Investigación</b> Básica  <b>Enfoque de Investigación</b> Cuantitativo  <b>Diseño de Investigación</b> No experimental Corte transversal  <b>Muestreo</b> No Probabilístico  <b>Muestra</b> 50 servidores administrativos de un Organismo del Estado peruano.  <b>Técnicas de recolección de datos:</b> Encuesta al personal administrativo Que laboran en un organismo del estado peruano-2020-2021 Instrumento: Cuestionario elaborado por el investigador
¿ De qué manera se relaciona la Gestión de compensaciones y el Desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano 2020-2021 ?	Determinar la relación que existe entre la Gestión de Compensaciones y el Desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.	Existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y el Desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.	<b>GESTIÓN DE COMPENSACIONES</b>  D1. Compensaciones Monetarias.  D2. Compensaciones No Monetarias	
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>VARIABLE 2:</b>	
1 ¿ De qué manera se relaciona la Gestión de compensaciones y las Competencias laborales en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021?	1 Determinar la relación que existe entre la Gestión de compensaciones y las Competencias laborales en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.	1 Existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y las Competencias laborales en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano 2020-2021.	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>  D1. Competencias laborales.  D2. Cumplimiento de funciones.	
2 ¿De qué manera se relaciona la Gestión de compensaciones y el Cumplimiento de funciones en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021?	2 Determinar la relación que existe entre la Gestión de Compensaciones y el Cumplimiento de funciones en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.	2 Existe relación significativa entre la Gestión de Compensaciones y el Cumplimiento de Funciones en contexto de pandemia de un Organismo del Estado peruano, 2020-2021.		

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de Compensaciones	Es el sistema de pagos y recompensas que se da al empleado en contraprestación del servicio otorgado en una organización , la gestión de compensaciones está formado por dos dimensiones, uno relacionado con monetarios y el otro por lo no monetarios (Madero,2016)	Mis variables van a ser explicadas en dos dimensiones : Compensación Monetarias y la Compensación No Monetaria.	D1. Compensación Monetaria  D2. Compensación No monetaria	Salarios Beneficios Prestaciones  Reconocimiento Ambiente de trabajo Premios	1, 2 ,3, 4 5, 6, 7 8,9  10,11,12,13 14,15,16,17,18 19,20	<b>ORDINAL</b>
Desempeño Laboral	Se define como el desenvolvimiento y capacidad de trabajo que tiene la persona dentro de su jornada laboral, cumpliendo con las funciones asignadas a fin de lograr las metas trazadas por la entidad. (Palmar et al., 2014)	Mis variables van a ser explicadas en dos dimensiones: Competencias laborales y Cumplimiento de funciones	D1. Competencias Laborales  D2. Cumplimiento de Funciones	Habilidades Capacidades Conocimientos  Metas Condiciones de trabajo Jornada laboral	1, 2 ,3 4,5,6,7 8,9,10,11  12,13,14,15 16,17,18 19,20	<b>ORDINAL</b>

## ANEXO 3: FICHA DE INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO

Estimados colaboradores a continuación se presenta 20 preguntas, las cuales debes leer atentamente, para luego responder marcando una sola opción de la escala que se te presenta en la parte superior de cada sección. La equivalencia de la escala es:

Totalmente de acuerdo: (5)

De acuerdo (4)

Ni en acuerdo Ni desacuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo : (1)

GESTION DE COMPENSACIONES						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 01 : COMPENSACION MONETARIA</b>						
<b>SALARIO</b>						
1	¿Está de acuerdo con el salario que percibe en su institución?					
2	¿Está de acuerdo que el salario es importante para su permanencia laboral?					
3	¿Está de acuerdo que el salario influye con el mayor compromiso laboral ?					
4	¿Está de acuerdo que el salario que percibe está conforme con las tareas que realiza ?					
<b>BENEFICIOS</b>						
5	¿ Está de acuerdo que los beneficios que percibe influye en su permanencia laboral?					
6	¿ Está de acuerdo que los beneficios que percibe de su institución son suficientes?					
7	¿Está de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida ?					
<b>PRESTACIONES</b>						
8	¿Está de acuerdo con los seguros de vida que brindan en su institución ?					
9	¿Está de acuerdo con los seguros contra accidentes que brindan en su institución ?					
<b>DIMENSION 02: COMPENSACIONES NO MONETARIAS</b>						
<b>RECONOCIMIENTO</b>						
10	¿Está de acuerdo que el reconocimiento laboral ,motiva a la permanencia en su trabajo ?					
11	¿Ud. considera que su institución promueve una cultura de reconocimientos?					
12	¿Está de acuerdo que el reconocimiento genera compromiso y satisfacción personal?					
13	¿Está de acuerdo que su institución realice reconocimientos a través de publicaciones?					
<b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>						
14	¿Está de acuerdo con su ambiente de trabajo ?					
15	¿ Está de acuerdo que el ambiente de trabajo donde se desempeña le permite cumplir con sus funciones?					
16	¿ Ud. considera que el ambiente de trabajo debe promover el desarrollo profesional?					
17	¿Está de acuerdo que el ambiente de trabajo positivo fomenta la satisfacción laboral?					
18	¿ Está de acuerdo que en su ambiente de trabajo debe priorizar el respeto y la cooperación?					
<b>PREMIOS</b>						
19	¿Ud. considera que su institución premia su esfuerzo ?					
20	¿Está de acuerdo, que la institución promueva premios por innovación y compromiso?					

## CUESTIONARIO

Estimados colaboradores a continuación se presenta 20 preguntas, las cuales debes leer atentamente, para luego responder marcando una sola opción de la escala que se te presenta en la parte superior de cada sección. La equivalencia de la escala es:

Totalmente de acuerdo: (5)  
 De acuerdo (4)  
 Ni en acuerdo Ni desacuerdo (3)  
 En desacuerdo (2)  
 Totalmente en desacuerdo : (1)

DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 01 : COMPETENCIAS LABORALES</b>						
<b>HABILIDADES</b>						
1	¿Ud. considera que las funciones que realiza en la institución ,le permite potenciar sus habilidades?					
2	¿ Está de acuerdo que sus habilidades personales le permiten desenvolverse de forma efectiva?					
3	¿Está de acuerdo que la empatía y la comunicación contribuyen a mejorar la relación con sus compañeros ?					
<b>CAPACIDADES</b>						
4	¿Está de acuerdo que el puesto que ocupa actualmente le permite desarrollar todas sus capacidades?					
5	¿Está de acuerdo que la institución se preocupa por fortalecer sus capacidades ?					
6	¿Está de acuerdo que la capacidad de aprender y escuchar fortalece el trabajo en equipo?					
7	¿Ud. considera que ha logrado adaptarse a la nueva modalidad de trabajo?					
<b>CONOCIMIENTOS</b>						
8	¿ Está de acuerdo que las capacitaciones que brinda la institución amplían sus conocimientos?					
9	¿ Está de acuerdo que la retroalimentación de sus conocimientos le permite estar más capacitado ?					
10	¿ Está de acuerdo que la institución le brinda herramientas necesarias para ampliar sus conocimientos?					
11	¿Ud. considera que adquirió nuevos conocimientos para ser más efectivo durante la pandemia?					
<b>DIMENSION 2 : CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>METAS</b>						
12	¿ Está de acuerdo que la institución le brinda las herramientas necesarias para alcanzar sus metas?					
13	¿ Está de acuerdo que la funciones que realiza le permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas ?					
14	¿ Está de acuerdo, que la institución recompensa su esfuerzo cuando se cumplen las metas trazadas?					
15	¿ Ud. considera que la nueva modalidad de trabajo le permite cumplir con sus metas?					
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>						
16	¿ Está de acuerdo con las condiciones laborales que le brinda la institución ?					
17	¿ Está de acuerdo que tener óptimas condiciones de trabajo, motiva al mejor desenvolvimiento de sus funciones?					
18	¿ Ud. considera que las medidas adaptadas por su institución en seguridad y salud del trabajo han sido las adecuadas ?					
<b>JORNADA LABORAL</b>						
19	¿Está de acuerdo con las medidas adaptadas por la institución en su jornada laboral?					
20	¿Está de acuerdo que su jornada laboral se ha incrementado en la pandemia?					

## ANEXO 04: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE COMPENSACIONES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 01: COMPENSACIÓN MONETARIA</b>								
1	¿Está de acuerdo con el salario que percibe en su institución?	x		x		x		
2	¿Está de acuerdo que el salario es importante para su permanencia laboral?	x		x		x		
3	¿Está de acuerdo que el salario influye con el mayor compromiso laboral ?	x		x		x		
4	¿Está de acuerdo que el salario que percibe está conforme con las tareas que realiza ?	x		x		x		
5	¿Está de acuerdo que los beneficios que percibe influye en su permanencia laboral?	x		x		x		
6	¿Está de acuerdo que los beneficios que percibe de su institución son suficientes?	x		x		x		
7	¿Está de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida ?	x		x		x		
8	¿Está de acuerdo con los seguros de vida que brindan en su institución ?	x		x		x		
9	¿Está de acuerdo con los seguros contra accidentes que brindan en su institución ?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 02: COMPENSACIONES NO MONETARIAS</b>								
10	¿Está de acuerdo que el reconocimiento laboral ,motiva a la permanencia en su trabajo	x		x		x		
11	¿Ud. considera que su institución promueve una cultura de reconocimientos?	x		x		x		
12	¿Está de acuerdo que el reconocimiento genera compromiso y satisfacción personal?	x		x		x		
13	¿Está de acuerdo que su institución realice reconocimientos a través de publicaciones?	x		x		x		
14	¿Está de acuerdo con su ambiente de trabajo?	x		x		x		
15	¿Está de acuerdo que el ambiente de trabajo donde se desempeña le permite cumplir con sus funciones?	x		x		x		
16	¿ Ud. considera que el ambiente de trabajo debe promover el desarrollo profesional?	x		x		x		
17	¿Está de acuerdo que el ambiente de trabajo positivo fomenta la satisfacción laboral?	x		x		x		
18	¿Está de acuerdo que en su ambiente de trabajo debe priorizar el respeto y la cooperación?	x		x		x		
19	¿Ud. considera que su institución premia su esfuerzo ?	x		x		x		
20	¿Está de acuerdo, que la institución promueva premios por innovación y compromiso?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Sánchez Díaz, Sebastián

DNI: 09834807

Especialidad del validador: Metodólogo

04 de junio de 2021

<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

**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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 01: COMPETENCIAS LABORALES</b>							
1	¿Ud. considera que las funciones que realiza en la institución, le permite potenciar sus habilidades?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo que sus habilidades personales le permiten desenvolverse de forma efectiva?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo que la empatía y la comunicación contribuyen a mejorar la relación con sus compañeros ?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo que el puesto que ocupa actualmente le permite desarrollar todas sus capacidades?	X		X		X		
5	¿Está de acuerdo que la institución se preocupa por fortalecer sus capacidades ?	X		X		X		
6	¿Está de acuerdo que la capacidad de aprender y escuchar fortalece el trabajo en equipo?	X		X		X		
7	¿Ud. considera que ha logrado adaptarse a la nueva modalidad de trabajo?	X		X		X		
8	¿Está de acuerdo que las capacitaciones que brinda la institución amplían sus conocimientos?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo que la retroalimentación de sus conocimientos le permite estar más capacitado ?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo que la institución le brinda herramientas necesarias para ampliar sus conocimientos?	X		X		X		
11	¿Ud. considera que adquirió nuevos conocimientos para ser más efectivo durante la pandemia?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 02: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	¿Está de acuerdo que la institución le brinda las herramientas necesarias para alcanzar sus metas?	X		X		X		
13	¿Está de acuerdo que la funciones que realiza le permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas ?	X		X		X		
14	¿Está de acuerdo, que la institución recompensa su esfuerzo cuando se cumplen las metas trazadas?	X		X		X		
15	¿Ud. considera que la nueva modalidad de trabajo le permite cumplir con sus metas?	X		X		X		
16	¿Está de acuerdo con las condiciones laborales que le brinda la institución ?	X		X		X		
17	¿Está de acuerdo que tener óptimas condiciones de trabajo, motiva al mejor desenvolvimiento de sus funciones?	X		X		X		

18	¿Ud. considera que las medidas adaptadas por su institución en seguridad y salud del trabajo han sido las adecuadas ?	X		X		X	
19	¿ Está de acuerdo con las medidas adaptadas por la institución en su jornada laboral?	X		X		X	
20	¿Está de acuerdo que su jornada laboral se ha incrementado en la pandemia?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Sánchez Díaz, Sebastián

DNI: 09834807

Especialidad del validador: Metodólogo

04 de junio de 2021

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE COMPENSACIONES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 01: COMPENSACIÓN MONETARIA</b>							
1	¿Está de acuerdo con el salario que percibe en su institución?	x		x		x		
2	¿Está de acuerdo que el salario es importante para su permanencia laboral?	x		x		x		
3	¿Está de acuerdo que el salario influye con el mayor compromiso laboral ?	x		x		x		
4	¿Está de acuerdo que el salario que percibe está conforme con las tareas que realiza ?	x		x		x		
5	¿ Está de acuerdo que los beneficios que percibe influye en su permanencia laboral?	x		x		x		
6	¿ Está de acuerdo que los beneficios que percibe de su institución son suficientes?	x		x		x		
7	¿Está de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida ?	x		x		x		
8	¿Está de acuerdo con los seguros de vida que brindan en su institución ?	x		x		x		
9	¿Está de acuerdo con los seguros contra accidentes que brindan en su institución ?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 02: COMPENSACIONES NO MONETARIAS</b>							
10	¿Está de acuerdo que el reconocimiento laboral motiva a la permanencia en su trabajo	x		x		x		
11	¿Ud. considera que su institución promueve una cultura de reconocimientos?	x		x		x		
12	¿Está de acuerdo que el reconocimiento genera compromiso y satisfacción personal?	x		x		x		
13	¿Está de acuerdo que su institución realice reconocimientos a través de publicaciones?	x		x		x		
14	¿Está de acuerdo con su ambiente de trabajo?	x		x		x		
15	¿ Está de acuerdo que el ambiente de trabajo donde se desempeña le permite cumplir con sus funciones?	x		x		x		
16	¿ Ud. considera que el ambiente de trabajo debe promover el desarrollo profesional?	x		x		x		
17	¿Está de acuerdo que el ambiente de trabajo positivo fomenta la satisfacción laboral?	x		x		x		
18	¿ Está de acuerdo que en su ambiente de trabajo debe priorizar el respeto y la cooperación?	x		x		x		
19	¿Ud. considera que su institución premia su esfuerzo ?	x		x		x		
20	¿Está de acuerdo, que la institución promueva premios por innovación y compromiso?	x		x		x		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX      DNI: 06269132

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

<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

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

Lima, 04 de junio de 2021

  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 01: COMPETENCIAS LABORALES</b>								
1	¿Ud. considera que las funciones que realiza en la institución le permite potenciar sus habilidades?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo que sus habilidades personales le permiten desenvolverse de forma efectiva?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo que la empatía y la comunicación contribuyen a mejorar la relación con sus compañeros ?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo que el puesto que ocupa actualmente le permite desarrollar todas sus capacidades?	X		X		X		
5	¿Está de acuerdo que la institución se preocupa por fortalecer sus capacidades ?	X		X		X		
6	¿Está de acuerdo que la capacidad de aprender y escuchar fortalece el trabajo en equipo?	X		X		X		
7	¿Ud. considera que ha logrado adaptarse a la nueva modalidad de trabajo?	X		X		X		
8	¿Está de acuerdo que las capacitaciones que brinda la institución amplían sus conocimientos?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo que la retroalimentación de sus conocimientos le permite estar más capacitado ?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo que la institución le brinda herramientas necesarias para ampliar sus conocimientos?	X		X		X		
11	¿Ud. considera que adquirió nuevos conocimientos para ser más efectivo durante la pandemia?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 02: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES</b>								
12	¿Está de acuerdo que la institución le brinda las herramientas necesarias para alcanzar sus metas?	X		X		X		
13	¿Está de acuerdo que la funciones que realiza le permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas ?	X		X		X		
14	¿Está de acuerdo, que la institución recompensa su esfuerzo cuando se cumplen las metas trazadas?	X		X		X		
15	¿Ud. considera que la nueva modalidad de trabajo le permite cumplir con sus metas?	X		X		X		
16	¿Está de acuerdo con las condiciones laborales que le brinda la institución ?	X		X		X		
17	¿Está de acuerdo que tener óptimas condiciones de trabajo, motiva al mejor desenvolvimiento de sus funciones?	X		X		X		

18	¿Ud. considera que las medidas adaptadas por su institución en seguridad y salud del trabajo han sido las adecuadas ?	X		X		X	
19	¿ Está de acuerdo con las medidas adaptadas por la institución en su jornada laboral?	X		X		X	
20	¿Está de acuerdo que su jornada laboral se ha incrementado en la pandemia?	X		X		X	

HAY SUFICIENCIA

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX      DNI: 06269132

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Lima, 04 de junio de 2021

- <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

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



ESCUELA DE POSTGRADO  
UNED  
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE COMPENSACIONES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 01: COMPENSACIÓN MONETARIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Está de acuerdo con el salario que percibe en su institución?	x		x		x		
2	¿Está de acuerdo que el salario es importante para su permanencia laboral?	x		x		x		
3	¿Está de acuerdo que el salario influye con el mayor compromiso laboral ?	x		x		x		
4	¿Está de acuerdo que el salario que percibe está conforme con las tareas que realiza ?	x		x		x		
5	¿ Está de acuerdo que los beneficios que percibe influye en su permanencia laboral?	x		x		x		
6	¿ Está de acuerdo que los beneficios que percibe de su institución son suficientes?	x		x		x		
7	¿Está de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida ?	x		x		x		
8	¿Está de acuerdo con los seguros de vida que brindan en su institución ?	x		x		x		
9	¿Está de acuerdo con los seguros contra accidentes que brindan en su institución ?	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 02: COMPENSACIONES NO MONETARIAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	¿Está de acuerdo que el reconocimiento laboral motiva a la permanencia en su trabajo	x		x		x		
11	¿Ud. considera que su institución promueve una cultura de reconocimientos?	x		x		x		
12	¿Está de acuerdo que el reconocimiento genera compromiso y satisfacción personal?	x		x		x		
13	¿Está de acuerdo que su institución realice reconocimientos a través de publicaciones?	x		x		x		
14	¿Está de acuerdo con su ambiente de trabajo?	x		x		x		
15	¿ Está de acuerdo que el ambiente de trabajo donde se desempeña le permite cumplir con sus funciones?	x		x		x		
16	¿ Ud. considera que el ambiente de trabajo debe promover el desarrollo profesional?	x		x		x		
17	¿Está de acuerdo que el ambiente de trabajo positivo fomenta la satisfacción laboral?	x		x		x		
18	¿ Está de acuerdo que en su ambiente de trabajo debe priorizar el respeto y la cooperación?	x		x		x		
19	¿Ud. considera que su institución premia su esfuerzo ?	x		x		x		
20	¿Está de acuerdo, que la institución promueva premios por innovación y compromiso?	x		x		x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio    DNI: 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

- <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

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

31 de julio del 2021



-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 01: COMPETENCIAS LABORALES</b>							
1	¿Ud. considera que las funciones que realiza en la institución ,le permite potenciar sus habilidades?	X		X		X		
2	¿ Está de acuerdo que sus habilidades personales le permiten desenvolverse de forma efectiva?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo que la empatía y la comunicación contribuyen a mejorar la relación con sus compañeros ?	X		X		X		
4	¿ Está de acuerdo que el puesto que ocupa actualmente le permite desarrollar todas sus capacidades?	X		X		X		
5	¿ Está de acuerdo que la institución se preocupa por fortalecer sus capacidades ?	X		X		X		
6	¿Está de acuerdo que la capacidad de aprender y escuchar fortalece el trabajo en equipo?	X		X		X		
7	¿Ud. considera que ha logrado adaptarse a la nueva modalidad de trabajo?	X		X		X		
8	¿Está de acuerdo que las capacitaciones que brinda la institución amplían sus conocimientos?	X		X		X		
9	¿ Está de acuerdo que la retroalimentación de sus conocimientos le permite estar más capacitado ?	X		X		X		
10	¿ Está de acuerdo que la institución le brinda herramientas necesarias para ampliar sus conocimientos?	X		X		X		
11	¿Ud. considera que adquirió nuevos conocimientos para ser más efectivo durante la pandemia?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 02: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES</b>							
12	¿Está de acuerdo que la institución le brinda las herramientas necesarias para alcanzar sus metas?	X		X		X		
13	¿Está de acuerdo que la funciones que realiza le permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas ?	X		X		X		
14	¿ Está de acuerdo, que la institución recompensa su esfuerzo cuando se cumplen las metas trazadas?	X		X		X		
15	¿ Ud. considera que la nueva modalidad de trabajo le permite cumplir con sus metas?	X		X		X		
16	¿ Está de acuerdo con las condiciones laborales que le brinda la institución ?	X		X		X		
17	¿Está de acuerdo que tener óptimas condiciones de trabajo, motiva al mejor desenvolvimiento de sus funciones?	X		X		X		

18	¿Ud. considera que las medidas adaptadas por su institución en seguridad y salud del trabajo han sido las adecuadas ?	X		X		X	
19	¿ Está de acuerdo con las medidas adaptadas por la institución en su jornada laboral?	X		X		X	
20	¿Está de acuerdo que su jornada laboral se ha incrementado en la pandemia?	X		X		X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio   DNI: 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

31 de julio del 2021

- <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

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



-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MAMANI ESPINOZA IRIS ANGELICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN CONTEXTO DE PANDEMIA DE UN ORGANISMO DEL ESTADO PERUANO,2020 -2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAMANI ESPINOZA IRIS ANGELICA <b>DNI:</b> 42362466 <b>ORCID</b> 0000-0002-2074-6059	Firmado digitalmente por: IMAMANIE el 06-08-2021 16:16:08

Código documento Trilce: INV - 0342772