



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores,
en una entidad pública, Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Velasquez Ramos, Guillermo Jonathan (orcid.org/0000-0001-5318-2870)

ASESOR:

Dr. Burgos Vera, Oscar Augusto (orcid.org/0000-0002-1190-4270)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi esposa e hija quienes me permitieron usar su tiempo para cumplir una meta personal. También a mis padres quienes colaboraron desinteresadamente en apoyarme con mis responsabilidades. De igual forma agradezco a mis suegros quienes me brindaron a una esposa inigualable y que constantemente se interesan por el bienestar de mi familia.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida e iluminar mis días con su palabra.

A mi querida esposa por su incansable labor al cuidado de mi hijita y por su apoyo en este objetivo personal.

A mi cariñosa hijita que con su risa alegra mis días y me motiva a seguir creciendo académicamente.

A mis padres por cuidarme e inculcarme valores y darme un buen ejemplo.

A mis suegros por ayudarme en casa y por su sentido de la generosidad.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla .1 Lista de expertos	15
Tabla. 2 Nivel de confiabilidad	16
Tabla 3. Alfa de Cronbach – Desempeño Laboral	16
Tabla 4. Alfa de Cronbach – Compensación Salarial	16
Tabla 5. Prueba de Normalidad del desempeño laboral y compensación salarial en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022	20
Tabla 6. Análisis de correlación entre desempeño laboral y compensación salarial en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022. Spss.V.26.	21
Tabla 7. Análisis de correlación entre Remuneración Básica y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022. Spss.V.26	22
Tabla 8. Análisis de correlación entre incentivos salariales y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022. Spss.V.26	23
Tabla 9. Análisis de correlación entre prestaciones y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022. Spss.V.26	24

Resumen

La tesis tuvo como fin primordial determinar la correlación que existe entre compensación salarial y desempeño laboral de una entidad pública en Lima, 2022. Se trata de un estudio descriptivo – correlacional, porque describe la realidad del “desempeño laboral de colaboradores de una entidad pública en Lima con relación a la compensación salarial”. Las variables utilizadas en este estudio fueron la compensación salarial y desempeño laboral. La población en el presente estudio es conformada por 61 trabajadores entre funcionarios y personal administrativo; durante el 2022. Se empleó el cuestionario como instrumento y para la recolección de datos como técnica se utilizó la encuesta. Para obtener el grado de consistencia de preguntas y respuestas se mide la confiabilidad del instrumento a través del SPSS 26 como programa estadístico. Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach indicando para ambas variables una fiabilidad para la compensación salarial de 0.74 y para el desempeño laboral de 0.86. En base a la estadística descriptiva e inferencial se empleará el análisis de datos y el procesamiento. Para indicar el grado de relación positivo que hay entre variables se aplicará el coeficiente Rho Spearman.

Palabras clave: Compensación salarial; Desempeño laboral, salario.

Abstract

The main purpose of the thesis was to determine the correlation that exists between salary compensation and work performance of employees in the human resources area of the Municipality of Trujillo, 2022. It is a descriptive - correlational study, because it describes the reality of "work performance". of collaborators of the human resources area of the Municipality of Trujillo in relation to salary compensation". The variables used in this study were salary compensation and job performance. The population in this study is made up of 100 workers between civil servants and administrative personnel; during 2022, with a sample made up of 80 collaborators from the human resources management. The questionnaire was used as an instrument and the survey was used as a technique for data collection. To obtain the degree of consistency of questions and answers, the reliability of the instrument is measured through SPSS 26 as a statistical program. Cronbach's Alpha coefficient was applied, indicating a reliability of 0.74 for Salary compensation and 0.08 for Job performance. Based on descriptive and inferential statistics, data analysis and processing will be used. To indicate the degree of positive relationship between variables, the Rho Spearman coefficient will be applied.

Keywords: Salary compensation; Job performance, salary.

I. INTRODUCCIÓN

La economía se moviliza por la sinergia de las organizaciones, ahora bien, dentro de estas últimas la compensación salarial y el desempeño laboral son factores determinantes (Li y Lin, 2019 citado Prodanova y Kocarev, 2021) tanto desde el enfoque del empleado como del empleador. Al empleado le interesa contar una compensación salarial justa y que corresponda al ejercicio de sus labores, por otro lado, desde el punto de vista del empleador un desempeño laboral adecuado o sobresaliente y significativo, le permitirá alcanzar sus metas y objetivos proyectados, por lo tanto, reclutan y capacitan a los empleados, y esperan que estos realicen sus tareas laborales de manera consistente y bien organizada (Kapur, R., 2022). Para las organizaciones, el desempeño es una de las formas de medir el alcance de su eficacia. La necesidad establecer metas y objetivos para lograr su desempeño y cómo mejorar el desempeño general de la organización es el objetivo organizacional más importante (Pang and Lu, 2018). Sin embargo, la información respecto al desempeño laboral está enmarcada en los anales de la propia empresa y no es un conocimiento del mercado, lo cual hace que el mercado laboral tenga menos información sobre el desempeño de los trabajadores posibles a contratar (Call y Ployhart, 2021). Lo mismo se puede decir respecto a la compensación salarial, las remuneraciones de los colaboradores no es algo que se difunda abiertamente, mas bien es una información reservada solo para el trabajador y para aquellos trabajadores que manejan la planilla.

Una deficiencia que se acentúa tanto el sector gubernamental como en el sector de las empresas privadas es la compensación salarial, y en especial para aquellos que reciben por parte de su organización la remuneración mínima vital por el trabajo desempeñado, ello se puede percibir como injusto, teniendo como consecuencias la desigualdad e insatisfacción de los colaboradores. Las tareas que desempeña un colaborador con salario mínimo son esenciales para el funcionamiento de la organización, ya que sus labores contribuyen al crecimiento, permanencia y estabilidad de la organización. Un trabajador no satisfecho con su salario es la principal causa de bajo rendimiento laboral y esto tiene incidencia en su forma de trabajar y en la identificación con su centro de labores (Baltazar, 2017).

El 90% de los países en el mundo poseen un salario mínimo, ello indica que,

dentro de las políticas laborales, es una de las que tiene mayor aplicación en el mundo (OIT, 2019). Se cuentan por millones aquellos empleados que reciben el salario mínimo vital, lo cual limita su capacidad para adquirir bienes y servicios. Las remuneraciones o escalas mínimas son disímiles a nivel mundial, se conoce que un aumento en la remuneración a nivel personal es visto de forma rápida y manifiesta, lo cual altera positivamente en bienestar personal (Torrens & Real, 2019). En ese mismo orden de ideas, una compensación salarial es usada ampliamente para incentivar a los empleados calificados, y la desigualdad en la compensación tiene un efecto asimétrico negativo sobre el esfuerzo. La aversión a la desigualdad es más rígida que el salario debido a percepción de escasez en la equidad (Bao & Wu, 2017).

En un entorno más cercano, en el Perú, se evidencia un bajo porcentaje de aumento en el índice que refleja a la ciudadanía económicamente activa siendo este de un promedio 1.5% anual en un periodo del 2007-2018, e inclusive una desaceleración en este mismo índice en la Provincia Constitucional del Callao, Cuzco, Lima Región, San Martín y Amazonas, en ese mismo periodo (INEI, 2019). Es notorio la dificultad que tiene la economía peruana para la generación de empleos de calidad, por lo que los empleos formales escasean y son los informales los que predominan, ello lleva consigo la falta de beneficios sociales como un seguro de salud, seguro de vida o alguna otra bonificación. Una cifra contundente de esta realidad es que, en el Perú, 3 de cada 10 trabajadores formales están afiliados a un seguro privado de salud (Iparraguirre, 2022). Lo anterior revela la búsqueda por parte de los colaboradores de entes que aseguren el bienestar de sus familias como son las empresas que brindan un seguro de salud, y dado que no reciben este beneficio por parte de sus empresas, entonces tienen que contratar a estas aseguradoras particularmente, afectando su presupuesto. Ello no solo ocurre con los colaboradores informales o sin un contrato que los vincule con la organización, sino también con aquellos que, aun teniendo una relación contractual, ya sea esta por un plazo determinado o indeterminado, no reciben por parte de sus empleadores esa clase de beneficios incluidos dentro de una compensación salarial. La compensación salarial es vital en el bienestar del colaborador ya que puede influir en su disposición a servir en una organización.

Una entidad del sector gubernamental en la capital del Perú, que presta

servicios a la comunidad científica del Perú, y tiene a colaboradores contratados bajo el Mandato constituyente N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y bajo el Mandato constituyente N° 1057 Mandato constituyente que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, siendo que este último no incluya la figura de las bonificaciones, gratificaciones y seguros particulares, por lo que se hace necesario medir como el personal percibe su compensación salarial y su desempeño laboral a fin de recomendar mejoras en estos aspectos. Dado que una empresa pública maneja un gran porcentaje de la economía de una nación, en el caso peruano el Estado supera el 21% del PBI (BCRP, 2021), entender cómo personal de una determinada entidad estatal percibe su compensación salarial y su desempeño es de vital importancia, ya que como se puede apreciar el alcance e impacto que esto tiene en la sociedad peruana es relevante

A causa de ello, se planteó el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022?, los problemas específicos son: PE1) ¿Qué relación existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022?, PE2) ¿Qué relación existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Lima?, PE3) ¿Qué relación existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022?

En relación con la justificación del estudio, la justificación teórica buscará ahondar y extender la información acerca de las variables. Asimismo, favorecerá a la gestión del recurso humano en las organizaciones, lo cual repercutirá en un bien social al tratarse de una entidad pública. En cuanto a la variable compensación salarial, Juárez (2000) citado por Vega (2020) menciona que la compensación es aquello que un individuo recibe por un trabajo realizado y dentro del cual se puede mencionar incentivos y prestaciones. También tenemos a la variable desempeño laboral, la cual se refiere al conjunto de comportamientos o actividades que muestran los colaboradores de alguna institución pública o privada, para lograr las metas trazadas y que contribuyen a la institución (Pastor, 2018). Asimismo se pretende demostrar

como justificación, que, si existe un mayor incentivo o mayor reconocimiento a los colaboradores, el desempeño laboral será mayor, y esto generará una mayor rentabilidad en una entidad gubernamental en la capital del Perú, entonces es pertinente analizar otras variables a fin de incrementar en los colaboradores las motivación para ejercer sus funciones; lo cual, conllevará a una identificación para con el colaborador generando mayor productividad del recurso humano trayendo como consecuencia mayores ingresos a la institución.

Se esbozó como objetivo general establecer la correlación que existe entre “la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022”. Siendo los objetivos específicos (1) “Determinar la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022”. (2) “Determinar la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022”. (3) “Determinar la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022”.

Respecto a la hipótesis general se planteó que: “Existe relación entre compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Lima 2022”. Las hipótesis específicas: (1) “Existe relación entre remuneración básica y desempeño laboral del personal de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022. (2) “Existe relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022”. (3) “Existe relación entre prestaciones y desempeño laboral del personal de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022”.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión de los antecedentes respecto las variables de estudio, se dispusieron en tesis y artículos de investigación. El primer orden las internacionales, posteriormente los nacionales y se organizará de menor a mayor cronológicamente. Dentro del ámbito internacional, se halló la investigación de Mendoza y Morales (2017) en su estudio (tesis de pregrado) de una empresa comercial de productos enlatados; tuvieron como objetivo analizar el salario de la línea operativa y lo que ocasiona en los colaboradores de la compañía SIPIA S.A., a fin de examinar la remuneración del área operativa y el efecto que provoca en los trabajadores de la organización SIPIA S.A. El estudio fue deductivo - inductivo y analítico a través de una investigación cuantitativa descriptiva, y se tuvo como muestra probabilística 85 colaboradores, a los cuales se empleó como instrumento de investigación la encuesta. Dentro de los resultados se encontró que el 54% de los colaboradores manifestaron que el salario que reciben no está de acuerdo las funciones encargadas. Se concluyó que el motivo principal de la disminución en su desempeño que reflejan los colaboradores del área operativa de la compañía se debe a que se encuentran con escasa satisfacción con el pago de su salario.

Por otro lado, Viñán et al. (2020) en su estudio desarrollaron su investigación en una empresa pública del Ecuador del rubro telecomunicaciones, en donde se propusieron determinar el resultado del proceso de remuneración salarial por ejercer la actividad. El estudio fue deductivo - inductivo y analítico a través de una investigación cuantitativa descriptiva y se consideró como universo poblacional el número de 86 colaboradores, a manera de técnica de acopio de información se manejaron la revisión documental y el cuestionario. Se puede destacar como resultado que el 84.7% de los colaboradores encuestados manifestó que sí recibe un salario de acuerdo con su deber contractual, mientras que un porcentaje menor de 12.9% señaló no recibir un salario de acuerdo con su deber contractual. Además, se logró como resultado que el 65.9% distingue que el salario que recibe está de acuerdo con las actividades que desempeña en la empresa. De acuerdo con el análisis correlacional, en el cual se usó la prueba Chi cuadrado los resultados conseguidos al equiparar los salarios y el desempeño laboral, indican que el valor relacional es 11, 205a, con 4

grados de libertad da el valor de limite cuadrado de 3,52. Este estudio concluyó que los trabajadores están conformes con la remuneración correspondiente al cargo desempeñado.

Asimismo, Flores y Rositas (2021) en su estudio, en las compañías niponas del sector noreste de México, representado a través de un artículo científico, exponen el objetivo de conocer la importancia que tienen la compensación, las gratificaciones y los bonos como motivadores para optimizar el desempeño laboral. El estudio fue deductivo - inductivo y analítico a través de una investigación correlacional, asimismo respecto al volumen de la muestra, fue de 40 encuestas aplicadas a miembros a nivel gerencial, vale decir a todos aquellos que ocupan una posición de autoridad en la empresa y por ende tienen personal a su cargo, donde se utilizó como instrumento un cuestionario. Se pudo observar que, para los trabajadores de las empresas japonesas, los bonos, incentivos y los reconocimientos tienen un efecto sobresaliente sobre el desempeño laboral. Como resultado se obtuvo las variables independientes las cuales originan los elementos de la compensación variable, nos revelan de forma sustancial (alrededor de 0.75) la varianza del constructo "motivación laboral" y este hecho, manifiesta de forma frágil (alrededor de 0.25) al constructo "Conocimientos" de forma moderada (alrededor de 0.50) al constructo "Habilidades" y "Actitudes". Por ende, se sentencian que los valores del coeficiente de correlación del modelo son admisibles para este tipo de investigaciones, en la motivación laboral tiene variados factores que median en ella, además de los factores de la compensación variable. De igual forma, se evidenció el vínculo con la remuneración variable individual a corto y largo plazo respecto al desempeño laboral.

También Moreira y Zambrano (2021) desarrollan su investigación en Guayaquil, la cual tuvo como objetivo medir el efecto del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores en tiempos de COVID-19, para lo cual se seleccionó a 39 trabajadores de un total de 153, usando como criterios: el tiempo de antigüedad mayor a un año, su presencialidad en la empresa y su participación voluntaria. Se aplicaron 3 instrumentos el cuestionario, la evaluación de desempeño laboral y la entrevista. Se puso de manifiesto en los resultados, un alto nivel de trabajo en equipo por parte de los trabajadores, respecto a la eficiencia de los trabajadores en sus labores la

calificación que se le otorgó por parte del gerente fue de 13,33 lo cual lo ubica en una calificación sobresaliente. Se concluyó que los trabajadores respecto al desempeño laboral, estos tienen un desempeño sobresaliente lo cual expresa que el grupo de colaboradores trabaja de la mejor manera, se pudo corroborar también que el trabajo en equipo guarda correspondencia con el desempeño laboral.

En el contexto nacional encontramos a Pozo (2018), en su tesis de investigación en la ciudad de Huacho, teniendo como finalidad de encontrar la correlación entre las compensaciones y el desempeño laboral, la muestra se compone de 92 colaboradores de un total poblacional de 120 contratados en diferentes modalidades. Se aplicaron cuestionarios a los colaboradores dentro de su centro de labores. En los resultados se halló que el 52% de los encuestados manifiesta que su salario “a veces” es justo en relación con sus competencias laborales. asimismo, se halló, que el 29% de los colaboradores logró alcanzar un nivel bajo en la dimensión objetivos. Finalmente, en esta investigación, se corroboró que hubo una correlación entre las compensaciones y el desempeño laboral, por lo que se pudo afirmar que el salario está directamente relacionado al desempeño laboral; la correlación de Rho de Spearman fue 0.712, conforme a la escala de Bisquerra esta correlación es positiva y moderada.

En ese mismo orden de ideas, Ccaulla (2018) en su investigación sobre remuneración salarial y el desempeño laboral en la institución educativa estatal del distrito de Ate en el año 2018, tuvo como objetivo encontrar la relación entre remuneración salarial y desempeño laboral, para cual utilizó una muestra conformada por 86 trabajadores de un total de 110. La herramienta de acopio de datos utilizada fue la encuesta. Luego de lo cual se encontró como resultado sobresaliente, que un 41% de los trabajadores de esta institución educativa estatal manifestó que percibe un sueldo bajo, en esa misma línea encontramos los resultados respecto a los incentivos salariales, hallándose que el 67.4% lo percibió como bajo. Se concluyó en dicha investigación la efectividad de la relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral debido a que los valores encontrados en la prueba de hipótesis son bastantes para asegurar que la remuneración salarial posee una relación positiva media ($\rho = 58,507$) y significativa ($p \text{ valor} = 0.014$ menor que 0.05) con la otra variable desempeño laboral.

En el mismo escenario se halla la investigación de Silva (2020), en su tesis en una institución de salud pública, cuyo ámbito de estudio se localizó en la ciudad de Lima dentro de una Institución de Salud Pública, su trabajo tuvo de manera objetiva establecer si la compensación económica influye en el desempeño laboral, teniendo como muestra 38 trabajadores del instituto, los cuales se les aplicó entrevistas y encuestas. En esta investigación, se encontró que el 42% de los trabajadores considera que casi siempre consigue un logro eficaz en el cumplimiento de sus funciones, también que el 42% afirmó que siempre logran mejores resultados trabajando en equipo. Con ello esta investigación corroboró que la compensación se encuentra relacionada de manera positiva en el desempeño laboral.

Finalmente, Tantalean (2021) en su investigación realizada Moyobamba, su cometido principal fue establecer la vinculación entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los colaboradores, para lo cual se estudió una muestra de 16 participantes de la empresa, siendo estos el total de trabajadores de la empresa, a quienes se le aplicó una encuesta. De acuerdo con el estadístico R de Pearson, se encontró una correlación al 0,525 y una significancia bilateral de $p=0,037$, menor a 0.05, entonces se puede afirmar que existe una correlación significativa moderada entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral de los colaboradores. De igual forma, según el estadístico R de Pearson, se encontró una relación al 0,682 y una significancia bilateral de $p=0,004$, menor a 0,05, por lo que se afirmó que existe una relación significativa alta entre las variables gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los colaboradores.

Al referirse al concepto de compensación salarial Bao y Wu (2017) señalan que esta puede incluir una combinación de salario directo, bonos iniciales, bonos de desempeño de fin de año, subvenciones de capital u opciones sobre acciones y beneficios no pecuniarios (por ejemplo, comida gratis, membresía de gimnasio, etc.). También manifiestan que una compensación salarial justa es usada ampliamente para incentivar a los colaboradores calificados, en especial en los recientes negocios de tecnologías.

Acorde a lo anterior, Sudiardhita et al. (2018) afirma que la compensación es una forma de gestión para optimizar el desempeño laboral, motivar y mejorar el

desempeño de los empleados. Nos dice también que la compensación es importante para los colaboradores como individuos porque el monto de la compensación refleja el tamaño de su trabajo entre los propios empleados, sus familias y la sociedad. La compensación comúnmente se denomina premio y se puede definir como cualquier forma de recompensa otorgada a los empleados como recompensa por la contribución que dan a la organización.

Al respecto es oportuno considerar lo contemplado por Siddiqi y Tangem (2018) puesto que al referirse a la compensación manifiestan es vista como el conjunto de todas las recompensas que pueden traducirse en valor monetario que recibe un colaborador por el trabajo realizado para la organización. Además, estos investigadores citando a Kleiman (2005), mencionan que la compensación salarial puede dividirse en dos partes; 1) compensación directa, como el pago recibido en forma de salarios, incentivos y promociones proporcionadas a intervalos regulares y constantes y 2) compensaciones no directas, es decir, licencia, planes de jubilación, cobertura de seguro, planes de cuidado infantil.

Por otro lado, respecto al desempeño laboral Rosita et al. (2019) citando a Mangkunegara (2012) dan a conocer que es el resultado del trabajo en cantidad y calidad realizado por un colaborador en el ejercicio de sus funciones siguiendo las responsabilidades asignadas. Además, comentan que el desempeño profesional de los colaboradores es el resultado de las mediciones de desempeño realizadas con una evaluación.

En el mismo orden de ideas, será útil considerar lo que Deng et al. (2022) refiere respecto al desempeño laboral, ya que se expone en su investigación que desempeño es la razón por la que una empresa contrata personas, para que hagan algo y lo hagan bien. Además, añade que el desempeño de la tarea se refiere a los comportamientos esperados los cuales están directamente implicados en la producción de bienes, servicios o tareas, que brindan apoyo indirecto a los procesos técnicos centrales de la empresa.

En el mismo sentido, tratándose del desempeño de los colaboradores los investigadores Aropah et al. (2020) señalan que el desempeño es el resultado de la cantidad de trabajo alcanzado por un empleado en el desempeño de sus funciones de

acuerdo con sus responsabilidades. Además, agregan que la generalidad de los gerentes cree que un buen desempeño significa hacer bien un ejercicio de tareas. Las investigaciones encontradas relacionan al desempeño laboral con diferentes variables o dimensiones, tan diversas como el compromiso en el trabajo (Bouckenooghe et al., 2021), las capacidades relacionadas a la ejecución de la tarea (Ren et al., 2021) o el liderazgo transformacional (Hongdao et al., 2019).

Dentro de las teorías que se han sido consideradas para el presente estudio tenemos las teorías de la Gestión de compensaciones salariales en la cual Varela, (2013), nos explica en referencia a la Teoría del intercambio: Hace alusión a la compensación que ganan los empleados a razón de su aporte en tiempo, aptitud y energía para la organización. En ese sentido, la motivación de un colaborador va a estar influenciada por la percepción que tenga de su aporte versus la compensación que recibe.

En la presente investigación, para la variable Compensación Salarial usaremos las dimensiones planteadas por Ccaulla (2018) quien dimensionó la variable Compensación Salarial en: Remuneración Básica, Incentivo Salarial y Prestaciones. De igual forma, para la variable Desempeño Laboral, utilizaremos las dimensiones propuestas por Tantalean (2021) este utilizó para la variable Desempeño Laboral, las subsiguientes dimensiones: Productividad, Competencia y Trabajo en Equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

CONCYTEC (2018) afirma que de acuerdo con su orientación las investigaciones pueden dividirse en investigación básica e investigación aplicada, en relación con las investigaciones aplicadas estas se orientan a obtener un conocimiento novedoso que permita soluciones de problemas prácticos. En tal sentido, el prototipo de investigación para el actual estudio fue aplicada, se consideró la aplicación práctica para el escenario en este caso el que se enmarca en el centro laboral de los colaboradores de un organismo público en la capital del Perú. Asimismo, se tomó como antecedentes aquella información relacionada al tema para el análisis de las variables, con lo cual se podrá definir mejor el marco de circunstancias del tema expuesto en esta investigación.

3.1.2. Diseño de investigación

Esta fue no experimental de corte transversal, puesto que como Hernández y Mendoza (2018) esta puede conceptualizarse como aquella investigación que se desarrolla sin maniobrar intencionadamente las variables. Quiere decir, se trata de estudios en los que el investigador no manipula adrede las variables independientes para ver como estas hacen reaccionar a otras variables. Vale decir el investigador no realizó algún procedimiento adicional que tenga un efecto de una variable a otra. En la actual investigación se manejó el diseño no experimental de corte transversal, puesto que las variables no fueron maniobradas con intención y los datos se recopilan en un solo intervalo de tiempo, es decir en el año 2022.

Los mismos autores también señalan que las investigaciones descriptivas se utilizan para describir las cualidades, las peculiaridades y los perfiles de los individuos, los grupos, las comunidades, los procesos, los elementos en cualquier otro fenómeno que se estudie. En otras palabras, cuantifican o recopilan datos e informan sobre una variedad de ideas, variables, características, dimensiones o componentes del fenómeno o tema investigado.

Asimismo, su estudio es de carácter correlacional, ya que identificó las variables y cuantificó su vínculo. La finalidad de esta investigación o estudio fue precisar una correlación con la compensación salarial y el rendimiento o desempeño laboral. Este tipo de estudio establece la presencia o grado de relación entre dos o más definiciones, categorías o variables en un contexto específico” (Hernández & Mendoza, 2018)

La investigación realizada es de tipo descriptivo – correlacional, puesto que nos dice la realidad del “desempeño laboral de los empleados de un organismo del sector estatal en la ciudad de Lima en relación con la compensación salarial”.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compensación Salarial

La compensación salarial es aquel ingreso monetario adquirido por la función realizada para beneficio de una empresa, la misma que se modifica en función a los cargos que el colaborador puede ejecutar (Ccaulla, 2018).

Definición operacional

En el presente estudio las variables serán medidas mediante tres dimensiones.

- Dimensión 1: Remuneración básica
- Dimensión 2: Incentivos salariales
- Dimensión 3: Prestaciones

Considerando como indicadores:

Remuneración básica, cuyos indicadores son: salario mensual, salario por hora y cumplimiento de ley.

Incentivos salariales, los indicadores son: bonificación, participación en los resultados y equidad.

Prestaciones, de donde surgen los indicadores: seguros de salud, gratificaciones y Compensación por tiempo de servicio (CTS).

Escala de medición

Se usará una escala ordinal, la cual corresponde a la Escala de Likert.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Son los procedimientos o las actividades de un colaborador al ir tras los objetivos definidos por la organización; esto se constituye en una estrategia personal para lograr las metas deseadas, puesto que las organizaciones habitualmente valoran a sus colaboradores de forma continua dicha evaluación puede ser formal o informal (Tantalean, 2021)

Definición operacional

En el presente estudio las variables serán medidas mediante tres dimensiones.

Dimensión 1: Productividad

Dimensión 2: Competencia

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Considerando como indicadores:

Productividad, cuyos indicadores son: eficiencia, eficacia y cumplimiento de las tareas asignadas.

Competencia, los indicadores son: competitividad laboral y crecimiento personal

Trabajo en equipo, de donde surgen los indicadores: espíritu de equipo, entorno social y comunicación

Escala de medición

Se usará una escala ordinal, la cual corresponde a la Escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Es el grupo de elementos sobre el que atañe adquirir conclusiones o hacer deducciones para la adquisición de decisiones. Estos elementos suelen ser individuos (Gamboa, 2018).

La población en el actual estudio ha sido conformada por un total de 61 colaboradores entre funcionarios, personal administrativo, entre otros; durante el periodo 2022.

- **Criterios de inclusión:** Todos los colaboradores de la entidad independiente de su modalidad de contratación, ya sea que estén en la norma del Mandato constituyente N° 1057 o conocido comúnmente como contrato administrativo de servicios (CAS) y bajo la norma del mandato constituyente N° 728.
- **Criterios de exclusión:** Personas contratadas por locación de servicios. Personas que por falta de disposición no respondieron al cuestionario en el plazo otorgado o no respondieron.

Para la presente investigación se tomará el número total de colaboradores que componen a la población, es decir los sesenta y un (61) colaboradores, por lo cual se procedió con un estudio censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el instrumento es una herramienta que un investigador emplea para registrar y recoger datos. Existen diversos instrumentos de investigación como la encuesta, la cual se puede definir como una herramienta la cual puede ser formulario impreso o digital, consignado a conseguir contestaciones sobre el problema en estudio, y que los individuos que aportan la información llenan por sí mismos (Feria et al., 2018).

Para la actual investigación se aplicó como técnica de acopio de datos una encuesta la cual se realizará al número total de colaboradores de un organismo estatal en la ciudad de Lima.

Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández y Mendoza (2018), el instrumento es una herramienta que un investigador emplea para registrar y recoger datos. Algunos ejemplos de los instrumentos son las guías de observación, las entrevistas y los cuestionarios.

Para fines de la investigación se empleará una encuesta aplicada por medio de un cuestionario como herramienta de recopilación de datos. Se utilizó dos cuestionarios el primero de dieciocho (18) ítems para la variable Compensación Salarial y el segundo veinticuatro (24) ítems para la variable Desempeño Laboral, sumando un total de cuarenta y dos (42) preguntas.

Validez

Los instrumentos fueron validados por tres profesionales expertos en administración y un experto en gestión pública con experiencia vinculada a la población de la presente investigación, quienes a través de su análisis valoraron cada uno de los enunciados de los cuestionarios.

Tabla 1

Lista de expertos

Experto	Especialidad
Dra. Jenny Martha Quispe López	Administración
Mg. Nataly Palomino Capcha	Administración
Mg. María Isabel Huamani Vera	Gestión Pública

Nota. Mg.: Magíster; Dra.: Doctora

Confiabilidad

En la investigación se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach para conceptualizar el nivel de la consistencia de los instrumentos desarrollados, variabilidad total y homogeneidad. Se realizó una prueba piloto de 20 colaboradores para su aplicación y determinación de los coeficientes hallados en los instrumentos.

Tabla 2. *Nivel de Confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Por ello, para este trabajo de investigación se empleó el programa SPSS para validar la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 3. *Alfa de Cronbach – Desempeño Laboral*

Estadísticas de fiabilidad Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,862	24

Siendo el coeficiente de Alfa de CronBach del cuestionario de desempeño laboral superior a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es fuerte.

Tabla 4. *- Alfa de Cronbach – Compensación Salarial*

Estadísticas de fiabilidad Compensación Salarial	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,739	18

Siendo el coeficiente de Alfa de CronBach del cuestionario de desempeño laboral superior a 0.73, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es moderada.

3.5. Procedimientos

Como parte de la recolección de datos, se gestionó con anterioridad los permisos necesarios para el acopio de la información en una organización estatal en la ciudad de Lima. Cursando una carta a la alta dirección de la Entidad, haciendo seguimiento a la misma, hasta poder conseguir una respuesta a la misma. Luego de obtener los permisos pertinentes, se explicó a los participantes que trabajan de manera presencial el objetivo de la encuesta, y se informó a los mismos que se trataba pues de una investigación con fines académicos y que era importante que estos puedan responder con sinceridad a las preguntas, ya que de no ser así no se conseguiría resultados cercanos a la realidad. Con los trabajadores que desempeñan sus actividades de forma remota, se remitió un mensaje de correo electrónico exponiendo los motivos de la investigación y las razones por que deberían responder con probidad. Después de eso, se coordinó una hora posterior a sus labores, para poder aplicar el instrumento aproximadamente 30 minutos, también fue ingresado en una web como formulario para respuestas, para facilitar el acceso a las preguntas y por tanto las respuestas por parte de los participantes, luego se agradeció a los participantes y se pasó a procesar los resultados obtenido.

Los datos, valores o apreciaciones recogidos para cada variable se describirán mediante tablas de distribución de frecuencias, así como representaciones gráficas como polígonos de frecuencias, histogramas y gráficos circulares (Hernández & Mendoza, 2018).

Las inferencias, o la inferencia de propiedades, conclusiones y tendencias a partir de la muestra, se harán utilizando estadísticas inferenciales como tablas de contingencia, medidas simétricas, pruebas de homogeneidad de varianzas, pruebas de normalidad y coeficientes de correlación.

Se utilizará la aplicación SPSS como herramienta estadística para determinar los promedios pertinentes (fiabilidad, frecuencias, correlaciones) con el fin de examinar los resultados obtenidos, acentuando la presencia o ausencia de relaciones, de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Como Estrada-Acuña et al (2021) en análisis de datos es un proceso dinámico y fluido. Analizar o comparar constantemente implica volver a los datos que ha sido examinados y compararlos entre ellos con nuevos datos, con el objeto de buscar fortalecer el poder explicativo de los conocimientos que surgen.

Una vez ejecutada la tabulación de los datos mediante MS-Excel se empleará como utensilio estadístico el programa SPSS, para determinar las medias oportunas (fiabilidad, frecuencias, correlaciones) a fin de consumir el análisis de los resultados obtenidos, destacando la presencia o no de relaciones, de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Ética en la investigación puede ser aplicada o práctica, la cual se refiere a que esta intenta de solucionar problemas no únicamente generales, sino también a los problemas específicos producidos en la realización de la investigación (Salazar et al, 2018).

Como alumno de la profesión de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, me siento en el deber de realizar esta tesis de investigación con total franqueza , transparencia y claridad, procurando exponer con lucidez los conceptos extraídos de autores y consignando sus fuentes, ratificando mi compromiso y lealtad a los lineamientos, directivas, silabos y normas de la Universidad, además me comprometo a que el contenido de esta investigación sea honrado haciendo mención por medio de citas bibliográficas a diferentes autores. Así mismo, como investigador me comprometo a tomar con responsabilidad los resultados arrojados por los cuestionarios realizados, también a construir un país mejor, preservando y conservando la honestidad y veracidad. Por otro lado, toda la información expuesta en este proyecto de investigación será posteriormente revisado por la herramienta web Turnitin, la cual es proporcionada por la Universidad de manera gratuita y es un servicio de prevención de plagio para poder dar una mayor veracidad a la presente investigación. Dicha herramienta también sirvió como un semáforo para perfeccionar y moldear este

trabajo. Junto con el apoyo del asesor de la tesis y tomando en cuenta sus aportes y sugerencias se presenta la actual investigación.

IV. RESULTADOS

En el capítulo actual, se muestran las demostraciones estadísticas a fin de encontrar las correlaciones que corresponden al objetivo general y los objetivos específicos planteados anteriormente

Tabla 5

Prueba de Normalidad del desempeño laboral y compensación salarial en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑOLABORAL	,109	45	,200*	,983	45	,740
COMPENSACION SALARIAL	,083	45	,200*	,988	45	,904

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: En este caso solo se utiliza Shapiro Wilk, en el cual se detalla que los valores p son superiores al 0,05 por lo tanto nuestros datos son normales, por lo tanto, se procede a utilizar un procesamiento correlacional de Pearson.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022.

Regla de decisión:

Esta menciona que si el p valor es $\geq 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0) y si el p valor $\leq 0,05$ se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (H_1). Este enunciado se utilizará en los siguientes análisis.

OBJETIVO GENERAL

Tabla 6

Análisis de correlación entre desempeño laboral y compensación salarial en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022. Spss.V.26.

		Correlaciones	
		DESEMPEÑO LABORAL	COMPENSACION LABORAL
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,449*
	Sig. (bilateral)		,008
	N	45	45
COMPENSACION SALARIAL	Correlación de Pearson	,449*	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	45	45

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

Nota: Según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,449, lo cual indica una correlación moderada entre las variables. Por otro lado, el p valor de 0,008 indica que, si existe relación muy significativa entre desempeño laboral y compensación laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que menciona “Existe relación significativa *entre Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022*”, mientras más alta sea la Compensación Salarial en los colaboradores de una entidad pública en Lima, 2022 mayor será su desempeño laboral.

Regla de decisión

La regla de decisión menciona que si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0) y si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1). Este enunciado se utilizará en los siguientes análisis.

Hipótesis específicas

HE1: Existe relación correlación entre remuneración básica y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022.

Tabla 7

Análisis de correlación entre Remuneración Básica y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022. Spss.V.26

Correlaciones			
		REMUNJERACIONBASICA	DESEMPEÑOLABORAL
REMUNERACIONBASICA	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	45	45
DESEMPEÑOLABORAL	Correlación de Pearson	,621**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	45	45

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,621, lo cual indica una correlación moderada. Por otro lado, el p valor de 0,003 indica que, si existe relación significativa entre la remuneración básica y desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que menciona que “Sí existe relación significativa entre Remuneración Básica y desempeño laboral en los colaboradores en una entidad pública en Lima, 2022”.

HE2: Existe relación entre los Incentivos Salariales y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022.

Tabla 8

Análisis de correlación entre incentivos salariales y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022. Spss.V.26

		Correlaciones	
		INCENTIVOSSALARIALES	DESEMPEÑOLABORAL
INCENTIVOSSALARIALES	Correlación de Pearson	1	,441**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	45	45
DESEMPEÑOLABORAL	Correlación de Pearson	,441**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	45	45

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,441, lo cual indica una correlación moderada. Por otro lado, el p valor de 0,008 indica que, si existe relación muy significativa entre incentivos salariales y desempeño laboral, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que menciona que “Sí existe relación significativa entre incentivos salariales y competencia en los colaboradores en una entidad pública en Lima, 2022”.

HE3: Existe relación entre los Incentivos Prestaciones y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022.

Tabla 9

Análisis de correlación entre prestaciones y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022. Spss.V.26

Correlaciones			
		PRESTACIONES	DESEMPEÑO LABORAL
PRESTACIONES	Correlación de Pearson	1	,610
	Sig. (bilateral)		,022
	N	45	45
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,610	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	45	45

Nota: Según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,610, lo cual indica una correlación alta. Por otro lado, el p valor de 0,022 indica que si existe relación muy significativa entre prestaciones y desempeño laboral. por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que menciona que “Sí existe relación significativa entre prestaciones y trabajo en equipo en los colaboradores en una entidad pública en Lima, 2022”.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como propósito principal establecer la correlación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022, así como la relación entre compensación salarial y las dimensiones de desempeño laboral, para lo cual, fue necesario analizar el nivel de compensación salarial, remuneración salarial, incentivo salarial y prestaciones que se ha obtenido. En general, se encontró relación significativa entre Compensación Salarial y Desempeño Laboral en los colaboradores de un organismo gubernamental en la ciudad de Lima, 2022, no obstante, el nivel de compensación salarial es medio a comparativa del resto que indican que es de nivel bajo y alto. Estos resultados corresponden exclusivamente a la población investigada de la empresa bajo estudio, y no se pueden generalizar para otras empresas del sector. Lo que sí se puede generalizarse es la metodología utilizada, que podría replicarse en otros estudios que se lleven a cabo en empresas similares.

Ahora bien, respecto a los resultados del primer objetivo específico, se encontró que la correlación entre Remuneración Básica y Desempeño Laboral, mediante el análisis estadístico Pearson, tabla 7, concluye que la correlación es positiva moderada de 0.621 y un p valor igual a 0.003, por ende, se acepta que si existe relación significativa entre Remuneración Básica y Desempeño Laboral en los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Lima, 2022. Este resultado coincide con Ccaulla (2018) en su investigación La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018, tuvo como objetivo encontrar la relación entre remuneración salarial y desempeño laboral, para cual utilizó una muestra conformada por 86 colaboradores de un total de 110. La herramienta de acopio de datos utilizada fue la encuesta. Luego de lo cual se encontró como resultado sobresaliente, que un 41% de los trabajadores manifestó que percibir un sueldo bajo, en esa misma línea encontramos los resultados respecto a los incentivos salariales, hallándose que el 67.4% lo percibió como bajo. Se concluyó en dicha investigación que hay una relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral debido a que los valores hallados en la prueba de hipótesis asegura suficientemente que la

remuneración salarial tiene relación positiva media ($\rho = 58,507$) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral. La remuneración básica es muy importante para las empresas, sustentado en la definición de Ccaulla (2018) quien dimensionó la variable Compensación Salarial en: Remuneración, cuyos indicadores son: salario mensual, salario por hora y cumplimiento de ley

Respecto a los resultados del segundo objetivo específico, se encontró que según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,441, lo cual sugiere una correlación moderada. Por otro lado, el p valor de 0,008 indica que, si existe relación muy significativa entre incentivos salariales y desempeño laboral, por ende, se acepta que sí existe relación significativa entre incentivos salariales y competencia en los colaboradores en una entidad pública en Lima, 2022. Este resultado coincide con Flores y Rositas (2021), que en su estudio titulado Elementos de la compensación variable que motivan a los trabajadores a incrementar su desempeño laboral basado en competencias, en las empresas japonesas de la región noreste de México, en la modalidad de artículo científico, exponen el objetivo de conocer la importancia que tienen la compensación, los bonos o gratificaciones como motivadores para optimizar el desempeño laboral. Se pudo observar que, para los trabajadores de las empresas japonesas, los bonos, incentivos y los reconocimientos tienen un efecto sobresaliente sobre el desempeño laboral. Como resultado se logró obtener que las variables independientes figuran los factores de la compensación variable, explican de manera importante (alrededor de 0.75) la varianza del constructo "motivación laboral" y esto a su vez, explica de forma débil (alrededor de 0.25) al constructo "Conocimientos" de forma moderada (alrededor de 0.50) al constructo "Habilidades" y "Actitudes". De este análisis, se concluye que los valores del coeficiente de correlación del modelo son aceptables para este tipo de investigaciones, donde la motivación laboral tiene variados factores que influyen en ella, además de los factores de la compensación variable. De igual forma, se demostró la correlación entre pago variable individual a corto y largo plazo respecto al desempeño laboral. Los incentivos salariales son tan importantes para las empresas, sustentado por Siddiqi y Tangem (2018) puesto que al referirse a la compensación manifiestan es vista como el conjunto de todas las recompensas que pueden traducirse

en valor monetario que recibe un colaborador por el trabajo realizado para la organización. Además, estos investigadores citando a Kleiman (2005), mencionan que la compensación salarial puede dividirse en dos partes; 1) compensación directa, como el pago recibido en forma de salarios, incentivos y promociones proporcionadas a intervalos regulares y constantes y 2) compensaciones no directas, es decir, licencia, planes de jubilación, cobertura de seguro, planes de cuidado infantil.

En relación con los resultados del tercer objetivo específico, se encontró que según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,610, lo cual demuestra una correlación alta. Por otro lado, el p valor de 0,022 indica que si existe relación muy significativa entre prestaciones y desempeño laboral. por ende, se acepta que sí existe relación significativa entre prestaciones y trabajo en equipo en los colaboradores en una entidad pública en Lima, 2022. Este resultado coincide con Tantalean (2021) en su investigación realizada Moyobamba, tuvo como meta determinar la vinculación entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los colaboradores, para lo cual se estudió una muestra de 16 participantes de la empresa, siendo estos el total de colaboradores de la empresa, a quienes se le aplicó una encuesta. De acuerdo con el estadístico R de Pearson, se halló una correlación al 0,525 y una significancia bilateral de $p=0,037$, menor a 0.05, entonces se puede afirmar que hay una relación significativa moderada entre las prestaciones al personal y el desempeño laboral de los colaboradores. Las prestaciones son tan importantes para las empresas, sustentado por Chiavenato (2007), conceptualiza las prestaciones como las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus trabajadores con el objetivo de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Estos medios son indefectibles para mantener a la fuerza de trabajo dentro de un nivel óptimo de productividad y de satisfacción.

Respecto a los resultados del cuarto objetivo general, se encontró que según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,449, lo cual indica una correlación moderada entre las variables. Por otro lado, el p valor de 0,008 indica que, si existe relación muy significativa entre desempeño laboral y compensación laboral, por ende, se acepta que existe relación significativa *entre Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad*

pública, Lima, 2022; mientras más alta sea la Compensación Salarial en los colaboradores de una entidad estatal en Lima, 2022 mayor será su desempeño laboral. Este resultado coincide con Viñán et al. (2020) en su estudio relacionado a la incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de una organización del rubro telecomunicaciones, desarrollaron su investigación en una empresa pública del Ecuador, en donde se propusieron determinar el efecto del sistema de compensación salarial en el desempeño laboral. El estudio fue deductivo - inductivo y analítico a través de una investigación cuantitativa descriptiva y se consideró como universo poblacional el número de 86 colaboradores, dentro de las técnicas de acopio de información se manejaron la revisión documental y el cuestionario. Se puede destacar como resultado que el 84.7% de los colaboradores encuestados manifestó que sí recibe un salario de acuerdo con su cargo, mientras que un porcentaje menor de 12.9% señaló no recibir un salario de acuerdo con su cargo. La compensación salarial es tan importante para las empresas, sustentado por Ccaulla (2018), que considero que la compensación salarial es aquel ingreso monetario generado por la prestación de un servicio a favor de una empresa, la cual difiere en función a los cargos que el colaborador pueda ejecutar.

VI. CONCLUSIONES

- Concurre una relación explicativa entre desempeño laboral y compensación laboral en los colaboradores, en una entidad estatal, Lima, 2022, mientras más alta sea la Compensación Salarial en los colaboradores de una entidad pública en Lima, 2022 mayor será su desempeño laboral. Considerando que se obtuvo mediante el análisis de la prueba no paramétrica donde se muestran un coeficiente de Pearson de 0,449, lo cual indica una correlación moderada entre las variables. Por otro lado, el p valor de 0,008.
- De acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro Wilk empleada para un muestra de 61 colaboradores, la cual indica que los datos (Compensación Salarial y Desempeño Laboral) presentan una distribución normal.
- Se demuestra que, entre los colaboradores de la entidad pública de lima, gran parte mencionan que los niveles de compensación salarial, remuneración salarial y los incentivos salariales son de nivel alto a comparación de la minoría de los colaboradores que manifiestas que los niveles son medios o bajos.
- Se demuestra que la correlación es positiva alta y muy significativa entre compensación salarial y desempeño profesional en los colaboradores en una entidad estatal de Lima 2022, observando que la dispersión de puntos en la que no existen un distanciamiento evidente entre los puntos, así mismo se ve que todos ellos tienen un comportamiento lineal ascendiente

VII. RECOMENDACIONES

Previo al cierre del presente trabajo, presento a continuación, tomando como sustento los resultados obtenidos y las conclusiones, algunas recomendaciones que se pueden considerar:

- Se recomienda a la entidad pública de Lima, continuar mejorando las políticas de compensaciones, principalmente en la remuneración básica ya que en estos ítems es que los colaboradores lo califican como medio en los cuestionarios aplicados, siendo que aún se tiene brecha para progresar a este respecto, de esta manera obtendremos un mayor grado de relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral.
- Para lograr, aún, mayor nivel de percepción sobre las compensaciones salariales se recomienda a la entidad pública de Lima, mejorar el diseño de las prestaciones y compensación salarial, asociándolo directamente con el desempeño laboral, de tal manera que motive el esfuerzo y entrega del colaborador.
- El nivel de satisfacción laboral de los colaboradores es mayoritariamente Media y un porcentaje menor lo califican en la remuneración básica que existe en la entidad pública de Lima, para mejorar esta situación se ha considerado que se puedan mejorar los procesos de selección para los locadores, los cuales representan el 90% de los colaboradores en el presente periodo, con el fin de contar con el personal preciso y capacitado para cumplir con las funciones correspondientes con eficacia.

REFERENCIAS

- Aropah, V. D., S. M., & Sumertajaya, I. M. (2020). Factors affecting employee performance during work from home. *International Research Journal of Business Studies*, 13(2). doi:doi.org/10.21632/irjbs
- Baltazar, B. (2017). *Insatisfacción salarial en los colaboradores de la tienda Paris Jockey Plaza, Surco - Lima 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1770>
- Bao, J., & Wu, A. (2017). Equality and Equity in Compensation. *Harvard Business School Working Paper*. Obtenido de <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:32624462>
- Bouckenooghe, D., De Clercq, D., Naseer, S., & Syed, F. (2022). A curvilinear relationship between work engagement and job performance: the roles of feedback-seeking behavior and personal resources. *Journal of Business and Psychology*, 37(2). doi:https://doi.org/10.1007/s10869-021-09750-7
- Ccaulla, L. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018 [Tesis para optar el grado académico de Maestro, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22499>
- CONCYTEC. (2018). *REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO RENACYT*. Lima.
- Deng, J., Liu, J., Yang, T., & Duan, C. (2022). Behavioural and economic impacts of end-user computing satisfaction: Innovative. *Computers in Human Behavior*, 107367. doi:https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107367
- Estrada-Acuña, R., Arzuaga, M., Giraldo, M., & Cruz, C. (2021). Diferencias en el análisis de datos desde distintas versiones de la Teoría Fundamentada. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*.(51). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915885>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Fernandez-Blanco, A., Villanueva-Balsera, J., Rodriguez-Montequin, V., & Moran-Palacios, H. (2020). Key factors for project crowdfunding success: An empirical study. *Sustainability*, 12(2). doi:https://doi.org/10.3390/su12020599
- Flores del Angel, P., & Rositas, J. (2021). Elementos de la compensación variable que motivan a los trabajadores. *Innovaciones de Negocio*, 18(35). Obtenido de <https://doi.org/10.29105/rinn18.35-6>
- Gamboa, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(2). Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. Mc Graw Hill.

- Hongdao, Q., Bibi, S., Khan, A., Ardito, L., & Nurunnabi, M. (2019). Does what goes around really comes around? The mediating effect of CSR on the relationship between transformational leadership and employee's job performance in law firms. *Sustainability*, 11(2). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333844848_Does_What_Goes_Around_Really_Comes_Around_The_Mediating_Effect_of_CSR_on_the_Relationship_between_Transformational_Leadership_and_Employee%27s_Job_Performance_in_Law_Firms
- INEI. (2019). *Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2007-2018*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf
- Iparraguirre, L. (6 de Abril de 2022). *Tres de cada 10 trabajadores formales están afiliados a una EPS*. Obtenido de Andina Agencia Peruana de Noticias: <https://andina.pe/agencia/noticia-trecada-10-trabajadores-formales-estanafiliados-a-una-eps-747752.aspx>
- Kapur, R. (2022). Effective Employee Relations as the Key in Leading to Progression of the Organizations. *International Journal of Information. Business and Management*, 14(2). Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/effective-employee-relations-as-key-leading/docview/2624994690/se-2?accountid=37408>
- Mendoza, A., & Morales, N. (2017). *ESTUDIO DE REMUNERACIÓN SECTORIAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA SIPIA EN LOS AÑOS 2014 Y 2015 [Tesis para optar por el Título de Ingeniero Comercial]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/40526>
- Ministro de Trabajo y Promoción Social. (1997, 21 de marzo). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Moreria, L., & Zambrano, I. (2021). *INCIDENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN TIEMPOS DE COVID-19 EN EQUIPOS Y TRANSPORTES S.A. DE GUAYAQUIL [Tesis para Título de Psicólogo, Universidad de Guayaquil]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55199>
- OIT. (2019). *Reflexiones sobre el trabajo. Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/338162895_Reflexiones_sobre_el_trabajo_Visiones_desde_el_Cono_Sur_de_America_Latina_en_el_Centenario_de_la_OIT
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017 [Tesis para optar el Título de Licenciado]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7-6ca8-4430->

- a746-943710bb96dd/content
- Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017 [Tesis para optar al grado de Magíster, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2162>
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*(66). doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- Ren, S., Yang, F., & Wood, R. (2019). How work-related capabilities influence job performance: a relational perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7). doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1288154>
- Rosita, S., Fithriani, D., & Widiastuti, F. (2019). Employee Commitment to Improving Work Performance with Remuneration as a Mediator. *Jurnal Manajemen*, 23(3). doi:<http://dx.doi.org/10.24912/jm.v23i3.585>
- Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Unidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202018000100305
- Samuels, J., & Sawers, K. (2017). SRS Educational Supply Company: An Instructional Budget Project. *ISSUES IN ACCOUNTING EDUCATION*, 32(4). doi:<https://doi.org/10.2308/iace-51733>
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5). Obtenido de <http://seajbel.com/wp-content/uploads/2018/06/seajbel-215.pdf>
- Silva, K. (2020). *LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA LEY N° 1057 DEL ÁREA DE ADMISIÓN DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PÚBLICA 2013 2018 [Tesis para optar el título de Licenciado, Universidad Ricardo Palma]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3968>
- Sudiardhita, K., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4). Obtenido de https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_proquest_journals_2124080491
- Tantalean, L. (2021). *Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021 [Tesis para obtener el título de Licenciado, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62183>
- Torrens, M., & Real, G. (2019). SALARIO MÍNIMOS Y NECESIDADES VITALES. *Revista ECA Sinergia*, 10(3), 108-117. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i3.1983

- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones* (Segunda ed.). México. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pdf>
- Vega, J. (2020). *COMPENSACIÓN ECONÓMICA, COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL FILIAL NORTE-CHICLAYO* [Tesis para optar el grado de Maestro]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28504/Tesis.pdf?sequence=2>
- Viñán, J., García, E., & Caicedo, F. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. *DOMINIO DE LAS CIENCIAS*, 6(2). doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1192>

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Compensación Salarial	La compensación salarial es aquel ingreso económico producto de la prestación de un servicio a favor de una organización, la cual varía en función a los cargos que el trabajador pueda ostentar (Ccaulla, 2018)	La variable será medida a través de un cuestionario de 18 ítems que tendrá una escala ordinal de tipo Likert y que será formulada en base a tres (03) dimensiones: Remuneración Básica, Incentivos Salariales y Prestaciones	Remuneración Básica	Salario mensual	Escala Ordinal
				Salario por hora	
				Bonos	
			Incentivos Salariales	Participación en los resultados	
				Horas Extras	
			Prestaciones	Gratificaciones	
				Seguro de Salud	
CTS					
Vacaciones					
Variable 2: Desempeño Laboral	Es el comportamiento o acciones de un empleado al perseguir los objetivos establecidos por la organización; esto constituye en una estrategia personal para lograr los objetivos deseados, ya que las organizaciones siempre evalúan a sus trabajadores de forma continua ya sea manera formal o informal (Tantalean, 2021)	La variable será medida a través de un cuestionario de 24 ítems que tendrá una escala ordinal de tipo Likert y que será formulada en base a tres (03) dimensiones: Productividad, Competencia y Trabajo en equipo.	Productividad	Eficiencia	Escala Ordinal
				Eficacia	
				Cumplimiento de las tareas asignadas	
			Competencia	Competitividad laboral.	
				Crecimiento personal	
			Trabajo en equipo	Espíritu de equipo	
				Entorno social	
Comunicación					

Matriz de consistencia

Título: Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, Programa Nacional de Investigación Científica y Estudios Avanzados - PROCIENCIA Lima, 2022						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E INSTRUMENTO			TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN METODOLÓGICA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL			Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental de corte transversal Enfoque: Cuantitativo Población: 61 colaboradores de PROCIENCIA periodo 2022. Muestra: Tipo Censal. Muestreo: No corresponde Técnica: La encuesta Instrumentos: Los cuestionarios
			DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	
¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022?	Determinar la relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la PROCIENCIA, 2022.	Hi: Existe relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022. H0: No existe relación significativa entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022.	Remuneración básica	Salario Mensual Salario por hora Bonos	Cuestionario	
			Incentivos salariales	Participación en los resultados Horas Extras		
			Prestaciones	Gratificaciones Seguro de vida CTS Vacaciones		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	
¿Qué relación existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022?	Determinar la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022.	Existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022.	Productividad	Eficiencia Eficacia Cumplimiento de las tareas asignadas	Cuestionario	
¿Qué relación existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA?	Determinar la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022.	Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022.	Competencia	Competencia laboral Crecimiento personal		
¿Qué relación existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de PROCIENCIA, 2022?	Determinar la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022.	Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los colaboradores de PROCIENCIA, 2022.	Trabajo en equipo	Espíritu de equipo Entorno social Comunicación		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPENSACIÓN SALARIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN BÁSICA							
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	X		X		X		
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas	X		X		X		
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	X		X		X		
4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : INCENTIVOS SALARIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio	X		X		X		
6	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	X		X		X		
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.	X		X		X		
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	X		X				
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.	X		X		X		
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.	X		X		X		
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado	X		X		X		
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración	X		X		X		
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.	X		X		X		
16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro.	X		X		X		
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.	X		X		X		

18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.	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. Dra. Jenny Martha Quispe López

DNI: 32924318

Especialidad del validador: Administración

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

24 de junio del 2022

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PRODUCTIVIDAD								
1	¿Realiza el ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por la empresa?	X		X		X		
2	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para el desempeño de sus labores?	X		X		X		
3	¿Usted se considera productivo para la empresa?	X		X		X		
4	¿Usted se enfoca en la calidad más que en la cantidad?	X		X		X		
5	¿Usted minimiza el tiempo en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
6	¿Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por la empresa?	X		X		X		
7	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?	X		X		X		
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPETENCIA								
9	¿En la empresa se estimula la competencia?	X		X		X		
10	¿Se considera usted una persona competitiva?	X		X		X		
11	¿Cree usted que la empresa es muy competitiva?	X		X		X		
12	¿La empresa promueve su crecimiento personal?	X		X		X		
13	¿Se considera fundamental para la empresa?	X		X		X		
14	¿Su jefe le motiva para su crecimiento personal?	X		X		X		
15	¿Maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de la empresa?	X		X		X		
16	¿Los intereses de la empresa están por encima de sus propios intereses?	X		X		X		
DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO								
17	¿Cada miembro de la empresa acepta sus tareas asignadas?	X		X		X		
18	¿Cada miembro de la empresa cumple con responsabilidad sus funciones?	X		X		X		
19	¿Observa usted en la empresa una unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones?	X		X		X		
20	¿En la organización el trato es de manera respetuosa, amable y con las reglas claras de convivencia?	X		X		X		
21	¿Tus compañeros y tú se apoyan para brindar un servicio de calidad?	X		X		X		

22	¿Considera usted que puede expresar libremente su opinión?	X		X		X	
23	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?	X		X		X	
24	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?	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. Dra. Jenny Martha Quispe López

DNI: 32924318

Especialidad del validador: Administración

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

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

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

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

24 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPENSACIÓN SALARIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN BÁSICA							
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	X		X		X		
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas	X		X		X		
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	X		X		X		
4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : INCENTIVOS SALARIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio	X		X		X		
6	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	X		X		X		
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.	X		X		X		
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	X		X				
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.	X		X		X		
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.	X		X		X		
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado	X		X		X		
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración	X		X		X		
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.	X		X		X		
16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro.	X		X		X		
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.	X		X		X		

22	¿Considera usted que puede expresar libremente su opinión?	X		X		X	
23	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?	X		X		X	
24	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?	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. Mg. Maria Isabel Huamani Vera.

DNI: 40846097

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PRODUCTIVIDAD								
1	¿Realiza el ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por la empresa?	X		X		X		
2	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para el desempeño de sus labores?	X		X		X		
3	¿Usted se considera productivo para la empresa?	X		X		X		
4	¿Usted se enfoca en la calidad más que en la cantidad?	X		X		X		
5	¿Usted minimiza el tiempo en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
6	¿Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por la empresa?	X		X		X		
7	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?	X		X		X		
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPETENCIA								
9	¿En la empresa se estimula la competencia?	X		X		X		
10	¿Se considera usted una persona competitiva?	X		X		X		
11	¿Cree usted que la empresa es muy competitiva?	X		X		X		
12	¿La empresa promueve su crecimiento personal?	X		X		X		
13	¿Se considera fundamental para la empresa?	X		X		X		
14	¿Su jefe le motiva para su crecimiento personal?	X		X		X		
15	¿Maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de la empresa?	X		X		X		
16	¿Los intereses de la empresa están por encima de sus propios intereses?	X		X		X		
DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO								
17	¿Cada miembro de la empresa acepta sus tareas asignadas?	X		X		X		
18	¿Cada miembro de la empresa cumple con responsabilidad sus funciones?	X		X		X		
19	¿Observa usted en la empresa una unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones?	X		X		X		
20	¿En la organización el trato es de manera respetuosa, amable y con las reglas claras de convivencia?	X		X		X		
21	¿Tus compañeros y tú se apoyan para brindar un servicio de calidad?	X		X		X		

22	¿Considera usted que puede expresar libremente su opinión?	X		X		X	
23	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?	X		X		X	
24	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?	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. Mg. Maria Isabel Huamani Vera.

DNI: 40846097

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

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

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

24 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPENSACIÓN SALARIAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPENSACIÓN SALARIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN BÁSICA							
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	X		X		X		
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas	X		X		X		
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	X		X		X		
4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : INCENTIVOS SALARIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio	X		X		X		
6	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	X		X		X		
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.	X		X		X		
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	X		X				
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.	X		X		X		
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.	X		X		X		
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado	X		X		X		
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración	X		X		X		
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.	X		X		X		
16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro.	X		X		X		
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.	X		X		X		

18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.	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. Mg. Nataly Palomino Capcha

DNI: 43673034

Especialidad del validador: Administración

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

24 de junio del 2022

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD								
1	¿Realiza el ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por la empresa?	X		X		X		
2	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para el desempeño de sus labores?	X		X		X		
3	¿Usted se considera productivo para la empresa?	X		X		X		
4	¿Usted se enfoca en la calidad más que en la cantidad?	X		X		X		
5	¿Usted minimiza el tiempo en el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		
6	¿Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por la empresa?	X		X		X		
7	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?	X		X		X		
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA								
9	¿En la empresa se estimula la competencia?	X		X		X		
10	¿Se considera usted una persona competitiva?	X		X		X		
11	¿Cree usted que la empresa es muy competitiva?	X		X		X		
12	¿La empresa promueve su crecimiento personal?	X		X		X		
13	¿Se considera fundamental para la empresa?	X		X		X		
14	¿Su jefe le motiva para su crecimiento personal?	X		X		X		
15	¿Maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de la empresa?	X		X		X		
16	¿Los intereses de la empresa están por encima de sus propios intereses?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO								
17	¿Cada miembro de la empresa acepta sus tareas asignadas?	X		X		X		
18	¿Cada miembro de la empresa cumple con responsabilidad sus funciones?	X		X		X		
19	¿Observa usted en la empresa una unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones?	X		X		X		
20	¿En la organización el trato es de manera respetuosa, amable y con las reglas claras de convivencia?	X		X		X		
21	¿Tus compañeros y tú se apoyan para brindar un servicio de calidad?	X		X		X		

22	¿Considera usted que puede expresar libremente su opinión?	X		X		X	
23	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?	X		X		X	
24	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?	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. Mg. Nataly Palomino Capcha

DNI: 43673034

Especialidad del validador: Administración

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

24 de junio del 2022

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

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

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



Firma del Experto Informante.

REPUESTAS DE 45 ENCUESTADOS

Marca temporal	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
10/11/2022 8:11:23	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	2	2	5	2	5	5	5	3	3	5	3	3	5	
10/11/2022 8:19:04	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	1	1	3	4	1	5	5	5	5	3	5	5	5	3	
10/11/2022 8:21:54	4	2	5	5	3	5	3	5	1	5	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
10/11/2022 8:23:11	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	3	4	1	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10/11/2022 8:57:25	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	5	3	5	5	3	3	
10/11/2022 9:03:06	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5
10/11/2022 9:17:33	4	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	2	4	4	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	1	1	1	4	2	4	5	3	5	2	5	3	5	5	
10/11/2022 10:37:43	1	1	5	5	4	5	5	4	1	5	3	1	3	3	5	3	4	3	1	3	4	3	5	4	1	4	1	1	1	2	1	4	3	5	4	4	5	1	5	1	5	3	
10/11/2022 11:40:28	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	4	4	1	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	1	5	1	1	1	1	5	4	1	3	4	4	5	5	1	3	5	5	
10/11/2022 13:20:34	4	3	5	5	3	4	3	4	1	5	1	1	5	1	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	1	5	1	1	1	1	1	4	1	3	5	1	5	4	2	2	5	2	
10/11/2022 15:27:55	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10/11/2022 15:57:16	3	2	5	4	5	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	1	1	3	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
10/11/2022 16:10:00	2	5	5	5	1	5	3	4	1	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	5	3	3	3	3	4	5	5	3	5	1	
10/11/2022 16:13:45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	1	1	1	5	1	3	5	5	3	1	3	5	1	1	
10/11/2022 18:24:11	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	3	3	2	2	2	5	2	3	5	3	5	2	5	1	3	3	
10/11/2022 18:28:12	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	3	1	1	4	4	1	5	5	4	5	4	4	4	4	3	
10/11/2022 18:35:28	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	2	5	1	1	
10/11/2022 18:47:45	5	4	4	4	2	5	3	4	1	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	1	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
10/11/2022 18:56:44	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	1	1	1	1	1	4	1	1	5	5	3	5	5	5	5	2	
10/11/2022 20:02:11	4	4	4	4	3	4	3	5	1	5	3	1	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	5	3	3	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
10/11/2022 22:19:03	4	4	5	5	3	4	3	5	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	1	1	4	4	1	5	5	4	4	5	5	5	3		
10/12/2022 8:36:29	4	4	5	5	4	4	4	5	1	5	3	2	5	3	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	2	5	2	2	1	1	1	5	1	5	5	1	5	3	5	3	5	5	
10/12/2022 10:39:35	5	3	5	5	2	5	3	5	2	4	4	2	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	2	1	1	1	4	2	4	5	5	5	4	1	4	5	5
10/12/2022 11:03:50	3	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	3	5	4	4	5	5	2	5	3	2	1	1	3	3	1	5	5	5	5	1	5	5	5	3	
10/12/2022 13:03:48	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	3	2	5	5	5	5	2	3	3	3	2
10/12/2022 13:56:33	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	
10/12/2022 14:09:14	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	2	5	2	1	1	1	1	4	1	5	3	5	5	5	3	1	5	5		
10/12/2022 14:17:20	5	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	5	1	5	1	
10/12/2022 14:21:48	5	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	1	1	1	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	
10/12/2022 14:35:46	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	2	2	1	3	1	4	3	4	3	1	4	5	4	3	4	2	
10/12/2022 14:49:47	4	4	5	3	4	4	4	5	2	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	1	1	1	3	2	4	5	4	4	2	2	3	3	3	
10/12/2022 15:14:36	5	4	5	5	1	5	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	1	3	1	1	1	3	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	
10/12/2022 15:22:42	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1	1	2	4	1	4	5	5	1	1	1	1	1	1	
10/12/2022 18:36:00	3	3	5	4	4	4	3	4	1	5	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	1	1	1	2	1	3	4	1	4	2	3	4	4	3	
10/13/2022 8:47:56	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	5	1	4	5	4	5	3	3	5	5	1	
10/13/2022 13:34:15	2	5	5	4	4	5	4	5	2	5	4	2	5	3	4	1	4	4	2	3	5	3	3	4	1	5	1	1	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
10/13/2022 14:18:59	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	1	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	
10/13/2022 14:21:37	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	3	3	4	5	
10/13/2022 14:35:13	4	5	5	5	3	4	4	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	1	1	1	5	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5
10/13/2022 15:43:57	3	3	5	5	1	5	2	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	3	2	1	1	1	5	1	5	5	3	1	1	5	3	5	2	
10/13/2022 17:06:52	4	4	5	5	3	5	2	4	2	5	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	1	1	1	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
10/13/2022 20:48:49	3	3	4	3	2	4	4	3	1	5	2	2	3	1	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	1	3	3	1	4	5	5	5	5	5	4	5	3	
10/14/2022 12:54:21	4	5	5	5	3	5	3	4	2	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4																		

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMPENSACIÓN SALARIAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal del PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ESTUDIOS AVANZADOS - PROCIENCIA, se estudiará sobre la compensación salarial, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

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

I.COMPENSAÇÃO SALARIAL

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.					
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas					
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.					
4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.					
5	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio					
6	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.					
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.					
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.					
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"					
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"					
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.					
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.					
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado					
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración					
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.					
16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro.					

17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.					
18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.					

Gracias por su apoyo y colaboración.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal del PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ESTUDIOS AVANZADOS - PROCIENCIA, se estudiará sobre el desempeño laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

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

II. DESEMPEÑO LABORAL

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Realiza el ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por la empresa?					
2	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para el desempeño de sus labores?					
3	¿Usted se considera productivo para la empresa?					
4	¿Usted se enfoca en la calidad más que en la cantidad?					
5	¿Usted minimiza el tiempo en el desarrollo de sus actividades?					
6	¿Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por la empresa?					
7	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?					
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?					
9	¿En la empresa se estimula la competencia?					
10	¿Se considera usted una persona competitiva?					
11	¿Cree usted que la empresa es muy competitiva?					
12	¿La empresa promueve su crecimiento personal?					
13	¿Se considera fundamental para la empresa?					
14	¿Su jefe le motiva para su crecimiento personal?					
15	¿Maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de la empresa?					
16	¿Los intereses de la empresa están por encima de sus propios intereses?					
17	¿Cada miembro de la empresa acepta sus tareas asignadas?					

18	¿Cada miembro de la empresa cumple con responsabilidad sus funciones?					
19	¿Observa usted en la empresa una unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones?					
20	¿En la organización el trato es de manera respetuosa, amable y con las reglas claras de convivencia?					
21	¿Tus compañeros y tú se apoyan para brindar un servicio de calidad?					
22	¿Tus compañeros y tú se apoyan para brindar un servicio de calidad?					
23	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?					
24	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?					

Gracias por su apoyo y colaboración

Ciudad, 08 de junio de 2022

Señor:
RODRIGUEZ RODRIGUEZ JUAN MARTIN
DIRECTOR EJECUTIVO
**PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ESTUDIOS AVANZADOS –
PROCIENCIA**
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, Programa Nacional de Investigación Científica y Estudios Avanzados - PROCIENCIA Lima, 2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por su persona y pueda ser remitida a mi correo electrónico gvelasquezra@gmail.com.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Guillermo Jonathan Velásquez Ramos
DNI 42277448



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Consejo Nacional de Ciencia,
Tecnología e Innovación

Programa Nacional de
Investigación Científica y
Estudios Avanzados

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Perú suyunchikpa Iskay Pachak Watan: iskay pachak watañam qispisqanmanta karun"

San Isidro, 15 de junio de 2022

CARTA N° 018-2022-PROCIENCIA-DE

Señor

Guillermo Jonathan Velásquez Ramos

gvelasquezra@gmail.com

Presente.-

Por medio de la presente se autoriza al señor Guillermo Jonathan Velásquez Ramos, con DNI N° 42277448, para que utilice la siguiente información pública disponible en el Portal de Transparencia del PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y ESTUDIOS AVANZADOS -PROCIENCIA:

- Lista de personal contratado bajo la modalidad CAS y DL N° 728.

Con la finalidad de obtener la información que le permita desarrollar su tesis para optar el Título Profesional en Administración de Empresas en la Universidad César Vallejo.

La información brindada solo puede ser utilizada para fines estrictamente académicos.

Declaramos conocer que el trabajo de investigación será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.

 Firmado digitalmente por CABRERA
SOTELO Julieta Gladys FAU
2212571244.sot
Fecha: 15.06.2022 18:25:00 -05:00
Firma Digital

Julieta Gladys Cabrera Sotelo
Directora Ejecutivo (e)
PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN
CIENTÍFICA Y ESTUDIOS AVANZADOS

 **Siempre**
con el pueblo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BURGOS VERA OSCAR AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022", cuyo autor es VELASQUEZ RAMOS GUILLERMO JONATHAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BURGOS VERA OSCAR AUGUSTO DNI: 10673756 ORCID: 0000-0002-1190-4270	Firmado electrónicamente por: OBURGOS el 06-12- 2022 20:55:32

Código documento Trilce: TRI - 0476628