



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Compensación Salarial y el Rendimiento Laboral en la Unidad**

**Ejecutora 400 - Tarapoto 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Lecca Rivadeneira, Brania Daniela ([orcid.org/0000-0001-5317-6227](https://orcid.org/0000-0001-5317-6227))

Reategui Navarro, Valeria ([orcid.org/0000-0002-6913-4088](https://orcid.org/0000-0002-6913-4088))

**ASESORA:**

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena ([orcid.org/0000-0003-1835-3456](https://orcid.org/0000-0003-1835-3456))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2022

## Dedicatoria

A nuestros padres y familias por estar siempre presentes y confiar que esto sería posible.

Lecca Brania y Reategui Valeria

## **Agradecimientos**

A nuestros profesores, que durante nuestra vida universitaria nos supieron inculcar, las enseñanzas y valores necesarios para afrontar los riesgos de la vida.

Lecca Brania y Reategui Valeria

## Índice de contenido

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tabla .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos .....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34

## Índice de tabla

Tabla 1:Validez de expertos sobre los instrumentos .....	20
Tabla 2:Coeficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos.....	21
Tabla 3:Prueba de normalidad de variables y dimensiones .....	23
Tabla 4: Coeficiente de correlación entre compensación salarial y satisfacción laboral .....	24
Tabla 5: Coeficiente de correlación entre compensación salarial y motivación laboral.....	25
Tabla 6: Coeficiente de correlación entre compensación salarial y competencia laboral.....	26
Tabla 7: Coeficiente de correlación entre compensación salarial y rendimiento laboral .....	27

## Resumen

La investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre la compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022, para lo cual se ejecutó un estudio de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal. La población fue estudiada en su totalidad, donde se extrajo una muestra de 62 trabajadores haciendo uso del muestreo por convivencia, para recabar la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, se utilizó la técnica de la encuesta empleando dos cuestionarios válidos y confiables, los cuales contaron con ítems estructurados bajo una escala de Likert en su totalidad. El principal resultado evidenció a través del cálculo de coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman la existencia de una correlación significativa directa y de grado alto, puesto que el valor del coeficiente fue 0.79 y una significancia menor a 0.05. El estudio concluye que el nivel que perciben los trabajadores respecto a la compensación salarial se encuentra directamente relacionado con su rendimiento laboral dentro de la institución, señala, en cuanto mejor se perciba la compensación salarial, el rendimiento laboral presentará niveles altos en los trabajadores.

**Palabras claves.** Desempeño, compensación, salario

## **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between salary compensation and work performance in the Executing Unit 400-Tarapoto, 2022, for which a quantitative approach study of the applied type was carried out, with a non-experimental cross-sectional design. The population was studied in its entirety, where a sample of 62 workers was extracted using simple random sampling, to collect the necessary information for the fulfillment of the research objectives, the survey technique was used using two valid questionnaires and reliable, which had items structured under a Likert scale in its entirety. The main result evidenced through the calculation of Spearman's non-parametric correlation coefficient the existence of a direct and high degree significant correlation, since the value of the coefficient was 0.79 and a significance of less than 0.05. The study concludes that the level that workers perceive regarding salary compensation is directly related to their job performance within the institution, it points out, the better the salary compensation is perceived, the job performance will present high levels in workers..

**Keywords.** Performance, Compensation, Salary

## I. INTRODUCCIÓN

En un contexto internacional, de acuerdo a lo señalado por Salamanca et al. (2021) en la actualidad las empresas buscan mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores con el fin de aumentar la productividad de los mismos para así tener beneficios, una forma de mejorar el desempeño es a través de la compensación salarial, anteriormente los empleados se conformaban con un sueldo básico, pero esta mentalidad ha ido evolucionando y en el presente estos aspiran a recibir incentivos adicionales, con el fin de no solo suplir sus necesidades básicas, si no las de reconocimiento. Por su parte OIT (2021) señala que el mundo se ha visto profundamente afectado por la pandemia, se ha interrumpido la actividad social y económica, poniendo en peligro los medios de vida y el bienestar de millones de personas en todo el mundo. Según Boza (2021) la Organización Internacional del Trabajo menciona que el desempeño laboral ha sido y será algo muy importante en las empresas, tal vez algunos países evalúan y gestionan mejor la dirección del desempeño laboral, sin embargo, las buenas gestiones no se aplican en todas, sobre todo en los países bajos, y en América Latina, que sobresale por los bajos índices de evaluación que se realiza al personal dentro de las empresas. En los cuatro años previos a la pandemia por coronavirus, el incremento salarial a nivel mundial fluctuó entre 1,6% y 2,2%; sin considerar a China, la variación del incremento salarial real fue inferior, entre 0,9% y 1,6%. En las economías avanzadas de los países de conforman el foro intergubernamental de coordinación económica y financiera internacional G-20, el incremento salarial real varió entre el 0,4% y el 0,9%, sin embargo, en los países emergentes del mismo foro, creció más rápido ubicándose entre 3,5% y 4,5% anualmente. Entre 2008 y 2019, la remuneración real se duplicó en el país asiático de China. Entre las economías superiores del G-20, el mayor incremento remunerativo (22%) se dio en la República de Corea, seguida por Alemania (15%). Por el contrario, en Italia, Japón y Reino Unido la remuneración real sufrió una caída. En los primeros seis meses del 2020, el coronavirus ocasionó una baja en la tasa de incremento de las remuneraciones promedio de aproximadamente el 70% de los países a nivel mundial; por el contrario, en otros países, la remuneración media experimentó un alza, en



magnitud significativa y de forma artificial, a consecuencia de la pérdida relevante de puestos de trabajo entre los empleados con sueldos más inferiores. En tiempo de crisis, las fluctuaciones radicales en los componentes del empleo pueden retorcer los sueldos promedios, lo que normalmente se denomina efecto de composición. En Brasil, Canadá, Francia, Estados Unidos e Italia, el sueldo promedio se fue incrementando de forma notable dado que la merma de empleo ha impactado en la totalidad del extremo más bajo de la progresión salarial. En cambio, en la República de Corea y el Reino Unido se pudo observar tendencia a la baja respecto al sueldo promedio. En los países que se han tomado medidas radicales para retener el empleo, o en aquellos donde las medidas han sufrido ampliaciones para preservarlo, el crecimiento del desempleo ha sido medido, de tal forma que el impacto de la crisis ha sido percibido como una presión a la baja sobre las remuneraciones, y no como pérdida colectiva de puestos laborales. Con el propósito de proteger a los empleados con menores ingresos, una cantidad importante de países que ejecutan un arreglo periódico de la remuneración mínima hicieron efectivos los incrementos programados para los seis primeros meses del 2020. En 60 países que regulan el sueldo mínimo de forma sistemática, la totalidad de acuerdos previstos se ejecutaron de acuerdo a lo planificado.

En el ámbito nacional, de acuerdo a las cifras del Banco Central de Reservas del Perú en el periodo de los últimos cinco años el sueldo mínimo en el Perú se ha incrementado en 20.5% de pasar de 850 soles en el 2017 a 1025 soles en el presente año conforme lo señalan Díaz y Ordóñez (2021) resulta muy inquietante que, dentro del país, no se tome la importancia necesaria a un tema muy importante dentro de las diferentes instituciones. Puesto que la gran mayoría de las empresas velan por sus propios beneficios, sin darse cuenta que los colaboradores dentro de la empresa son el total de productividad alcanzada, independientemente de que sus trabajadores se encuentren satisfechos o no, y el tema no sólo está en las empresas o sus gerentes, sino también en el Estado, el cual da una cantidad para el salario mínimo, desconociendo que esta cantidad de dinero no puede alcanzar a la mayor parte y sobre todo a los que tienen familias a su cargo.

Para Quichiz (2022) es necesario agregar que, por el contexto en el cual se ubica el país, numerosas empresas eligieron recortar personal o recurrir a la modalidad de suspensión perfecta de labores.

Por su lado, Chávez y Villegas (2019) refieren que dentro del territorio del Perú no le dan tanto valor al trabajador; asumieron que, con pagarle su sueldo, y algún beneficio popular, era suficiente, pero no vieron que uno de los puntos más sobresalientes para el crecimiento de las organizaciones de hoy es el desempeño laboral. En la región San Martín, el ingreso promedio mensual proveniente del trabajo durante los quince años previo a la pandemia por coronavirus experimentó un alza de forma sostenible, en el año 2004 dicha cifra fue de 419 soles, mientras que en el año 2019 alcanzó a 1159, demostrando un incremento de 177%, sin embargo, para el año 2020 se refleja el efecto de la pandemia, pues luego de un largo periodo de crecimiento se experimentó una baja, situándose en 983 soles, una caída de 15%.

En el ámbito local, la Unidad Ejecutora 400 Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo - OGESSBM en la región de San Martín, es una entidad que no fue ajena a la problemática que el país atravesó y que en la actualidad sigue experimentando, el rendimiento laboral por parte de los trabajadores viene siendo poco eficiente de acuerdo a las tareas asignadas en cada área, a esto se adiciona al exceso de personal que laboran en los mismos puestos de trabajo.

Por su parte tanto el personal nombrado como contratado recibe compensaciones mensuales como les corresponde según ley, sin embargo estas compensaciones salariales no son del todo justas con el personal CAS, esto se debe a la mala gestión administrativa y financiera que son las encargadas de contratar personal que finalmente no podrá ser remunerada de manera justa, puesto que es una entidad que tiene la responsabilidad de elaborar y poner en práctica sistemas apropiados e inquebrantables que contribuyan con el valor de los objetivos. Un trabajador que percibe que su compensación salarial no se encuentra acorde a sus responsabilidades, su conocimiento y perfil, es bastante probable que no demuestre o no alcance un rendimiento laboral deseable, adicionalmente, en esta situación,

muchos trabajadores buscan generar ingresos en actividades extras, poniendo en riesgo el correcto desenvolvimiento en su centro de labores.

Por esta razón, se eligió la unidad ejecutora 400 sobre todo identificando que su actual dificultad se relaciona generalmente, con la obligación de mejorar el sistema de compensaciones que existe actualmente y también la productividad laboral.

Para afrontar esta problemática, se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022? Y como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022? ¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y motivación laboral de la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022? ¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y la competencia laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022?

Esta investigación se justifica teóricamente, debido a que los aportes que esta investigación generó, con la información que se recopiló y analizó, son de utilidad frente a otras investigaciones que abarquen las variables estudiadas ya sea al nivel público o privado. En cuanto a la justificación práctica, se basó en el beneficio que alcanzó el estudio al analizar la relación entre compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022, analizando el tipo y grado de relación, es así que el beneficio fue directamente hacía los trabajadores. Y su justificación metodológica, se aplicó un análisis con los datos de nuestras variables y ver su relación mediante métodos científicos, situacionales como es en el caso de la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, para posteriormente comprobar las hipótesis planteadas sirviendo como sustento para futuras investigaciones. También posee un aspecto social y económico porque al analizar la situación de una entidad pública, siendo la población los beneficiarios de esta investigación, adicionalmente que radica en el aporte que pretende dar la investigación a la sociedad mediante la descripción de la realidad que afrontan los trabajadores.

De tal manera, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022. Determinar la relación entre la compensación salarial y la motivación laboral de la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022. Determinar la relación entre la compensación salarial y la competencia laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022. Y para la hipótesis general: Existe relación significativa entre la compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022. Existe relación significativa entre la compensación salarial y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022. Existe relación significativa entre la compensación salarial y la competencia laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se tiene López et al. (2021) que en su investigación tuvieron como objetivo conocer si la calidad de vida laboral es un indicador crítico del grado de ejecución del trabajo por parte de los especialistas que trabajan en el Instituto Mexicano de Seguridad Social, en el territorio de Chiapas, México. La revisión tuvo una metodología cuantitativa, transversal y presencial. Se utilizó como ejemplo a 169 especialistas que atienden al 37,97% de la población. Para el surtido de información se utilizó el estudio para cada uno de los factores utilizados. El número de habitantes de los médicos que trabajan en el Instituto Mexicano del Bienestar Social, en la provincia de Chiapas, México, razonaron que la naturaleza de la vida laboral es un indicador vital de su ejecución laboral. Se podría decir que en la medida en que los especialistas de la población de revisión se preocupen por mantener una naturaleza de vida laboral digna, esto impactará en una mejor ejecución en su trabajo diario.

Asimismo, se consideró a Viñán, García y Caicedo (2020) quienes desarrollaron un estudio que buscó conocer la incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral del personal de la Cooperación Nacional de Telecomunicaciones de Ecuador, llevaron a cabo una investigación aplicada, aplicando un método inductivo – deductivo así como un método analítico – sintético, su población estuvo constituida por un total de 86 personas, no se aplicó ningún tipo de muestreo, puesto que se tenía el acceso a toda la información de la población, para medir las variables se utilizaron cuestionarios y la técnica de la encuestas a los trabajadores. Los resultados indican a través de la prueba de independencia de variables Chi Cuadrado, cuya significancia fue 0.024, que el sistema de compensación se asocia de forma significativa al desempeño laboral, concluyeron que el personal de la empresa se encuentra conforme con su salario en relación al cargo que desempeñan, generando un efecto positivo en la gestión del talento humano, logrando un ambiente favorable donde se demuestra la relevancia de la empresa para lograr sus objetivos y metas planteadas.

Por su lado, Salamanca et al. (2021) desarrollaron un estudio donde se plantearon como objetivo principal identificar la importancia de la compensación salarial y su relación con la productividad de sus empleados. Utilizaron una metodología descriptiva y cualitativa, para su recolección de información lo hicieron a través de fuentes secundarias, la identificación de factores incidentes en la compensación de los trabajadores y el análisis de las tendencias actuales para el establecimiento de sistemas de asignación salarial y laboral. Concluyeron a que se pudo determinar que la compensación laboral influye de manera positiva tanto en el desarrollo de las obligaciones laborales de su personal como de la consecución de objetivos.

Como antecedentes nacionales tenemos a Chávez y Villegas (2021) quienes contrataron su investigación en búsqueda de determinar la relación entre sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL de Cajamarca. La clase de análisis que fue empleado fue el descriptivo correlacional interpretada en términos cuantitativos, la población fueron un total de 45 colaboradores que laboraban en la empresa, no aplicaron la técnica del muestreo, por lo cual se trabajó con toda la población. Se recopiló la información a través de la observación directa y cuestionarios validados por un experto. Los resultados de la investigación demuestran que existencia de una relación significativa directa entre las dos variables de estudio con un coeficiente de correlación igual a 0.96 y un nivel de significancia menor a 0.05. Al finalizar con la investigación concluyeron que existe una relación directa y grado muy alto entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo a Gavino (2020), quien llevó a cabo un estudio cuyo propósito fue determinar la relación de la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral del personal del Hospital III de EsSalud de Chimbote, aplicando una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental a nivel correlacional, la población estuvo conformada por 831 trabajadores de diferentes regímenes laborales, para definir el tamaño de la muestra se empleó un muestreo aleatorio estratificado proporcional, tomando como estratos los regímenes laborales, el tamaño de la muestra fue de 263 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica de

recolección de datos. Los resultados determinaron que la variable compensación de remuneración tiene una alta relación positiva con un coeficiente  $Rho=0.706$  y una significancia menor a 0.01, es decir, que el nivel remunerativo coadyuva a incrementar de forma positiva el desempeño laboral del personal dentro del establecimiento de salud.

Por su lado, Mamani (2021), desarrolló una investigación cuyo objetivo de centro en determinar la relación entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral en el contexto de pandemia, de un organismo del Estado Peruano, utilizó el tipo de investigación básica de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y un alcance a nivel correlacional. Se utilizó como instrumento de medición para las variables, un cuestionario de elaborado por el mismo autor, que se aplicó a la muestra que estuvo conformada por 50 colaboradores de una institución estatal ubicada en la ciudad de Lima. Los resultados demostraron con un valor del coeficiente de correlación de 0.034 que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, asimismo el nivel de significancia fue superior a 0.05. Concluyeron que no existe una relación significativa entre las variables gestión de compensaciones y desempeño laboral, aceptando la hipótesis nula.

Además, Estela y Hernández (2017) en su investigación, su objetivo principal fue determinar la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, desarrollaron un estudio correlacional de tipo aplicado, tomando como marco muestral un total de 146 trabajadores, a quienes se les administró dos cuestionarios para conocer su percepción y medir las variables. A través del coeficiente de Rho Spearman se determinó una correlación positiva de grado fuerte entre sistemas de compensación salarial y desempeño laboral, con un valor del coeficiente de 0,987 y una significancia menor a 0.05, concluyendo que el sistema de compensación salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Como antecedentes locales tenemos a Tantalean (2021), cuyo propósito fue determinar la relación entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral del personal de la Empresa San Martín S.A. de Moyobamba. Ejecutó una investigación básica, con un diseño no experimental a nivel descriptivo correlacional, no se manipularon las variables. El total de trabajadores de la empresa representa una población pequeña que consta de 18 personas, por lo que no se aplicó ningún tipo de muestreo, es decir, se trabajó con toda la población. Para la recolección de datos y medición de las variables se empleó un cuestionario cuyos ítems fueron estructurados bajo una escala tipo Likert, dicho instrumento cumplió su validez mediante juicio de expertos y para evaluar la confiabilidad se calculó el coeficiente de Alpha de Cronbach, sus principales resultados demostraron que las variables del estudio se encuentran significativamente correlacionadas con un nivel de significancia inferior a 0.05 y un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,682, lo que significa que existe una relación significativa de grado moderado y de forma positiva entre las dos variables. Concluyó que la gestión de compensaciones salariales guarda una relación significativa, positiva y de grado moderado con en el desempeño laboral del personal de la empresa.

Por último, Estela y Hernández (2018), desarrollaron un estudio con el fin de determinar la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín con sede en Tarapoto. La investigación fue aplicada, a nivel correlacional. Su muestra de estudio fue de tamaño de 146 trabajadores de la empresa, quienes fueron seleccionados de forma aleatoria a través de un muestreo probabilístico. Se empleó la técnica de la encuesta y los datos para medir las variables fueron obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios. Su principal resultado por medio del análisis estadístico inferencial muestra un coeficiente de correlación de Rho Spearman cuyo valor fue 0.987, indicando una correlación positiva fuerte entre las variables, asimismo presentó un valor p igual a 0,000. Concluyeron que el sistema de compensación salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, cuya relación va en el sentido que a mayor compensación salarial se percibe, mayor será el nivel desempeño laboral de los trabajadores.



Con el fin de describir y profundizar las definiciones y la relevancia de las variables de esta investigación, es fundamental recoger y presentar información de diversas fuentes para estructurar el marco teórico, con la visión de dar a conocer su implicancia y propiedades de ambas variables. Se toma en cuenta la teoría de los ingresos, la cual pone de manifiesto que el salario inherente al trabajo, es únicamente una fracción del valor generado con relación a la dimensión de producción, cuando se estima la utilidad de la tierra y las ventajas del capital.

Por parte, Cuartas (2015), hace referencia a la teoría de política salarial, la cual engloba normas y procedimientos por los que se conduce la compensación de los perfiles de trabajo, tiene su origen en lo más alto del aparato administrativo y en la universalidad de los sucesos que se interiorizan en un comité, liderado por la gerencia y consolidado frecuentemente por las normas de índole financiero, administrativo, productivo y capital humano, designando en esta última su dirección y puesta en marcha. La política de compensaciones debe estar orientada a optimizar las asociaciones entre la empresa y su personal, factores productivos y capital humano, capital y trabajo, finanzas y desempeño, finalmente los costos y beneficios.

En primer lugar, de acuerdo a lo señalado por Gómez et al. (2018), la compensación salarial es un honorario por el servicio que brinda una persona o trabajador, de igual forma refiere que se encuentra estructurado por tres factores; en primera instancia se localiza la remuneración básica, seguido de los estímulos salariales y por último las prestaciones de carácter social. Por su parte, Arias et al. (2008) da a conocer que la compensación salarial es la retribución que se asigna a un empleado o colaborador por el servicio que prestó. Adicionalmente refiere que la cultura profesional conceptualiza a la compensación de diversas formas, tal como: salario, nómina, recompensa, entre otros. Por lo tanto, considera que es importante para que los seres humanos puedan sobrevivir, puesto que todo trabajador presta sus servicios por la misma necesidad de obtener dinero.

Madero (2016), hace referencia que la compensación salarial es tomada en cuenta como un factor esencial para que el personal de cualquier institución a empresa ejecute sus tareas con pleno acicate, aportando en el cumplimiento de metas institucionales y satisfaciendo sus demandas a partir de un punto de vista personal. Por su parte, Armijos (2019) considera que la recompensa salarial, es una retribución o estímulo, siendo muy importante al interior de las diversas modalidades de compensación que se asignan ecuanímente a los colaboradores de una organización. Por otro lado, Morales (2020), considera que la administración salarial son las remuneraciones, sueldos, prestaciones, y similares, que se encuentran asociadas de forma directa al desarrollo de las labores encomendadas. Dichos términos deben alcanzar los niveles conforme a estudios y un profundo análisis, dado que un sueldo que no es adecuado puede originar un efecto adverso, donde las responsabilidades del personal de la institución y su satisfacción podrían llegar a ser deficientes.

Los factores de la compensación salarial, de acuerdo a Chiavenato (2009) ubica en primer a la remuneración total; el cual se refiere a un desembolso garantizado que el colaborador recibe de forma regular. En segundo lugar, el incentivo; consiste en otorgar premios al desempeño del trabajador de forma monetaria, y por último, la prestación.; señalada como retribución puya (Montoya et al., 2009).

La relevancia de la compensación para el trabajador de acuerdo a Farías (2016), se sitúa en que el pago genera un impacto brusco en el estrato socioeconómico de cada persona y su familia, debido a eso, depende de aquella atribución su ubicación en el ámbito gremial. Algún desacuerdo en cuanto al sueldo del colaborador, causa un efecto directo en el rendimiento del mismo en la organización ya que las personas trabajan por necesidad y dinero.

De acuerdo a Torres (2021), la totalidad de los planes de compensación es originado con el propósito de gestar beneficios y mantener a los trabajadores con óptimo rendimiento, asimismo con vista a lograr los objetivos como institución con la visión a

cooperar las coaliciones ideales entre la comunidad, socios y todo aquel integrante de la empresa o institución.

En relación a la evaluación de perfiles de trabajo para determinar un sueldo justo, Jiménez y Hernández (2014) señalan que es una etapa cíclica para transparentar la relevancia que demuestra el puesto en consolidación con los demás elementos que forman parte del mismo objetivo de la institución.

Debido a que existen diversas perspectivas desde el punto de vista hacia la compensación salarial, es conveniente dar a conocer el ajuste a abarcar en medición a la compensación, sin considerar los puestos de trabajo o las relaciones individuales o fuera del ámbito laboral. En el campo organizacional las empresas le otorgan mayor valor a la eficacia del trabajador (Chiavenato, 2009).

Chiavenato (2009) señala que la administración de la compensación salarial es un discurso que engloba a la organización íntegra y completamente, el cual posee transmisiones en todo ambiente de la misma. El sistema remunerativo es una agrupación de retribuciones de salarios que se asocian con diversos puestos en el interior del organigrama de la empresa o institución. Para definir con mayor exactitud y catalogar los niveles de compensación es fundamental contar con flexibilidad, equidad y neutralidad con la totalidad de los trabajadores, bajo ese marco deben de considerarse varios aspectos. En primer lugar, de otorga valor al escenario interno, de forma que las retribuciones se hagan efectivas de forma que se garantice su oportunidad, sin tomar en cuenta los puestos jerárquicos de la organización. Y finalmente se toma en cuenta el escenario externo de la empresa, diferenciando la inmutabilidad de remuneraciones y plazas de trabajo.

Espinoza y Toscano (2020) refieren que la labor que posee la administración de compensaciones es buscar el equilibrio a la satisfacción con la retribución económica que se pueda obtener, dado que de esa forma se puede garantizar y retener un volumen de trabajo con idónea capacidad, rendimiento y productividad. Análogamente se recalca que, frente al incumplimiento de los anteriormente mencionados, puede ocasionar problemas, perjudicando la confianza y generando ansiedad a los

trabajadores, y en casos más extremos, puede causarse pérdidas económicas y de imagen y competitividad de la empresa.

El salario con base en el conocimiento y las competencias, de acuerdo a los especialistas Gómez et al. (2008) está conceptualizada como una respuesta o ida y vuelta del salario que se brinda a un trabajador por su esfuerzo en la ejecución de sus labores, la sostenible capacidad que utiliza para cumplir sus funciones y la capacidad que posee para brindar soluciones apropiadas a cualquier posibilidad de presentación de problemas. Similarmente, evidencias que el método de compensación toma en considerar el orden jerárquico y niveles de los puestos del trabajo dentro de la organización, dado que son factores que han sido logrados por la experiencia o formación profesional en el trayecto de toda su vida laboral y académica, este impacto de la compensación se basa en el nivel de productividad y capacidad profesional que poseen los trabajadores puesto que los resultados se estiman de acuerdo a metas o indicadores y no en títulos académicos. La tolerancia y seguridad de pago incrementa el empeño usual de elementos de la facultad y genera una satisfacción de forma neutra en el centro de labores.

Con respecto a las dimensiones que han sido consideradas para la variable compensación salarial se tiene que la compensación financiera directa se refiere específicamente al pago que le otorgan al trabajador en forma de sueldo, comisión o bono. Por su parte, la compensación financiera indirecta adicionalmente reconocida como prestaciones, abarca el total de las compensaciones financieras que no están asociadas en la compensación directa, y toman en cuenta una significativa variedad de retribuciones que el trabajador comúnmente percibe de forma indirecta. Por último, la compensación no financiera se centra en la satisfacción que un colaborador percibe al interior de su centro de trabajo, son conocidas también como recompensas propias sin un valor monetario, donde se pueden mencionar aspectos como la seguridad en el trabajo, reconocimientos o capacitaciones (Dolan, 1999, citado en Cano 2020).

Con respecto al rendimiento laboral, la teoría del desempeño de acuerdo a los autores Rosales y Rodal (2017), considera que tiene su inicio con la determinación o establecimiento de metas, dado que con esta acción se podrá realizar la medición o evaluación del rendimiento de cada trabajador teniendo como referencia una meta y el alcance del trabajo realizado, consiguientemente, las metas sirven como referencia para medir el desempeño o rendimiento de un trabajador de forma individual. Similarmente, Kato y Rosas (2019) señalan que el desempeño laboral es la agrupación de las actitudes en un tiempo evaluado por los trabajadores en el proceso de brindar un bien o servicio de acuerdo a los modelos cognitivos, operacionales y de asociación que se construyen y generan un impacto relevante en los ingresos y la imagen de una organización. Por otro lado, para Avellaneda (2019) el desempeño se asocia la utilidad que se pretende otorgar a una organización en el transcurso de un lapso de tiempo y que brinde ventajas competitivas a las diferentes conductas de la organización.

También existe en relación al desempeño laboral, la teórica de Campbell en el año 1990, donde se afirma que dicho concepto se refiere a actividades y comportamientos que sobresalen o resaltan de un trabajador y que promueve el desarrollo de organizaciones por medio del cumplimiento de indicadores o metas determinadas por las mismas. El modelo de Campbell se genera con la necesidad de estimar el desempeño laboral integralmente, este modelo es considerado como uno de los pilares teóricos para la evaluación de esta variable al ser un concepto con diversas dimensiones, posee como fin contar con los componentes principales para medir el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, sus elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos.

De acuerdo Oseda et al. (2019) y Cuba et al. (2020), esta variable tiene varias definiciones, de acuerdo al escenario en el cual se haga referencia, también considera al rendimiento como un producto de las acciones ejecutadas a nivel personal como en forma grupal. También se pueden considerar autores como Montiel y Díaz (2018), quienes refieren que los aspectos básicos del rendimiento laboral se consolidan por el rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto laboral y comportamientos

laborales, cada factor describe una fracción al interior de un escenario de trabajo. Las presentes dimensiones tomadas en cuenta para el estudio encuentran su definición desde una perspectiva direccionada a constructos diseñados a partir de la psicología organizacional.

Con respecto al rendimiento en la tarea, Juyumaya (2018) lo define como el desempeño asociado de manera directa para alcanzar metas y la ejecución de actividades particulares que implican al trabajo, adicionalmente, consolida el factor productividad, donde en primera instancia se efectúa la conversión de un producto como servicio y seguidamente se localizan los procesos de planeamiento y gestión. El mismo autor añade que esta dimensión abarca el concepto de competitividad que coadyuba al progreso y crecimiento de las organizaciones (Vargas y Muratalla, 2018).

El rendimiento en el contexto laboral es conceptualizado por Garnica (2018) como el desempeño que se evidencia en las labores llevadas a cabo en un ámbito externo, sin embargo, estas originan un efecto que repercute el rendimiento al interior de una organización, análogamente, estas conductas se enfocan en la búsqueda del bien colectivo y el éxito de la organización donde se hace relevancia para las labores llevadas a cabo de forma conglomerada entre los colaboradores que forman parte de la institución en las cuales se asocia a una oportuna iniciativa, reforzamiento, contribución y conexión efectiva.

Por último, el comportamiento laboral se encuentra conceptualizado por Mendieta-Ortega et al. (2020), como las conductas que se consideran que pueden causar perjuicios al interno de una organización, también puede ser reconocidos como conductas contraproducentes donde el trabajador posee un interés que no favorece a la organización. Las mencionadas conductas guardan relación o se encuentran asociadas al no cumplimiento de reglas establecidas dentro de la institución, las cuales arriesgan la estabilidad de la misma, adicionalmente, se asocian elementos como la intención, el sentido de pertenencia y pretensiones ajenas a las que posee la institución (Burgos, 2018).

Con respecto a las dimensiones del desempeño laboral, en primer lugar, se define la satisfacción laboral, que de acuerdo a lo señalado por la Cooperación Financiera de Desarrollo (2020), es el escenario de bienestar y felicidad de un trabajador con respecto al desempeño en su ambiente de trabajo y al rededor. Es un factor que determina la productividad y el adecuado desempeño dentro de cualquier organización. La actitud que posee el personal en el trabajo, con sus superiores y colegas, sumado a las expectativas personales que tiene cada trabajador, son elementos que tienen impacto en la satisfacción laboral. También se encuentra asociada proporcionalmente al nivel de compromiso que tienen con la organización y su nivel de productividad. El personal con un elevado nivel de satisfacción laboral va contar con una actitud positiva hacia su labor. Entre mejor sea dicho nivel, más elevada será su motivación, compromiso y productividad.

Por su parte, la motivación laboral es la derivación de la asociación fijada entre el trabajador y el incentivo llevado a cabo por la organización en busca del establecimiento de factores que impulsen e inciten al personal a lograr un objetivo. Es el empeño que define al personal a través del esfuerzo personalizado en búsqueda de llegar el cumplimiento de los objetivos institucionales direccionado a la demanda de satisfacer sus necesidades en particular. Es el impulso de satisfacer los requerimientos que tienen el personal, apropiados ambientes de trabajo y satisfacción de necesidades particulares, se constituyen claves para generar la reacción en el trabajador con el fin de lograr plenamente emoción de confort que incentive la concreción de indicadores determinados (Peña y Villón, 2018)

Finalmente, la competencia laboral se refiere al nivel de conocimientos y habilidades para asumir y llevar a cabo de forma satisfactoria el requerimiento de una actividad, alcanzando objetivos fijados por la organización. Esta dimensión del desempeño laboral prepara al trabajador para hacer frente a una labor particular la misma que desarrolla conocimientos y habilidades que se originan desde la interacción que se refleja entre el individuo y su labor (Manjarrez y Boza, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

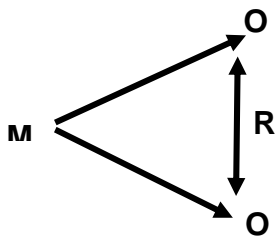
##### Tipo de investigación

La investigación fue aplicada de enfoque cuantitativo debido a que se analizó los datos obtenidos mediante instrumentos de recolección de datos que respondieron a los objetivos y comprobaron las hipótesis (Concytec, 2018).

##### Diseño de Investigación

Diseño no experimental de corte transversal puesto que no se manipularon los datos y se midieron las variables de estudio en su contexto natural. La recolección de datos fue en un tiempo determinado y tuvo un alcance descriptivo correlacional (Hernández - Sampieri et al., 2017).

Tendrá el siguiente diseño:



Dónde:

**M:** Muestra de estudio

**O1:** Compensación Salarial

**O2:** Rendimiento Laboral

**R:** Relación entre O1 y O2



### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Compensación Salarial

**Variable 2:** Rendimiento Laboral

Nota: el cuadro operacional de variables se encuentra en los anexos.

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

#### **Población**

Son todos aquellos individuos u objetos que poseen características homogéneas conforme a un determinado estudio. La población estuvo conformada por los trabajadores de la unidad Ejecutora 400 - Tarapoto, 2022, la cual ascendió a la cantidad de 62 trabajadores.

#### **Criterios de inclusión:**

Trabajadores de todas las áreas que de forma voluntaria participaron del estudio, y estuvieron de acuerdo con brindar información para la investigación.

Trabajadores con contrato u orden de servicio vigente con la entidad al momento del recojo de la información.

#### **Criterios de exclusión**

Trabajadores que no asistieron en el periodo de recojo de la información, que se encontraban de licencia o vacaciones al momento de la recolección de la información y aquellos trabajadores en desacuerdo con brindar información para la investigación.

#### **Muestra**

Sub grupo de la población que cumplen con las características que se requieren para el estudio. La muestra estuvo conformada por toda la población de estudio que corresponde a 62 trabajadores.

## **Muestreo**

El autor Arias (2012) lo interpreta como el proceso en el que se demuestra la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestras. Por ellos, en esta investigación se llevó a cabo mediante un tipo de muestreo no probabilístico ya que no se realizó ningún tipo de cálculo muestral en el presente estudio, puesto que consideró como parte de la investigación al total de la población, al tratarse de una población relativamente pequeña, asimismo se tuvo con la disponibilidad y facilidad para aplicar los instrumentos al total de los trabajadores sin generar incrementos en el tiempo y recursos financieros.

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

#### **Técnicas**

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual es una técnica que puede ser utilizada de forma presencial o virtual, en la cual se presentan a la muestra objetivo un conjunto de enunciados o preguntas para conocer su opinión y/o percepción.

#### **Instrumentos**

Se utilizaron dos cuestionarios para medir las variables, para lo cual se han adaptado dos cuestionarios elaborados por otros autores para medir las mismas variables, tomando en cuenta los objetivos planteados, el público objetivo y el escenario en el cual se aplicaron los instrumentos, se consideraron preguntas y/o ítems que aporten a la medición a las variables a través de sus dimensiones e indicadores.

El instrumento adaptado para medir la compensación salarial bajo la percepción de los trabajadores fue el cuestionario denominado, cuestionario de compensación salarial cuyo autor es Flores, J. y Pinchi, K., el cual considera las dimensiones compensación financiera directa, compensación financiera indirecta y compensación no financiera, con un total de 15 ítems, todos bajo una escala de Likert con cinco opciones de respuesta de forma ordinal donde 1 representa

a nunca y 5 a siempre. Por su parte, para la medición del rendimiento laboral se adaptó un cuestionario denominado cuestionario sobre rendimiento laboral cuyos autores son Montalvo, J. y Rojas I., tomando en cuenta las dimensiones de satisfacción laboral, motivación laboral y competencia laboral, con un total de 12 ítems que se encuentran bajo una escala de Likert con 5 opciones de respuesta de forma ordinal, donde 1 representa a nunca y 5 a siempre.

### **Validez**

En este estudio los instrumentos fueron validados por Juicio de expertos, quienes se encargaron de dar validez de contenido y aprobar el instrumento para su aplicación en la muestra correspondiente.

Se detalla a continuación los expertos que participaron:

**Tabla 1**

*Validez de expertos sobre los instrumentos*

Variable	N°	Experto	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Compensación salarial	1	Dr. Schrader Iñapi Juan Carlos	Gestión Pública	86%	Aplicada
	2			88%	
Rendimiento laboral	1	Mg. Fasanando Puyo Tercero	Administración	94%	Aplicada
	2			94%	
	1	Mg. Muñoz Ocas Alcides	Gestión Publica	92%	Aplicada
	2			94%	

*Fuente. Elaboración propia*

## Confiabilidad

Debido a que los ítems de ambos instrumentos de recolección de datos se encuentran bajo una escala de Likert, se procedió a seleccionar una prueba piloto de 40 trabajadores de otra institución, luego de la aplicación se procedió a sistematizar la información y realizar el cálculo del coeficiente de Alpha de Cronbach para cada instrumento, cuyos resultados fueron demuestran que los instrumentos son confiables con coeficientes superiores a 0.8.

### Tabla 2

*Coefficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos*

Instrumentos	Alpha de Cronbach	N° de consistencia
Cuestionario Compensación salarial	0.861	Bueno
Cuestionario Rendimiento laboral	0.835	Bueno

*Nota.* Fuente SPSS V27

### 3.5. Procedimientos

Los instrumentos elaborados pasaron por una prueba de juicio de expertos, y una vez aprobada se aplicaron los instrumentos a una prueba prototipo para evaluar la confiabilidad a través del cálculo del coeficiente de Alfa Cronbach. Previo a la aplicación de los instrumentos, se cursaron documentos a la institución, solicitando la respectiva autorización para la aplicación de los mismos, poniendo de conocimiento al gerente el propósito de la investigación. Contando con la autorización se procedió a la aplicación de los instrumentos de forma presencial, para posteriormente organizar la información recolectada en un formato de base de datos utilizando hojas de cálculo de Microsoft Excel 2019, finalmente la información fue procesada con la utilización del software estadístico SPSS v27.

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

Básicamente conforme se encuentran planteados los objetivos de la investigación, se utilizó la estadística inferencial, puesto que todos los objetivos determinaron la relación entre las variables y sus respectivas dimensiones, previamente se aplicó la prueba de normalidad de variables de Kolmogorov Smirnov con el propósito de conocer si las variables se distribuyen bajo una distribución normal, para luego encontrar los coeficientes de correlación por cada objetivo planteado y su respectivo valor de la significancia de la prueba para la comprobación de las hipótesis, tomando como referencia una significancia de 0.05. Finalmente, se presentan gráficos de dispersión para demostrar el comportamiento de ambas variables y su relación, calculando el coeficiente de determinación.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se aplicó los principios éticos internacionales, que garantizaron la calidad ética de la investigación, con respecto a los datos recolectados se aseguró la autonomía de los participantes dado que la investigación tuvo fines netamente académicos, sin consecuencia alguna, asimismo, se contó con el consentimiento informado de los participantes y se respetó la confidencialidad de los datos y resultados, puesto que la encuesta fue totalmente anónima y todos los resultados se muestran de forma general a nivel de la entidad. Finalmente, la investigación respetó el código de ética de la Universidad César Vallejo, por lo que se citaron y referenciaron a los autores de acuerdo a la norma internacional APA séptima edición.

## IV.RESULTADOS

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de variables y dimensiones*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Compensación salarial	0.203	62	0.000
Dimensión 1: Compensación financiera directa	0.193	62	0.000
Dimensión 2: Compensación financiera indirecta	0.318	62	0.000
Dimensión 3: Compensación no financiera	0.197	62	0.000
Variable 2: Rendimiento laboral	0.267	62	0.000
Dimensión 1: Satisfacción laboral	0.170	62	0.000
Dimensión 2: Motivación laboral	0.169	62	0.000
Dimensión 3: Competencia laboral	0.132	62	0.009

Fuente. Elaboración propia. Spss. V27.

### **Interpretación:**

Luego de aplicar la prueba de normalidad a Kolmogorov se evaluó si los puntajes obtenidos en las variables y las dimensiones se desarrollan bajo una distribución normal, puesto que el tamaño de la muestra supera los 50 trabajadores, se observa que en ningún caso, el valor de la significancia alcanza el valor de 0.05, por lo tanto, ningún conjunto de datos se distribuye bajo una distribución normal, por lo tanto, para determinar la correlación entre ellos se debe utilizar el coeficiente de correlación de Spearman (no paramétrico).

**Tabla 4**

*Coefficiente de correlación entre compensación salarial y satisfacción laboral*

<b>Coefficiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Parámetros</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coefficiente de correlación	0.686
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	62

Fuente. Elaboración propia. Spss. V27.

**Interpretación:**

Existe una correlación significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 400 Tarapoto, puesto que el valor de la significancia del coeficiente es menor a 0.05, asimismo, el valor que toma el coeficiente señala que dicha relación se da de forma directa y posee un grado medio, el obtener un valor de 0.686.

**Tabla 5**

*Coefficiente de correlación entre compensación salarial y motivación laboral*

<b>Coeficiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Parámetros</b>	<b>Motivación laboral</b>
Rho de	Compensación	Coeficiente de correlación	0.708
Spearman	salarial	Sig. (bilateral)	0.000
		N	62

Fuente. Elaboración propia. Spss. V27.

### **Interpretación**

Similar al resultado anterior, en la hipótesis específica también existe una correlación significativa entre la compensación salarial y la motivación laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 400 Tarapoto, puesto que el valor de la significancia del coeficiente es menor a 0.05, sin embargo, el valor que toma el coeficiente señala que dicha relación se da de forma directa y posee un grado positivo medio, el obtener un valor de 0.708.



**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación entre compensación salarial y competencia laboral*

<b>Coeficiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Parámetros</b>	<b>Competencia laboral</b>
		Coeficiente de correlación	0.651
Rho de Spearman	Compensación salarial	Sig. (bilateral)	0.000
		N	62

Fuente. Elaboración propia. Spss. V27.

### **Interpretación**

Análogamente, también existe una correlación significativa entre la compensación salarial y la competencia laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 400 Tarapoto, dado que el valor de la significancia del coeficiente es menor a 0.05, adicionalmente, el valor que toma el coeficiente señala que dicha relación se da de forma directa y posee un grado de correlación positiva media, el obtener un valor de 0.651.

**Tabla 7**

*Coefficiente de correlación entre compensación salarial y rendimiento laboral*

<b>Coeficiente</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Parámetros</b>	<b>Rendimiento laboral</b>
		Coeficiente de correlación	0.792
Rho de Spearman	Compensación salarial	Sig. (bilateral)	0.000
		N	62

Fuente. Elaboración propia. Spss. V27.

### **Interpretación**

Existe una correlación significativa en la Hipótesis que es la compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 400 con un nivel de significancia menor a 0.05, dicha correlación es directa y considerable en un grado no alto, debido a que el valor del coeficiente de correlación de Spearman resultado con el valor de 0.792, por lo tanto,

## V.DISCUSIÓN

Los resultados muestran que las tres dimensiones consideradas para el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 400, guardan una relación significativa con el nivel de compensación salarial que los mismos perciben, es decir, que el aspecto remunerativo que percibe el personal, se encuentra asociado o genera cierta influencia tanto en la satisfacción, motivación y competencia laboral de los trabajadores, y por ende, de forma general en su rendimiento laboral, el nivel de significancia entre los cruces de cada dimensión del rendimiento laboral y la compensación salarial, arrojaron valores inferiores a 0.05, denotando una relación estadísticamente significativa, sin embargo, particularmente, la motivación laboral alcanza un grado de correlación alto, con un valor del coeficiente positivo y superior a 0.7, mientras que las dimensiones de satisfacción y competencia laboral presentan una relación de grado moderado con valores del coeficiente menores a 0.7 pero superiores a 0.5. Por su parte, el resultado del coeficiente de correlación entre los puntajes generales de las variables de la investigación, demuestran una relación directa que alcanza un grado alto, con un valor de 0.79, es decir, a medida que los trabajadores perciben que cuenta con una adecuada compensación salarial, su rendimiento en su centro de labores será alto, y contrariamente, para aquellos trabajadores que perciben que su remuneración no se encuentra acorde a sus labores desempeñadas y/o perfil, tienden a presentar bajo nivel de rendimiento laboral.

Por otro lado, los gráficos de dispersión presentados, muestra, por ejemplo, que existen, mayor proporción de trabajadores que perciben que su compensación salarial no se encuentra acorde a sus expectativas, en comparación con aquellos que, si la consideran adecuada o elevada, mientras que, por parte del rendimiento laboral, igualmente se observa que existe concentración de trabajadores en la zona donde se ubican los puntajes inferiores del rendimiento. El general dicho comportamiento, demuestra gráficamente la existencia de una relación directa entre la compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400 de Tarapoto.

Estos resultados encuentran similitud sustancial en algunos resultados encontrados por otros autores que han desarrollado con anterioridad estudios con las mismas variables, que tal es el caso de Salamanca et al. (2021) quienes desarrollaron un estudio en una empresa, donde se plantearon como objetivo principal identificar la importancia de la compensación salarial y su relación con la productividad de sus empleados, determinando que una adecuada compensación laboral influye positivamente tanto en el desarrollo de las obligaciones laborales de su personal como de la consecución de objetivos, resultados semejantes a los encontrados en la presente investigación, puesto que para el caso de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 400, se demostró que la percepción del factor salarial en los trabajadores se relaciona de forma positiva con su propio rendimiento dentro de su puesto trabajo, aquel trabajador que perciben un sueldo apropiado, presenta alta satisfacción, motivación y competencia laboral, es decir, alcanzan un buen nivel de rendimiento laboral, mientras que si la compensación salarial no se percibe de esa forma, es bastante probable que los colaboradores de la institución no alcancen los rendimientos deseados para la propia institución en el cumplimiento de sus funciones.

Similarmente, se encuentra la investigación realizada por Estela y Hernández (2017) quienes buscaron determinar la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa EMAPA San Martín con sede en Tarapoto, a través del coeficiente de Rho Spearman se determinó una correlación positiva de grado fuerte entre sistemas de compensación salarial y desempeño laboral, con un valor del coeficiente de 0,987 y una significancia menor a 0.05, concluyendo que el sistema de compensación salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, si bien dicha investigación demuestra un grado muy alto de relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral, los resultados se asemejan, puesto que igualmente se demostró que la relación entre dichas variables es significativa y de forma positiva, con un coeficiente de correlación cercano al 0.8 y un nivel de significancia menor a 0.05.

También se tiene a Díaz y Ordóñez (2021) quienes contaron con el propósito de su estudio, determinar la relación entre el marco retributivo y la ejecución del trabajo de los especialistas en la empresa Electro Oriente utilizando una muestra de 70 trabajadores, demostrando que existe una correlación significativa entre el marco retributivo de la compensación y la ejecución de la ocupación en los trabajadores de la empresa, dicha relación se da de forma directa, es decir, a mejor percepción del aspecto remunerativo de los trabajadores, el cumplimiento de sus funciones será mejor, dichos resultados son también semejantes a los encontrados en la presente investigación, puesto que análogamente se ha logrado demostrar que entre las variables de investigación, prevalece una correlación significativa que se da de forma positiva y con un grado alto.

Todos los resultados encontrados en el presente estudio, encuentran sustento en las bases teóricas consideradas previamente, para el caso de la compensación salarial, Torres (2021) afirma, todo sistema de compensación es creado con el efecto de generar provecho y conservar a los buenos trabajadores, como también para conseguir las finalidades institucionales buscando favorecer las buenas coaliciones entre el colectivo, socios, clientes y todos los que conforman la organización, esta consideración del autor, encuentra sentido al analizar uno de los hallazgos de la presente resolución, puesto que si un trabajador percibe una adecuada valorización retribución económica por su trabajo, este sentirá un adecuado grado de motivación, y por ende cumplirá las metas y objetivos instituciones que se establezcan. También es pertinente considerar lo señalado por Gómez et al. (2008), quienes mencionaron que la retribución que se basa en conocimientos o en habilidades, está determinada como un ida y vuelta de retribución que se asigna a un colaborador por los esmerados esfuerzos que realiza, la permanente y consistente capacidad que demuestra en sus labores y la inteligencia para otorgar soluciones a alguna dificultad que pueda presentarse. De mismo modo, los resultados de consolidan con las definiciones realizadas por la Cooperación Financiera de Desarrollo, quienes indicaron que la satisfacción laboral es un factor que determina la productividad y el adecuado desempeño dentro de cualquier organización, es decir, el personal con un elevado

nivel de satisfacción laboral va contar con una actitud positiva hacia su labor, estos resultados toman relevancia puesto que se determinó que la relación existente entre la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 400 Tarapoto, es significativa, directa y con un grado de correlación moderado, dado que presentó un coeficiente de correlación de 0.69, prácticamente en el límite superior para ser considerada una correlación de grado fuerte. De igual forma Peña y Villón (2018), definieron la motivación laboral como un elemento que asocia al trabajador con el impulso que le genere la organización en la cual labora, dicho impulso posee un impacto con el cumplimiento de los objetivos instituciones, asimismo hace referencia al empeño o empuje con la cuenta el trabajador de forma individual para cumplir con sus responsabilidades adecuadamente dentro de la organización, en otras palabras, es un factor que está directamente relacionado con el desempeño, bajo esta definición es factible de mencionar que en el presente estudio, la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores, demuestran la existencia de una correlación directa que alcanza un grado alto, dado que el valor del coeficiente de correlación fue positivo y superior a 0.70. Finalmente Manjarez & Mendoza (2020), señalan también a la competencia laboral como el nivel de conocimientos y habilidades con las que cuenta cada trabajador para enfrentar y ejecutar de manera satisfactoria las tareas o actividades que le encomienden en su puesto de trabajo, dado que el conocimiento se encuentra mayormente relacionado a la formación académica y/o técnica que pueda tener el personal, y las habilidades se asocian en mayor magnitud a la experiencia ganada y la destreza obtenida, siendo que de manera general la competencia laboral es un factor fundamental para que un trabajador pueda presentar un desempeño alto en su centro de labores, y esto se ve reflejado en los resultados del presente estudio, dado que el valor del coeficiente de correlación entre la compensación salarial y la competencia laboral fue 0.65 con una significancia menor a 0.05, denotando una correlación significativa y grado moderado, en este caso, podríamos inducir, que el rol de las variables podrían invertirse, siendo la competencia laboral la variable independiente y la compensación salarial la variables dependiente, puesto que un trabajador que presente mayores conocimientos y experiencia normalmente su salario es superior en comparación a aquel trabajador que cuenta con menor competencia.

## **VI.CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe una relación significativa y directa entre la compensación salarial y el rendimiento laboral, cuyo coeficiente de correlación fue 0.79 y un nivel de significancia menor a 0.05, es decir salió una correlación positiva considerable. Mientras un trabajador perciba que se encuentra adecuadamente remunerado, su rendimiento dentro de la institución será alto, en caso contrario, es bastante probable que presente un rendimiento bajo.
- 6.2.** Existe una relación significativa y directa entre la compensación salarial y la dimensión de satisfacción laboral, cuyo coeficiente de correlación fue 0.68 que indica una correlación positiva media y un nivel de significancia menor a 0.05. Similarmente, un trabajo que perciba que su remuneración es adecuada, va a presentar un alto nivel de satisfacción laboral.
- 6.3.** Existe una relación significativa y directa entre la compensación salarial y la dimensión de motivación laboral, cuyo coeficiente de correlación fue 0.71 siendo así una correlación positiva media y un nivel de significancia menor a 0.05. Es decir, mientras más adecuada sea la remuneración de los trabajadores, su motivación en el trabajo será más elevada.
- 6.4.** Existe una relación significativa y directa entre la compensación salarial y la dimensión de competencia laboral cuyo coeficiente de correlación fue 0.65 y un nivel de significancia menor a 0.05, es decir dio un resultado de correlación positiva media. Los trabajadores van a demostrar un alto nivel de competencia laboral siempre y cuando perciban que su compensación salarial es la adecuada.

## **VII.RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al director general de la Unidad Ejecutora 400 Tarapoto, gestionar una evaluación diagnóstica respecto al nivel de compensación salarial de los trabajadores en todos los niveles dentro del organigrama de la institución a fin de tomar decisiones con respecto al incremento o nivelación, puesto que un trabajador que percibe que se encuentra adecuadamente remunerado, su rendimiento en el cumplimiento de sus labores va ser el adecuado. Dicha evaluación se realizará cada dos años por el tema de presupuesto.
- 7.2.** Al responsable de presupuesto de la Unidad Ejecutora 400 Tarapoto, efectuar un análisis de la planilla de remuneraciones de todos los trabajadores y las disposiciones de recursos financieros factibles de utilizar para el mejoramiento de la compensación salarial de los mismos, a fin de proponer modificaciones en las escalas salariales y mantener trabajadores con alta satisfacción laboral y por consiguiente alto rendimiento.
- 7.3.** Al responsable de recursos humanos de la Unidad Ejecutora 400 Tarapoto, efectuar evaluaciones de desempeño del personal de forma periódica, a fin de contar con información actualizada respecto al rendimiento de cada trabajador y poder otorgar algún tipo de incentivo o reconocimiento de acuerdo al desempeño logrado para mantener o incrementar la motivación de los mismos.
- 7.4.** A los trabajadores de la Unidad Ejecutora 400 Tarapoto, mantener niveles de desempeño alto, con vocación de servicio, cumpliendo con las normas establecidas en la institución y realizando oportuna y eficientemente las funciones asignadas en su puesto de trabajo.



## REFERENCIAS

- Arias, L., Margarita, L., Financiera, A. y Castaño, J. (2008). Compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores. *Scientia et Technica Año XIV*, 39, 5. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920503047.pdf>
- Armijos, F. (2019). Gestión de administración de recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*. 11 (4), 167 – 170. DOI: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S221836202019000400163&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221836202019000400163&lng=es&nrm=iso)
- Avellaneda, P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*. 10 (2), 1 – 14. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3595/359562695003/359562695003.pdf>
- Boza, D. (2021). *Desempeño laboral y compensaciones en colaboradores del banco Ripley S.A. Lima 2020*. 0–3.
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus - Revista de Investigación Científica*, 2(2), 44–68. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/download/20/30/>
- Chávez, E. y Villegas, L. (2019). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf PER SRL - Cajamarca 2019*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera). Mc Graw Hill.
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. [portal.concytec.gob.pe](http://portal.concytec.gob.pe).
- Cooperacion, FD. (2020) La cooperación financiera internacional frente a la crisis económica latinoamericana. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45951-la-cooperacion-financiera-internacional-frente-la-crisis-economica>

Corral, F. (2006). *Recursos Humanos: Compensación*. 79.  
[http://api.eoi.es/api\\_v1\\_dev.php/fedora/asset/eoi:45119/componente45117.pdf](http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:45119/componente45117.pdf)

Cuartas, F. (2015). Salarios: Aspectos a considerar en su administración y manejos.  
<https://es.scribd.com/book/436221546/Salarios-Aspectos-a-considerar-en-su-administracion-y-manejo>

Cuba, L (2020). Desempeño y condiciones laborales en la modalidad de trabajo remoto del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020  
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/314>

Díaz, L. y Ordóñez, A. (2021). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A – Yurimaguas 2020*.

Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario Emocional: Una Solución Alternativa Para La Mejora Del Rendimiento Laboral. *NovaRUA*, 12(20), 72–89.  
<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

Estela, C. y Hernández, S. (2018). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/11458/3346>

Farías, M. (2016). La compensación por competencias y sus efectos sobre la motivación humana. *VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional En Psicología XXIII Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores En Psicología Del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires*, 22–24.  
<https://www.aacademica.org/000-044/356>

Garnica, J. (2018). Mobbing y Rendimiento Laboral en Personal Obrero. *Revista Arbitrada Multidisciplinaria de Ciencias de La Salud*, 2(4).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097564&orden=0&info=link>

Gavino, R. (2020). La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019. [Tesis de post grado]. Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44485>

Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). Gestión de recursos humanos. In *PEARSON EDUCACIÓN, S.A., (Quinta Edi). PEARSON EDUCACIÓN, S.A.* <http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/GestiondeRecursosHumanos.pdf?sequence=1>

Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). *Experimentales, participativas, y de investigación-acción) Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research) Metodologías de pesquisa educacional (descritiva, experimental, participativa e de açã. 3, 163–173.* [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación.*

Jiménez, L., y Hernández, S. (2014). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. *Proyecta (Artículos Sobre Economía)*, 1–11.

Juyumaya, J. (2018). Work Engagement , Satisfacción Y Rendimiento Laboral : El Rol De La Cultura Organizacional. *Estudios de Administración, 1(1), 32–50.* <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=b8c5ca2c-a991-478e-82b2-585e7b3879b6%40sdc-v-sessmgr02>

Kato, E. y Rosas, B. (2019). Habilidades laborales y desempeño regional en México. *Revista Economía, sociedad y territorio. 19 (60), 203 – 239.* <https://www.redalyc.org/jatsRepo/111/11162787008/11162787008.pdf>

López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., y Tornell, I. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral social de bienestar, en el estado de Chiapas Quality*

*of work life and work performance in doctors of the mexican institute of.* 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>

Madero, S. (2016). Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria. *Revista de Investigación Administrativa*, 45 (117), 1 – 23. DOI: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S244876782016000100003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S244876782016000100003)

Mamani, I. (2021). Gestión de compensaciones y desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado Peruano, 2020-2021. [Tesis de post grado]. Universidad César Vallejo. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68899>

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365 [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-4936202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-4936202020000100359)

Mendieta – Ortega, M. (2020) Gestión por competencias herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>

Montiel, P., y Díaz, Á. (2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el Ecuador. *Revista Ciencia e Investigacion*, 3(11), 1–20. <https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>

Montoya, L. S., Castaño, J. C., & Restrepo, L. S. (2009). Compensación Salarial Y Calidad De Vida. *Scientia et Technica*, 43, 89–94. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/download/2249/1283/1>

- Morales, K. (2020). Aprendizaje organizacional en una empresa minera en Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*. 25 (89), 1 – 13. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29062641015/29062641015.pdf>
- OIT. (2021). Informe Mundial sobre Salarios. In *Organizacion Internacional del Trabajo, OIT*.
- Oseda, D., Carruitero, N., & Uribe, Y. (2019). Collaborative Work And Work Performance At The National University Of Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129–135. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-129.pdf>
- OTZEN, T. & MANTEROLA C. Sampling techniques on a population study. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.
- Oyarce, R. R., Rosa, C., & Muñoz, H. (2019). *Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos*. 2(2), 26–30.
- Peña, H. & Villon, S. (2018) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Quichiz Apaza, A. (2022). *Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística, LIMA, 2021*. 0–3.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago* *organizational climate and labour performance of the company “vigilantes associate” oriental coast of the*. 33–51.
- Rosales, G. y Rodal, A. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*. 21 (3), 1 – 12. DOI: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S140942582017000300252](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140942582017000300252)

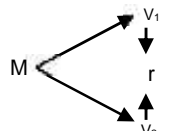
- Salamanca Arcilla, A., Manuel, H. M., & Pinchao Pinza, L. S. (2021). *COMPENSACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD*. <https://doi.org/https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/5243?show=full>
- Torres-Flórez, D. (2021). Compensation strategy as a job satisfaction tool. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 6(2), 4–9. <https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/181>
- Urquia Rojas, D. B., & Mendo Paredes, J. A. (2020). *Satisfacción laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tabalosos, San Martín 2020*.
- Vargas Hernández, J. G., & Muratalla–Bautista, G. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 1, 117–130. <https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>
- Viñán, V., García, E. y Caicedo, F. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. [Artículo científico]. *Revista Dominios de las Ciencias*. Ecuador. Vol(6)2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398471>

# **ANEXO**

## Anexo 01: Tabla de matriz de consistencia

Título: Compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400 - Tarapoto 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Compensación salarial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022?	Determinar la relación entre la compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022.	Existe relación significativa entre la compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022.	Compensación financiera directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sueldo fijo</li> <li>- Comisiones e incentivos variables</li> <li>- Seguros de salud</li> <li>- Pensiones de jubilación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considero que mi sueldo está de acuerdo a las responsabilidades dentro de la organización.</li> <li>- Los incentivos obtenidos de la organización están en función al desempeño alcanzado.</li> <li>- Considera que la empresa tiene establecido adecuadas políticas de reconocimiento.</li> <li>- En la empresa las comisiones son repartidas equitativamente, teniendo en cuenta el rendimiento de cada colaborador.</li> <li>- Se comunica a los colaboradores los cambios referentes al sueldo o bonificaciones.</li> </ul>	Ordinal 1. Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi 5.Siempre	5 - 25
			Compensación financiera indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensación por tiempo de servicio</li> <li>- Vacaciones</li> <li>- Créditos y otras prestaciones</li> <li>- Reconocimiento al trabajador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la organización los colaboradores tienen acceso a seguros de salud.</li> <li>- Se ha informa a los colaboradores acerca de los planes de jubilación que más se adecúa a su realidad</li> <li>- Cada colaborador tiene información real de las fechas en que se asignarán las vacaciones</li> <li>- La empresa cumple obligatoriamente en dar vacaciones a los colabores de acuerdo a su fecha de salida, según planilla.</li> <li>- La empresa brinda créditos a los colaboradores para hacer frente a sus necesidades, los mismos que son descontados por planilla.</li> </ul>	Ordinal 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi 5.Siempre	5 - 25
			Compensación no financiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retroalimentación</li> <li>- Invitaciones</li> <li>- Premios</li> <li>- Buen ambiente laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El reconocimiento de los colaboradores se da de acuerdo a su meritocracia.</li> <li>- Las capacitaciones que se desarrollan en la empresa permiten incrementar los conocimientos de acuerdo al puesto.</li> <li>- Los colaboradores son partícipes de los logros de la organización.</li> <li>- Las premiaciones por el desempeño del colaborador son justos (Trabajador del mes, productividad, otros).</li> <li>- La empresa mantiene un ambiente laboral apropiado.</li> </ul>	Ordinal 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi 5.Siempre	5 - 25



Problemas Específicos	Objetivos específicos		Variable 2/Dependiente: Rendimiento laboral				
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y motivación laboral de la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022?</li> <li>¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y la competencia laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer la relación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022.</li> <li>Conocer la relación entre la compensación salarial y la motivación laboral de la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022.</li> <li>Determinar la relación entre la compensación salarial y la competencia laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022.</li> <li>Existe relación significativa entre la compensación salarial y la motivación laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022.</li> <li>Existe relación significativa entre la compensación salarial y la competencia laboral en la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto, 2022.</li> </ul>	Satisfacción laboral	Beneficio Actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Usted ha sido acreedor de los beneficios que brinda la empresa?</li> <li>¿Considera usted que se cumplen con los beneficios establecidos?</li> <li>¿Se considera usted un colaborador adecuado para la gestión de la empresa?</li> <li>¿Usted logra consecutivamente los objetivos establecidos por la empresa?</li> </ul>	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi 5. Siempre	4 - 16
			Motivación laboral	Estimulación Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Usted se siente motivado al momento de ejercer su labor?</li> <li>¿Usted se siente más motivado cuando trabaja en equipo?</li> <li>¿Usted cree que el trabajo en equipo es fundamental para la organización?</li> <li>¿Usted considera que se mantiene un buen clima laboral en la empresa?</li> </ul>	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi 5. Siempre	4 - 16
			Competencia laboral	Capacidad Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Usted toma interés en las capacitaciones brindadas por la empresa?</li> <li>¿Usted logra mejorar sus objetivos con las capacitaciones ofrecidas por la empresa?</li> <li>¿Usted cumple consecuentemente con los horarios establecidos por la organización?</li> <li>¿Usted cumple con las políticas de la empresa?</li> </ul>	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi 5. Siempre	4 - 16
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: No experimental Método: Descriptivo correlacional Diseño:</p> 		<p>Población: 62 trabajadores Muestra: 62 trabajadores</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario.</p>		<p>Descriptiva: Tablas y figuras Inferencial: Coeficiente de correlación de Pearson o Spearman</p>		

## Anexo 02. Tabla de Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Compensación Salarial	Comprende una serie de retribuciones otorgadas por la empresa a favor de los colaboradores a cambio de su esfuerzo físico o mental, el mismo que compone pagos, incentivos económicos y formas de recompensa monetaria y no monetaria (Arbaiza,2016).	Representa el conjunto de recompensas que un individuo posee de acuerdo a los parámetros establecidos por una organización, el mismo que se otorga de acuerdo al desarrollo de una determinada actividad.	Compensación financiera directa	Sueldo fijo Comisiones e incentivos variables Seguros de salud Pensiones de jubilación	Ordinal 1. Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi 5.Siempre
			Compensación financiera indirecta	Compensación por tiempo de servicio Vacaciones Créditos y otras prestaciones Reconocimiento al trabajador	
			Compensación no financiera	Retroalimentación Invitaciones Premios Buen ambiente laboral	
Rendimiento Laboral	Conducta del colaborador en indagación como motivo esencial; esto hace referencia a una estrategia individual que comprende características individuales como son: la capacidad, la habilidad, cualidad y necesidad con la que interactúan en el trabajo Burgos (2018),	Se ha medido a través de la técnica de la encuesta y del instrumento del cuestionario de tipo Likert el cual obtuvo 12 preguntas para comprender las variables que consta de 3 dimensiones y 6 indicadores.	Satisfacción laboral	Beneficio Actividad	Ordinal 1. Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi 5.Siempre
			Motivación laboral	Estimulación Clima laboral	
			Competencia laboral	Capacidad Disciplina	

## **Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos**

### **CUESTIONARIO SOBRE COMPENSACIÓN SALARIAL**

1. Autor: Flores Vela, Jennifer Margarita – Pinchi del Aguila, Kelly Cristina (2020)
2. Dimensiones: Compensación Financiera directa, Compensación Financiera indirecta, Compensación no financiera.
3. Escala de Medición: Ordinal (5 opciones de respuesta)
4. N° Ítems: 15 reactivos
5. Validez de contenido: por el juicio de 3 jueces expertos
6. Fiabilidad: Alfa de Cronbach

### **CUESTIONARIO SOBRE RENDIMIENTO LABORAL**

1. Autor: Montalvo Gaspar, Joselin Marivel – Rojas Lazaro, Isabel Noelia (2021)
2. Dimensiones: Satisfacción laboral, Motivación laboral, Competencia laboral.
3. Escala de Medición: Ordinal (5 opciones de respuesta)
4. N° Ítems: 12 reactivos
5. Validez de contenido: por el juicio de 3 jueces expertos
6. Fiabilidad: Alfa de Cronbach

## CUESTIONARIO DE COMPENSACIÓN SALARIAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo: Determinar la relación que existe entre la compensación salarial y el rendimiento laboral del personal de la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: [bdleccal@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bdleccal@ucvvirtual.edu.pe); [valeriarn.19@gmail.com](mailto:valeriarn.19@gmail.com).

### DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

#### **Género:**

1. Masculino ( )
2. Femenino ( )

#### **Edad:**

- 1) 18 – 25
- 2) 26 – 32
- 3) 32 – 40
- 4) 41 a más

#### **Grado de Instrucción:**

1. Secundaria completa ( )
2. Superior técnica incompleta ( )
3. Superior técnica completa ( )
4. Superior universitaria incompleta ( )
5. Superior universitaria completa ( )

#### **Área de trabajo:**

1. Administración y RR.HH ( )
2. Logística ( )
3. Ventas ( )
4. Economía ( )
5. Planificación y presupuesto ( )
6. Salud colectiva y ambiental ( )
7. Gestión sanitaria ( )
8. Infraestructura ( )
9. Almacén ( )

**INSTRUCCIONES:** A continuación, marca con un aspa (x) la respuesta según la escala de criterio. **(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Regularmente, (4) Casi Siempre y (5) Siempre**

N°	COMPENSACIÓN SALARIAL	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: COMPENSACIÓN FINANCIERA</b>						
1	Considero que mi sueldo está de acuerdo a las responsabilidades dentro de la organización.					
2	Los incentivos obtenidos de la organización están en función al desempeño alcanzado.					
3	Considera que la empresa tiene establecido adecuadas políticas de reconocimiento.					
4	En la empresa las comisiones son repartidas equitativamente, teniendo en cuenta el rendimiento de cada colaborador.					
5	Se comunica a los colaboradores los cambios referentes al sueldo o bonificaciones.					
<b>DIMENSIÓN 2: COMPENSACIÓN FINANCIERA INDIRECTA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	En la organización los colaboradores tienen acceso a seguros de salud.					
7	Se ha informa a los colaboradores acerca de los planes de jubilación que más se adecúa a su realidad.					
8	Cada colaborador tiene información real de las fechas en que se asignarán las vacaciones					
9	La empresa cumple obligatoriamente en dar vacaciones a los colabores de acuerdo a su fecha de salida, según planilla.					
10	La empresa brinda créditos a los colaboradores para hacer frente a sus necesidades, los mismos que son descontados por planilla.					
<b>DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN NO FINANCIERA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	El reconocimiento de los colaboradores se da de acuerdo a su meritocracia.					
12	Las capacitaciones que se desarrollan en la empresa permiten incrementar los conocimientos de acuerdo al puesto.					
13	Los colaboradores son partícipes de los logros de la organización.					
14	Las premiaciones por el desempeño del colaborador son justos (Trabajador del mes, productividad, otros).					
15	La empresa mantiene un ambiente laboral apropiado.					

## CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Estimado/a participante,  
 Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo: Determinar la relación que existe entre la compensación salarial y el rendimiento laboral del personal de la Unidad Ejecutora 400-Tarapoto 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: [bdleccal@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bdleccal@ucvvirtual.edu.pe); [valeriarn.19@gmail.com](mailto:valeriarn.19@gmail.com).

**INSTRUCCIONES:** A continuación, marca con un aspa (x) la respuesta según la escala de criterio. **(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Regularmente, (4) Casi Siempre y (5) Siempre**

N°	RENDIMIENTO LABORAL	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
1	¿Usted ha sido acreedor de los beneficios que brinda la empresa?					
2	¿Considera usted que se cumplen con los beneficios establecidos?					
3	¿Se considera usted un colaborador adecuado para la gestión de la empresa?					
4	¿Usted logra consecutivamente los objetivos establecidos por la empresa?					
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	¿Usted se siente motivado al momento de ejercer su labor?					
6	¿Usted se siente más motivado cuando trabaja en equipo?					
7	¿Usted cree que el trabajo en equipo es fundamental para la organización?					
8	¿Usted considera que se mantiene un buen clima laboral en la empresa?					
<b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿Usted toma interés en las capacitaciones brindadas por la empresa?					

10	¿Usted logra mejorar sus objetivos con las capacitaciones ofrecidas por la empresa?					
11	¿Usted cumple consecuentemente con los horarios establecidos por la organización?					
12	¿Usted cumple con las políticas de la empresa?					

## Anexo 04: Validación de juicio de expertos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Schrader Iñapi Juan Carlos  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – DTC  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Rendimiento Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Lecca Rivadeneira Brania Daniella  
Br. Reategui Navarro Valeria

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Rendimiento Laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Rendimiento Laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>Rendimiento Laboral</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

86%

Tarapoto, 08 de Setiembre de 2022

Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi  
 CPCC. N° MAT. 191106

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Schrader Iñapi Juan Carlos  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo – DTC  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Compensación Salarial  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Lecca Rivadeneira Brania Daniella  
Br. Reategui Navarro Valeria

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Compensación Salarial</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Compensación Salarial</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <b>Compensación Salarial</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**EL INSTRUMENTO ES APLICABLE.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

88%

  
 Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi  
 CPCC. N° MAT. 131105

Tarapoto, 08 de Setiembre de 2022

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo Tercero  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA  
 Instrumento de evaluación: : Rendimiento Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Lecca Rivadeneira Brania Daniela  
 Br. Reategui Navarro Valeria

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Compensación Salarial</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Compensación Salarial</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Compensación Salarial</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

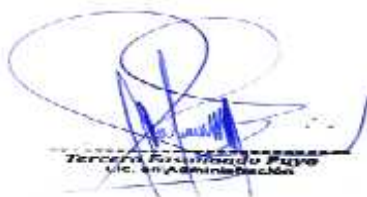
### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de Validación conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94%

Tarapoto, 15 de setiembre de 2022



TERCERO FASANANDO PUYO  
M.C. EN ADMINISTRACIÓN

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo Tercero  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales  
 Instrumento de evaluación : Compensación Salarial  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Lecca Rivadeneira Brania Daniela  
 Br. Reategui Navarro Valeria

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Rendimiento Laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable <b>Rendimiento Laboral</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Rendimiento Laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de Validación, conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94%

Tarapoto, 15 de setiembre de 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN  
 Tercero, Fasanando Puyo  
 Mag. en A. de Neg. y R. Internacionales

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : MUÑOZ OCAS ALCIDES  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Especialidad : MAESTRO EN GESTION PUBLICA  
 Instrumento de evaluación : **Compensación Salarial**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Lecca Rivadeneira Brania Daniela  
 Br. Reategui Navarro Valeria

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Compensación Salarial</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Compensación Salarial</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Compensación Salarial</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Si es aplicable, la variable concuerda los criterios a evaluar

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

92%

Tarapoto, 23 de Setiembre de 2022

Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas  
 REGUC. 11541

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : MUÑOZ OCAS ALCIDES  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Especialidad : MAESTRO EN GESTION PUBLICA  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Rendimiento Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br Lecca Rivadeneira Brania Daniela  
 Br. Reategui Navarro Valeria

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Rendimiento Laboral</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable <b>Rendimiento Laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Rendimiento Laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Si es aplicable , la variable concuerda los criterios a evaluar

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

94%

Tarapoto, 23 de Setiembre de 2022

  
 COPLAD Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas  
 REGUC. 11541

## Anexo 05: Análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach

Se muestra en la tabla el instrumento cuestionarios de compensación salarial y rendimiento laboral siendo una escala buena y confiable considerando que el valor mayor es a 0.70, para aceptar la fiabilidad y argumentar que los instrumentos fueron válidos para la muestra de estudio.

### *Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach*

Variable	Alpha de Cronbach	Items
Compensación salarial	0.861	15
Rendimiento laboral	0.835	12

*Nota:* Elaboración propia

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

**Nota:** (Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda, 2017).

### Tabla de correlaciones

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00, donde:

-1.00= correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

Rango	Relación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

(“A mayor X, mayor Y” o “ a ,menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Estas interpretaciones son relativas, pero resultan consistentes con diversos autores (Herandez – Sampieri et al., 2017)

## Anexo 06: Instrumento de recolección de datos

**Tabla 1**

*Ficha del instrumento Compensación Salarial*

---

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario sobre Compensación Salarial
Autor	: Montalvo, J. y Rojas I (2020)
Lugar de aplicación	: Unidad Ejecutora 400, Tarapoto
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 5 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 15 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

---



## Tabla 2

### *Ficha del instrumento Rendimiento Laboral*

---

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario sobre Rendimiento Laboral
Autor	: Flores, J. y Pinchi, K. (2021)
Lugar de aplicación	: Unidad Ejecutora 400, Tarapoto
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 5 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 12 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

---

## Anexo 07: Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N°002-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20154547259
Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo – Unidad Ejecutora 400	
Nombre del Titular o Representante legal: Director Encargado M.C. Augusto Christian Nolasco Aguirre	
Nombres y Apellidos	DNI:
M.C. Augusto Christian Nolasco Aguirre	07451551

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo<sup>(\*)</sup>, autorizo  , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Compensación Salarial y Rendimiento Laboral en la Unidad Ejecutora 400 – Tarapoto 2022	
Nombre del Programa Académico: Desarrollo de Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Branis Daniela Lecca Rivadeneira	73059987
Valeria Restegui Navarro	74664156

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden ~~exclusivamente~~ al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello:



M.C. Augusto Christian Nolasco Aguirre

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Ancash 2017, literal T) Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexos 08: Datos Sociodemográficos

Trabajadores encuestados por sexo

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	33	53.2
Masculino	29	46.8
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

Trabajadores encuestados por rango de edad

<b>Rango de edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
18-25	10	16.1
26-32	13	21.0
33-40	22	35.5
41 a más	17	27.4
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

Trabajadores encuestados por grado de instrucción

<b>Grado de instrucción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Secundaria completa	4	6.5
Superior técnica completa	23	37.1
Superior técnica incompleta	8	12.9
Superior universitaria completa	14	22.6
Superior universitaria incompleta	13	21.0
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

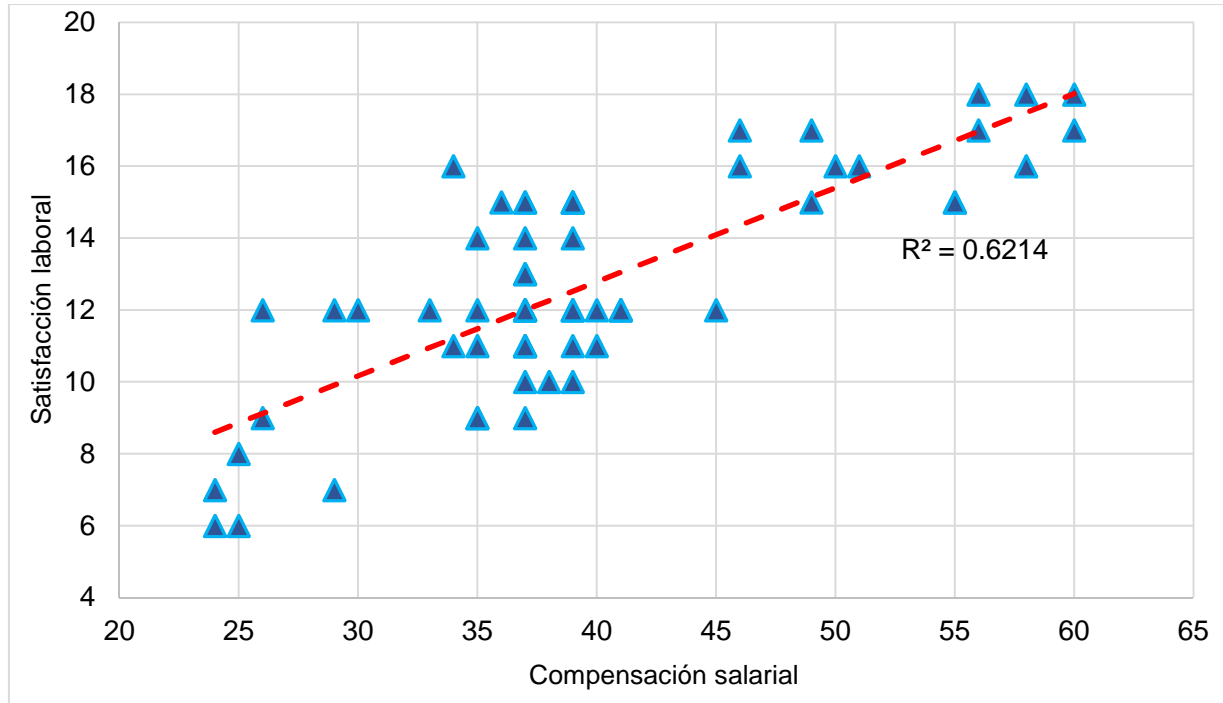
## Trabajadores encuestados por área de trabajo

<b>Área de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Administración y RRHH	11	17.7
Almacén	6	9.7
Economía	10	16.1
Gestión sanitaria	6	9.7
Infraestructura	4	6.5
Logística	5	8.1
Planificación y presupuesto	8	12.9
Salud colectiva y ambiental	7	11.3
Ventas	5	8.1
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

## Anexo 09: Gráfico de dispersión

Figura 1

Gráfico de dispersión entre compensación salarial y satisfacción laboral

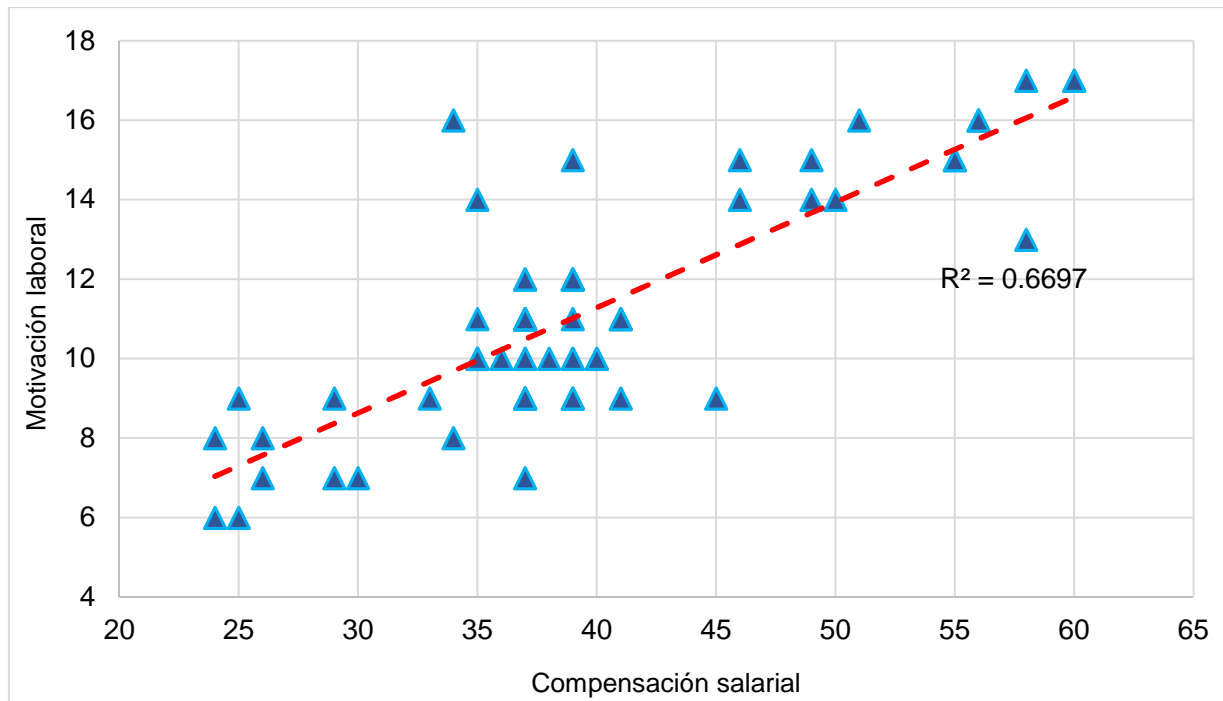


### Interpretación

El gráfico de dispersión entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores, muestra que existe una tendencia parcialmente lineal y directa, pues a medida que los puntajes en lo que se refiere a compensación salarial, aumentan, la satisfacción laboral de los trabajadores también se incrementa, asimismo, el coeficiente de determinación  $R^2$  toma el valor de 0.62, señalando que el 62% de la variación de la satisfacción laboral es explicado por la variación de la compensación salarial.

**Figura 2**

*Gráfico de dispersión entre compensación salarial y motivación laboral*

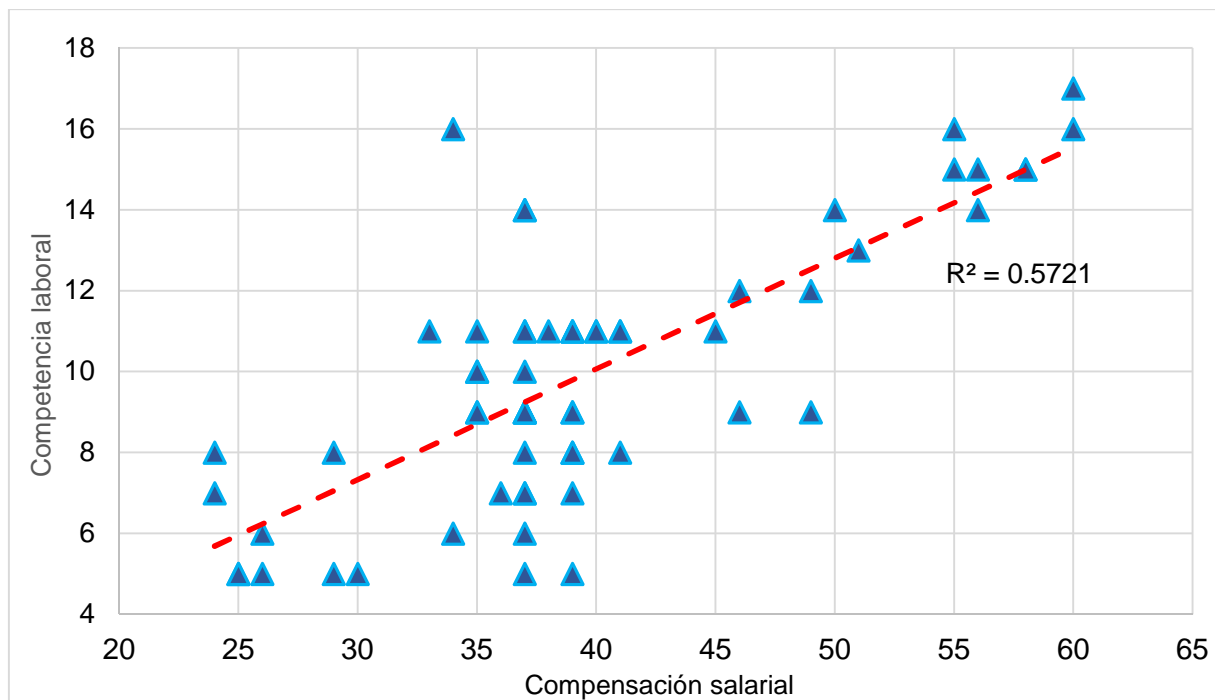


**Interpretación**

El gráfico de dispersión entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores, muestra que existe un correlación lineal y directa, pues a medida que aumentan los puntajes de la compensación salarial, también se incrementa la motivación laboral de los trabajadores, asimismo, el coeficiente de determinación  $R^2$  toma el valor de 0.67, señalando que el 67% de la variabilidad de los puntajes de motivación laboral es explicado por la variación de la compensación salarial.

### Figura 3

Gráfico de dispersión entre compensación salarial y competencia laboral

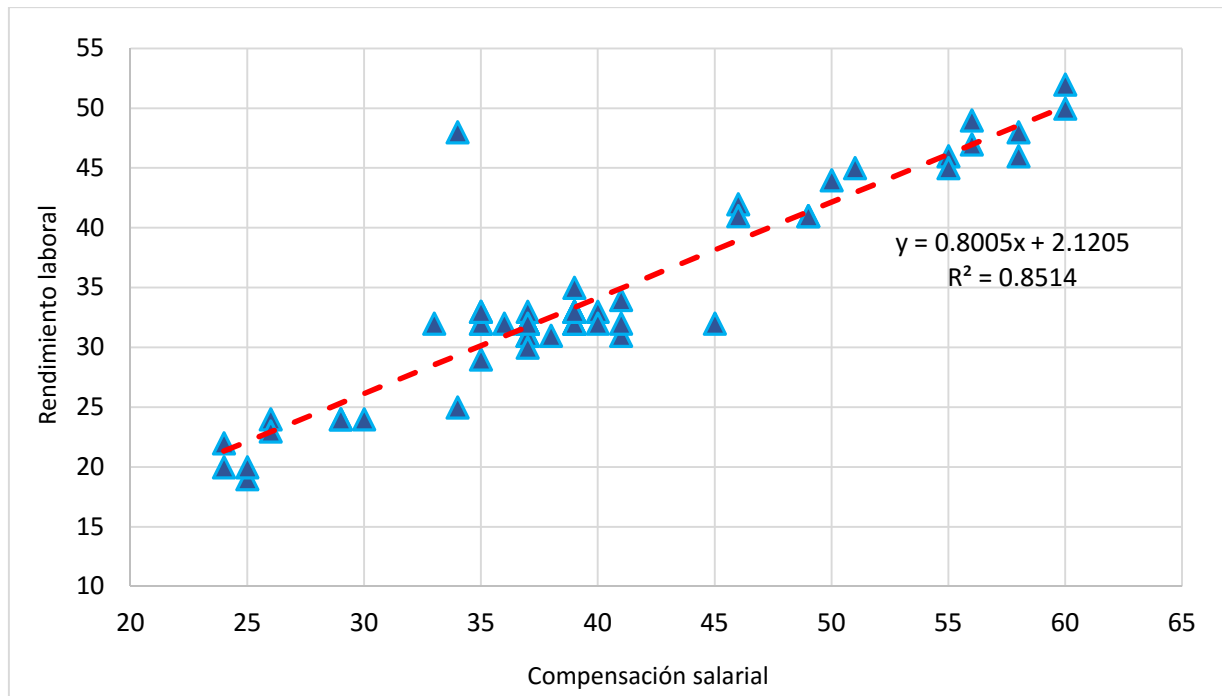


### Interpretación

El gráfico de dispersión entre la compensación salarial y la competencia laboral de los trabajadores, muestra la existencia de una correlación lineal y directa, pues a medida que aumentan los puntajes de la compensación salarial, también se incrementa la competencia laboral de los trabajadores, asimismo, el coeficiente de determinación  $R^2$  toma el valor de 0.57, señalando que el 57% de la variabilidad de los puntajes de competencia laboral es explicado por la variación de la compensación salarial.

**Figura 4**

*Gráfico de dispersión entre compensación salarial y rendimiento laboral*



**Interpretación**

En el gráfico de dispersión entre las dos variables de la investigación, se puede observar que los puntos se ubican alrededor a la recta de tendencia lineal, denotando que entre las variables existe una correlación directa, a decir, a media que los trabajadores perciben una mejor compensación salarial, su rendimiento alcanza un nivel alto, mientras que aquellos que perciben una compensación salarial que no cubre sus expectativas, son aquellos que tienen menor nivel de rendimiento laboral, asimismo el coeficiente de determinación señala que el 85.1% de la variación del rendimiento laboral es explicado por la variable compensación salarial.



## Anexo 10: Captura de reporte turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
turnitin.com/app/turnitin/Student\_Journal/16/origmedidoc/1944488176/vst/5641112012019

feedback studio BRANIA DANIELA LECCA RIVADENEIRA Tesis entrega.docx

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Compensación Salarial y el Rendimiento Laboral en la Unidad Ejecutora 400 - Tarapoto 2022**

**AUTORAS:**  
Lecca Rivadeneira, Brania Daniela ([brania.lecca@ucv.edu.pe](mailto:brania.lecca@ucv.edu.pe))  
Reategui Navarro, Valeria ([valeria.reategui@ucv.edu.pe](mailto:valeria.reategui@ucv.edu.pe))

**Resumen de coincidencias**

**20 %**

De estas se han encontrado fuentes similares

Ver fuentes en inglés (Beta)

**COINCIDENCIAS**

Rank	Source	Percentage
1	reportono.uv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universidad... Tesis de estudiantes	4 %
3	gestion.pe Fuente de Internet	2 %
4	ni.hondaitalia.com Fuente de Internet	1 %
5	Wikipedia Fuente de Internet	1 %
6	www.courshero.com Fuente de Internet	1 %

Página 1 de 33 Número de palabras: 9295 Versión de texto del informe Alta resolución Activado

25°C Parc. rutado 7:48 20/11/2022



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400 - Tarapoto 2022", cuyos autores son LECCA RIVADENEIRA BRANIA DANIELA, REATEGUI NAVARRO VALERIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TARAPOTO, 20 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAREDES RAMÍREZ GIMENA <b>DNI:</b> 46384119 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 07-12-2022 22:39:24

Código documento Trilce: TRI - 0447624