



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Compensación salarial y la eficiencia organizacional en una
empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Arbulu Morales, Silvia Yajahira (orcid.org/0000-0001-6263-9561)

Martel Chagua, Milagros (orcid.org/0000-0001-6717-6623)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Principalmente a Dios, quien nos dio la vida y permitió que lleguemos a este momento tan importante en nuestra formación profesional.

A nuestros seres amados que, a pesar de nuestra distancia física, siempre estarán con nosotros y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial como lo es para nosotras.

A nuestra familia quienes nos han apoyado incondicionalmente durante todo este trayecto.

A los amigos que han sido parte de este momento y siempre han estado dispuestos a escucharnos.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por protegernos durante todo este camino y darnos fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda nuestra vida.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Finalmente estamos agradecidas de haber formado un equipo, cada aportación que pusimos hizo posible esta tesis y forjado una amistad.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAGALY ERICKA LUNA GAMARRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023", cuyos autores son ARBULU MORALES SILVIA YAJAHIRA, MARTEL CHAGUA MILAGROS, 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.

LIMA, 26 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAGALY ERICKA LUNA GAMARRA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 26-11- 2023 12:57:09

Código documento Trilce: TRI - 0665791

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ARBULU MORALES SILVIA YAJAHIRA, MARTEL CHAGUA MILAGROS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ARBULU MORALES SILVIA YAJAHIRA DNI: 45425526 ORCID: 0000-0001-6263-9561	Firmado electrónicamente por: SARBULUMO el 26-11-2023 12:56:49
MARTEL CHAGUA MILAGROS DNI: 47880208 ORCID: 0000-0001-6717-6623	Firmado electrónicamente por: MMARTELCH el 26-11-2023 12:55:54

Código documento Trilce: INV - 1423693

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población y unidad de análisis.....	155
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la compensación salarial	17
Tabla 2 Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la eficiencia organizacional	17
Tabla 3 Correlación de Spearman entre las variables compensación salarial y eficiencia organizacional.....	26
Tabla 4 Correlación de Spearman entre la dimensión remuneración básica y la variable eficiencia organizacional	27
Tabla 5 Correlación de Spearman entre la dimensión incentivos salariales y la variable eficiencia organizacional	28
Tabla 6 Correlación de Spearman entre la dimensión prestaciones y la variable eficiencia organizacional.....	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Niveles de percepción de la variable compensación salarial	20
Figura 2 Niveles de percepción de la dimensión remuneración básica.....	21
Figura 3 Niveles de percepción de la dimensión incentivos salariales	21
Figura 4 Niveles de percepción de la dimensión prestaciones	22
Figura 5 Niveles de percepción de la variable eficiencia organizacional	22
Figura 6 Niveles de percepción de la dimensión tiempo.....	23
Figura 7 Niveles de percepción de la dimensión recursos	23
Figura 8 Niveles de percepción de la dimensión calidad	24
Figura 9 Grado de relación según coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	25

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio determinar la asociación entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023. Se desarrolló una metodología de investigación de tipo básica intencionada, con diseño de estudio no experimental, de corte transversal y correlacional con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 15 colaboradores del área de caja a quienes se les aplicó un cuestionario en escala de Likert. En el resultado de la estadística inferencial se obtuvo como resultado un coeficiente Rho Spearman de 0,775 y una significancia bilateral de 0,001. Finalmente, se concluyó que existe asociación positiva considerable entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

Palabras clave: Compensación salarial, eficiencia organizacional, teoría clásica de la administración, teoría bifactorial, empresa comercial.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the association between salary compensation and organizational efficiency in a company in the commercial sector of the district of Los Olivos, 2023. A basic intention research methodology was developed, with a non-experimental, cross-sectional and correlational study design with a quantitative approach. The population consisted of 15 employees from the cashier area to whom a Likert scale questionnaire was applied. In the result of the inferential statistics, a Rho Spearman coefficient was obtained of 0.775 and a bilateral significance of 0.001. Finally, it was concluded that there is a considerable positive association between salary compensation and organizational efficiency in a company in the commercial sector of the district of Los Olivos, 2023.

Keywords: Salary compensation, organizational efficiency, classical management theory, bifactorial theory, commercial company.

I. INTRODUCCIÓN

Las personas pertenecientes al mercado laboral invierten mas de la mitad de su tiempo prestando bienes o servicios con la finalidad de recibir una remuneración digna y adecuada, seguridad en el lugar donde se va a desempeñar la labor, sentirse parte de la organización y percibir un trato equitativo independientemente de su genero, entonces, la **compensación salarial** es un denominador importante para satisfacer las necesidades esenciales de los colaboradores.

Por lo anteriormente mencionado, se consideró importante resaltar que una de las finalidades mas importantes de toda organización es generar ganancias, riqueza y cierta parte de las ganancias generadas son denominadas costos y están destinadas hacia toda parte involucrada de su generación, entonces una **compensación salarial** adecuada es el respeto por parte de la organización hacia sus colaboradores, ya que la organización solo obtendrá buena calidad y productividad cuando cuente con personal motivado y percibiendo remuneraciones de acuerdo al trabajo realizado.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019) a finales del año 2008 la crisis económica se fue intensificando e instalando en diferentes lugares del mundo, generando una crisis de confianza hacia las instituciones financieras, lo cual afecto a varias empresas. Por lo anteriormente mencionado, las organizaciones como forma de protección hacia las mismas han tratado de si o si lograr sus objetivos y esto lo conseguirán mediante la fuerza mas importante de toda empresa, el capital humano. Es por esto por lo que las empresas están en el deber y obligación de brindarle a los colaboradores un ambiente de trabajo digno con todo lo que esto implica y a su vez, los colaboradores mediante el desarrollo de sus actividades deben hacerse merecedores de la compensación recibida para así estar hablando de un intercambio equitativo.

Chiavenato (2020) indica que el colaborador es parte importante de la empresa puesto que desempeñan su mayor fuerza laboral para cumplir con las actividades requeridas por su puesto lo que acercará al logro de los objetivos organizacional, las organizaciones proporcionan estabilidad laboral y económica al

colaborador con la finalidad de lograr sus objetivos, por ello, los colaboradores deben realizar un trabajo eficiente para cumplir con las expectativas del empleador y seguidamente recibirán a cambio una recompensa justa y de acuerdo con la labor que desempeñan.

En el ámbito internacional, de acuerdo con el Reporte de sostenibilidad (2021) en la empresa Sodimac Chile, se privilegia la contratación a colaboradores a tiempo completo, con una política salarial con un sueldo de entrada igual o superior al mínimo legal oficial, siendo el salario mínimo país 337,000 pesos chilenos y el salario inicial Sodimac 504,096 pesos chilenos, también se fomenta la empleabilidad de personal joven y nuevos en el mercado laboral, personas menores de treinta años sin capacitación ni estudios superiores donde muchas veces en esta empresa empiezan a formar su experiencia laboral; así también, esta orientada a continuar con la formación de los profesional del retail aportándoles a sus conocimientos ya adquiridos.

Una encuesta realizada por HAYS Recruiting experts worldwide (2021), esta compañía establecida internacionalmente como líder en el sector de la selección del personal, indica que el 65% de los colaboradores no se siente orgulloso de su lugar de trabajo por falta de motivación hacia el personal, así mismo, el 59% de los colaboradores manifiesta que uno de los indicadores con mas peso sobre la motivación laboral es el **factor salarial**, el 28% percibe que la promoción del empleo también es importante y a su vez el 17% perciben que la mejora en beneficios sociales es una herramienta clave para la motivación y la satisfacción laboral.

Con respecto al ámbito nacional, según una investigación de Benites y Benites (2019) la empresa Promart Homecenter, la cual es una empresa del sector perteneciente a una corporación peruana, otorga sueldo fijo al personal y también ofrece compensación variable que será percibida de acuerdo al cumplimiento de metas que se les propongan a los colaboradores de manera individual o de manera colectiva; así mismo, esta tienda ofrece compensaciones no monetarias como reconocimientos al mejor colaborador del mes, celebración por tiempo de estadía, celebración de cumpleaños, entrega de aguinaldos, paseos, reuniones de celebración de fin de año, entre otros. También, reciben incentivos monetarios a

través de diversos programas donde pueden demostrar su talento y creatividad pudiendo así hacerse acreedores de una suma de dinero para motivar su talento y habilidades.

Según información que se obtuvo a través del Diario Gestión, Le Bienvenu (2021) el salario es la primera razón de un colaborador para cambiar de empleo, es decir, el aspecto económico es importante, por este motivo, es el factor que es principalmente evaluado al momento de recurrir a la búsqueda de empleo como el clima laboral, es por ello que desde hace 10 o 12 años las empresas vienen trabajando para mejorar diversos indicadores que repercuten directamente sobre la satisfacción laboral y personal. Por lo anteriormente mencionado, existen organismos que cuentan con diversos programas encargados de desarrollar esquemas de medición de desempeño, clima, satisfacción, calidad de vida, entre otros, entre estos organismos se pueden encontrar el programa Great Place to Work y La Asociación de Buenos Empleadores.

La presente investigación se realizó en una empresa del sector comercial situada en el distrito de Los Olivos, Lima. Esta empresa fue fundada en Valparaíso – Chile en el año 1940. Según el Reporte de Sostenibilidad (2020) esta cadena de tiendas llegó al mercado peruano en 1998 e iniciaron sus operaciones en el año 2004 y cuenta con 56 tiendas a nivel nacional. Los colaboradores de esta empresa manifestaron sentimientos de insatisfacción debido principalmente al factor económico, pues a percepción de ellos la compensación salarial que reciben no les es suficiente y no cubre las necesidades que hoy por hoy presentan debido al contexto social que se vive en la actualidad a causa de la pandemia o los temas políticos que afectan de manera directa e indirecta respectivamente a cada uno de los colaboradores. A causa de lo anteriormente mencionado, la eficiencia en esta organización se ha visto alterada por la insatisfacción económica que perciben los colaboradores, por ello, en esta investigación es necesario identificar de qué manera se relaciona la **compensación salarial** a la **eficiencia organizacional**.

Para la realización de este estudio se formuló como problema general: ¿Qué asociación existe entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023? Seguidamente, se

formularon los siguientes problemas específicos: a) ¿Qué asociación existe entre la remuneración básica y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023?, b) ¿Qué asociación existe entre los incentivos salariales y la variable eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023?, c) ¿Qué asociación existe entre las prestaciones y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023?

Este estudio se justificó teóricamente por lo que tuvo la finalidad de dar a conocer factores y características de nuestra primera variable compensación salarial analizadas e identificadas desde la Teoría Clásica de la Administración propuesta por Fayol (1916) a su vez, esta variable encontró sustento en el enfoque conceptual de Chiavenato (2020) y en cuanto a la segunda variable, la cual encontró respaldo en la Teoría Científica de la administración propuesta por Taylor (1922) misma que será argumentada desde el enfoque conceptual de Münch (2014) sobre eficiencia organizacional.

Así mismo, se justificó metodológicamente puesto que, con finalidad de lograr el objetivo de esta investigación, así mismo, se aplicaron cuestionarios a la población seleccionada con el fin de obtener datos que serán procesados y resulten ser válidos y confiables para obtener resultados veraces. Seguidamente, se justificó en la práctica porque aportará aspectos que proporcionarán factores que ayudarán a mejorar el sistema de compensaciones y eficiencia organizacional. Por último, se justificó socialmente debido a que pretende mejorar las condiciones salariales de las personas que conforman esta empresa y del entorno social.

En función al problema de estudio, el objetivo general que se propuso fue: Determinar la asociación entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023 y los objetivos específicos que se propusieron fueron: a) Determinar la asociación entre la remuneración básica y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023, b) Determinar la asociación entre los incentivos salariales y la variable eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023, c) Determinar la asociación entre las

prestaciones y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

Por ultimo, en función a los antecedentes y a los objetivos, se propuso la siguiente hipótesis general: Existe asociación positiva entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023. Así mismo, se propusieron las siguientes hipótesis específicas: a) Existe asociación positiva entre la remuneración básica y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023, b) Existe asociación positiva entre los incentivos salariales y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023, c) Existe asociación positiva entre la compensación salarial y la dimensión calidad de la variable eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para abordar este estudio, fue importante indagar teorías previas de ámbito nacional e internacional relacionados a las variables de investigación e identificar de que forma se abordó puntualmente una problemática, por ello, a continuación, se muestran las investigaciones que nos resultaron relevantes para este estudio.

En el ámbito nacional, Cueva (2021) en su tesis sobre la remuneración salarial, tuvo como objetivo analizar los factores de la informalidad laboral que logran incidir en la compensación del personal de la empresa comercial ubicada en Trujillo, el estudio se realizó con un diseño no experimental y de corte transversal y los datos fueron recopilados a través de encuestas realizadas a los colaboradores de diversas tiendas del sector. Se concluyó que las debilidades identificadas en los factores se enfocan en la cultura laboral y sobre todo al aspecto salarial y remunerativa, comprobando así que si existe incidencia entre las variables.

Seguidamente, Flores (2022) es su tesis sobre asociación de la compensación remunerativa y el desempeño laboral en una organización de Arequipa, cuyo propósito fue examinar de que manera se asocian las variables mencionadas, el estudio fue cuantitativo de nivel descriptivo correlacional y se trabajó con 32 miembros del personal a los que se les aplicó un cuestionario el mismo que posteriormente fue procesado en el software SPSS. Se concluyó que la primera variable encuentra correlación positiva sobre la segunda variable y que la relación entre ambas es considerable.

Así también, Montesinos y Moya (2019) en su análisis sobre la compensación salarial y su incidencia en el desempeño organizacional de los trabajadores de las empresas del Grupo Romero, Lima, tuvo como propósito establecer de que forma impactan los incentivos monetarios y no monetarios en el desempeño del personal, para lo cual, se realizó una investigación cuantitativa y se aplicó un cuestionario a los trabajadores del periodo 2018. Se obtuvo como resultado que la compensación si impacta al desempeño laboral de los colaboradores.

En consonancia con lo anterior, Flores (2019) en su tesis sobre gestión de las compensaciones y deserción laboral en los trabajadores de una empresa ubicada en Lima, cuyo objetivo se fundó en determinar la asociación de las variables anteriormente indicadas, para ello, se aplicó el cuestionario a 50 colaboradores bajo una muestra censal. Se llegó a la conclusión de que la correlación que existe es inversa alta entre las variables para lo que se recomienda crear estrategias con el propósito de mejorar la gestión de las compensaciones.

Finalmente, Tafur (2021) en su manuscrito sobre liderazgo y eficiencia organizacional en compañía situada en Lima, tuvo la finalidad determinar la asociación entre las variables mencionadas, para ello, la metodología fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y para aplicar el cuestionario se seleccionó a 60 personas que pertenecen a esta compañía. Se concluyó que existe asociación considerable entre las variables estudiadas.

Los estudios antes mencionados fueron de mucha importancia para la investigación, debido a que ayudaron a obtener un conocimiento más amplio de estudios realizados anteriormente con referencia a la problemática de nuestro tema de estudio. En cuanto al ámbito internacional, contamos con el aporte de Montaña (2020) quien, en su manuscrito sobre eficiencia empresarial y clima laboral en un grupo de microempresas en México, cuya finalidad fue evaluar la asociación de las variables mencionadas, para los que trabajó bajo un estudio cuantitativo de diseño explicativo cuasi experimental. Esta investigación concluye que se debe implementar prácticas organizacionales para la mejora sustancial de las practicas gerenciales ya que esto ayudará a maximizar la eficiencia y el clima organizacionales.

Seguidamente, Ortiz y Aduén (2018) en su estudio realizado en Panamá para optar por el grado de MBA, siendo su finalidad crear una propuesta de un sistema de compensación salarial como una herramienta dinámica para el desarrollo organizacional, su estudio fue cuantitativo de tipo descriptiva y se empleo un software estadístico para el procesamiento de la información obtenida. Se concluyó que existe una deficiencia económica percibida por los colaboradores, lo cual genera insatisfacción y desmotivación lo cual repercute desfavorablemente a la

organización, por lo que no se está cumpliendo con el principio de equidad interna y externa para retener y motivar al personal.

Así mismo, Salcedo (2020) en su tesis referente a la política de compensaciones y su influencia en los beneficios como factor de la captación y fidelización del personal respecto a la diversidad generacional realizada en Argentina, tuvo como objetivo analizar la valoración que los integrantes de diversas generaciones dentro de la organización otorgan al plan de compensaciones y beneficios; para lo que desarrollo un estudio una investigación de tipo descriptiva y correlacional de diseño transversal con enfoque cuantitativo. El estudio concluye la relevancia del involucramiento del plan de compensaciones para facilitar la consecución del talento en el proceso de selección y reclutamiento; así mismo, conocer las necesidades de los colaboradores para saber motivarlos.

En consonancia con lo anterior, Rogelio (2019) en su estudio realizado en México, tuvo la finalidad de analizar la asociación entre trabajo en equipo y la eficiencia organizacional, lo cual elaboró un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y transversal, así también, se recolectó la información de los participantes a través de un cuestionario el cual posteriormente fue procesado mediante un software estadístico con la finalidad de obtener datos veraces y confiables. El estudio concluye que el trabajo en equipo influye positivamente en la eficiencia organizacional con relación a los sistemas internos, entonces, esto debe fomentarse para lograr alcanzar los objetivos, misión y visión empresarial.

Finalmente, Cáceres y Haro (2022) en su artículo cuyo objetivo fue elaborar un plan referente al diseño de la organización para el logro de la eficiencia organizacional en una microempresa del sector comercio. Es así como se desarrolló una investigación descriptiva con enfoque mixto y se emplearon técnicas como la encuesta y la entrevista. Es así como pudo concluir que esta microempresa no se encuentra organizada de manera formal debido a la falta de información y conocimiento para la ejecución de las tareas y manejo del personal.

Es importante hacer referencia a diferentes bases teóricas que ayudaran a dar sustento a esta investigación. A continuación, se hace referencia a las teorías relacionadas con el tema.

Teoría Clásica de la administración, para Fayol (1916) citado por Cardona et al., (2018) es una teoría que estudiaba a la organización desde el nivel de dirección por lo cual logró dar valiosos aportes administrativos, esta teoría hacia énfasis en las funciones básicas bajo las cuales debe seguir toda organización para lograr la eficiencia. El principio de remuneración consiste en que cada colaborador tiene derecho de conocer cuanto dinero obtendrá por jornada laboral antes de brindar su fuerza de trabajo, y esto será de acuerdo a las actividades asignadas. La remuneración es entendida como la compensación al trabajo desempeñado, las mismas que deberán ser equitativas para todos los colaboradores independientemente de su nacionalidad, genero, religión, entre otros.

La Teoría Científica de la Administración, para Taylor (1911) citado por Cardona et al., (2018) brindó aportes de métodos científicos como la observación y la medición para mejorar la eficiencia organizacional; por ello es definida como una metodología que permite aprovechar de forma eficiente la jornada laboral, evitando perdidas de tiempo y dinero.

Luego de mencionar las anteriores teorías, es importante exponer diversas definiciones conceptuales que respaldan la variable compensación salarial. La compensación salarial es la remuneración monetaria que perciben los colaboradores a cambio de su prestación de servicios o bienes. La acción que realizan las personas a proporcionar al empleador su tiempo y esfuerzo genera una recompensa monetaria que recibe el nombre de intercambio de obligaciones y derechos entre el empleado y el empleador (Chiavenato, 2020).

Vroon, V. (1979) citado de Madero (2020) indica que la compensación salarial es el medio por el cual los colaboradores miden su satisfacción, en función al salario obtenido, su desempeño y productividad muchas veces será alto y lograrán realizar el trabajo asignado para la ejecución de los objetivos.

Para Caldera y Giraldo (2018) la compensación salarial desde la óptica del colaborador es el pago del que se hace beneficiario al haber desarrollado alguna actividad al desempeñar lo aprendido a lo largo de su formación técnica o profesional, pero principalmente es la mayor fuente de ingresos, por ello esta remuneración debe de ser equitativa.

Así mismo, la compensación salarial para la organización es, desde el punto de vista de los empleadores, la compensación salarial son los costos operativos que muchas veces se construyen de más de la mitad del total de los ingresos de las empresas, pero teniendo en cuenta que la compensación guarda relación con el desempeño de los colaboradores, resulta necesario que los sistemas de compensación sean justos y equitativos Caldera y Giraldo (2018).

Para Madero (2020) El objetivo principal de la compensación salarial es lograr la retención del personal, hacer que colaboradores motivados e identificados con la empresa y que logren los objetivos, de esta manera se evita un nuevo proceso de reclutamiento de personal, lo que conlleva inversiones monetarias y de tiempo. Ante esto, es importante que la empresa desarrolle un método de evaluación del desempeño, así se logra una mejor sinergia en los procesos de gestión.

La presente investigación se llevó a cabo desde la definición conceptual de Chiavenato (2020) el cual indica la importancia de que las organizaciones inviertan en capital humano, lo cual es tan importante como la inversión de insumos o materia prima; también se debe tomar en cuenta que una remuneración justa será siempre satisfactoria tanto para el colaborador como para la organización, en el primer caso se satisfacen sus necesidades personales y laborales y el segundo caso se cumplen los objetivos organizacionales.

Para el desarrollo de esta investigación, se tomó en cuenta como dimensiones de la **compensación salarial** las propuestas por Chiavenato (2020). A continuación, se definen cada una de ellas.

Remuneración básica, consiste en la compensación percibida de forma periódica según al acuerdo o trato al que lleguen el empleador con el colaborador, se denomina comerciar con bienes y servicios.

Incentivos salariales, es el estímulo que recibe el colaborados para el desempeño de sus labores los cuales consisten en bonos o siendo parte de los resultados que produzca la empresa.

Prestaciones, constan de las gratificaciones y beneficios que brinda la empresa a el colaborador, percibido como el pago extra al salario que reciben los cuales consisten en asistencia médica y hospitalaria, alimentación, transporte, escolaridad, entre otros.

Seguidamente, se hace referencia a las definiciones conceptuales que le darán sustento a la variable eficiencia organizacional. Mayhua (2020) indica que la eficiencia tiene que ver con el consumo, es decir, de que manera la organización ha consumido los recursos que posee, de que forma se maneja el servicio que brindan o el nivel de producción obtenida; en pocas palabras, es la forma en la que se logra generar mas producción o brindar mayor servicio con una misma cantidad de recursos.

Hernández y Rodríguez (2006) indican que la eficiencia es el uso adecuado de los procedimientos administrativos orientados a la mejora de los resultados organizacionales. También, Fernández y Sánchez (1997) citado por Mayhua (2020) indican que la eficiencia es la capacidad o cualidad que tienen las organizaciones para reducir el uso de sus recursos y lograr los objetivos propuestos.

Para Münch (2014) la eficiencia es conseguir los objetivos en buen rango de tiempo con menos recursos, pero con mayor calidad. Seguidamente, Koontaz et al., (2008) manifiestan que es la capacidad o cualidad mas valorada por las organizaciones pues el propósito de estas es el logro de los objetivos con los recursos necesarios, pero maximizando los resultados.

El estudio se abordó desde el enfoque conceptual de Münch (2014) quien manifiesta que la eficiencia es conseguir los objetivos en buen rango de tiempo con

menos recursos, pero con mayor calidad. A continuación, se definen las dimensiones de **eficiencia organizacional** propuestas por la autora.

Tiempo, es el proceso de planificación de las horas lo cual ayudará a aumentar el rendimiento y la eficiencia en las actividades a desarrollar.

Recursos, toda empresa requiere diversos elementos para su correcto funcionamiento, estos elementos con su debido funcionamiento aportarán para el objetivo. El éxito de las empresas se relaciona a la buena elección y sinergia de los recursos, saber darles buen uso y una correcta distribución.

Calidad, es el factor que difiere de acuerdo a las circunstancias específicas de cada empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue básico, según Hernández et al., (2018) el fin de este estudio es crear conocimiento científico desde el marco teórico analizado sin contrastar estos hallazgos con algún aspecto práctico, es decir, estuvo construida desde la esencia investigativa por lo que aportó bases teóricas que respaldaron nuestro estudio.

Así mismo, el diseño realizado fue el no experimental y transversal, quiere decir no se manipularon de manera intencional ninguna de las variables en estudio, es decir, se analizaron los fenómenos tal cual como se desarrollan en su contexto social, analizando la asociación relación que pudiera existir entre las variables sin cambiar o manipular intencionalmente ningún dato y la información seleccionada se desarrolla en un determinado periodo de tiempo (Fidias, 2021).

Seguidamente, fue correlacional puesto que su finalidad fue hallar la asociación de las variables a desarrollar y muchas veces se emplea también pruebas estadísticas para medir el grado de correlación que existe (Hernández et al., 2018).

Finalmente, el estudio fue de enfoque cuantitativo, Según el autor Fidias (2021) es conjunto de procesos sistemáticos y que se pueden comprobar, de los cuales no se puede ni se debe omitir ningunos de los pasos y que con ayuda de un programa estadístico se logren obtener resultados confiables y valederos que aporten veracidad al estudio.

3.2 Variables y operacionalización

La presente tesis abordó su estudio en la variable compensación salarial y eficiencia organizacional, mismas que serán definidas en el presente capítulo. Así mismo, en el anexo 1 se podrá observar información específica sobre el desarrollo de cada variable.

Variable 1: Compensación salarial

Definición conceptual

La compensación salarial es la remuneración monetaria que perciben los colaboradores a cambio de su prestación de servicios o bienes. La acción que realizan las personas a proporcionar al empleador su tiempo y esfuerzo genera una recompensa monetaria que recibe el nombre de intercambio de obligaciones y derechos entre el empleado y el empleador (Chiavenato, 2020).

Definición operacional

La Compensación salarial fue abordada con las dimensiones **remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones**, mismas que fueron definidas en líneas anteriores; las cuales serán medidas mediante la escala ordinal, así también, a continuación, se definirán los indicadores que la conforman:

Salario mensual: es el pago que perciben los colaboradores de forma mensual con relación al servicio o bien prestado a una organización o persona.

Bonos: son incentivos que percibe el colaborados adicionales a su remuneración mensual.

Los resultados: hacer partícipes a los colaboradores en los resultados organizacionales para satisfacerlos y motivar su desempeño.

Horas extras: es el tiempo extra a la jornada ordinal de labores que realizan los colaboradores y reciben una compensación adicional correspondiente a este tiempo laborado.

Beneficios sociales: retribución no monetaria otorgado a los colaboradores independientemente del salario que perciben, esto se les otorga en forma de recompensa ante las labores desempeñadas.

Seguro de salud: es la cobertura de salud que brinda la organización o el empleador al colaborador en caso de enfermedad o accidente.

Variable 2: Eficiencia organizacional

Definición conceptual

Para Münch (2014) la eficiencia es conseguir los objetivos en buen rango de tiempo con menos recursos, pero con mayor calidad.

Definición operacional

La variable eficiencia organizacional será abordada con las dimensiones **tiempo, recursos y calidad** mismas que fueron definidas previamente en líneas anteriores, las cuales serán medidas mediante la escala ordinal, así también, a continuación, se definirán los indicadores que la conforman:

Procesos: conjunto de actividades secuenciales que se desarrollan de forma secuencial para lograr los objetivos organizacionales.

Servicios en general: todos aquellos trabajos que forman parte del mantenimiento de la organización.

Tangibles: son los recursos materiales con los que cuenta la organización para el desarrollo de sus funciones empresariales.

Intangibles: son los recursos que no se pueden medir o cuantificar, pero son de mucha importancia y valor para conseguir los objetivos trazados por la organización.

Sistemas: es la estructura en la cual se desempeña la empresa la cual la cual facilita el desarrollo de las actividades y la buena relación entre los diferentes departamentos de la empresa mejorando la eficiencia y la productividad.

Productos y servicios: son los medios por los cuales una organización puede satisfacer las necesidades de los clientes, es la respuesta que da la empresa a las necesidades del cliente.

Desempeño del personal: es la calidad de trabajo que aporta cada colaborador frente al desarrollo y desempeño de sus funciones.

3.3 Población y unidad de análisis

Población

Es el grupo de personas que desempeñan labores similares, las cuales son llevadas a cabo en un mismo espacio de tiempo y lugar (Hernández et ál., 2018). Para fines

de esta investigación, se seleccionaron a 15 colaboradores del área de cajas de una empresa del sector comercial, las cuales conformaron la población. La población fue censal, es decir, se abordaron a todos los miembros del área de cajas de la empresa para la recopilación de la información necesaria.

Con referencia a los criterios de inclusión, el personal total que se incluyó forma parte del área de cajas de una empresa del sector comercial, mismos que se encuentran activos laboralmente en la empresa. En lo que respecta los criterios de exclusión, es este estudio se optó por no excluir a ningún personal del área de cajas de la empresa.

Unidad de análisis

Lo componen en personal del área de cajas de una empresa del sector comercial, Los Olivos 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En análisis documental fue una de las técnicas utilizadas en esta tesis, el cual proporcionó información amplia y extensa sobre la literatura correspondiente a nuestro tema de interés el cual, ayudó al desarrollo de el marco teórico. Para el autor Fideas (2021) esta técnica es la revisión de la literatura que proporciona información teórica y conceptual del tema a abordar. Seguidamente, como segunda técnica fue la realización de los cuestionarios, los cuales nos fueron de utilidad para aplicar la encuesta sobre los colaboradores y lograr medir las variables compensación salarial y eficiencia organizacional. Para el autor Hernández et ál. (2018) los instrumentos de recolección de datos son de utilidad para lograr medir y registrar las variables de estudio a través de preguntas y afirmaciones.

En tal sentido, para este estudio se emplearon dos cuestionarios, el primero sobre compensación salarial y el segundo sobre eficiencia organizacional, mismos que estuvieron conformados por 12 ítems cada uno y fueron aplicados a 15 miembros del área de cajas de una empresa del sector comercial bajo la escala politómica de Likert según puntuación asignada. De tal manera, se presenta a continuación, las fichas técnicas de los cuestionarios en mención.

Tabla 1 Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la compensación salarial

Cuestionario - Compensación salarial	
Autor	Idalberto Chiavenato
Año	2020
Adaptación	Silvia Arbulu y Milagros Martel
Objetivo	Evaluar el nivel de la Compensación salarial
Destinatarios	Colaboradores de una empresa del sector comercial
Forma de administración	Individual
Contenido	Consta de 3 dimensiones, 8 indicadores y 12 ítems.
Duración	25 minutos
Escala de medición	(TD), (D), (I), (DA) y (TA)

Tabla 2 Ficha técnica: Cuestionario para evaluar la eficiencia organizacional

Cuestionario - Compromiso organizacional	
Autor	Münc.
Año	2014
Adaptación	Silvia Arbulu y Milagros Martel
Objetivo	Evaluar el nivel de la eficiencia organizacional
Destinatarios	Colaboradores de una empresa del sector comercial
Forma de administración	Individual
Contenido	Consta de 3 dimensiones, 6 indicadores y 10 ítems.
Duración	25 minutos
Escala de medición	(N), (CN), (A), (CS) y (S)

Validez y confiabilidad

Validez

Según Hernández et ál (2018) es una herramienta que permite comprobar que el cuestionario seleccionado sea el indicado para medir las variables elegidas. Para la presente investigación, ambos cuestionarios fueron sometidos ante un juicio de expertos para el correspondiente proceso de validación, los expertos encargados de la validación fueron profesionales con conocimientos extensos en las ciencias de la administración.

Confiabilidad

Para Fidias (2021) la confiabilidad del instrumento surge cuando su ejecución proporcione respuestas iguales o parecidas cuantas veces este sea aplicado a cierta población seleccionada en distintos periodos de tiempo.

Para la presente, se procesó el cuestionario del coeficiente Alfa de Cronbach con el propósito de conocer los resultados que proporcional a prueba piloto y el grado de equivalencia e interrelación de los ítems de las variables, en dicho procesamiento de datos a través software SPSS Versión 26 muestra un valor de 0,687 que corresponde a la variable compensación salarial y 0,825 correspondiente a la variable eficiencia organizacional, lo que indicó que el instrumento de evaluación es bueno y aceptable pudiendo proseguir con su aplicación en la población seleccionada.

3.5 Procedimientos

Para la realización de este estudio, el primer paso fue solicitar a la autoridad correspondiente de la empresa la autorización para la aplicación del instrumento, así mismo, luego de obtener la información necesaria, se procedió a aplicar los cuestionarios a la población seleccionada para finalmente sean procesados.

3.6 Método de análisis de datos

En esta tesis se tomó en cuenta la estadística descriptiva la cual permite describir los resultados obtenidos mediante de tablas de frecuencia y figuras, así mismo, se

trabajó con la estadística inferencial, la cual permitió realizar predicciones sobre la hipótesis propuesta.

3.7 Aspectos éticos

Según CONCYTEC (2018), se consideran principios científicos relacionados al respeto por los derechos de la propiedad intelectual, la verdad y la transparencia. Así también, se realizó esta investigación de acuerdo a la normativa de ética vigente propuesta por Universidad César Vallejo (2020), misma que avala la propiedad intelectual y la autonomía, la cual se verá reflejada mediante el respeto que se les otorga a los participantes de este estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Variable 1: Compensación salarial

Figura 1

Niveles de percepción de la variable compensación salarial



Nota. En la figura 1, el 93% de la fuente informante respondió que la variable compensación salarial se encuentra en un nivel medio y el 7% alto.

Figura 2

Niveles de percepción de la dimensión remuneración básica



Nota. En la figura 2, el 73% de la población encuestada respondió que la dimensión remuneración básica se encuentra en un nivel medio, el 20% alto y el 7% bajo.

Figura 3

Niveles de percepción de la dimensión incentivos salariales



Nota. En la figura 3, el 80% de la fuente informante respondió que la dimensión incentivos salariales se encuentra en un nivel medio, el 13% bajo y el 7% alto.

Figura 4

Niveles de percepción de la dimensión prestaciones



Nota. En la figura 4, el 47% del personal seleccionado respondió que la dimensión prestaciones se encuentra en un nivel medio, el 33% bajo, el 13% bajo y tan solo el 7% alto.

Variable 2: Eficiencia organizacional

Figura 5

Niveles de percepción de la variable eficiencia organizacional



Nota. En la figura 5, el 60% de la fuente informante respondió que la variable eficiencia organizacional esta ubicada en un nivel medio, el 27% bajo y el 13% alto.

Figura 6

Niveles de percepción de la dimensión tiempo



Nota. En la figura 6, el 40% de la fuente informante respondió que la dimensión tiempo esta ubicada en el nivel medio, el 33% alto y el 27% bajo.

Figura 7

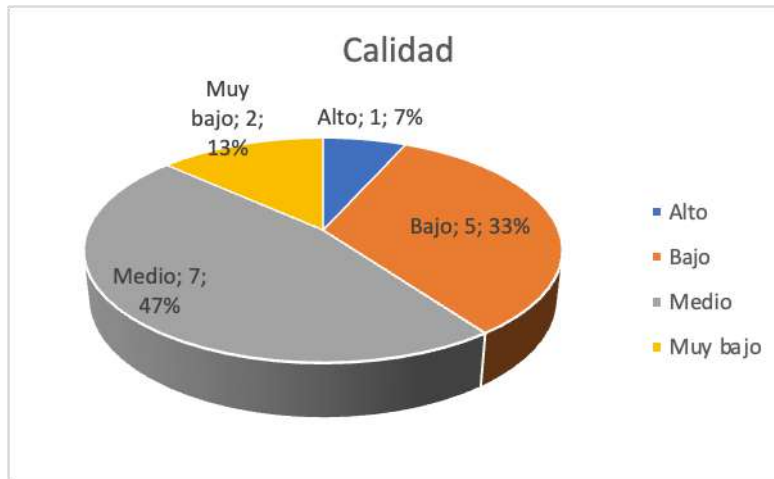
Niveles de percepción de la dimensión recursos



Nota. En la figura 7, el 80% de la fuente informante respondió que la dimensión recursos se encuentra en un nivel medio, el 13% bajo y el 7% alto.

Figura 8

Niveles de percepción de la dimensión calidad



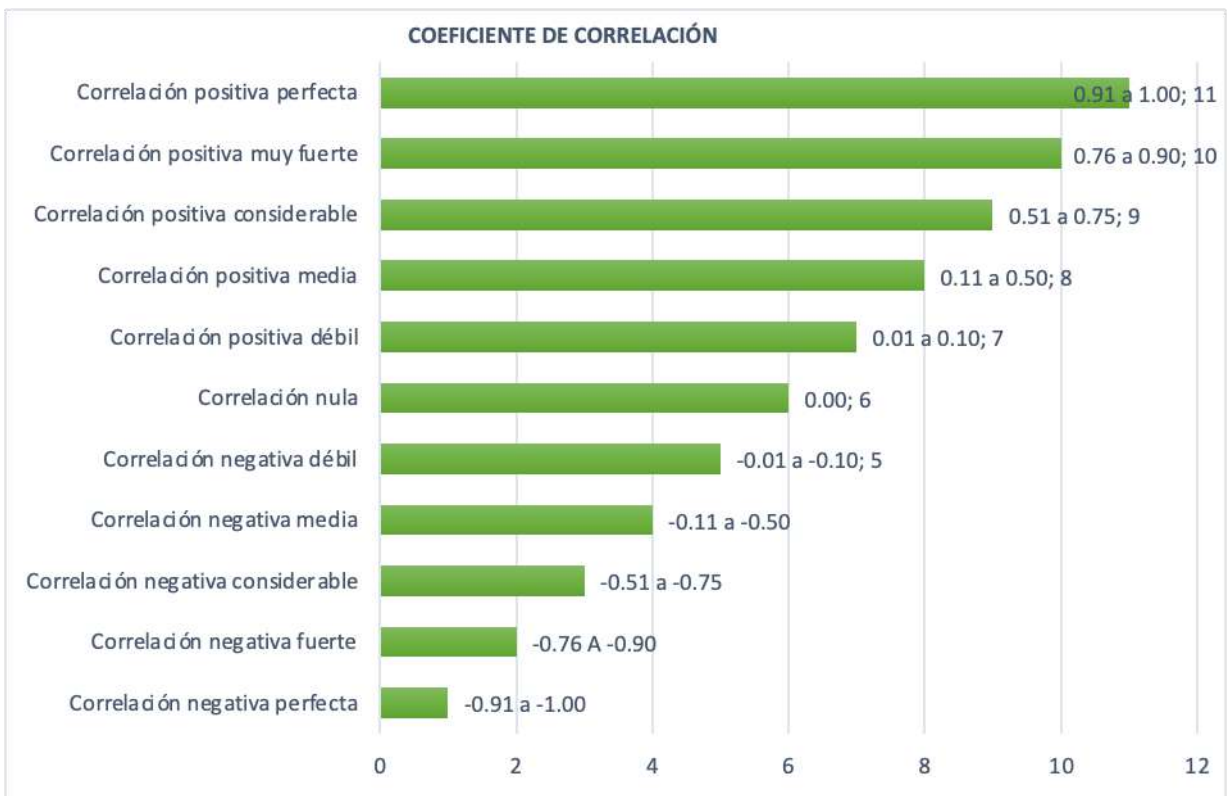
Nota. En la figura 8, el 47% de la fuente informante respondió que la dimensión calidad se encuentra en un nivel medio, el 33% bajo, el 13% muy bajo y el 7% alto.

4.2 Análisis inferencial

Según Martínez (2009), el análisis inferencial es una herramienta la cual brinda la facultad de estudiar diversos parámetros del grupo de personas seleccionado, también, permite obtener resultados confiables mediante la contrastación de la hipótesis.

Figura 9

Grado de relación del coeficiente de correlación de Spearman



Nota. En la figura 9 se exponen los grados de relación del coeficiente de correlación de Spearman.

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral $\leq 0,05$ se acepta la hipótesis alterna (H_1), si Sig. $> 0,05$ se acepta la hipótesis nula H_0 .

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe asociación positiva entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

H_1 : Existe asociación positiva entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

Tabla 3 Correlación de Spearman entre las variables compensación salarial y eficiencia organizacional

Correlaciones			Compensación salarial	Eficiencia organizacional
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coeficiente de correlación	1.000	.775**
		Sig.	.	.001
		N	15	15
	Eficiencia organizacional	Coeficiente de correlación	.775**	1.000
		Sig.	.001	.
		N	15	15

Nota. En la tabla 4, se presenta la correlación de las variables compensación salarial y eficiencia organizacional, el coeficiente de spearman obtenido es 0,775, lo que indica que se evidencia correlación positiva muy fuerte. Seguidamente la significancia obtenida es de 0,001, entonces, de acuerdo a la regla de decisión se acepta (H₁).

Prueba de hipótesis específica

hipótesis específica 1

H0: No existe asociación positiva entre la remuneración básica y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

H1: Existe asociación positiva entre la remuneración básica y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

Tabla 4 Correlación de Spearman entre la dimensión remuneración básica y la variable eficiencia organizacional

		Correlaciones		
			Remuneración básica	Eficiencia organizacional
Rho de Spearman	Remuneración básica	Coeficiente de correlación	1.000	.011
		Sig.	.	.969
		N	15	15
	Eficiencia organizacional	Coeficiente de correlación	.011	1.000
		Sig.	.969	.
		N	15	15

Nota. En la tabla 5, se presenta la correlación de la dimensión remuneración básica y la eficiencia organizacional, el coeficiente de spearman obtenido es 0,011 lo que indica que se evidencia correlación positiva débil. Seguidamente la significancia obtenida es de 0,969, entonces, de acuerdo a la regla de decisión se acepta la (H₀).

Hipótesis específica 2

Ho: No existe asociación positiva entre los incentivos salariales y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

H1: Existe asociación positiva entre los incentivos salariales y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

Tabla 5 Correlación de Spearman entre la dimensión incentivos salariales y la variable eficiencia organizacional

		Correlaciones		
			Incentivos salariales	Eficiencia organizacional
Rho de Spearman	Incentivos salariales	Coeficiente de correlación	1.000	.675**
		Sig.	.	.006
		N	15	15
	Eficiencia organizacional	Coeficiente de correlación	.675**	1.000
		Sig.	.006	.
		N	15	15

Nota. En la tabla 6, se presenta la correlación de la dimensión incentivos salariales y la variable eficiencia organizacional, el coeficiente de spearman obtenido es 0,675, lo que indica que se evidencia correlación positiva considerable. Seguidamente la significancia obtenida es de 0,006, entonces, siguiendo la regla de decisión se acepta la (Hi).

Hipótesis específica 3

Ho: No existe asociación positiva entre las prestaciones y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

H1: Existe asociación positiva entre las prestaciones y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

Tabla 6 Correlación de Spearman entre la dimensión prestaciones y la variable eficiencia organizacional

		Correlaciones		
			Prestaciones	Eficiencia organizacional
Rho de Spearman	Prestaciones	Coeficiente de correlación	1.000	.803**
		Sig.	.	.001
		N	15	15
	Eficiencia organizacional	Coeficiente de correlación	.803**	1.000
		Sig.	.001	.
		N	15	15

Nota. En la tabla 6, se presenta la correlación de la dimensión prestaciones y la variable eficiencia organizacional, el coeficiente de spearman obtenido es 0,803, lo que indica que se evidencia correlación positiva muy fuerte. Seguidamente la significancia obtenida es de 0,001, entonces, siguiendo la regla de decisión se acepta la (Hi).

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo establecido en la hipótesis general, se precisó que se evidencia correlación positiva muy fuerte entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023, dicho resultado lo determinó una significancia de 0,001 y un coeficiente de correlación 0,775. Así mismo, un 93% manifiesta que la compensación salarial es regular y la eficiencia se encuentra en un nivel medio con 60%, dichos resultados evidencian que el personal no se encuentra satisfecho con la remuneración percibida y esto se ve reflejado en las labores que desempeñan en la empresa.

Los resultados mencionados coinciden con los hallazgos de Flores (2022) en su estudio realizado en Arequipa de diseño de estudio correlacional de nivel descriptivo, la significancia bilateral resultante fue de 0,000 y la correlación fue de 0,831 la cual indica que la compensación remunerativa se correlaciona positivamente con la eficiencia organizacional. Ante lo mencionado, se concluye que las variables encuentran relación positiva puesto que se encuentran en un nivel considerable y significativo. Seguidamente, Montesinos y Moya (2019) en su tesis desarrollada en la ciudad de Lima, realizaron un estudio de diseño correlacional causal y concluye que existe relación entre las variables de estudio la cual se evidenció mediante la prueba Chi cuadrado 0,000 por lo que rechaza la (H_0) y se afirma que existe relación entre el impacto de la compensación salarial con el desempeño laboral. Seguidamente, Flores (2019) en su tesis realizada en la ciudad de Lima de tipo de investigación aplicada y no experimental de diseño descriptivo correlacional, se halló una significancia estadística de 0,000 y un Rho de Spearman de -0,707 lo que logra concluir que existe correlación inversa alta entre la gestión de compensación salarial y la deserción laboral, entonces se recomienda aplicar métodos orientados a la mejora de la gestión remunerativa. Estos resultados encuentran sustento en la Teoría Clásica de la Administración la cual es una teoría que estudiaba a la organización desde el nivel de dirección por lo cual logró dar valiosos aportes administrativos, esta teoría hacía énfasis en las funciones básicas bajo las cuales

debe seguir toda organización para lograr la eficiencia, dentro de esta teoría se encuentra el principio de remuneración que consiste en que cada colaborador tiene derecho de conocer cuanto dinero obtendrá por jornada laboral antes de brindar su fuerza de trabajo, y esto será de acuerdo a las actividades asignadas. La remuneración es entendida como la compensación al trabajo desempeñado, las mismas que deberán ser equitativas para todos los colaboradores independientemente de su nacionalidad, genero, religión, entre otros.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, se estableció que se evidencia correlación positiva débil entre la remuneración básica y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023, estos resultados fueron determinados a través de una significancia de 0,969 y un coeficiente de correlación 0,011. Seguidamente, con respecto a la dimensión remuneración básica, el 73% de la fuente informante lo consideró en un nivel medio. Al contrastar estos hallazgos con los de Flores (2022) en su estudio realizado en la ciudad de Arequipa donde obtuvo una significancia bilateral de 0,000 y una correlación de 0,776 lo que lleva a aceptar la hipótesis nula y se entiende que existe correlación positiva considerable entre la remuneración básica y el desempeño organizacional. Se concluye que mientras mejor sea la remuneración básica percibida por el personal su nivel de desempeño será de manera optima sus actividades dentro de la organización. Seguidamente, Cueva (2021) en su tesis desarrollada en la ciudad de Trujillo obtuvo una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,403 lo cual indica que existe una relación moderada entre la remuneración básica y los factores que determinan la informalidad laboral. Se concluye que desde los factores que determinan la informalidad son el cultural y el económico, así mismo, se evidenció el bajo nivel de ingresos y contratos laborales y niveles medios en cuanto a las condiciones laborales y los beneficios sociales que se perciben dentro de esta organización. De acuerdo a la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959) citado por Parra (2018), indica que uno de los factores de higiene de los cuales se divide la motivación, Factor extrínseco, conlleva a la insatisfacción que se presenta en el ambiente de trabajo y se acomoda a las necesidades biológicas

básicas ,este factor es primordial en los colaboradores y en este se identifica la administración, el vínculo laboral , la compensación salarial y las condiciones laborales, entonces se entiende que mientras el colaborador se encuentre satisfecho por los reconocimientos obtenidos, su desempeño, productividad y eficiencia serán las esperadas por la organización.

De acuerdo a lo establecido en la hipótesis específica 2, se estableció que existe correlación positiva considerable entre los incentivos salariales y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023, con una significancia de 0,675 y una correlación de 0,006. Así mismo, el 80% de la fuente informante percibe a la dimensión incentivos salariales en un nivel medio. Al contrastar estos hallazgos con los resultados de Ortiz y Aduén (2018) en su investigación realizada en Panamá, luego de consultar a la fuente informante, los resultados muestran un 39% del personal que se encuentra completamente en desacuerdo con los incentivos salariales percibidas en esta empresa y no se encuentra satisfechos con la misma, mientras que tan solo el 7% esta totalmente de acuerdo con las prestaciones que recibe. Ante esto, se concluyó que la gran parte de la fuente informante no se encuentran satisfechas ni motivadas frente a los incentivos que perciben pues consideran que lo que perciben lo es equitativo al trabajo que desempeñan. Así mismo, Flores (2022) en su investigación obtuvo una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,890 en este sentido, se observa que existe correlación positiva entre los incentivos salariales y el desempeño laboral. Se concluye que mientras mejor sean los incentivos que se perciban, los colaboradores mejoraran el desempeño laboral dentro de la organización. Siguiendo el enfoque conceptual de Chiavenato (2020), indica que uno sistemas de recompensas para las personas constituyen los elementos primordiales para motivar e incentivar a los colaboradores siempre y cuando los objetivos organizacionales como la productividad y la eficiencia que requieren las empresas sean alcanzados y los objetivos personales sean satisfechos; indica también, que en enfoque tradicional destaca en el modelo de homo economicus que consiste en el supuesto de que a las personas solo son motivadas por los incentivos salariales, económicos y materiales.

Finalmente, según lo establecido en la hipótesis específica 3, se evidenció que existe correlación positiva muy fuerte entre las prestaciones y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023, con un nivel de significancia de 0,001 y una correlación de 0,803. Así mismo, el 47% de la fuente informante consideran la variable prestaciones en un nivel medio. Al contrastar estos hallazgos con los resultados de Salcedo (2020) en su investigación realizada en Buenos Aires, Argentina obtuvo como resultado luego de consultar a la fuente informante que el 75% de colaboradores perciben que un plan de prestaciones y beneficios tienen un impacto mayor y de más importancia sobre la satisfacción del personal al desempeñar sus labores. Seguidamente, Flores (2022) en su investigación tuvo como resultado una significancia estadística de 0,000 y una correlación de 0,775 lo que indica que existe correlación positiva entre las prestaciones y el desempeño organizacional, entonces la relación entre ambas es considerable. Se concluye que mientras mejor sean las prestaciones que ofrece la organización, se puede lograr que el personal se desempeñe de mejor manera. Siguiendo la Teoría de las expectativas de Vroom et al. (1964) citado por Pujol y Osorio (2018) manifiestan que las prestaciones y los incentivos deberían tener un efecto motivador, es decir, el colaborador debería sentir que mientras más esfuerzo y empeño le ponga a sus funciones en la organización, mejores serán sus resultados y por consiguiente, las recompensas recibidas serán mejores y conllevará a la eficiencia de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Según el resultado del Sig. Bilateral de 0,001 las variables tienen en mismo comportamiento; así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,775 por lo que se concluye que existe asociación positiva considerable entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023. Así mismo, el 93% manifestó que la compensación salarial es regular y un 60% manifestó que la eficiencia se encuentra en un nivel medio.

Segunda

Según el resultado del Sig. Bilateral de 0,969 las variables no tienen en mismo comportamiento; así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,011 por lo que se concluye que existe asociación débil entre la remuneración básica y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023. Seguidamente, con respecto a la dimensión remuneración básica, el 73% de la fuente informante lo consideró en un nivel medio.

Tercera

Según el resultado del Sig. Bilateral de 0,675 las variables tienen comportamiento regular; así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,006 por lo que se concluye que existe asociación positiva considerable entre los incentivos salariales y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023. Seguidamente, el 80% de la fuente informante percibe a la dimensión incentivos salariales en un nivel medio.

Cuarta

Según el resultado del Sig. Bilateral de 0,001 las variables tienen el mismo comportamiento; así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,803 por lo que se concluye que existe asociación positiva muy fuerte entre las

prestaciones y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023. Así mismo, el 47% de la fuente informante consideran la dimensión prestaciones en un nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

Acorde con los resultados y conclusiones obtenidas, se recomienda al gerente general de la empresa comercial y al jefe del área de cajas de la empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.

Primera

Se recomienda al gerente general implementar herramientas motivadoras como la mejora de bonos, establecer nuevos incentivos, incorporar premiaciones y felicitaciones según el desempeño del trabajo, teniendo en cuenta que estas herramientas favorecerán a la satisfacción del colaborador y podrán desempeñar mejor sus actividades logrando la eficiencia esperada.

Segunda

Se recomienda al gerente general aplicar una política salarial adecuada que les proporcione seguridad y estabilidad laboral y que la remuneración básica atractiva acorde al mercado laboral, así mismo, seguir los lineamientos de los acuerdos llegados desde la contratación de la prestación de servicios.

Tercera

Se recomienda al jefe del área de caja potenciar los incentivos salariales incorporando bono por cumplimiento de metas con la finalidad de cubrir las expectativas y las necesidades con las que cuentan los colaboradores en la actualidad, sin dejar de lado que mientras el colaborador se sienta motivado, mejor será su eficiencia, lo que beneficiará a la empresa.

Cuarta

Se recomienda al gerente general reconocer los beneficios que por ley le corresponden al colaborador y todo lo que conlleve las necesidades básicas del personal con el propósito de incentivar la formalidad y seguridad laboral, así mismo otorgar beneficios adicionales como cursos para el desarrollo profesional, canasta, bono de alimentos y bonificaciones extraordinarias que favorezcan a ambas partes.

REFERENCIAS

- Astudillo, A. (2021). Las remuneraciones del sector construcción en el corto y mediano plazo: caso chileno. *Revistas UTA Ecuador*, 31, 14-25.
- Benites Salas, A. M., & Benites Salas, S. X. (2019). *Proyecto de mejora en gerencia de Recursos Humanos: Caso Supermercados Peruanos S.A.* 2018. Universidad de Lima. Lima: Repositorio ULima.
- Cáceres Falconí, N. E., & Haro Ponce, Y. N. (2022). Plan de diseño organizacional para la eficiencia laboral de la microempresa “El buen pan” panadería y pastelería. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 6(1), 971-993. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1555
- Caldera De Felix, E., & Giraldo Valencia, L. (2018). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A.* Tesis de grado, Universidad de Medellin, Medellin.
- Camara, A., & Medina, A. (2021). Measuring the economic impact of immigrant workers exit from Madrid region labor market. *Investigaciones Regionales*(49), 65-88. doi: <https://doi.org/10.38191/iirr-jorr.21.006>
- Cardona Arce, Y. P., Chumaceiro Hernández, A. C., Beltran Pinto, L., Contreras Rodríguez, A. M., Acuzero Luzardo, M., Gómez Díaz, C. E. (2018). *Enfoques, Teorías y Perspectivas de la Administración de Empresas y sus Programas Académicos.* (M. T. Acurero Luzardo, & A. C. Chumaceiro Hernández, Edits.) Colombia: Editorial CECAR. Obtenido de <https://www.cecar.edu.co/documentos/editorial/e-book/enfoques-teorias-y-perspectivas-del-administracion-de-empresas-y-sus-programas-academicos.pdf>
- Cueva Arribasplata, L. N. (2021). *Factores de informalidad en el trabajo y su incidencia en remuneración de trabajadores de ferreterías del distrito de Cascas, Año 2021.* Uniniversidad César Vallejo. Trujillo: Repositorio UCV.
- Custódia de Oliveira, É., & Casado, T. (2021). Work-nonwork conflict: an urgent situation for Brazilian women. *RAUSP Management Journal*, 56(1), 71-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553866738006>

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. México D.F, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- CONCYTEC. (2018). Código Nacional de la Integridad Científica. *Resolución de Preidencia N° 215-2018*. Obtenido de <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Delgado Cadena, M. V. (2020). Gender job gaps and challenges in the digital economy: Findings from global governance entities. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 36(67). doi: <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i67.8767>
- Ferreira, G., Bastos, S., y D'angelo, M. (2018). A look at women's transition from formal labor to self-employment based on endogenous stimuli. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(2). <https://bit.ly/3bCdQ6U>
- Ferrero, L., & Hisgen, M. (2021). AN EMPIRICAL EXPLORATION OF GEOGRAPHIC HETEROGENEITIES IN LABOR MARKETS INFORMALITY. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 25(1). doi:<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.005.en>
- Fidias, G. (2021). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, C.A.
- Flores Ayquipa, L. K. (2022). *La compensación remunerativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa Incosel S.R.L. provincia de Espinar, 2021*. Universidad Tecnológica del Perú. Arequipa: Repositorio UTP.
- Flores Sare, I. P. (2019). *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima - 2017*. Universidad Autónoma del Perú. Lima: Repositorio Autónoma.
- Gálvez Soriano, O. (2020). Could Education Increase the Economic Growth of Mexico? *Análisis económico*, 35(89). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41364528003>
- HASANAHA, E., & SUPARDI, S. (2020). Effect of Work Environment and Salary on. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(6). doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3987643>

- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica. *Editorial Área de innovación y desarrollo, S.L.*
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A.
- Hernández y Rodríguez (2006). *Introducción a la administración. Teoría general Administrativa: origen evolución y vanguardia*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Koontaz, Weihrich y Cannice (2008). *Administración perspectiva global y empresarial*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Low, T.-H., Ramos, J., & Hernández, A. (2020). The Changing Role of Personal Resources in Perceived Employability of Young People in Different Labor Conditions. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 169-179. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2020a16>
- Madero, S. y Navarrete, F. (2019). Perspectiva cualitativa de las prácticas de recursos humanos en empresas de servicios: Sector hotelero Monterrey. *Ciencias administrativas Teoría y Praxis*, 15(1), 111-124. Obtenido de [224-Texto del artículo-4005-1-10-20191029.pdf](https://doi.org/10.2240/Texto-del-articulo-4005-1-10-20191029.pdf)
- Madero, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 157(36), 391-401. Obtenido de <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Martínez Ortega, R. M., Tutaya Pendás, L., Mercedes, M. O., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencia Médicas*, 8(2).
- Mayhua Chuquillanqui, H. h. (2020). *Auditoria de gestión y su eficiencia en el mejoramiento de los procesos internos de la empresa ferretera ceramica Luz S.A.C Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo: Repositorio UNCP.

- Mazuela, A. (2012). *Diez herramientas de gestión organizacional*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). REVISTA DE TRABAJO N° 18 Formalización laboral / Igualdad salarial. *Revista de Trabajo N°18*, 155. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/304075/REVISTA_DE_TRABAJO_FINAL_CORREGIDA__1__.pdf
- Montaño Guzmán, M. (2020). *Prácticas organizacionales para mejorar el clima y la eficiencia organizacional de un grupo de microempresas comerciales de ferretería en la región norte de Nayarit*. Universidad Autónoma de Sinaloa. Sinaloa: Repositorio UJED.
- Montesinos Risso, L., & Moya Quispe, S. (2019). *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios back office: Caso corporación de servicios Romero en el periodo 2018*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima: Repositorio UPC.
- Münch, L (2014). *Administración. Gestión organizacional. Enfoques y proceso administrativo*. México: Editorial Pearson.
- Niño, V. (2011). Metodología de la Investigación . *Ediciones de la U*.
- Ortiz Pinedo, E. C. (2018). *Gobierno electrónico y eficiencia organizacional en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018*. Universidad César Vallejo. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31111/Ortiz_PEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz Villafañe, D., & Aduén Muskus, S. (2018). *Propuesta de un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el Centro de Sistemas de Antioquia CENSA, sede Montería*. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Panamá: Repositorio UMECIT. Obtenido de https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/831/tesis_Diana_Ortiz.pdf;jsessionid=68C041988EDBBBFC7F935C702ADB21CB?sequence=13

- Parra Penagos, C. O., Bayona Albarracín, J. A., & Salamanca Gómez, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la Teoría Bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27).
- Perú Retail. (9 de Abril de 2016). *Perú Retail*. Obtenido de Sitio web de Perú Retail: <https://www.peru-retail.com/conozca-la-historia-de-exito-de-sodimac/>
- Pujol, R., & Osorio, M. (2018). Remuneración y satisfacción laboral. (173), 74. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>
- Reporte de Sostenibilidad. (2020). *Sodimac*. Obtenido de Sodimac Perú: <https://www.sodimac.com.pe/static/categorias/contenidoEstatico/masdesodimac/responsabilidad-social/pdf/reporte-2020.pdf>
- Reporte de Sostenibilidad, (1 de Enero de 2021). *www.sodimac.com*. Obtenido de Assets Contentstack:
<https://assets.contentstack.io/v3/assets/blt34d59f5b52e53f95/blt6d975fdc4681f695/6297f1b824e98e0f7a82ff70/Reporte-de-Sostenibilidad-Sodimac-2021.pdf>
- Richards, D. (2018). High-Involvement Firms: Compensation Strategies and Underlying Values. *Escuela de Negocios DeGroot, Universidad McMaster*, 38(3), 36-49. doi:10.1177/0886368706288212
- Rhein Schirato, V., & Ribeiro Campos, F. (2023). The distributed generation regime in Brazil: The electricity compensation system in Federal Law No. 14,300 of January 2022. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, 13, 257-288. DOI: <https://doi.org/10.26807/rfj.vi.463>
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2019). *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo - OIT.
- Rodrigues Neves de Almeida Lima, C. (2018). Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. *Revista Estudos Feministas*, 26(3). doi:10.1590/1806-9584-2018v26n347164
- Rogelio Tapia, S. M. (2019). *Análisis de la relación entre el trabajo en equipo y la efectividad organizacional en una empresa productora de papel y embalaje de Morelos*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México: Repositorio

- Institucional UAEM. Obtenido de <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2431/ROTSPN02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salcedo, B. (2020). *La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo a la diversidad generacional*. Universidad de Buenos Aires. Argentina: Repositorio UBA. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2037_SalcedoB.pdf
- Sánchez, K. (2020). *Influencia de la calidad de vida en el compromiso organizacional en los trabajadores de la Empresa Ferronor - Chiclayo*. Universidad César Vallejo. Chiclayo: Repositorio UCV.
- Sistema de Gestión Presupuestal. . (2023). *Clasificador Económico de Gastos para el Año Fiscal 2023*. Obtenido de Presupuesto Público 2023: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/anexos/2023/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2023.pdf
- Sodexo *Servicios de Calidad de Vida*. (29 de Noviembre de 2021). Obtenido de Blog Sodexo: <https://blog.sodexo.co/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>
- Tafur Moterola, K. M. (2021). *Liderazgo y eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martín de Porres, 2021*. Universidad César Vallejo. Lima: Repositorio UCV.
- Tiendas del Mejoramiento del Hogar S.A. (2022). *Reporte de Sostenibilidad 2021*. Lima, Lima, Perú.
- Universidad César Vallejo. (28 de Agosto de 2020). *RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV*. Trujillo, Perú.
- Vizano, N., Utami, W., Johanes, S., y Herawati, A. (2021). Influence of Compensation and Career. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 26(1). doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4556301>
- Welcome Presentación Guía del Mercado Laboral. (2021). *HAYS Recruiting experts worldwide*. Obtenido de Hays España:

<https://www.hays.es/documents/63345/4314146/GuiaHays2021+-+Presentacion+Webinar.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable compensación salarial

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compensación salarial	La compensación salarial es la remuneración monetaria que perciben los colaboradores a cambio de su prestación de servicios o bienes. La acción que realizan las personas a proporcionar al empleador su tiempo y esfuerzo genera una recompensa monetaria que recibe el nombre de intercambio de obligaciones y derechos entre el empleado y el empleador (Chiavenato, 2020).	Para la presente variable se tomarán las siguientes dimensiones propuestas por (Chiavenato, 2020). Remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones.	Remuneración básica	- Salario mensual	Totalmente en desacuerdo
			Incentivos salariales	- Bonos	En desacuerdo
				- Participación en los resultados	Ni de acuerdo y en desacuerdo
				- Horas extras	De acuerdo
				Prestaciones	- Beneficios sociales
			- Seguro de salud		

Matriz de operacionalización de la variable eficiencia organizacional

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Eficiencia organizacional	Para Münch (2014) la eficiencia es conseguir los objetivos en buen rango de tiempo con menos recursos, pero con mayor calidad.	Para la presente variable se tomarán las siguientes dimensiones propuestas por (Münch, 2014). Tiempo, recursos y calidad.	Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos - Servicios en general 	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
			Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Tangibles - Intangibles 	
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas - Productos y servicios - Desempeño del personal 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMPENSACIÓN SALARIAL

Estimado colaborador del centro comercial, se le brinda el presente cuestionario con la finalidad de evaluar la compensación salarial, con las siguientes opciones.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN BÁSICA					
	Indicador: Salario mensual					
1	El salario mensual que percibe cubre sus expectativas.					
2	La empresa cumple con el pago en las fechas programadas.					
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.					
4	La empresa cuenta con políticas salariales adecuadas.					
	DIMENSIÓN: INCENTIVOS SALARIALES					
	Indicador: Bonos					
5	Se otorgan bonos por trabajos destacados.					
	Indicador: Participación en los resultados					
6	La empresa cumple con los pagos de las utilidades oportunamente.					
	Indicador: Horas Extras					
7	La empresa cumple con el pago de las horas extras de acuerdo a la tasa correspondiente.					
8	Los incentivos que ofrece la empresa satisfacen mis necesidades básicas.					
	DIMENSIÓN: PRESTACIONES					
	Indicador: Beneficios sociales					
9	La empresa cumple con el pago de las gratificaciones de acuerdo a ley dentro de los plazos establecidos.					
10	La empresa cumple con las vacaciones de acuerdo a ley.					
11	La empresa cumple con abonar CTS de acuerdo a ley.					
	Indicador: Seguro de salud					
12	La empresa cubre los pagos del seguro EsSalud y de manera opcional EPS.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA EFICIENCIA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador del centro comercial, se le brinda el presente cuestionario con la finalidad de evaluar la eficiencia organizacional, con las siguientes opciones.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3= Ni de acuerdo, ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: TIEMPO					
	Indicador: Procesos					
1	La empresa le ha brindado un manual de procedimiento de su puesto de trabajo para tomar conocimiento de los procesos y procedimientos.					
2	Tu jefe te manifiesta con claridad cuáles son los procesos de tus actividades diarias.					
3	La empresa le asigna un tiempo específico para realizar sus labores diarias.					
	Indicador: Servicio en general					
4	En la empresa se cumplen los tiempos establecidos para brindar el servicio en general					
	DIMENSIÓN: RECURSOS					
	Indicador: Tangibles					
5	La empresa le brinda herramientas e infraestructura moderna para cumplir su labor. El personal utiliza de manera óptima los recursos tangibles de la empresa.					
	Indicador: Intangibles					
6	La empresa emplea correctamente los recursos financieros y humanos para cumplir sus objetivos.					
7	Los jefes fijan objetivos alcanzables para el trabajo en equipo.					
8	Tú desarrollo en la organización se evalúa periódicamente.					
	DIMENSIÓN: CALIDAD					
	Indicador: Sistemas					
9	La empresa hace seguimiento y corrección a los reclamos y/o quejas identificadas por los clientes.					
	Indicador: Productos y servicios					
10	La empresa hace seguimiento a los clientes sobre su nivel de satisfacción a través de los canales digitales.					
	Indicador: Desempeño del personal					
11	Considera que la empresa lo ha instruido de forma adecuada para su desempeño personal.					
12	Su jefe inmediato, periódicamente le brinda retroalimentación adecuada para mejorar y potenciar su desempeño.					

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado



Formato para la obtención del consentimiento informado

Título de la investigación: Compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023

Investigador(es) principal: Arbulu Morales, Silvia Yajahira y Martel Chagua, Milagros

Asesor: Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: [Título], cuyo propósito es [indicar el objetivo general de la investigación]. Esta investigación es desarrollada por [estudiantes/profesores] de (indicar Facultad/Escuela Profesional o Programa de Posgrado), de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [nombre de la institución] si ha autorizado explícitamente el uso del nombre).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente [número] minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka al correo electrónico mlunag12@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de (indicar el correo del CEI de la Facultad/Escuela Profesional o Programa de Posgrado).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 4. Evidencias y procedimiento de validez y confiabilidad

Validez Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nadia Consuelo Terrones Toribio	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores área de caja.
Autora:	Arbulu Morales, Silvia Yajahira Martel Chagua, Milagros
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni de acuerdo, ni desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Compensación salarial	<ul style="list-style-type: none">• Remuneración básica• Incentivos salariales• Prestaciones	La compensación salarial es la remuneración monetaria que perciben los colaboradores a cambio de su prestación de servicios o bienes. La acción que realizan las personas a proporcionar al empleador su tiempo y esfuerzo genera una recompensa monetaria que recibe el nombre de intercambio de obligaciones y derechos entre el empleado y el empleador (Chiavenato, 2020).
Eficiencia organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Tiempo• Recursos• Calidad	Para Münch (2014) la eficiencia es conseguir los objetivos en buen rango de tiempo con menos recursos, pero con mayor calidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Promotora y Servicios Lambayeque SAC, Elaborado por Vásquez Moreno Raúl, en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Variable 1 - Compensación salarial

- Primera dimensión: **Remuneración básica**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de salario mensual

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario mensual	El salario mensual que percibo cubre sus expectativas.	4	4	4	
	La empresa cumple con el pago en las fechas programadas.	4	4	4	
	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	4	4	4	
	La empresa cuenta con políticas salariales adecuadas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Incentivos salariales**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de bonos, participación en los resultados y horas extras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bonos	Se otorgan bonos por trabajos destacados.	4	4	4	
Participación en los resultados	La empresa cumple con los pagos de las utilidades oportunamente.	4	4	4	
Horas extras	La empresa cumple con el pago de las horas extras de acuerdo a la tasa correspondiente.	4	4	4	
	Los incentivos que ofrece la empresa satisfacen mis necesidades básicas.	4	4	4	



- Tercera dimensión: **Prestaciones**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en beneficios sociales y seguro de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios sociales	La empresa cumple con el pago de las gratificaciones de acuerdo a ley dentro de los plazos establecidos.	4	4	4	
	La empresa cumple con las vacaciones de acuerdo a ley.	4	4	4	
	La empresa cumple con abonar CTS de acuerdo a ley.	4	4	4	
Seguro de salud	La empresa cubre los pagos del seguro EsSalud y de manera opcional EPS.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Eficiencia organizacional

- Primera dimensión: Tiempo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador procesos y servicio en general

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	La empresa le ha brindado un manual de procedimiento de su puesto de trabajo para tomar conocimiento de los procesos y procedimientos.	4	4	3	
	Tu jefe te manifiesta con claridad cuáles son los procesos de tus actividades diarias.	4	3	4	
	La empresa le asigna un tiempo específico para realizar sus labores diarias.	4	4	4	
Servicio en general	En la empresa se cumplen los tiempos establecidos para brindar el servicio en general	4	4	4	



- Segunda dimensión: Recursos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador tangibles e intangibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tangibles	La empresa le brinda herramientas e infraestructura moderna para cumplir su labor.	4	3	4	
	El personal utiliza de manera óptima los recursos tangibles de la empresa.				
Intangibles	La empresa emplea correctamente los recursos financieros y humanos para cumplir sus objetivos.	4	3	4	
	Los jefes fijan objetivos alcanzables para el trabajo en equipo.	4	4	4	
	El desarrollo en la organización se evalúa periódicamente.	4	3	4	

- Tercera dimensión: Calidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador sistemas, desempeño personal, productos y servicios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas	La empresa hace seguimiento y corrección a los reclamos y/o quejas identificadas por los clientes.	4	3	4	
Productos y servicios	La empresa hace seguimiento a los clientes sobre su nivel de satisfacción a través de los canales digitales.	4	4	4	
Desempeño del personal	Considera que la empresa lo ha instruido de forma adecuada para su desempeño personal.	4	3	4	
	Su jefe inmediato, periódicamente le brinda retroalimentación adecuada para mejorar y potenciar su desempeño.	4	4	4	

DNI:41505193

Teléfono:978811553

MG. Nadia Consuelo Terrones Toribio
CPC.MAT. N°02-5048



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41505193	MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 16/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41505193	TITULO DE CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 29/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41505193	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 29/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41505193	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 29/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pedro José Rodríguez Sánchez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores área de caja.
Autora:	Arbulu Morales, Silvia Yajahira Martel Chagua, Milagros
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni de acuerdo, ni desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo



4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Compensación salarial	<ul style="list-style-type: none">• Remuneración básica• Incentivos salariales• Prestaciones	La compensación salarial es la remuneración monetaria que perciben los colaboradores a cambio de su prestación de servicios o bienes. La acción que realizan las personas a proporcionar al empleador su tiempo y esfuerzo genera una recompensa monetaria que recibe el nombre de intercambio de obligaciones y derechos entre el empleado y el empleador (Chiavenato, 2020).
Eficiencia organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Tiempo• Recursos• Calidad	Para Münch (2014) la eficiencia es conseguir los objetivos en buen rango de tiempo con menos recursos, pero con mayor calidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Promotora y Servicios Lambayeque SAC, Elaborado por Vásquez Moreno Raúl, en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Variable 1 - Compensación salarial

- Primera dimensión: **Remuneración básica**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de salario mensual

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario mensual	El salario mensual que percibe cubre sus expectativas.	4	3	4	
	La empresa cumple con el pago en las fechas programadas.	4	4	3	
	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	4	4	4	
	La empresa cuenta con políticas salariales adecuadas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Incentivos salariales**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de bonos, participación en los resultados y horas extras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bonos	Se otorgan bonos por trabajos destacados.	4	4	4	
Participación en los resultados	La empresa cumple con los pagos de las utilidades oportunamente.	4	4	4	
Horas extras	La empresa cumple con el pago de las horas extras de acuerdo a la tasa correspondiente.	4	3	4	
	Los incentivos que ofrece la empresa satisfacen mis necesidades básicas.	4	4	4	



- Tercera dimensión: **Prestaciones**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en beneficios sociales y seguro de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios sociales	La empresa cumple con el pago de las gratificaciones de acuerdo a ley dentro de los plazos establecidos.	4	4	4	
	La empresa cumple con las vacaciones de acuerdo a ley.	4	4	3	
	La empresa cumple con abonar CTS de acuerdo a ley.	4	4	4	
Seguro de salud	La empresa cubre los pagos del seguro EsSalud y de manera opcional EPS.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Eficiencia organizacional

- Primera dimensión: **Tiempo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador procesos y servicio en general

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	La empresa le ha brindado un manual de procedimiento de su puesto de trabajo para tomar conocimiento de los procesos y procedimientos.	4	3	4	
	Tu jefe te manifiesta con claridad cuáles son los procesos de tus actividades diarias.	4	4	4	
	La empresa le asigna un tiempo específico para realizar sus labores diarias.	4	4	4	
Servicio en general	En la empresa se cumplen los tiempos establecidos para brindar el servicio en general	4	4	4	



- Segunda dimensión: Recursos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador tangibles e intangibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tangibles	La empresa le brinda herramientas e infraestructura moderna para cumplir su labor. El personal utiliza de manera óptima los recursos tangibles de la empresa.	4	4	4	
Intangibles	La empresa emplea correctamente los recursos financieros y humanos para cumplir sus objetivos.	4	4	4	
	Los jefes fijan objetivos alcanzables para el trabajo en equipo.	4	3	4	
	Tú desarrollo en la organización se evalúa periódicamente.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Calidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador sistemas, desempeño personal, productos y servicios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas	La empresa hace seguimiento y corrección a los reclamos y/o quejas identificadas por los clientes.	4	3	4	
Productos y servicios	La empresa hace seguimiento a los clientes sobre su nivel de satisfacción a través de los canales digitales.	4	4	4	
Desempeño del personal	Considera que la empresa lo ha instruido de forma adecuada para su desempeño personal.	4	4	4	
	Su jefe inmediato, periódicamente le brinda retroalimentación adecuada para mejorar y potenciar su desempeño.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DNI:18148950

Teléfono:949421699

MG. Pedro José Rodríguez Sánchez
CPC.MAT. N°00-5581

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaspaqios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, PEDRO JOSE DNI 18148950	MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS MENCION : ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 03/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 20/05/2012 Fecha egreso: 12/01/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
RODRIGUEZ SANCHEZ, PEDRO JOSE DNI 18148950	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 28/09/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RODRIGUEZ SANCHEZ, PEDRO JOSE DNI 18148950	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 26/04/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandra Lizzette León Luyo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores área de caja.
Autora:	Arbulu Morales, Silvia Yajahira Martel Chagua, Milagros
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni de acuerdo, ni desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Compensación salarial	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración básica • Incentivos salariales • Prestaciones 	<p>La compensación salarial es la remuneración monetaria que perciben los colaboradores a cambio de su prestación de servicios o bienes. La acción que realizan las personas a proporcionar al empleador su tiempo y esfuerzo genera una recompensa monetaria que recibe el nombre de intercambio de obligaciones y derechos entre el empleado y el empleador (Chiavenato, 2020).</p>
Eficiencia organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Recursos • Calidad 	<p>Para Münch (2014) la eficiencia es conseguir los objetivos en buen rango de tiempo con menos recursos, pero con mayor calidad.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa Promotora y Servicios Lambayeque SAC, Elaborado por Vásquez Moreno Raúl, en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndenos observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Variable 1 - Compensación salarial

- Primera dimensión: **Remuneración básica**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de salario mensual

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario mensual	El salario mensual que percibo cubre sus expectativas.	4	3	4	
	La empresa cumple con el pago en las fechas programadas.	4	4	3	
	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	4	4	3	
	La empresa cuenta con políticas salariales adecuadas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Incentivos salariales**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de bonos, participación en los resultados y horas extras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bonos	Se otorgan bonos por trabajos destacados.	4	4	4	
Participación en los resultados	La empresa cumple con los pagos de las utilidades oportunamente.	4	4	4	
Horas extras	La empresa cumple con el pago de las horas extras de acuerdo a la tasa correspondiente.	4	3	4	
	Los incentivos que ofrece la empresa satisfacen mis necesidades básicas.	4	4	3	

- Tercera dimensión: **Prestaciones**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en beneficios sociales y seguro de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Beneficios sociales	La empresa cumple con el pago de las gratificaciones de acuerdo a ley dentro de los plazos establecidos.	4	4	4	
	La empresa cumple con las vacaciones de acuerdo a ley.	4	4	3	
	La empresa cumple con abonar CTS de acuerdo a ley.	4	4	4	
Seguro de salud	La empresa cubre los pagos del seguro EsSalud y de manera opcional EPS.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Eficiencia organizacional

- Primera dimensión: **Tiempo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador procesos y servicio en general

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	La empresa le ha brindado un manual de procedimiento de su puesto de trabajo para tomar conocimiento de los procesos y procedimientos.	4	3	4	
	Tu jefe te manifiesta con claridad cuáles son los procesos de tus actividades diarias.	4	4	4	
	La empresa le asigna un tiempo específico para realizar sus labores diarias.	4	4	4	
Servicio en general	En la empresa se cumplen los tiempos establecidos para brindar el servicio en general	4	4	4	



- Segunda dimensión: Recursos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador tangibles e intangibles

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tangibles	La empresa le brinda herramientas e infraestructura moderna para cumplir su labor.	4	4	4	
	El personal utiliza de manera óptima los recursos tangibles de la empresa.				
Intangibles	La empresa emplea correctamente los recursos financieros y humanos para cumplir sus objetivos.	4	4	4	
	Los jefes fijan objetivos alcanzables para el trabajo en equipo.	4	3	4	
	Tú desarrollo en la organización se evalúa periódicamente.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Calidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador sistemas, desempeño personal, productos y servicios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas	La empresa hace seguimiento y corrección a los reclamos y/o quejas identificadas por los clientes.	4	3	4	
Productos y servicios	La empresa hace seguimiento a los clientes sobre su nivel de satisfacción a través de los canales digitales.	4	4	4	
Desempeño del personal	Considera que la empresa lo ha instruido de forma adecuada para su desempeño personal.	4	4	4	
	Su jefe inmediato, periódicamente le brinda retroalimentación adecuada para mejorar y potenciar su desempeño.	4	4	3	

DNI:41330534
Teléfono:981971791



MG. Sandra Lizzette León Luyo
Licenciada en Administración
Colegiatura N. 02991

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LEON LUYO, SANDRA LIZZETTE DNI 41330534	MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS MENCION: ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 14/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/05/2014 Fecha egreso: 10/01/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
LEON LUYO, SANDRA LIZZETTE DNI 41330534	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 27/10/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
LEON LUYO, SANDRA LIZZETTE DNI 41330534	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 30/11/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LEON LUYO, SANDRA LIZZETTE DNI 41330534	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 27/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LEON LUYO, SANDRA LIZZETTE DNI 41330534	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 28/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

Anexo 5. Modelo de consentimiento informado

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo María del **Jesús Ríos Galdos** identificada con DNI **43837087**, en mi calidad de **Jefa de Cajas** del área de Atención al cliente de la Empresa **TIENDAS DEL MEJORAMIENTO DEL HOGAR S.A.** con R.U.C N° **20112273922**, de la sucursal ubicada en la ciudad de Los Olivos.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señoritas: **Silvia Yajahira Arbulu Morales** identificada con DNI N° 45425526 y de **Milagros Martel Chagua** identificada con DNI N° 47880208 de la ()Carrera profesional Contabilidad / Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Brindar su atención para aplicar cuestionarios, notas, comentarios, experiencias, procedimientos eventuales. Respetando la información relevante de la empresa.

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, ()Trabajo de Investigación, Tesis para optar el Título Profesional.

() Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



Jesús Ríos Galdos
Jefa de Cajas
TIENDAS DEL MEJORAMIENTO DEL HOGAR S.A.

Jesús Ríos Galdos
Jefa de Cajas
DNI: 43837087

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Silvia Yajahira Arbulu Morales
DNI: 45425526



Milagros Martel Chagua
DNI: 47880208

Anexo 6. Calculo de la muestra

Confiabilidad (Alfa de Cronbach) Compensación Salarial

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	12

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	12

Anexo 7. Matriz de datos (Prueba piloto).

Compensación salarial

N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	Compensación	Nivel
1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	39	Medio
2	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46	Alto
3	2	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	3	42	Alto
4	2	5	5	4	4	2	4	3	3	5	3	4	44	Alto
5	2	5	3	5	4	4	4	2	4	5	3	4	45	Alto
6	2	5	5	3	5	5	4	2	4	5	3	4	47	Alto
7	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	48	Alto
8	1	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	45	Alto
9	2	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	45	Alto
10	1	4	3	3	4	4	4	2	4	3	5	3	40	Medio
11	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	44	Alto
12	2	5	5	5	3	3	3	2	3	4	4	3	42	Alto
13	3	5	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	41	Alto
14	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	40	Medio
15	4	5	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	46	Alto

Eficiencia organizacional

N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	Eficiencia	Nivel
1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	31	Muy bajo
2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	36	Muy bajo
3	3	5	2	1	2	3	3	3	3	5	4	1	35	Muy bajo
4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	35	Muy bajo
5	4	4	5	2	2	2	3	2	3	3	4	3	37	Bajo
6	4	4	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	Bajo
7	4	4	5	3	3	2	2	4	3	3	3	3	39	Bajo
8	4	5	5	3	4	2	2	3	3	3	3	3	40	Bajo
9	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	37	Bajo
10	5	3	4	1	3	3	2	3	4	4	2	2	36	Muy bajo
11	3	3	4	2	2	1	2	3	4	4	2	2	32	Muy bajo
12	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	36	Muy bajo
13	4	4	4	2	2	1	2	3	4	4	4	2	36	Muy bajo
14	3	5	4	2	2	2	3	3	3	5	4	3	39	Bajo
15	3	4	2	2	4	1	2	3	2	3	3	2	31	Muy bajo

Matríz de datos (Poblacion – Censal)

Compensación salarial

Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué deseas?

Anal 16 A⁺ A⁺ General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

J16

VARIABLE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL

N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	Compensación	Nivel
1	3	4	3	3	3	2	4	4	2	5	3	3	39	Medio
2	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	44	Medio
3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	4	2	4	38	Medio
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	44	Medio
5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	55	Alto
6	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	37	Medio
7	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	45	Medio
8	3	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	39	Medio
9	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	4	4	44	Medio
10	4	4	5	5	4	3	4	3	2	1	2	2	39	Medio
11	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	1	38	Medio
12	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	43	Medio
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46	Medio
14	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	40	Medio
15	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	40	Medio

VAR 1 TABLA Y GRÁFICO V1 V1 D1 V1 D2 V1 D3 VARI 2 TABLA Y GRÁFICO V2 V2 D1 V2 D2 V2 D3 Hoja1

Eficiencia organizacional

Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué deseas?

Anal 16 A⁺ A⁺ General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato

P27

VARIABLE 2: EFICIENCIA ORGANIZACIONAL

N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	eficiencia	Nivel	
1	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	5	3	3	40	Medio
2	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	45	Medio
3	1	2	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	34	Bajo	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	47	Medio	
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	55	Alto	
6	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	38	Medio	
7	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	43	Medio	
8	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	38	Medio	
9	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	2	4	46	Medio	
10	2	2	4	4	4	3	4	3	2	1	2	2	33	Bajo	
11	2	2	5	5	4	4	4	2	3	2	2	1	36	Bajo	
12	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	49	Alto	
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46	Medio	
14	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	36	Bajo	
15	4	5	5	5	4	4	4	2	3	2	4	3	45	Medio	

VAR 1 TABLA Y GRÁFICO V1 V1 D1 V1 D2 V1 D3 VARI 2 TABLA Y GRÁFICO V2 V2 D1 V2 D2 V2 D3 Hoja1

Anexo 8. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Compensación salarial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problema general: ¿Qué asociación existe entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023?	Objetivo general: Determinar la asociación entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023	Hipótesis general: Existe asociación positiva entre la compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.	Remuneración básica	- Salario mensual	1, 2,3,4	Totalmente en desacuerdo	Muy bajo (12-24) Bajo (25-37) Medio (38-50) Alto (51-63)
			Incentivos salariales	- Bonos - Participación en los resultados - Horas extras	5, 6 7, 8	En desacuerdo	
			Prestaciones	- Beneficios sociales - Seguro de salud	9, 10, 11, 12	Ni de acuerdo y en desacuerdo	
Problemas específicos: ¿Qué asociación existe entre la remuneración básica y la dimensión eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023?	Objetivos específicos: Determinar la asociación entre la remuneración básica y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.	Hipótesis específicas: Existe asociación positiva entre la remuneración y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.	Variable 2: Eficiencia organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Tiempo	- Procesos - Servicios en general	1, 2, 3, 4	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Muy bajo (12-24) Bajo (25-37) Medio (38-50) Alto (51-63)
Recursos	- Tangibles - Intangibles	5, 6, 7, 8					
Calidad	- Sistemas - Productos y servicios - Desempeño del personal	9, 10, 11, 12					
¿Qué asociación existe entre las prestaciones y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023?	Determinar la asociación entre las prestaciones y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.	Existe asociación positiva entre las prestaciones y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023.					

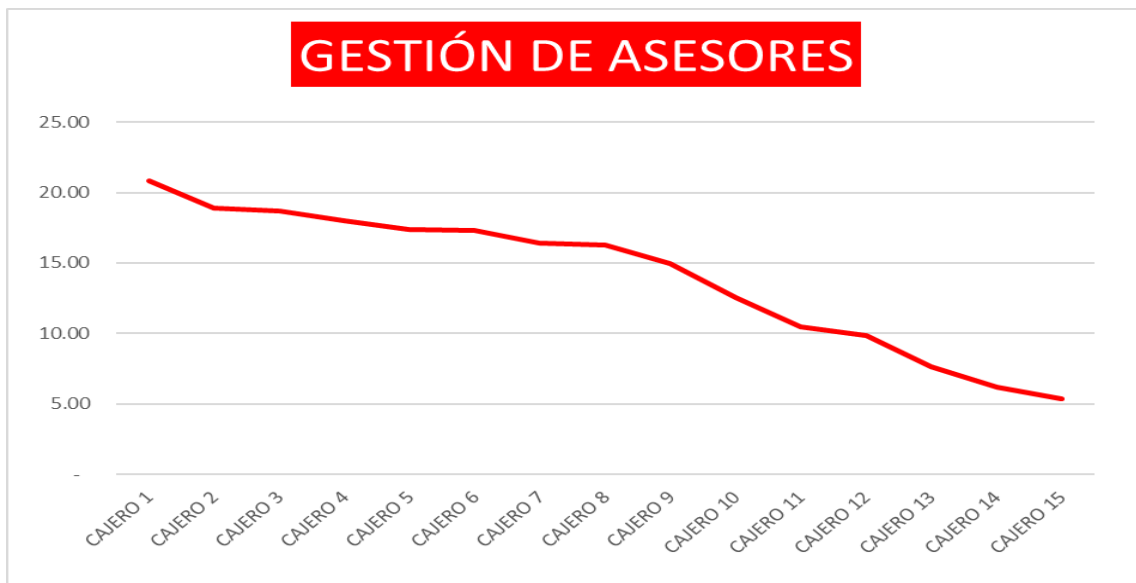
Anexo 9. Otras evidencias de la investigación

MARCA	TIENDA	AÑO-SEMANA
MAESTRO	63-MAESTRO COMAS	2023-42

GESTIÓN DE ASESORES	
ESCALA	
<= 2	Alto
<=18	Medio
<=15	Bajo

COD	NOMBRE	CATEGORÍA	HORAS PLANIFICADA	HORAS REALÉ	TICKETS CM	TOTAL TICKETS	TRX/HORA
63	CAJERO 1	PART TIME	23.00	21.20	49.00	441.00	20.80
63	CAJERO 2	FULL TIME	48.00	40.23	83.00	760.00	18.89
63	CAJERO 3	FULL TIME	48.00	40.50	65.00	757.00	18.69
63	CAJERO 4	FULL TIME	48.00	40.20	35.00	724.00	18.01
63	CAJERO 5	FULL TIME	48.00	40.37	45.00	701.00	17.36
63	CAJERO 6	PART TIME	23.00	22.90	44.00	396.00	17.29
63	CAJERO 7	PART TIME	23.00	22.50	41.00	369.00	16.40
63	CAJERO 8	FULL TIME	48.00	47.50	92.00	774.00	16.29
63	CAJERO 9	PART TIME	23.00	22.85	38.00	342.00	14.97
63	CAJERO 10	PART TIME	23.00	23.00	32.00	288.00	12.52
63	CAJERO 11	PART TIME	23.00	21.45	25.00	225.00	10.49
63	CAJERO 12	PART TIME	23.00	22.80	25.00	225.00	9.87
63	CAJERO 13	PART TIME	23.00	21.30	18.00	162.00	7.61
63	CAJERO 14	PART TIME	23.00	21.90	15.00	135.00	6.16
63	CAJERO 15	PART TIME	23.00	21.80	13.00	117.00	5.37
			470.00	430.50	620.00	6,416.00	210.73

Fuente: Publicación semanal de la empresa.



En la gráfica se puede evidenciar que el **cajero 1** tiene una calificación alta por la cantidad de ticket que emite por hora, mientras que el **cajero 15** tiene una calificación baja.

10. Pantallazo del Turnitin



Recibo digital

Este recibo confirma que Turnitin ha recibido tu trabajo. A continuación, encontrarás la información del recibo perteneciente a tu entrega.

Autor del envío	MILAGROS MARTEL CHAGUA
Identificador del trabajo de Turnitin (Identificador de referencia)	2238932420
Título del Envío	GRUPD 1 - ARBULY Y MARTEL
Título de Tarea	Turnitin sem 12
Fecha del envío	26/11/23, 19:37

 Imprimir



Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023", presentado por los autores Arbulu Morales, Silvia Yajahira / Martel Chagua, Milagros, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Compensación salarial y la eficiencia organizacional en una empresa del sector comercial del distrito de Los Olivos, 2023

Autor(es): Arbulu Morales, Silvia Yajahira / Martel Chagua, Milagros

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: -

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú


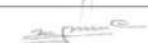


Código de revisión del proyecto: 2023-1_SUBE_PI_LN_C1_07

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	