



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los  
colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de  
Pakatnamú, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES :**

Chavarry Becerra, Juan Diego ([orcid.org/0000-0002-1482-3003](https://orcid.org/0000-0002-1482-3003))

Vasquez Leon, Yoseth Gianjairo ([orcid.org/0000-0003-1433-7555](https://orcid.org/0000-0003-1433-7555))

**ASESOR(A):**

Dr. Arbulu Ballesteros, Marco Agustin ([orcid.org/0000-0001-7940-7580](https://orcid.org/0000-0001-7940-7580))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

La presente investigación se lo dedico a mis padres, hermanos y a todas las personas que me han apoyado en el transcurso de mi carrera universitaria.

Juan Diego Chavarry Becerra

La presente investigación se lo dedico a mis padres, hermano, abuelita y a todas las personas que me han apoyado en todo este camino largo de mi carrera universitaria que ya está por llegar a su final de meta.

Yoseth Gianjairo Vasquez Leon

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por haberme dado las fuerzas necesarias para poder culminar con éxito esta bonita etapa de mi vida. Agradezco a mis padres Mirtha y Elmer, hermanos Estefany y Geampierre que siempre confiaron en mí, ellos fueron el motor y motivo para siempre luchar por mis sueños. También agradecer a los docentes y autoridades que gracias a sus enseñanzas pude finalizar de la mejor manera esta investigación.

Juan Diego Chavarry Becerra

A Dios por haberme dado las fuerzas, la fe y mucha sabiduría, que todo fueron necesarias para poder culminar con éxito esta hermosa etapa de mi vida. Agradezco a mis padres Jeny y Felipe, hermano Kendell y mi abuelita Herminia que siempre confiaron en mí, ellos fueron el motor y motivo para siempre luchar todo este camino y por mis sueños.

También agradecer a los docentes y autoridades que gracias a sus enseñanzas y sus aprendizajes pude finalizar de la mejor manera esta investigación.

Yoseth Gianjairo Vasquez Leon

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, ARBULU BALLESTEROS MARCO AGUSTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023", cuyos autores son VASQUEZ LEON YOSETH GIANJAIRO, CHAVARRY BECERRA JUAN DIEGO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHEPÉN, 29 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS <b>DNI:</b> 16756158 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7940-7580	Firmado electrónicamente por: MARBULUB el 30-11- 2023 19:21:31

Código documento Trilce: TRI - 0672221

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

## **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, VASQUEZ LEON YOSETH GIANJAIRO, CHAVARRY BECERRA JUAN DIEGO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
YOSETH GIANJAIRO VASQUEZ LEON <b>DNI:</b> 72773719 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1433-7555	Firmado electrónicamente por: YVASQUEZLEO el 29- 11-2023 19:44:12
JUAN DIEGO CHAVARRY BECERRA <b>DNI:</b> 74623334 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1482-3003	Firmado electrónicamente por: JCHAVARRYBE el 29- 11-2023 19:40:31

Código documento Trilce: TRI - 0672220



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS	

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables .....	
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos .....	
Anexo 3. Modelo de consentimiento informado .....	
Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos .....	
Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin .....	
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.....	
Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones .....	
Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración .....	
Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración .....	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen sociodemográfico .....	18
Tabla 2 Prueba de calidad .....	19
Tabla 3 La gestión de compensaciones de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú,2023.....	20
Tabla 4 El rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023. ....	21
Tabla 5 La gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023. ....	22
Tabla 6 Compensaciones monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023. ....	23
Tabla 7 Compensaciones no monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023. ....	24
Tabla 8 Prestaciones al personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023. ....	25

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú. La población muestral estuvo compuesta 17 colaboradores de la entidad edil en mención. Se consideró un diseño no experimental, correlacional. Para medir la variable primera (Gestión de compensaciones) se aplicó un cuestionario con 12 ítems y para la segunda variable (Rendimiento laboral) se aplicó un cuestionario de 23 ítems. Los resultados muestran que Spearman fue de 0,869 esto indica una vinculación significativa entre las variables, concluyendo que existe vinculación significativa entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, es decir que si la gestión de compensaciones es adecuada entonces el rendimiento de los laboradores será más productivo.

**Palabras clave:** Gestión, compensaciones, rendimiento, laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between compensation management and the work performance of employees in the Municipality of the Populated Center of Pakatnamú. The sample population was made up of 17 collaborators of the aforementioned municipal entity. A non-experimental, correlational design was considered. To measure the first variable (Compensation Management), a questionnaire with 12 items was applied and for the second variable (Job Performance), a 23-item questionnaire was applied. The results show that Spearman was 0.869, this indicates a significant link between the variables, concluding that there is a significant link between compensation management and the work performance of employees in the Municipality of the Populated Center of Pakatnamú, that is, if the management of compensation is adequate then the workers' performance will be more productive.

**Keywords:** Management, compensation, performance, labor.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el sector empresarial viene implementando diferentes estrategias para el mejoramiento de la calidad, considerando aspectos externos como internos, siendo una de las prioridades la compensación que genera la organización en bien de los colaboradores; la misma que se encuentra alineada con la estrategia de la empresa (Beccaria et al., 2020).

Un sistema de compensaciones se orienta a lograr colaboradores satisfechos, retener talentos, mejores resultados para la organización, motiva cambios conductuales de las personas para trabajar en equipo, para lo cual se debe insertar estrategias definidas y conocer el recurso humano que cuenta la organización para obtener resultados esperados y al mismo tiempo lograr que los trabajadores puedan lograr mejorar su rendimiento laboral en periodos futuros (Hernández, 2023).

En un contexto mundial, en países como Francia, Alemania y España, las empresas en la actualidad buscan elevar sosteniblemente el nivel del rendimiento de sus colaboradores en lo laboral para la productividad aumentar y lograr beneficios mejores, una manera de mejorar este rendimiento es con la salarial compensación, considerando que anteriormente los colaboradores se contentaban con un básico sueldo, sin embargo esta mentalidad ha evolucionado, pues ahora aspiran a percibir mejores incentivos, con el fin de suplir sus necesidades de reconocimiento (Torres, 2022).

En 4 años anteriores a la pandemia, el incremento salarial en el mundo fluctuaba entre 1,8% y 2,4%; sin tener en cuenta a China. En economías sobresalientes de los países integrantes del taller intergubernamental de coordinación financiera y económica internacional G-20, el aumento real salarial tuvo variación entre el 0,5% y el 0,8%, empero, en los emergentes países del mismo foro, más rápido creció entre 3,4% y 4,6% al año. Entre los años 2008 y 2019, la real remuneración se duplicó en China, sin embargo, en términos porcentuales el 21% se dio en Corea del Sur, seguido de Alemania 14%, a diferencia, en Reino Unido, Italia y Japón la real remuneración decayó Para los seis primeros meses del 2020, el coronavirus causó una disminución en el incremento de las

remuneraciones promedio de Latinoamérica, por ejemplo, en Brasil cayó en un 20% en Chile en un 17% en Argentina en un 32% y en Venezuela en un alarmante 80%, esto también influyó en el rendimiento de los trabajadores, sin embargo, al 2022 los salarios se han recuperado en al menos un dígito (Villanueva y Vela, 2023).

En el Perú, considerando cifras del Banco Central de Reserva en los últimos 5 años el sueldo mínimo y el sistema de compensaciones se incrementó en 16.5%, pues en cuanto a remuneraciones, pasó de S/ 850 en el 2017 a S/ 1025 en el presente año, sin embargo, es inquietante el no tomar la necesaria trascendencia a un muy vital tema dentro de las organizaciones diferentes, que puede influir en el rendimiento en el trabajo de los trabajadores y por lo tanto en la productividad en general, el tema no sólo está en las organizaciones o sus gerentes, sino también en el Estado, es necesario agregar que, por el contexto de la economía mundial y de la emergencia sanitaria de la cual estamos saliendo, empresas numerosas peruanas recortaron personal o aplicaron la suspensión perfecta de labores (Da Silva, 2020).

En la municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú – Pacasmayo, La Libertad, el tema de la gestión de compensaciones presenta ciertas debilidades, pues se cree que el salario asignado al trabajador es adecuado, siendo este insuficiente para satisfacer las necesidades mínimas, dejando de lado, en ocasiones, el reconocimiento por una labor destacada, las felicitaciones pública y escritas, entre otras; es necesario gestionar adecuadamente el sistema de compensaciones en la institución para que el rendimiento laboral de los colaboradores sea adecuado y genuino, lo cual puede repercutir en el calidad del servicio que la municipalidad oferta.

Así, se formula la interrogante general: ¿qué relación existe entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del centro Poblado de Pakatnamú, 2023? Las preguntas específicas: ¿cuál es el nivel de la gestión de compensaciones de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023?, ¿cuál es el nivel del rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023?, ¿cuál es la relación que existe entre las compensaciones

monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023?, ¿cuál es la relación que existe entre las compensaciones no monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023?, ¿cuál es la relación que existe entre las prestaciones al personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023?

En este sentido, esta investigación se justifica: Teórica: La información recabada sobre gestión de compensaciones y rendimiento laboral, será relevante y confiable, con utilidad para futuras investigaciones. Práctica: Este estudio permitirá establecer la conexión de la gestión de compensaciones con el rendimiento laboral, con el propósito de que la organización del estudio involucrado aplique estrategias de mejora considerando el resultado de la indagación. Metodológica: Esta investigación utilizará instrumentos válidos y confiables, garantizando resultados objetivos y congruentes con sus conclusiones y sugerencias.

El objetivo general es: determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023. Los Objetivos específicos: identificar el nivel de la gestión de compensaciones de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023; identificar el nivel del rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023; determinar la relación que existe entre las compensaciones monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023; determinar la relación que existe entre las compensaciones no monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023; determinar la relación que existe entre las prestaciones al personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.

*H1*: existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023. *H0*: no existe relación significativa entre la gestión de

compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes se considera a los siguientes con relevante información al tema de investigación, siendo los internacionales:

Qaralleh et al. (2023) en su artículo donde recopilaron información a través de un cuestionario de 346 galenos que laboran en el Ministerio de Salud de Jordania, usando el modelado de ecuaciones estructurales (SEM) como instrumento, concluyeron que los individuos, grupos y organizaciones se ven afectados por la escasa relación entre las remuneraciones justas y el rendimiento laboral. Sin embargo, las organizaciones enfrentan muchos desafíos, como el desempeño laboral en todo el mundo, así como en Jordania, pues los recursos laborales afectan el desempeño de un médico del nosocomio, así como el rol de la satisfacción laboral como mediadora de estas relaciones.

Bianchi et al. (2022) en su artículo un estudio de 386 participantes, examinaron las propiedades psicométricas y la versión en español de la estructura del Inventario de Depresión Ocupacional (ODI) y encontró validez convergente como medida discriminante del estrés no relacionado con el trabajo. Además, en la dirección esperada, el estrés en el lugar de trabajo se asoció fuertemente al rendimiento cognitivo, además se consideraron características de la vida laboral bien estudiadas. El trabajo destaca que la versión en español del ODI tiene excelentes propiedades estructurales y psicométricas, por lo que los profesionales de la salud pueden utilizarlo con total confianza.

Oseguera (2022) en su artículo encontró que existe una correlación de la concentración del mercado laboral con la remuneración de los empleados. Se calcula la concentración utilizando el índice de empleo de Herfindahl-Hirschman (HHI). En el sector formal, el estudio encontró que cada aumento de desviación estándar (3566 puntos) en el HHI se asoció con un aumento de 2,1% a 2,9% en los salarios por hora. Esta flexibilidad se desprende de la productividad del trabajo. En el sector informal, cada aumento de desviación estándar en el HHI (3242 puntos) aumenta el salario laboral de 4.5% a 6%. Esta flexibilidad depende de la intensidad del uso del capital

López et al. (2021) en su artículo donde el objetivo fue identificar si la calidad de vida laboral es congruente al rendimiento laboral en galenos - Instituto Mexicano del Seguro Social. La revisión utilizó un enfoque de encuesta transversal cuantitativa. Por ejemplo, tomemos 168 médicos que atienden al 38,99% de la población. Se utilizaron encuestas para recopilar información para cada factor utilizado. Los médicos que trabajan en los institutos mencionados creen que la característica de su vida laboral es un indicador importante de su desempeño laboral. Se concluyó que, si los participantes se preocuparan por conseguir una calidad de vida laboral digna, esto les ayudaría a desempeñarse mejor en su trabajo diario.

Salamanca et al. (2021) consideraron como objetivo de su estudio, conocer la trascendencia de la compensación y su conexión con la productividad de los empleados. Utilizando métodos cualitativos y descriptivos para recopilar información, utilizan fuentes secundarias, identifican factores de eventos de compensación para empleados y analizan las tendencias actuales en la creación de sistemas de salarios y trabajo compartido. La conclusión es que la remuneración posee un positivo efecto en el fortalecimiento de acciones laborales de los empleados y el logro de las metas.

Viñán et al. (2020) en un estudio con el objetivo de saber la incidencia del sistema de compensación en el laboral desempeño en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de Ecuador, aplicaron un estudio aplicado, con métodos inductivo – deductivo y analítico – sintético, la muestra fue de 88 participantes, para medir las variables se utilizaron cuestionarios. Los resultados se hallaron usando la Chi Cuadrado, con significancia 0.024, indicaron que la primera variable se agrupa con significancia al desempeño laboral, por lo que concluyen que el personal conforme se encuentra con su remuneración en conexión al cargo que trabajan, un efecto bueno en la gestión del talento del trabajador, logrando un favorable ambiente donde se demuestra la importancia de la organización para asir sus objetivos y metas.

Rodríguez (2020) en su artículo de revisión y apoyado en métodos cualitativos, utiliza técnicas como modelos descriptivos no experimentales de

correlaciones transversales, aplica una fórmula restringida y concluye que la relación entre remuneración afectiva y eficiencia es significativa, aunque es demasiado baja para suponer que la remuneración afectiva refleja inversión a la eficiencia de una manera sexual. Los hechos muestran que los salarios mejoran significativamente la eficiencia del trabajo. Es necesario implementar la estrategia propuesta con herramientas de compensación emocional para aumentar la eficiencia, el bajo rendimiento y la reducida insatisfacción. Dada la importancia del bienestar de los empleados en el desempeño laboral, esta investigación está justificada.

Para el contexto nacional se cuenta con los siguientes antecedentes con información relevante:

Lecca y Reategui (2022) buscaron demostrar la relación entre el rendimiento laboral y la compensación salarial en la Unidad Ejecutora de Tarapoto, para ello se realizó un diseño metodológico cuantitativo, transversal y no experimental. La muestra está compuesta por 62 trabajadores utilizando un muestreo de convivencia. Para recolectar la información necesaria se utilizaron dos cuestionarios válidos y confiables en la técnica de la encuesta, cuyos elementos fueron contruidos según la escala de Likert. El principal resultado al calcular Spearman demostró una directa correlación y altamente significativa, ya que el valor del coeficiente fue de 0,78 y la significancia menor de 0,05. El estudio concluyó que el nivel que perciben los empleados en cuanto a salarial compensación se relaciona directamente con su desempeño laboral en la institución, se establece que cuanto mejor sea la percepción de compensación salarial, mayor será el nivel de desempeño laboral.

En su estudio, Chávez y Villegas (2021) identifican la correlación del sistema de salarial compensación con el esfuerzo laboral en Servicios Generales Tecno Sanpf Perú SRL en Cajamarca. Se utilizó un estudio de no experimentación y descriptivo correlacional con interpretación cuantitativa con una muestra censal de 45 trabajadores de la empresa. Recopile la información utilizando la vigilancia directa y verifique los cuestionarios. Los resultados muestran que hay una relación significativa y directa con el coeficiente de correlación de 0.96 y significativamente

inferior a 0.05. Al final del estudio concluyeron una correlación directa entre el salario y el esfuerzo laboral de los empleados, y en un grado muy alto.

Mamani (2021) en su estudio, para determinar la relación entre la gestión de recompensas y el desempeño laboral en el contexto de una pandemia, proviene de una institución nacional peruana, utilizando un diseño de investigación básica no experimental, el método es cuantitativo y el pertinente rango. El instrumento de medición es un cuestionario y la muestra es de 50 empleados. El coeficiente de correlación fue de 0,034, no hubo significación estadística y el nivel de significación fue superior a 0,05. Concluyendo la no significativa asociación entre la gestión salarial y el desempeño laboral.

Gavino (2020) ejecutó un estudio para conocer la conexión entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal del Hospital Tercero de Chimbote con un no experimental diseño, métodos cuantitativos y encuesta de niveles relevantes, y la muestra constituida por 263 individuos de diferentes modalidades de trabajo, se realizó una encuesta de cuestionario para la recolección de datos. Resultando que la remuneración salarial tiene positiva correlación y alta, el coeficiente  $Rho=0.706$  y la significación es menor a 0.01, es decir, el nivel salarial es útil para mejorar activamente el desempeño del personal de la institución de salud.

En relación a las teorías que sustentan el trabajo se considera a Cuartas (2015), refiriéndose a la teoría de la política salarial, que incluye reglas y procedimientos para el desempeño de la compensación del perfil del puesto, se deriva de la prevalencia de hechos interiorizados en los niveles más altos de los órganos y comités ejecutivos, liderados por la dirección y muchas veces financiados. Se consolidan normas administrativas, productivas y de naturaleza humana y se les da dirección e implementación propias. La política de compensación debe tener como objetivo optimizar la familiaridad entre empresa y empleados, los factores de producción y el capital humano, el capital y el trabajo, la economía y el rendimiento, así como los costos y beneficios (Ferreyra, 2020).

En cuanto a la variable de gestión de la compensación, Gómez et al. (2018) la compensación salarial es el costo de los servicios prestados por individuos o

empleados y también se compone de tres factores; el primero es el salario base, el segundo es el incentivo salarial y el último es el bienestar social. Por otro lado, Madero (2016) encuentra que la compensación salarial se otorga directamente o a cambio de los servicios prestados por los asociados (Huilcapi et al., 2017). Además, se refiere a la forma en que la cultura empresarial conceptualiza las recompensas tales como: sueldos, salarios, incentivos, etc. Por ello, cree que la supervivencia humana es importante porque todos los trabajadores atienden a la misma necesidad de obtener dinero (Membiela, 2019).

Armijos (2019) considera que los incentivos salariales son una recompensa o un incentivo muy importante en diferentes formas de remuneración que se distribuyen equitativamente entre los empleados de una organización. Por otro lado, Morales (2020) considera que la gestión de recompensas es la remuneración, salario, beneficios, etc., se encuentran relacionados directamente con el rendimiento en las tareas asignadas. Estas disposiciones deben estar a un nivel que se base en la investigación y el análisis en profundidad, ya que el pago insuficiente puede afectar negativamente la responsabilidad y la satisfacción del personal de la agencia (Peña & Villon, 2018).

Según Espinoza y Toscano (2020) las dimensiones de la gestión de compensaciones son las siguientes:

Compensaciones monetarias: suma de las percepciones económicas de los trabajadores que prestan servicios profesionales de trabajo a otros por ganancias monetarias, independientemente de que reciban trabajo efectivo, independientemente del tipo de remuneración o descansos computables como trabajo (Pitre, et al. 2021).

Compensaciones no monetarias: es una compensación por el reconocimiento del buen desempeño o logros y ahora se le otorga un alto valor de incentivo. Se cree que este refuerzo positivo del desempeño efectivo y eficiente, o un buen "trabajo de elogio", tiene un enorme valor de motivación en esta era moderna (Rombaut, 2018).

Prestaciones al personal: el término prestaciones refiere a los pagos en efectivo (aguinaldo, vacaciones, cajas de ahorro, vales de despensa, etc.) además de los salarios percibidos por los empleados y los servicios o prestaciones, por ejemplo. servicios de salud, servicios de seguridad social o beneficios de vida seguro (Tapias, 2018).

En cuanto a la variable rendimiento laboral, Quichiz (2022) señaló que en 1990 se discutió la teoría de Campbell, la cual establece son acciones y comportamientos que se destacan o sobresalen entre los trabajadores y contribuyen al crecimiento de la organización mediante el logro de sus indicadores o metas planteadas. El modelo Campbell se creó a partir de la necesidad de evaluar el desempeño laboral en general. Este modelo se considera como una de las bases teóricas para la estimación de esta variable. Es un concepto multidimensional y pretende tener como componente principal el desempeño y este enfoque permite aplicar estrategias orientadas al logro de metas, cuyos elementos describen la estructura básica del desempeño de todos los puestos de trabajo.

Según Montiel y Díaz (2018), argumentan que los aspectos medulares del desempeño laboral se sustentan en el desempeño de la tarea, el desempeño en el ambiente laboral y el comportamiento laboral, y cada factor describe su parte. Las dimensiones actuales examinadas en este estudio derivan de constructos desarrollados desde la psicología organizacional. Por su parte Oseda et al. (2019) y Cuba et al. (2020), argumentan que esta variable tiene varias definiciones según el escenario al que se aplica, y también se considera que el desempeño es el resultado de acciones individuales y de equipo.

Garnica (2018) conceptualiza el desempeño en el ambiente laboral como el desempeño demostrado en tareas realizadas en el ambiente externo, pero este comportamiento afecta el desempeño dentro de la organización, y así mismo, este comportamiento se dirige hacia la búsqueda de los intereses colectivos y el éxito organizacional. Se realiza de manera colaborativa con iniciativa oportuna, refuerzo, aporte y conexiones efectivas entre los colaboradores que forman parte de la institución.

En cuanto a las dimensiones del rendimiento laboral se considera a las expuestas por Mendieta (2020), que son las siguientes:

Trabajo en equipo: la labor en conjunto mejores resultados produce por la sinergia y el mutuo apoyo de los individuos (Villanueva y Vela, 2023).

Habilidades: un alto nivel de competencia significa que los empleados de la empresa adquieren una amplia gama de competencias (diversidad) visión para asumir nuevos roles y trabajos según sea necesario (Gutenbrunner, et al, 2021).

Productividad: describe el grado de eficiencia del trabajo vivo. Refleja la relación entre el volumen de producción (WP) y los costes de obra de mano, teniendo en cuenta la calidad requerida y el nivel de calificación promedio existente y cantidad de mano de obra en la sociedad (Vargas & Muratalla, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

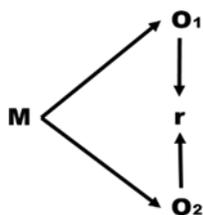
##### 3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue básico, por lo expuesto según Hernández y Mendoza (2018), quienes consideran que surge dentro de un marco teórico. El propósito de este estudio fue aumentar el conocimiento científico sin comprobar ningún aspecto práctico.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio utilizó un diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo correlacional, ya que examinó la relación entre al menos dos factores dentro de la unidad de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema es:



Dónde:

M = Muestra

O1 y O2 = Observación de variables

r = Relación entre variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Gestión de compensaciones

Definición conceptual: es la recompensa o premio que da una empresa por el trabajo de un empleado y es un proceso o actividad importante de Recursos Humanos que necesita ser bien gestionada porque significa lo que la organización ofrece al empleado a cambio del desempeño de esa persona. Solo se

proporcionaron a la organización para lograr sus objetivos estratégicos (Beccaria et al., 2020).

Definición operacional: se operacionalizó a través de sus dimensiones: prestaciones al personal, compensaciones no monetarias y compensaciones monetarias y, las cuales fueron evaluadas con cuestionario medido con escala de Likert.

Indicadores: compensaciones monetarias: incentivos, sueldos, comisiones y bonificaciones. Compensaciones no monetarias: capacitación, reconocimiento, seguros de vida o médicos y ascensos. Prestación al personal: atención a familiares, actividades deportivas, atención al factor humano.

Escala de medición: ordinal.

Rendimiento laboral

Definición conceptual: son acciones observadas en los empleados que se relacionan con el logro de las metas organizacionales; son desempeño laboral, que es el desempeño en empleados en el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas para el puesto (Chávez, 2017).

Definición operacional: se operacionalizó a través de sus dimensiones: trabajo en equipo, habilidades y productividad laboral, las cuales fueron evaluadas usando cuestionario con Likert.

Indicadores: Trabajo en equipo: comunicación, sinergia y coordinación. Habilidades: liderazgo, cooperación y motivación. Productividad laboral: satisfacción laboral, eficiencia y eficacia.

Escala de medición: ordinal

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

#### **3.3.1. Población**

Hueso y Cascant (2017, p. 74) sostienen que hace referencia al grupo de sujetos de los cuales se extraen datos que otorgaron más claridad para estudiar el problema. Este trabajo fue constituido por 17 colaboradores de Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, conociéndose exactamente el total de colaboradores.

Criterios de inclusión: colaboradores que presentaron situación estable laboral.

Criterios de exclusión: colaboradores que fueron itinerantes situación laboral.

#### **3.3.2. Muestra**

Hernández y Mendoza (2018) mencionan que es constituida por un conjunto de participantes de la población seleccionados en función a un plan anticipadamente establecido o muestreo. Además, ellos afirman que cuando la población es menor o igual a 75 individuos se trabaja usando a totalidad los integrantes, aplicando una muestra censal ( $N=n$ ).

La muestra fue censal por cuanto tiene la cantidad misma que la población, estuvo constituido por 17 colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú.

#### **3.3.3. Unidad análisis**

Representada por cada colaborador de la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, a quien se le aplicó los instrumentos previamente elaborados.

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

Se usó la técnica de la encuesta. Como instrumentos, se aplicó dos cuestionarios con escala de Likert, uno que midió la gestión de compensaciones y el otro que midió el rendimiento laboral en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú.

En cuanto a la validez y confiabilidad, antes de ser aplicados, los instrumentos se sometieron a la aprobación del experto externo y la confiabilidad (Hernández y Mendoza, 2018).

En el estudio la validez se usó la estrategia de juicio experto, quienes dieron su opinión de aplicabilidad.

La confiabilidad se determinó considerando el procedimiento Alpha de Cronbach, en el paquete estadístico SPSS 26.

Hernández y Mendoza (2018) describieron la confiabilidad y la validez como un claro “constructo” de evaluación, las herramientas proporcionadas y la información ya obtenida tuvo una correlación significativa con la capacidad de emprender la divulgación. Ambos mostraron cómo el instrumento cumple con los requisitos de la prueba.

### **3.5. Procedimientos**

Para recolectar datos se coordinó previamente con la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, para ejecutar la medición de variables, además se entregó a la institución la documentación para lograr la respectiva autorización y así desarrollar el trabajo sin inconvenientes.

Se encuestó a 17 colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, luego de recabar la información deseada se procedió a tabular en Excel 2019.

Toda la información se pasó al SPSS v 26, y se realizó el tratamiento estadístico con el coeficiente Spearman y contrastar las hipótesis, los datos fueron representados en figuras y tablas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se hizo con la estadística inferencial y descriptiva que a continuación se explicó así:

#### **Análisis de datos descriptivo**

La base de la estadística descriptiva fue ayudar a los investigadores a brindar una síntesis de los resultados obtenidos a través de gráficos, tablas o cuadros, y como también mencionaron Hernández y Mendoza (2018), es necesario seleccionar varios resultados que se puedan representar sin cruzar los datos o cambiando el estado.

Para el procesamiento de datos se utilizaron programas especiales, como el SPSS versión 26, así como el programa Excel 2019, para recolectar los datos

durante la ejecución del cuestionario, lo que permitió la elaboración de tablas de frecuencia, gráficas e interpretaciones.

#### **Análisis de datos inferencial**

Su propósito fue derivar de inferencias generales qué probabilidades resultaron de las consecuencias obtenidas de la muestra. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), en referencia a los p-valores que se probaron para la significación estadística por estar relacionados con el tamaño de la muestra, cabe mencionar que la hipótesis de investigación probando la comparación de Spearman, establecieron la relación entre las variables y analizando las dimensiones de las variables, el estudio permitió encontrar conclusiones más reales y realistas y dar una base a las cuestiones planteadas al principio.

### **3.7. Aspectos éticos**

El trabajo investigativo se realizó con estricto cumplimiento de la normatividad dispuesta por la Universidad César Vallejo, también se cumplió con el uso de normas APA, contemplando el derecho de autoría de los que se mencionaron en la investigación, al ejecutar los cuestionarios fue respetando el anonimato, con el fin de salvaguardar la confidencia de los datos que se

recopilaron, esto se realizó con el consentimiento pleno de la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, así se pone de manifiesto la ética profesional de los responsables.

También se consideró la declaración universal de bioética y derechos humanos adoptados por la UNESCO en el 2005 que mencionaron el asumir principios universales éticos para el ambiente médico, las ciencias de la vida y la tecnología usadas en seres humanos, que debieron usarse para orientar las humanas acciones, considerando la protección de los derechos y el respeto a la dignidad humana. Por otro lado, también se consideró el código de conducta y prácticas buenas del Comité on Publicattion Thics, COPE en el 2011 que orientaron y dieron pautas sobre normas éticas en procesos editoriales y publicaciones científicas, fundamentadas en la transparencia y la rigurosidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1.1. Resumen sociodemográfico

**Tabla 1**

*Resumen sociodemográfico*

		Recuento	%
Edad	18 - 27 AÑOS	4	23,5%
	28 - 37 AÑOS	5	29,4%
	38 - 47 AÑOS	5	29,4%
	48 - 57 AÑOS	2	11,8%
	58 - 64 AÑOS	1	5,9%
Sexo	Hombre	9	52,9%
	Mujer	8	47,1%

En la tabla 1 se observa el resumen sociodemográfico de los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, así la mayor parte de los trabajadores se encuentran entre los estratos 28 a 37 y 38 a 47 años con el 29,4% cada uno; en cuanto al sexo el 52,9% son hombres y el 47,1% son mujeres.

#### 4.1.2. Prueba de calidad

**Tabla 2**

*Prueba de calidad*

<b>Constructo</b>	<b>Ítems</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Varianza media extraída (AVE)</b>
Compensaciones monetarias	CM1	0.675	,790
	CM2		
	CM3		
	CM4		
Compensaciones no monetarias	CNM1	0.501	,790
	CNM2		
	CNM3		
	CNM4		
Prestaciones al personal	PAP1	0.609	,790
	PAP2		
	PAP3		
	PAP4		
Trabajo en equipo	TEE1	0.549	,481
	TEE2		
	TEE3		
	TEE4		
	TEE5		
Habilidades	H1, H2, H3	0.821	,481
Productividad laboral	PL1, PL2, PL3	0.503	,481

En la tabla 2 se muestra que el Alfa de Cronbach es mayor al 0,5 en todas las dimensiones, por lo tanto, se consideró que los instrumentos son confiables para su aplicación.

#### 4.1.3. Resultados descriptivos

##### Objetivo específico

Identificar el nivel de la gestión de compensaciones de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.

**Tabla 3**

*La gestión de compensaciones de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.*

Nivel	VARIABLE		DIMENSIONES					
	Gestión de compensaciones		Compensaciones monetarias		Compensaciones no monetarias		Prestaciones al personal	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0	0	0	0	0	0	0
Medio	9	53	11	65	7	41	10	59
Alto	8	47	6	35	10	59	7	41
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

En la tabla 3 se muestra que el 53% de los encuestados opinaron que la gestión de compensaciones en la municipalidad de Pakatnamú presenta un nivel regular, el 47% opinó que es alto, mientras que ninguno (0%) consideró el nivel bajo. En cuanto a la dimensión compensaciones monetarias, esta se encuentra en el medio nivel con 65%, la dimensión compensaciones no monetarias se halló en un alto nivel con 59% y la dimensión prestaciones al personal se halló en un nivel medio con un 59%. Demostrando que la gestión de compensaciones en el municipio mencionado se encuentra en un nivel regular o medio.

## Objetivo específico

Identificar el nivel del rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.

**Tabla 4**

*El rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.*

Nivel	VARIABLE		DIMENSIONES					
	Rendimiento laboral		Compensaciones monetarias		Compensaciones no monetarias		Prestaciones al personal	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0	0	0	0	0	0	0
Medio	14	82	12	71	8	47	11	65
Alto	3	18	5	29	9	53	6	35
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

En la tabla 4 se muestra que el 82% de los encuestados opinaron que el rendimiento laboral en la municipalidad de Pakatnamú presenta un nivel regular, el 18% opinó que es alto, mientras que ninguno (0%) consideró el nivel bajo. En cuanto a la dimensión trabajo en equipo, esta se encuentra en el medio nivel con 71%, la dimensión habilidades se halló en un alto nivel con 53% y la dimensión productividad laboral se halló en un nivel medio con un 65%. Demostrando que el rendimiento laboral en el municipio mencionado se encuentra en un nivel regular o medio.

#### 4.1.4. Resultados inferenciales

##### Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.

**Tabla 5**

*La gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.*

		Gestión de compensaciones	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
	Gestión de compensaciones	Sig. (bilateral)	. ,000
	N	17	17
	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
Rendimiento laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	17	17

En la tabla 5 se muestra una vinculación de  $r = 869$  y una significancia ( $p=0.000$ ) menor al 5%. Lo que significa que las variables están en una vinculación positiva y significativa. Por lo tanto, se acepta H1 y se desestima la H0. Como la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral están en vinculación positiva entonces si la primera mejora, la segunda también se lo hará.

### Objetivo específico

Determinar la relación que existe entre las compensaciones monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.

**Tabla 6**

*Compensaciones monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.*

		Compensaciones monetarias	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	17	17
	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
Rendimiento laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	17	17

En la tabla 6 se muestra una vinculación de  $r = 764$  y una significancia ( $p=0.000$ ) menor al 5%. Lo que significa que la dimensión y variable están en una vinculación positiva y significativa. Por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se desestima la  $H_0$ . Como las compensaciones monetarias y el rendimiento laboral están en vinculación positiva entonces si la dimensión mejora, la variable también se lo hará.

## Objetivo específico

Determinar la relación que existe entre las compensaciones no monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.

**Tabla 7**

*Compensaciones no monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.*

		Compensaciones no monetarias	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	17	17
	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
Rendimiento laboral	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	17	17

En la tabla 7 se muestra una vinculación de  $r = 730$  y una significancia ( $p=0.001$ ) menor al 5%. Lo que significa que la dimensión y variable están en una vinculación positiva y significativa. Por lo tanto, se acepta H1 y se desestima la H0. Como las compensaciones no monetarias y el rendimiento laboral están en vinculación positiva entonces si la dimensión mejora, la variable también se lo hará.

### Objetivo específico

Determinar la relación que existe entre las prestaciones al personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.

**Tabla 8**

*Prestaciones al personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023.*

		Prestaciones al personal	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	17	17
	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
Prestaciones al personal	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	17	17
	Rendimiento laboral		

En la tabla 8 se muestra una vinculación de  $r = 793$  y una significancia ( $p=0.001$ ) menor al 5%. Lo que significa que la dimensión y variable están en una vinculación positiva y significativa. Por lo tanto, se acepta H1 y se desestima la H0. Como las prestaciones al personal y el rendimiento laboral están en vinculación positiva entonces si la dimensión mejora, la variable también se lo hará.

## V. DISCUSIÓN

En esta parte del informe se procede a analizar y discutir los resultados en triangulación con los antecedentes y las bases teóricas, para ello se considera desde lo general a lo particular. Así según el objetivo general referido a la asociación la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, se logró determinar mediante una vinculación de 0,869 (Spearman) y una significancia menor al 5% que las variables están en una vinculación positiva y significativa por lo cual si la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral se encuentran en vinculación positiva entonces si la primera mejora, la segunda también lo hará, coincidiendo con lo hallado por Viñán et al. (2020) quienes hallaron una significancia de 0.024 e indicaron que el sistema de compensaciones se agrupa con significancia al desempeño laboral, por lo que el personal se halla conforme con su remuneración en conexión al cargo que trabajan, un efecto bueno en la gestión del talento del trabajador, logrando un favorable ambiente donde se demuestra la importancia de la organización para asir sus objetivos y metas.

También es preciso citar a Qaralleh et al. (2023) quienes recopilaron información donde concluyeron que los individuos, grupos y organizaciones se ven afectados por la escasa relación entre las remuneraciones justas y el rendimiento laboral. Sin embargo, las organizaciones enfrentan muchos desafíos, como el desempeño laboral en todo el mundo, pues los recursos laborales afectan el desempeño de un médico del nosocomio, así como el rol de la satisfacción laboral como mediadora de estas relaciones. Por otro lado, Gavino (2020) encontró un coeficiente Rho de 0.706 coincidiendo que la remuneración salarial tiene positiva asociación y significativa con el desempeño laboral, además la significación es menor a 0.01, es decir, el nivel salarial es útil para mejorar activamente el desempeño del personal de la institución. Finalmente, se concuerda con Lecca y Reategui (2022) quienes buscaron demostrar la asociación entre el rendimiento laboral y la compensación salarial, siendo el principal resultado de 0,78, según Spearman, demostraron una directa correlación y altamente significativa, pues la significancia menor de 0,05. El estudio concluyó que el nivel que perciben los empleados en cuanto a salarial compensación se relaciona directamente con su

desempeño laboral en la institución, se establece que cuanto mejor sea la percepción de compensación salarial, mayor será el nivel de desempeño laboral.

En cuanto a la discusión del objetivo referido al nivel de la gestión de compensaciones de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, se pudo identificar que el 53% de los encuestados opinaron que la gestión de compensaciones en la municipalidad presenta un nivel regular, el 47% opinó que es alto, mientras que ninguno (0%) consideró el nivel bajo. En cuanto a la dimensión compensaciones monetarias, esta se encuentra en el medio nivel con 65%, la dimensión compensaciones no monetarias se halló en un alto nivel con 59% y la dimensión prestaciones al personal se halló en un nivel medio con un 59%. En este sentido se coincidió con Becaria et al. (2020) quienes mencionan que este sistema es la recompensa o premio que da una empresa por el trabajo de un empleado y es un proceso o actividad importante de recursos humanos que necesita ser bien gestionada porque significa lo que la organización ofrece al empleado a cambio del desempeño de esa persona.

En cuanto al objetivo específico referido al nivel del rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, se pudo identificar que el 82% de los encuestados opinaron que el rendimiento laboral en la municipalidad presenta un nivel regular, el 18% opinó que es alto, mientras que ninguno (0%) consideró el nivel bajo. En cuanto a la dimensión trabajo en equipo, esta se encuentra en el medio nivel con 71%, la dimensión habilidades se halló en un alto nivel con 53% y la dimensión productividad laboral se halló en un nivel medio con un 65%. Por lo cual se coincidió con Chávez, (2017), quien sostiene que este tipo de rendimiento son acciones observadas en los empleados que se relacionan con el logro de las metas organizacionales; el desempeño laboral, en los empleados es el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas para el puesto.

Para la discusión del objetivo referido a la asociación entre las compensaciones monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, se pudo demostrar que la vinculación entre dimensión y variable fue de 0,764 (Spearman) y la significancia menor al 5%, por lo que se encuentran en una vinculación positiva y significativa,

entonces si la dimensión mejora, la variable también lo hará. Coincidiendo con los datos expuestos por Oseguera (2022) quien, sobre la gestión del mercado laboral con la remuneración monetaria de los empleados, demostraron que, en el sector formal, cada aumento de remuneraciones de 2,1% a 2,9% en lo referido a los salarios por hora incide directamente en la productividad del trabajo; en cambio en el sector informal cada aumento de remuneraciones monetarias del 4.5% a 6% depende de la intensidad del uso del capital y el trabajo productivo de los empleados. Es por ello que se coincide con Salamanca et al. (2021) quienes estudiaron la trascendencia de la compensación monetaria y su conexión con la productividad de los empleados, identificaron factores de eventos de compensación para empleados y analizaron las tendencias actuales en la creación de sistemas de salarios y trabajo compartido. Destacando que la remuneración monetaria posee un positivo efecto en el fortalecimiento de acciones laborales de los empleados y el logro de las metas.

Por otro lado, Chávez y Villegas (2021) hallaron una asociación significativa y directa con un Rho de 0.96 y significativamente inferior a 0.05. por lo cual afirmaron que el salario monetario y el esfuerzo laboral de los empleados se vinculan en un grado muy alto. Entonces se coincide con Pitre, et al. (2021) quienes mencionan que las compensaciones monetarias son la suma de las percepciones económicas de los trabajadores que prestan servicios profesionales de trabajo a otros por ganancias monetarias, independientemente de que reciban trabajo efectivo, independientemente del tipo de remuneración o descansos computables como trabajo.

En cuanto a la discusión del objetivo referido a la asociación existe entre las compensaciones no monetarias y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, se pudo demostrar vinculación entre la dimensión y variable de 0,730 (Spearman) y una significancia menor al 5% por lo que se encuentran en una vinculación positiva y significativa, entonces si la dimensión mejora, la variable también lo hará. Estos datos son concordantes con los hallados por Rodríguez (2020) quien determinó que la remuneración afectiva o no monetaria refleja incentivo o motivación en el trabajador, los hechos muestran que, si bien los salarios mejoran significativamente la eficiencia del trabajo, es

necesario implementar la estrategia de compensación emocional para aumentar la eficiencia, el bajo rendimiento y la reducida insatisfacción están directamente relacionados con la ausencia de compensaciones no monetarias. Dada la importancia del bienestar de los empleados en el desempeño laboral, es una adecuada estrategia a implementar en las instituciones o empresas.

También se cita a López et al. (2021) quien estudió si la calidad de vida laboral, de forma independiente al salario monetario, es congruente al rendimiento laboral, concluyó que, si los participantes se preocuparan por conseguir una calidad de vida laboral digna, esto les ayudaría a desempeñarse mejor en su trabajo diario. Por lo expresado se concuerda la opinión de Rombaut, (2018) quien sostiene que las compensaciones no monetarias se refieren a una compensación por el reconocimiento del buen desempeño o logros y ahora se le otorga un alto valor de incentivo. Se cree que este refuerzo positivo del desempeño efectivo y eficiente, o un buen "trabajo de elogio", tiene un enorme valor de motivación en esta era moderna.

Finalmente, en la discusión del objetivo referido a la asociación entre las prestaciones al personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, se pudo demostrar vinculación entre la dimensión y variable de 0,793 (Spearman) y una significancia menor al 5% por lo que se encuentran en una vinculación positiva y significativa, entonces si la dimensión mejora, la variable también lo hará. Estando concuerdo con el estudio de Mamani (2021) quien encontró una vinculación del Rho de 0,034, manifestando que no hubo significación estadística entre el sistema de compensaciones referido a las prestaciones al personal y la satisfacción de los mismos, demás el nivel de significación superior al 0,05, por lo cual sostiene que las compensaciones referidas a las prestaciones al personal no se vinculan con el bienestar del trabajador y por lo tanto con su rendimiento laboral. Se concuerda lo afirmado por Tapias, (2018) quien sostiene que las prestaciones al personal, considerando el término prestaciones se refiere a los pagos en efectivo (aguinaldo, vacaciones, cajas de ahorro, vales de despensa, etc.) además de los salarios percibidos por los empleados y los servicios o prestaciones, por ejemplo. servicios de salud, servicios de seguridad social o beneficios de vida seguro.

## VI. CONCLUSIONES

1. Esta tesis tuvo como objetivo principal explorar la vinculación entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú y los resultados indican una vinculación positiva entre ambas variables. Determinándose que si la gestión de compensaciones es adecuada entonces el rendimiento de los colaboradores será más productivo.
2. Estos hallazgos resaltan la trascendencia de mejorar gestión de compensaciones como estrategia para mejorar el rendimiento laboral. Lo encontrado es de gravitante importancia en una municipalidad pues posibilita la eficiencia en el desempeño del colaborador en el ejercicio de sus funciones redundando en la calidad del servicio que la institución oferta.
3. La investigación se centró en una muestra específica conformada por colaboradores de un municipio en particular, lo que podría limitar la generalización de los resultados a otro tipo de instituciones.
4. El alcalde, gerente y líderes del municipio pueden mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores propiciando una gestión de compensaciones más genuina, a través de estrategias de comunicación estratégica, reconocimiento del trabajo bien hecho, apoyo en el desarrollo profesional y gratificaciones monetarias.
5. Sería importante adecuar los instrumentos de esta investigación para determinar la vinculación entre gestión de compensaciones y el rendimiento laboral en colaboradores de otras instituciones u empresas.
6. La investigación demuestra que la gestión de compensaciones puede influir directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, lo cual es importante para elevar el nivel del servicio que se oferta a la comunidad.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Los hallazgos de este estudio indican una vinculación significativa entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú.
2. Otorgar de forma unilateral y voluntaria beneficios más allá de lo considerado en el marco legal o de lo aplicable convencionalmente con el propósito de potencial sustancialmente el desempeño laboral de sus colaboradores.
3. Elevar el nivel de la gestión de compensaciones propiciando en el personal estrategias como: Fondos de ahorro, vales de consumo, subsidios por Incapacidad, seguros médicos y de vida, becas educacionales para los colaboradores e hijos, entre otros.
4. Capacitar al personal en base a factores relacionados con la eficiencia en el trabajo o la productividad, con el propósito de elevar sostenidamente su desempeño en el ejercicio de sus funciones.
5. Los hallazgos indican que al existir vinculación entre variables significa que, si una mejora la otra también lo hará, entonces el otorgar de forma beneficios monetario o no monetarios, más allá de lo considerado en el marco legal o de lo aplicable convencionalmente entonces se potenciará sustancialmente el desempeño laboral de los colaboradores.
6. Los hallazgos indican un nivel regular en las variables, por lo tanto, se justifica el capacitar al personal en base a factores relacionados con la eficiencia en el trabajo o la productividad, con el propósito de elevar sostenidamente rendimiento laboral.
7. Está comprobado que el mejorar el sistema de compensaciones, considerando los factores: monetario, no monetario y prestaciones al personal, es aplicable a cualquier empresa o institución, puesto que redundará en la mejora potencial del rendimiento laboral de los colaboradores.
8. El mejorar la gestión de compensaciones es un tema poco agradable para las empresas e instituciones, por lo tanto, se convierte en una

debilidad, a pesar de que se comprueba fehacientemente que puede mejorar el rendimiento laboral.

9. Los futuros investigadores deben adecuar los instrumentos de esta investigación para determinar la vinculación entre gestión de compensaciones y el rendimiento laboral en colaboradores de otras instituciones u empresas.
10. En función a los resultados de este estudio, se recomienda fortalecer la gestión de compensaciones en el municipio chepenano para mejorar sustancialmente el rendimiento laboral de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Armijos, F. (2019). Human resources administration management. *University and Society Magazine*, 11(4), 167–170.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S221836202019000400163&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221836202019000400163&lng=es&nrm=iso)
- Beccaria, L., Fernández, A. & Trajtemberg, D. (2020). Reduction of inequality in remuneration and institutions in Argentina. *Economics Notebooks*, 39(81), 731-763. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v39n81.76672>
- Bianchi, R., Manzano, G., Montañés, P., Schonfeld, E. & Schonfeld, I. (2022). Occupational Depression in a Spanish-Speaking Sample: Associations with Cognitive Performance and Work-Life Characteristics. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1), 59-74.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2022a5>
- Chávez, E. E. y Villegas, L. (2021). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Peru SRL - Cajamarca 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Digital Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/29945>
- Chávez, R. (2017). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Universidad Técnica de Machala (1<sup>era</sup> ed.). Ediciones utmach. ISBN: 978-9942-24-023-1.
- Cuartas, F. (2015). *Salaries: Aspects to consider in their administration and management*. Ediciones de la U.-Transversal. ISBN: 978-958-762-418-2.
- Cuba, L (2020). Desempeño y condiciones laborales en la modalidad de trabajo remoto del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2020.  
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/314>

- Da Silva, C. (2020). Health at work: a critical review of audiovisuals that address exercise in the workplace. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 18 (2), 203-208. <https://www.rbmt.org.br/details/1530/en-US/health-at-work-a-critical-review-of-audiovisuals-that-address-workplace-exercise>
- Espinoza, A. & Toscano, J. (2020). Emotional Salary: An Alternative Solution for Improving Work Performance. *NovaRUA*, 12(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Ferreira, G. (2020). *La comunicación organizacional y el trabajo en equipo en la Gerencia de Servicios Sociales y Locales de la Municipalidad Distrital de Pocollay. Año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Digital Institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1796/Ferreira-a-CanalesGian.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Gavino, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44485>
- Garnica, J. (2018). Mobbing and Work Performance in Workers' Personnel. *Multidisciplinary Refereed Journal of Health Sciences*, 2(4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7097564&orden=0&info=link>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2018). *Gestión de recursos humanos* (5<sup>ta</sup> ed.). Pearson Educación. ISBN:9788483224021.
- Gutenbrunner, C., Briest, J., Egen, C., Sturm, C., Schiller, J., Kahl, K.G., Tegtbur, U. & Korallus, C. (2021). "Fit for work and life": An innovative concept to improve health and work ability of employees, integrating prevention, therapy and rehabilitation. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 53(5), art. N° JRM00199.

<https://www.medicaljournals.se/jrm/content/abstract/10.2340/16501977-2822>

Hernández R. y Mendoza Ch. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1<sup>ra</sup> ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores. ISBN: 978-1-4562-6096-5.

Hernández, T. (2023). Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 8-9.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>

Hueso, A. y Cascant, J. (2017). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación* (1<sup>ra</sup> ed.). Editorial Universidad Politécnica de Valencia. ISBN: 978-84-8363-893-4.

Huilcapi, M., Castro, G. & Jácome, G. (2017). Motivation: theories and their relationship in the business field. *Mastery of Sciences*, 3(2), 311-333.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Lecca, B. y Reategui, V. (2022). *Compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400 - Tarapoto 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/111954>

López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. & Tornell, I. (2021). Quality of work life and work performance in doctors of the mexican institute of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325.  
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>

Madero, S. (2016). Impact of Compensation Administration Objectives on the Elements of Monetary and Non-Monetary Compensation. *Revista de Investigación Administrativa*, 45(117), 1–23.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S244876782016000100003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S244876782016000100003)

- Mamani, I. (2021). *Gestión de compensaciones y desempeño laboral en contexto de pandemia de un Organismo del Estado Peruano, 2020-2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68899>
- Membiola, N. (2019). Herramientas de Marketing digital y competencia una aproximación al estado de la cuestión. *Revista Atlántica de Economía*, 2(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407247>
- Mendieta, M. (2020). Gestión por competencias herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103>
- Montiel, P. y Díaz, Á. (2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el Ecuador. *Revista Ciencia e Investigación*, 3(11), 1–20. <https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>
- Morales, K. (2020). Aprendizaje organizacional en una empresa minera en Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*. 25(89), 1–13. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29062641015/29062641015.pdf>
- Oseguera, A. (2022). The relationship between labor market concentration and wages in Mexico. *Estud. Econ.*, 37(1), 45–102. <https://doi.org/10.24201/ee.v37i1.426>
- Oseña, D., Carruitero, N. & Uribe, Y. (2019). Collaborative Work and Work Performance At The National University Of Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129–135. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-129.pdf>
- Peña, H. y Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

- Pitre R., Builes S., Hernández, H. (2021) Impacto del marketing digital a las empresas colombianas emergentes. *Universidad & Empresa*, 23(40), 1–20. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.9114>
- Qaralleh, S., Rahim, N. & Richardson, C. (2023). Job resource and job performance among physicians in the Jordanian health sector: the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), e0378. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.378>
- Quichiz, A. (2022). *Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística, Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82552>
- Rodríguez, N. (2020). The emotional salary and its relationship with the effectiveness levels. *Universidad y Sociedad*, 12(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lang=es)
- Rombaut, G. (2018). Bajos salarios y largas jornadas en seguridad privada causan rotación anual del 80%. *El economista*, 1(4). <https://www.eleconomista.com.mx/autor/grombaut>
- Salamanca A., Manuel. M., y Pinchao L. (2021). Compensación laboral y su relación con la productividad. *Docplayer*, 1(1). <https://docplayer.es/219114788-Compensacion-laboral-y-su-relacion-con-la-productividad-resumen.html>
- Tapias, A. (2018). *La pérdida de la capacidad laboral: un perjuicio autónomo e indemnizable en el contexto de la responsabilidad civil y del estado*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio Digital Institucional UPB. [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5434/digital\\_36755.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5434/digital_36755.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, D. & Gutiérrez, S. (2022). Compensation and emotional salary in the commercial sector of Villavicencio. *Fundación Dialnet*, 24(1).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-86932023000100110&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932023000100110&lang=es)

Vargas, J. & Muratalla, G. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 1(15), 117–130. <https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>

Villanueva, O. y Vela, F. (2023). Competencias laborales y el efecto relajación: impacto en los retrasos de proyectos en empresas de transporte y logística en la industria petrolera de Bolivia. *Acad*, 10(1). <https://doi.org/10.30545/academo.2023.ene-jun.6>

Viñán, V., García, E. & Caicedo, F. (2020). Incidence of the compensation system on the work performance of employees of the National Telecommunications Corporation. *Domains of Sciences Magazine*, 2(6). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398471>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de compensaciones	Es la recompensa, premio o recompensa que da una empresa por el trabajo de un empleado y es un proceso o actividad importante de RRHH que necesita ser bien gestionada porque significa lo que la organización ofrece al empleado a cambio del desempeño de esa persona. Solo se proporciona a la organización para lograr sus objetivos estratégicos (Beccaria, 2020).	Se operacionalizará a través de sus dimensiones: Compensaciones monetarias, compensaciones no monetarias, y prestaciones al personal, las cuales serán evaluadas con un cuestionario con escala de Likert.	Compensaciones monetarias	Incentivos Sueldos Comisiones Bonificaciones	Ordinal – Tipo Likert
			Compensaciones no monetarias	Capacitación Reconocimiento Seguros de vida o médico Ascensos	
			Prestaciones al personal	Cuidado a la familia Actividades deportivas Atención al factor humano	
Rendimiento laboral	Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que se relacionan con el logro de las metas organizacionales; son desempeño laboral, que es el desempeño en empleados en el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas para el puesto (Chirinos et al., 2022).	Esta variable se operacionalizará a través de sus dimensiones: Trabajo en equipo, habilidades y productividad laboral, las cuales serán evaluadas con un cuestionario con escala de Likert.	Trabajo en equipo	Comunicación Sinergia Coordinación	Ordinal – Tipo Likert
Habilidades	Liderazgo Cooperación Motivación				
Productividad laboral	Satisfacción laboral Eficiencia Eficacia				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Gestión de Compensaciones

Instrucciones: Querido colaborador de la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem, sus respuestas con la mayor objetividad posible, gracias de antemano por su participación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEM	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: COMPENSACIONES MONETARIAS</b>						
1	A usted le brindan incentivos por el trabajo desarrollado.					
2	El trabajo que realiza es remunerado justamente.					
3	A usted le brindan comisiones por el trabajo.					
4	Recibe las bonificaciones de ley oportuna y adecuadamente.					
<b>DIMENSIÓN 2: COMPENSACIONES NO MONETARIAS</b>						
5	Recibe capacitaciones para mejorar el desempeño de sus labores.					
6	Reconocen siempre el desempeño sobresaliente del colaborador.					
7	La institución le concede los beneficios sociales que le corresponden como trabajador.					
8	Se encuentra satisfecho con su crecimiento laboral en la institución.					
<b>DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES AL PERSONAL</b>						
9	Considera que la institución muestra flexibilidad con permisos por salud, estudio o temas familiares.					

10	La institución organiza y realiza actividades deportivas que permiten la integración con sus compañeros de trabajo.					
11	Participa de actividades deportivas que realiza la institución.					
12	Se siente satisfecho con las prestaciones que le brinda la institución.					

## Cuestionario de Rendimiento Laboral

Instrucciones: Querido colaborador de la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem, sus respuestas con la mayor objetividad posible, gracias de antemano por su participación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEM	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO</b>						
13	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta.					
14	La comunicación interpersonal en su área funciona correctamente.					
15	Usted está enterado de los acuerdos y decisiones que toman sus superiores.					
16	Sus compañeros contribuyen a un trabajo en equipo.					
17	Siente que hay colaboración con las tareas laborales de parte de los compañeros de su área.					
<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES</b>						
18	Considera que su jefe es un líder.					
19	Trabaja de manera cooperativa con sus compañeros de trabajo.					
20	Percibe motivación por parte de la institución para realizar sus labores adecuadas.					
<b>DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						

21	El ambiente en su trabajo influye en la buena realizaciónde sus funciones.					
22	Utiliza los recursos de la institución (materiales) de manera adecuada.					
23	Busca la eficacia en cada una de sus tareas encomendadas.					

### **Anexo 3. Modelo de consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del centro poblado Pakatnamú, 2023.

Investigadores:

- Chavarry Becerra Juan Diego
- Vasquez Leon Yoseth Gianjairo

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del centro poblado Pakatnamú, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad del Centro Poblado Pakatnamú.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información que permitirá establecer la conexión de la gestión de compensaciones con el rendimiento laboral, con el propósito de que la organización del estudio involucrado aplique estrategias de mejora considerando los resultados de la indagación.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del centro poblado Pakatnamú, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en los ambientes de la Municipalidad del centro Poblado Pakatnamú. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **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 alcanzará 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.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Vasquez Leon Yoseth Gianjairo, email [yvasquezleo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:yvasquezleo@ucvvirtual.edu.pe), Chavarry Becerra Juan Diego, email [jchavarrybe@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jchavarrybe@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesora Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine, email [lchuquituctoco@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lchuquituctoco@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[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 a través de un formulario Google].

\* Obligatorio a partir de los 18 años

## Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

Validación 1: Claudio Miguel Cueto Málaga



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Claudio Miguel Cueto Málaga	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

#### 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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Chavarry Becerra, Juan Diego y Vasquez Leon, Yoseth Gianjairo
<b>Procedencia:</b>	De los autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables

#### 4. Soporte teórico

##### • Variable 1: Gestión de compensaciones

Es la recompensa, premio o recompensa que da una empresa por el trabajo de un empleado y es un proceso o actividad importante de RRHH que necesita ser bien gestionada porque significa lo que la organización ofrece al empleado a cambio del desempeño de esa persona. Solo se proporciona a la organización para lograr sus objetivos estratégicos (Beccaria, 2020).





• **Variable 2:** Rendimiento Laboral

Son acciones observadas en los empleados que se relacionan con el logro de las metas organizacionales; son desempeño laboral, que es el desempeño en empleados en el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas para el puesto (Chirinos et al., 2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de compensaciones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compensaciones monetarias</li></ul>	suma de las percepciones económicas de los trabajadores que prestan servicios profesionales de trabajo a otros por ganancias monetarias independientemente de que reciban trabajo efectivo independientemente del tipo de remuneración o descansos computables como trabajo (Espinoza y Toscano, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compensaciones no monetarias</li></ul>	Es una compensación por el reconocimiento de buen desempeño o logros y ahora se le otorga un alto valor de incentivo. Se cree que este refuerzo positivo del desempeño efectivo y eficiente, o un buen "trabajo de elogio", tiene un enorme valor de motivación en esta era moderna (Espinoza y Toscano, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestaciones al personal</li></ul>	Refiere a los pagos en efectivo (aguinaldo, vacaciones, cajas de ahorro, vales de despensa, etc.) además de los salarios percibidos por los empleados y los servicios o prestaciones, por ejemplo, servicios de salud, servicios de seguridad social o beneficios de vida seguro (Espinoza y Toscano, 2020).
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo en equipo</li></ul>	La labor en conjunto mejores resultados produce por la sinergia y el mutuo apoyo de los individuos (Mendieta, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidades</li></ul>	un alto nivel de competencia significa que los empleados de la empresa adquieren una amplia gama de competencias (diversidad) visión para asumir nuevos roles y trabajos según sea necesario (Mendieta, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Productividad Laboral</li></ul>	describe el grado de eficiencia del trabajo vivo. Refleja la relación entre el volumen de producción (WP) y los costes de obra de mano, teniendo en cuenta la calidad requerida y el nivel de calificación promedio existente y cantidad de mano de obra en la sociedad (Mendieta, 2020).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023", elaborado por Yoseth Gianjairo Vasquez Leon y Juan Diego Chavarry Becerra, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

**Variable del instrumento:** Gestión de compensaciones

- Primera dimensión: Compensaciones monetarias

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observaciones
Incentivos	1	4	4	4	
Sueldos	2	4	4	4	
Comisiones	3	4	4	4	
Bonificaciones	4	4	3	4	

- Segunda dimensión: Compensaciones no monetarias

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observaciones
Capacitación	5	4	4	3	
Reconocimiento	6	4	4	4	
Seguros de vida o médico	7	4	4	4	
Ascensos	8	4	4	3	

- Tercera dimensión: Prestaciones al personal



Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observaciones
Cuidado a la familia	9	4	3	4	
Actividades deportivas	10	4	4	3	
	11	4	4	4	
Primas por patrimonio o nacimiento	12	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Rendimiento laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observaciones
Comunicación	13	4	3	4	
	14	4	4	4	
Sinergia	15	4	4	4	
Coordinación	16	4	4	4	
	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Clari dad	Coher encia	Releva ncia	Observaciones
Liderazgo	18	4	4	4	
Cooperación	19	4	4	4	



Motivación	20	4	4	4	
------------	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción laboral	21	4	4	4	
Eficiencia	22	4	4	4	
Eficacia	23	4	4	4	



Mg. Claudio Miguel Cueto Málaga  
DNI N° 42147277

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/cted/2017/cted2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Validación 2: Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( X )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	

#### 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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Chavarry Becerra, Juan Diego y Vasquez Leon, Yoseth Gianjairo
<b>Procedencia:</b>	De los autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú.
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 11 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables

#### 4. Soporte teórico

##### • Variable 1: Gestión de compensaciones

Es la recompensa, premio o recompensa que da una empresa por el trabajo de un empleado y es un proceso o actividad importante de RRHH que necesita ser bien gestionada porque significa lo que la organización ofrece al empleado a cambio del desempeño de esa persona. Solo se proporciona a la organización para lograr sus objetivos estratégicos (Beccaria, 2020).





• **Variable 2: Rendimiento Laboral**

Son acciones observadas en los empleados que se relacionan con el logro de las metas organizacionales; son desempeño laboral, que es el desempeño en empleados en el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas para el puesto (Chirinos et al., 2022)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de compensaciones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compensaciones monetarias</li></ul>	suma de las percepciones económicas de los trabajadores que prestan servicios profesionales de trabajo a otros por ganancias monetarias, independientemente de que reciban trabajo efectivo, independientemente del tipo de remuneración o descansos computables como trabajo (Espinoza y Toscano, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compensaciones no monetarias</li></ul>	Es una compensación por el reconocimiento del buen desempeño o logros y ahora se le otorga un alto valor de incentivo. Se cree que este refuerzo positivo del desempeño efectivo y eficiente, o un buen "trabajo de elogio", tiene un enorme valor de motivación en esta era moderna (Espinoza y Toscano, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestaciones al personal</li></ul>	Refiere a los pagos en efectivo (aguinaldo, vacaciones, cajas de ahorro, vales de despensa, etc.) además de los salarios percibidos por los empleados y los servicios o prestaciones, por ejemplo, servicios de salud, servicios de seguridad social o beneficios de vida seguro (Espinoza y Toscano, 2020).
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo en equipo</li></ul>	La labor en conjunto mejores resultados produce por la sinergia y el mutuo apoyo de los individuos (Mendieta, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidades</li></ul>	un alto nivel de competencia significa que los empleados de la empresa adquieren una amplia gama de competencias (diversidad) visión para asumir nuevos roles y trabajos según sea necesario (Mendieta, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Productividad Laboral</li></ul>	describe el grado de eficiencia del trabajo vivo. Refleja la relación entre el volumen de producción (WP) y los costes de obra de mano, teniendo en cuenta la calidad requerida y el nivel de calificación promedio existente y cantidad de mano de obra en la sociedad (Mendieta, 2020).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023", elaborado por Yoseth Gianjairo Vasquez Leon y Juan Diego Chavarry Becerra, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente

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

**Variable del instrumento:** Gestión de compensaciones

- Primera dimensión: Compensaciones monetarias

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaciones
Incentivos	1	4	4	4	
Sueldos	2	4	4	4	
Comisiones	3	4	4	4	
Bonificaciones	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compensaciones no monetarias

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaciones
Capacitación	5	4	4	4	
Reconocimiento	6	4	4	4	
Seguros de vida o médico	7	4	4	4	
Ascensos	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Prestaciones al personal

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaciones
Cuidado a la familia	9	4	4	4	
Actividades deportivas	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Atención al factor humano	12	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Rendimiento laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaciones
Comunicación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Sinergia	15	4	4	4	
Coordinación	16	4	4	4	
	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaciones
Liderazgo	18	4	4	4	
Cooperación	19	4	4	4	
Motivación	20	4	4	4	



- Tercera dimensión: Productividad laboral

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaciones
Satisfacción laboral	21	4	4	4	
Eficiencia	22	4	4	4	
Eficacia	23	4	4	4	

Dra. Fausta Elizabeth Alburuqueque Arana  
DNI N° 26631065

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.

## Validación 3: Marcos Benito Parraguez Carrasco



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Marcos Benito Parraguez Carrasco	
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	



#### 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:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chavarry Becerra, Juan Diego y Vasquez Leon, Yoseth Gianjairo
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 11 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 11 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables

#### 4. Soporte teórico

##### • Variable 1: Gestión de compensaciones

Es la recompensa, premio o recompensa que da una empresa por el trabajo de un empleado y es un proceso o actividad importante de RRHH que necesita ser bien gestionada porque significa lo que la organización ofrece al empleado a cambio del desempeño de esa persona. Solo se proporciona a la organización para lograr sus objetivos estratégicos (Beccaria, 2020).



• **Variable 2:** Rendimiento Laboral

Son acciones observadas en los empleados que se relacionan con el logro de las metas organizacionales; son desempeño laboral, que es el desempeño en empleados en el desempeño de las principales funciones y tareas requeridas para el puesto (Chirinos et al., 2022)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión de compensaciones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compensaciones monetarias</li></ul>	suma de las percepciones económicas de los trabajadores que prestan servicios profesionales de trabajo a otros por ganancias monetarias, independientemente de que reciban trabajo efectivo, independientemente del tipo de remuneración o descansos computables como trabajo (Espinoza y Toscano, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compensaciones no monetarias</li></ul>	Es una compensación por el reconocimiento de buen desempeño o logros y ahora se le otorga un alto valor de incentivo. Se cree que este refuerzo positivo del desempeño efectivo y eficiente, o un buen "trabajo de elogio", tiene un enorme valor de motivación en esta era moderna (Espinoza y Toscano, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestaciones al personal</li></ul>	Refiere a los pagos en efectivo (aguinaldo, vacaciones, cajas de ahorro, vales de despensa, etc.) además de los salarios percibidos por los empleados y los servicios o prestaciones, por ejemplo, servicios de salud, servicios de seguridad social o beneficios de vida seguro (Espinoza y Toscano, 2020).
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo en equipo</li></ul>	La labor en conjunto mejores resultados produce por la sinergia y el mutuo apoyo de los individuos (Mendieta, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidades</li></ul>	un alto nivel de competencia significa que los empleados de la empresa adquieren una amplia gama de competencias (diversidad) visión para asumir nuevos roles y trabajos según sea necesario (Mendieta, 2020).
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Productividad Laboral</li></ul>	describe el grado de eficiencia del trabajo vivo. Refleja la relación entre el volumen de producción (WP) y los costes de obra de mano, teniendo en cuenta la calidad requerida y el nivel de calificación promedio existente y cantidad de mano de obra en la sociedad (Mendieta, 2020).

**Variable del instrumento:** Gestión de compensaciones

- Primera dimensión: Compensaciones monetarias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	1	4	4	4	
Sueldos	2	4	4	4	
Comisiones	3	4	4	4	
Bonificaciones	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compensaciones no monetarias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitación	5	4	4	4	
Reconocimiento	6	4	4	4	
Seguros de vida o médico	7	4	3	4	
Ascensos	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Prestaciones al personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cuidado a la familia	9	4	4	3	
Actividades deportivas	10	4	4	4	
	11	4	3	4	
Primas por patrimonio o nacimiento	12	4	4	4	


**Variable del instrumento:** Rendimiento laboral

- Primera dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	13	4	4	3	
	14	4	3	4	
Sinergia	15	4	4	4	
Coordinación	16	4	4	4	
	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	18	4	3	4	
Cooperación	19	4	4	3	
Motivación	20	4	4	4	



- Tercera dimensión: Productividad laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción laboral	21	4	4	4	
Eficiencia	22	4	4	3	
Eficacia	23	4	4	4	

Mg. Marcos Benito Parraguez Carrasco  
DNI N° 17404650

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**, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

## Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### a. Confiabilidad del cuestionario de gestión de compensaciones

En este estudio se aplicó una prueba piloto, la información obtenida fue procesada mediante el programa informático SPSS. Respecto a la variable valor público, se aplicó la prueba piloto a 14 personas que respondieron 12 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.817	12

### b. Confiabilidad del cuestionario de rendimiento laboral

En cuanto a la variable calidad de servicio, se aplicó la prueba piloto a 14 personas que respondieron 11 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.818	11

## Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



### Anexo 2.

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20439025710
Municipalidad del C.P.M de Pakatnamú	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Carrasco Rodríguez, Segundo Manuel	DNI: 19207241

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado Pakatnamú, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Chavarry Becerra Juan Diego Vasquez Leon Yoseth Gianjairo	DNI: 74623334 72773719

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

Lugar y Fecha: Pakatnamú, 29 de mayo del 2023.

Firma y sello:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

### RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023

Autor(es): Juan Diego Chavarry Becerra

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones  
Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Yoseth Gianjairo

Vasquez Leon Lugar de desarrollo del proyecto

(ciudad, país): Guadalupe, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_PREGRADO\_PI\_CHE\_C3\_07

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

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
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		
<b>II. Criterios éticos</b>				
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, 07 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	

## **Anexo 9. 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 Facultad de ciencias empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión de compensaciones y rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad del Centro Poblado de Pakatnamú, 2023”, presentado por los autores Juan Diego Chavarry Becerra, Yoseth Gianjairo Vasquez Leon, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní 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, 09 de julio de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	443263 51	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	084376 36	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	316748 76	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	436489 48	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	066147 65	