



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LA COMPENSACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA
EMPRESA INFRELEC S.A.C., LOS OLIVOS, LIMA 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

José Camilo CAPCHA CARHUAMACA

ASESOR

Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

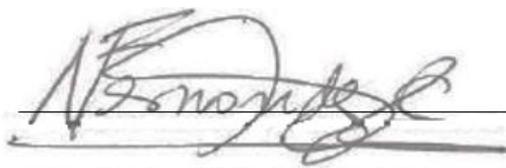
LIMA – PERÚ

2017

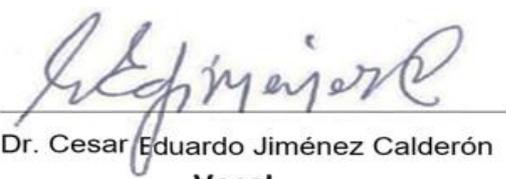
PAGINA DEL JURADO



Dr. Antonio Díaz Saucedo
Presidente



Dr. Narciso Fernández Saucedo
Secretario



Dr. Cesar Eduardo Jiménez Calderón
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por iluminar y acompañarme en mi camino.

A mis amados padres José Capcha Pérez y Pilar Carhuamaca Aroni quien con lecciones y afecto han inculcado en mí perseverancia y sacrificio para concretar mis objetivos.

Mi gratitud a cada uno de ustedes mis estimados.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría manifestar mi agradecimiento a mis asesores Dr. Antonio Díaz Saucedo y Dr. Edwin Arce Álvarez, por la lección y apoyo obtenido, así como las experiencias y recomendaciones transmitidas.

A mis padres y la empresa INFRELEC S.A.C, quienes me brindo las facilidades en el avance de la tesis.

Declaratoria de Autenticidad

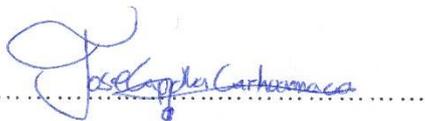
Yo José Camilo Capcha Carhuamaca con DNI N° 70272678 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, me presento con la tesis titulada la compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017. Declaro bajo juramento que:

La tesis que es de mi autoría y que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de noviembre del 2017.



José Camilo Capcha Carhuamaca

DNI N° 70272678

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado de la prestigiosa Universidad César Vallejo. Lima norte.

Presento ante Uds. El trabajo de investigación titulado la compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017

Se realizó cumpliendo con los dispositivos legales exigidos por la Escuela de Administración para optar el grado de Licenciado en Administración.

El presente documento consta de las páginas preliminares y los siguientes capítulos:

El primer capítulo trata sobre la introducción a la investigación.

En el segundo capítulo se desarrolló el método.

En el tercer capítulo presentamos los resultados de investigación.

En el cuarto capítulo presentamos la discusión.

En el quinto capítulo presentamos las conclusiones.

En el sexto capítulo presentamos las recomendaciones.

En el séptimo capítulo presentamos las referencias y los anexos.

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar cómo influye la compensación laboral en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

La importancia del presente trabajo radica en que la compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

Atentamente,

El Autor

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| CARATULA..... | I |
| PAGINA DEL JURADO | II |
| DEDICATORIA | III |
| AGRADECIMIENTO | IV |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD | V |
| PRESENTACIÓN | VI |
| ÍNDICE..... | VII |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | IX |
| ÍNDICE DE FIGURAS | X |
| RESUMEN..... | XI |
| ABSTRACT..... | XI |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 12 |
| 1.1. Realidad problemática | 13 |
| 1.2. Trabajos previos | 16 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 19 |
| 1.4. Formulación del problema | 20 |
| 1.5. Justificación del estudio..... | 20 |
| 1.6. Objetivos | 21 |
| 1.7. Hipótesis | 21 |
| II. MÉTODO | 23 |
| 2.1. Diseño de investigación | 24 |
| 2.2. Variables, operacionalización..... | 24 |
| 2.3. Población y muestra | 30 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 30 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 32 |
| 2.6. Aspectos éticos..... | 32 |

| | |
|--|----|
| III. RESULTADOS | 33 |
| IV. DISCUSIÓN | 49 |
| V. CONCLUSIONES | 52 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 54 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 56 |
| ANEXOS | 59 |
| Anexo 01: La encuesta | 59 |
| Anexo 02: Base de datos en el programa SPSS | 60 |
| Anexo 03: Validación o juicio de experto..... | 62 |
| Anexo 04: Matriz de consistencia | 66 |
| Anexo 05: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV..... | 67 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 01: Resumen de proceso de casos..... | 31 |
| Tabla 02: Estadísticas de fiabilidad..... | 31 |
| Tabla 03: Variable1: Compensación Laboral..... | 34 |
| Tabla 04: Dimensión 1: Remuneración Base..... | 34 |
| Tabla 05: Dimensión 2: Incentivos..... | 35 |
| Tabla 06: Dimensión 3: Beneficios..... | 35 |
| Tabla 07: Variable 2: Rendimiento Laboral..... | 36 |
| Tabla 08: Dimensión 4: Eficiencia..... | 36 |
| Tabla 09: Dimensión 5: Condiciones de Trabajo..... | 37 |
| Tabla 10: Dimensión 6: Responsabilidad..... | 37 |
| Tabla 11: Correlaciones entre la compensación laboral y el rendimiento laboral | 39 |
| Tabla 12: Correlaciones entre la remuneración base y el rendimiento laboral..... | 40 |
| Tabla 13: Correlaciones entre los incentivos y rendimiento laboral | 41 |
| Tabla 14: Correlaciones entre los beneficios y el rendimiento laboral..... | 42 |
| Tabla 15: Resumen del Modelo..... | 43 |
| Tabla 16: ANOVA ^a | 44 |
| Tabla 17: Coeficientes ^a de la hipótesis general..... | 45 |
| Tabla 18: Coeficientes ^a de las hipótesis específicas..... | 46 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 01: Zona de rechazo y aceptación de la H_0 | 44 |
| Figura 02: Zona de rechazo y aceptación de la H_0 | 45 |
| Figura 03: Diagrama de dispersión de la hipótesis general..... | 46 |
| Figura 04: Zona de rechazo y aceptación de la H_0 | 47 |
| Figura 05: Diagrama de dispersión de las hipótesis específicas..... | 48 |

RESUMEN

El trabajo de investigación propuesto tiene como objetivo principal fue determinar cómo influye la compensación laboral en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C. Ésta investigación fue realizada con una población de 50 colaboradores, con una muestra de 35. Los datos fueron recolectado a través de un cuestionario de 24 preguntas de tipo Likert. Asimismo, estos datos fueron procesado y analizado mediante el programa SPSS Statistics 22, obteniendo como resultados que se demostró que la compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la organización. Finalmente se concluyó que el objetivo general planteado se cumplió de forma correcta.

Palabras claves: Compensación y Rendimiento Laboral.

ABSTRACT

The research work has as a main objective to determine the influence of workers compensation in the performance of the staff of the company INFRELEC S.A.C. This research was conducted with a population of 50 employees, with a sample of 35. The data were collected through a questionnaire consisting of 24 Likert-type questions. Furthermore, these data were processed and analyzed using the program SPSS Statistics 22, obtaining as results showed that the workers compensation influences the performance of the staff of the organization. Finally it was concluded that the overall objective was fulfilled in correct way.

Key words: Compensation and labor performance.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional las organizaciones han ido cambiando su forma de ver a los empleados como un recurso esencial para el crecimiento de la empresa, relacionándose con un adecuado ambiente laboral e incentivos que motiven y garanticen un óptimo desarrollo de sus tareas asignadas. Según Martínez (2012) motivar a una fuerza laboral significa que los gerentes deben ser lo bastante flexibles para dar capacidad a las diferentes culturas, las necesidades de obtener logros es otro aspecto de la teoría de la motivación en cuestión de los trabajadores internos de las empresas, la motivación es uno de los elementos más importantes para el éxito empresarial ya que de ella dependen la gran parte de las organizaciones. Así mismo el crecimiento personal está fijado por la rotación laboral, ya que las empresas son una fuente de aprendizaje y experiencia en donde el empleado no solo aplica sus conocimientos, sino las organizaciones brindan capacitaciones enfocadas en mejorar el desarrollo profesional en cada uno de los miembros de la fuerza laboral. Tenemos empresas como son:

- Google: enfocado en mantener a los empleados motivados mediante varias zonas de ocio en las que se combinan sillas ergonómicas con juegos, y otros espacios pensados directamente para hacer vida en la oficina: una sala de estar o la sala de descanso, en donde cada uno de ellos pueda lograr obtener una inspiración relacionado con sus labores diariamente.
- Facebook: En el espacio de trabajo hay lugar para el deporte, la práctica de ejercicio y disciplina que ayuda a mejorar la concentración. que busca la desconexión y la vuelta de la inspiración para volver al puesto de trabajo, garantizando un excelente resultado enfocado en el crecimiento de la organización.
- Apple: Dispone de espacios abiertos en la planta baja que combinan mostradores de trabajo para la atención al cliente con lugares de ocio con sillas altas y sofás en los que acomodarse. Las fórmulas del éxito de

las oficinas son: espacios abiertos, importancia del Trabajador, elementos ecológicos, ambientes cercanos y filosofía de la empresa.

A nivel nacional la compensación laboral está correspondido con el empleo de calidad y accesos de beneficios. Según el Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo:

- Derechos laborales comunes al régimen laboral general y especial de la MYPE
 - Remuneración Mínima Vital: todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.
 - Jornada Máxima De Trabajo: la jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo.
 - Derecho Al Refrigerio: Todo trabajador tiene derecho a 45 minutos de refrigerio como mínimo.
 - Descanso Semanal Obligatorio: los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, otorgado en el día domingo y descanso remunerado en feriados.
 - Licencia Pre-Natal Y Post Natal: tiene derecho a gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso postnatal.
 - Licencia Por Paternidad: el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo.
 - Vacaciones Truncas: se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones.

➤ Diferencias entre el régimen laboral general y especial de la MYPE

| BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES | RÉGIMEN LABORAL GENERAL O COMÚN | MICRO EMPRESA | PEQUEÑA EMPRESA |
|---|--|---|--|
| Vacaciones | El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. | El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. | El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. |
| Compensación Por Tiempo De Servicios (CTS) | Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre). | No. | 15 remuneraciones diarias depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre). |
| Gratificaciones | Se otorga dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad. | No. | Se otorgará dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad. |
| Seguro De Salud | ESSALUD 9% de la remuneración lo aporta en su integridad el empleador. | Seguro Integral de Salud (SIS) – El empleador deberá realizar un aporte mensual equivalente al 50% del aporte mensual total del régimen semi-contributivo del SIS, el otro 50% será completado por el Estado. | ESSALUD 9% de la remuneración lo aporta en su integridad el empleador. |
| Asignación Familiar | 10% de la remuneración mínima vital, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24. | No. | No. |

Fuente: *Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo:*

A nivel local y específico se observan diversas situaciones problemáticas en la empresa INFRELEC S.A.C., como escasos incentivos y beneficios, en donde el empleador no alienta y motiva al personal en lograr alcanzar los objetivos planificado, inadecuada condición de trabajo, ya que el personal no posee un espacio cómodo y organizado para el cumplimiento de sus labores y deficiente responsabilidad del empleado que ocasiona incomodidad, demoras en el cumplimiento de proyectos que solicita el cliente en un plazo determinado.

1.2. Trabajos previos

El avance de éste trabajo de investigación fue significativo la búsqueda de antecedentes nacionales e internacionales para cada variable de estudio y éstos antecedentes se puntualizan en el siguiente párrafo.

1.2.1. Internacionales

Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México.* (Tesis de Maestría). Universidad de Morelos, Morelos, México. Establece el objetivo general de determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Asimismo, la autora empleó el enfoque Cuantitativo y un diseño de investigación No experimental - Transversal, se ubicó en el Nivel de Investigación Descriptivo - Explicativo - Causal. Como resultado el grado de motivación influye en el nivel de desempeño laboral de los empleados del Instituto del Visión en México. Por último, concluyó que debe de existir una evaluación para identificar las debilidades y fortalezas que provocan un ineficiente crecimiento profesional y así incentivarlo al personal.

Castro, J & Sajona, J. (2012). *Sistema de compensación en la empresa del sector funerario de la ciudad de Cartagena.* (Tesis de Titulación). Universidad de Cartagena, Cartagena de India D. T y C, Colombia. Establece el objetivo general de analizar los sistemas de compensación que se utilizan en empresas del sector funerario. Además, los autores emplearon el enfoque Cuantitativo y un diseño de investigación No experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Explicativo - Causal. Como resultado la compensación salarial del sector influye en los empleados, permitiendo retener, mantener y motivar al personal. Finalmente, concluyo que la compensación laboral es un tema relevante para las organizaciones, debido a que afecta directamente al entorno del personal y su motivación, formando un desequilibrio entre los beneficios asignados a cada uno de los empleados y sus tareas asignadas.

Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales.* (Tesis de Doctorado). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Establece el objetivo general de conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación y la percepción del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral. De esta manera, la autora empleó el enfoque Cuantitativo y un diseño de investigación Experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación es Descriptivo - Explicativo – Causal. Como resultado se puede decir que no existe fuertes influencia entre la motivación, personalidad y percepción del entorno organizacional con el rendimiento del personal. Por último, concluyó que los resultados del personal dependen esencialmente de las inquietudes relacionadas con el puesto de trabajo, problemas personales y factores externos.

1.2.2. Nacionales

Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Establece el objetivo general de la relación de los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores. Además, la autora empleó el enfoque Cuantitativo y un diseño de investigación No Experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Descriptivo - Explicativo - Correlacional. Como resultado se encontró que cuando el clima laboral es alto también se presenta un alto nivel en de desempeño laboral, por lo cual existe una relación fuerte entre las variables de estudio. Por último, concluyó que, al renovar el ambiente de trabajo, como, por ejemplo: las comodidades, equipos sofisticados, limpieza y entre otros, mejora en el desenvolvimiento del empleado dentro de la organización.

Alvitez, F. & Ramírez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo - 2013.* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Establece el objetivo general de determinar

la relación existente entre el programa de compensación e incentivos y la motivación de los empleados de la empresa del Grupo Almer. De este modo, los autores emplearon el enfoque Cuantitativo y un diseño de investigación no Experimental, se ubicó en el Nivel de Investigación Descriptivo – Explicativo - Correlacional. Como resultado se puede afirmar que existe una relación directa entre el programa de compensaciones e incentivos con la motivación de los trabajadores. Por último, concluyó en reducir el nivel de indiferencia e insatisfacción del personal para contar con empleados altamente motivados e idóneos ante cualquier contexto que afecta de manera directa e indirecta su forma de mejorar dentro de la compañía.

Rivera, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Establece el objetivo general de diseñar una muestra de familias que viven con el salario mínimo y determinar su estructura de su consumo. De esta forma, el autor empleo el enfoque Cuantitativo, un diseño de investigación No experimental - Transversal y se ubicó en el Nivel de Investigación Descriptivo - Correlacional. Como resultado el salario del empleado debe ser suficiente para que el trabajador y su familia puedan llevar una vida satisfactoria, atendiendo debidamente sus necesidades. Por último, concluyó que debe de haber un trato entre el empleado y el empleador para ratificar el sueldo sea apto para el empleado y consiga llevar una vida plena y comfortable.

1.2.3. Libros

Gonzales A. (2006). *Método de compensación basados en competencias.* (22va ed.). Colombia: UNINORTE. Establece el objetivo general de implementar estrategias de compensación, saber las técnicas de asignación salarial y clasificar en base a la complejidad del cargo del empleado. Por último, se concluyó en mejorar las estrategias basadas en compensaciones directas, enfocadas a mejorar la productividad y competitividad de la compañía.

Vadillo, S. (2005). *Administración de remuneración.* (12va ed.). México: LIMUSA. Establece el objetivo general de implementar un programa de compensación laboral equitativo en función al puesto de trabajo, y competitivo de acuerdo a las necesidades del mercado que labora. Por lo tanto, se concluyó que la compensación laboral mejora los resultados personales como el reconocimiento y la retroalimentación implementados en la evaluación del rendimiento profesional del empleado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En el actual estudio se observó las siguientes teorías:

1.3.1. Teoría científica

Para Von, L. (1999) propuso la teoría general de los sistemas, como un conjunto de proceso que influye desde los empleados, como las condiciones de trabajo, reconocimientos, beneficios y responsabilidades, hasta generar utilidades para la organización y para el empleado eficiencia, resultados y experiencias.

1.3.2. Variables Independiente: La compensación laboral

Según Villanueva, A. y Gonzales, E. (2005) hay dos tipos de recompensas, Las recompensas extrínsecas se refieren al sueldo, incentivos y beneficios. Las recompensas intrínsecas se refieren al reconocimiento, motivación y sentido de pertenencia.

Para Maslow, A. (1943) propuso la teoría de la jerarquía de necesidades que intervienen en la conducta de la persona, las cuales son: las necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización, con el fin de satisfacer de manera óptima al personal.

1.3.3. Variable dependiente: El rendimiento laboral

Según Chiavenato, I. (2001) son obligaciones y responsabilidades que cada uno empleados desempeña por su cargo dentro de la organización.

Para Herzberg, F. (1959) propuso la teoría de los dos factores basadas en el ambiente externo e interno del individuo. Los factores higiénicos, que incluyen las condiciones de trabajo destinado a la satisfacción del empleado, y los factores motivacionales, lo cual incentiva el rendimiento y el cumplimiento de las tareas asignados.

1.4. Formulación del problema

En la investigación, se analizará “La compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017”, por lo que propongo los siguientes problemas:

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye la compensación laboral en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo influye la remuneración base en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017?

¿Cómo influyen los incentivos en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017?

¿Cómo influyen los beneficios en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017?

1.5. Justificación del estudio

Se justificó el desarrollo del tema a investigar por las siguientes razones:

1.5.1. Justificación social

El actual estudio al aplicarse beneficiará al personal de la organización tanto para los directivos hasta los empleados, con el análisis y datos de la investigación propuesta se empleará como sustento para futuros estudios.

1.5.2. Justificación práctica

La investigación se aplicará en la organización para resolver los problemas que pueden existir en el ambiente de trabajo como material de consulta, soluciones e información sobre la compensación y su influencia en el rendimiento laboral.

1.5.3. Justificación metodológica

La reciente investigación se plasmará como referencia para investigadores y público en general, lo cual se verán beneficiadas por los puntos de vistas y argumentos de autores nacionales e internacionales con relación la compensación y el rendimiento laboral.

1.5.4. Viabilidad

El desarrollo del estudio del problema planteado es viable, porque se detalla información precisa para el avance del tema, además porque se cuenta con las facilidades otorgadas por la empresa INFRELEC S.A.C. y la Universidad Cesar Vallejo.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar cómo influye la compensación laboral en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

1.6.2. Objetivos Específicos

Determinar cómo influye la remuneración base en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

Determinar cómo influyen los incentivos en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

Determinar cómo influyen los beneficios en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

La compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

1.7.2. Hipótesis específicas

La remuneración base influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

Los incentivos influyen en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

Los beneficios influyen en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

CAPITULO II

MÉTODO

II. MÉTODO

En el presente estudio se utilizó el método Hipotético - Deductivo. Es hipotético ya que estamos partiendo de formular una preposición cierta que tiene que ser probada, y deductivo porque el estudio parte de lo general a lo específico.

2.1. Diseño de investigación

En el estudio, el diseño es No Experimental y de Corte Transversal. Es no experimental ya que no se manipulo deliberadamente las variables y de corte trasversal porque se recolecta datos en un solo momento y además porque los hechos ya ocurrieron.

Nivel de Investigación

El nivel es Descriptivo - Causal. Es descriptivo porque busca especificar las características de las variables de estudio y causal porque determinamos los factores que han dado origen para que ocurra el cambio de la variable dependiente.

Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo Aplicada, ya que nos centraremos en dar solución a los problemas que hemos encontrado en la empresa INFRELEC S.A.C.

Enfoque de la investigación

Es Cuantitativo, ya que se usará la recolección de datos con medición numérica mediante el cuestionario de 24 preguntas correspondientes a las variables de estudio.

2.2. Variables, Operacionalización

La investigación contara con dos variables de estudio, la variable independiente la Compensación Laboral y variable dependiente Rendimiento Laboral.

2.2.1. Variable Independiente: La compensación laboral

Definición Teórica

Villanueva, A y Gonzales, E. (2005) incluye dos tipos de recompensas, las recompensas extrínsecas se refieren al sueldo base o salarios, incentivos o bonos y beneficios distribuidos directamente por la organización, y las recompensas intrínsecas se refieren a recompensas interna del individuo, derivadas de su involucramiento en ciertas actividades, como son: las oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

Malagón, A. (2012) es una inversión que debe proporcionar retorno, como forma de contribución por parte de las personas, debe ser una ganancia de doble vía. En este intercambio permanente entre la organización y el individuo, cada uno está invirtiendo para obtener algún retorno.

Solé, A. (2013) es motivar y retener el talento de la empresa; conseguir el alineamiento del profesional con los objetivos estratégicos y con la cultura de la compañía, y facilitan la integración organizativa, al considerarse como una herramienta para actuar sobre el compromiso entre el trabajador y la estrategia futura del negocio.

Definición Operacional

La compensación laboral se divide en extrínsecas, las cuales refieren el sueldo base, incentivos y beneficios, e intrínsecas que se refieren a las oportunidades de crecimiento y aprendizaje para el empleado.

Definición Conceptual

La compensación laboral es de dos tipos extrínseca que se refiere al sueldo base, incentivos y beneficios, e intrínseca que se refiere a las oportunidades de crecimiento y aprendizaje del empleado, contribuyendo así una inversión que debe proporcionar retorno entre el personal y la organización, con el propósito de implementar una motivación eficiente y retener el talento humano mediante la integración y el compromiso entre el Trabajador y la estrategia futura de la empresa.

Definición de las dimensiones de la Variable Independiente

Dimensión 01: Remuneración base

Para Taylor, F. y Fayol, H. (1983) es el precio del servicio prestado mediante métodos de retribución apropiado para satisfacer las necesidades de los empleados.

Indicador 01: Sueldo base

Según Juárez, O. (2014) son pagos económicos que el empleado obtiene por el resultado eficiente y el lograr del éxito que aspira empresa.

Indicador 02: Prestaciones

Para Martínez, G. (2005) son los beneficios adicionales al salario que recibe los trabajadores por el sólo hecho de desempeñar un puesto.

Dimensión 02: Incentivos

Según Martínez, G. (2005) son los beneficios en dinero o la forma de motivar al empleado, con el fin de mejorar en los procesos de producción.

Indicador 01: Recompensas

Para Varela, R. (2013) es el pago que cada empleado recibe como salario, bonos, premios y comisiones.

Indicador 02: Reconocimiento

Según Clavería, A. (2009) es una herramienta de gestión que refuerza y origina verdaderos cambios en los trabajadores dentro de la empresa.

Dimensión 03: Beneficios

Según BLS Information. (2017) los beneficios laborales incluyen: financiamiento para construir una vivienda, seguro de vida, protección por discapacidad, beneficios de planes de retiro y entre otros.

Indicador 01: Convenios

Según Varela, R. (2013) son becas para los trabajadores, fondos de ahorro y culturales y entre otros.

Indicador 02: Desarrollo profesional

Para Besosa, L. (2006) es la obtención de nuevos conocimientos y experiencias relacionadas con la carrera profesional del personal.

2.2.2. Variable Dependiente: El Rendimiento Laboral

Definición Teórica

Chiavenato, A. (1999) es un conjunto de deberes y responsabilidades. Los deberes y las responsabilidades de un cargo, que corresponde al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V., & Ramos, E. (2012) es un modelo para el mejoramiento de la organización por vías del desarrollo de las personas, su objetivo es permitir evidenciar capacidades, debilidades y ejecuciones que inciden directamente sobre la productividad organizacional.

Longo, F. (2006) es una fuente de informaciones útiles para diseñar planes de compensación, formación, carrera, etc., pero es, sobre todo, la forma en que se concreta la contribución de las personas a las organizaciones en las que trabajan.

Definición Operacional

El autor define que el rendimiento laboral es un conjunto de responsabilidades que desempeña el empleado, de acuerdo a las condiciones de trabajo de la organización, con el fin de alcanzar los objetivos de la organización con eficiencia.

Definición Conceptual

El rendimiento laboral es un conjunto de deberes y responsabilidades que el empleado desempeña utilizando los instrumentos precisos, para el cumplimiento de los objetivos mediante métodos de compensación que contribuyan tanto al empleado como a la organización.

Definición de las dimensiones de la Variable Dependiente

Dimensión 01: Eficiencia

Según Chiavenato, I. (2004) es el uso apropiado de los recursos económicos y materiales disponibles dentro de la organización.

Indicador 01: Eficiencia del empleado

Para Nunes, P. (2016) es el resultante relacionado el tiempo estimado del término de sus labores y el tiempo para llevar a cabo eficazmente su tarea.

Indicador 02: Eficiencia en los procesos administrativos

Para Chiavenato, I. (2001) es el proceso de plantear, organizar, dirigir y controlar, donde se empleará los recursos necesarios de manera eficiente.

Dimensión 02: Condiciones de trabajo

Según Castillo, J. & Prieto, C. (1990) es todo aquello que interviene en el entorno laboral, no sólo la comodidad, sino aspectos psicológicos.

Indicador 01: Clima organizacional

Según Rojas, S. (2012) es la cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso laboral.

Indicador 02: Infraestructura

Según WorlReference. (2005) es un conjunto de inmuebles y equipos necesarios para el bienestar y comodidad del personal de la empresa.

Dimensión 03: Responsabilidad

Para la Real Academia Española. (2014) es la capacidad que posee una persona asumir las consecuencias de un hecho realizado en la empresa.

Indicador 01: Responsabilidad del empleado

Según Nunes, P. (2016) es la relación entre el empleador que requiere servicios específicos y el empleado en la realización su tarea asignada.

Indicador 02: Responsabilidad del empleador

Para Núñez, G. (2003) es la necesidad de promover nuevos conocimiento y enseñanzas hacia el empleado, mediante las buenas prácticas administrativas y responsabilidades enfocadas el bienestar de la sociedad.

2.2.3 Matriz de operacionalización de las variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | POSICIÓN | N° PREGUNTAS | INSTRUMENTOS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|------------------------|--|----------|--------------|-----------------------------------|--------------------|
| Independiente: | Remuneración base | Sueldo Base | 1-2 | 2 | El Cuestionario es de Tipo Likert | Ordinal |
| | | Prestaciones | 3-4 | 2 | | |
| Compensación Laboral | Incentivos | Recompensas | 5-6 | 2 | | |
| | | Reconocimiento | 7-8 | 2 | | |
| | Beneficios | Convenios | 9-10 | 2 | | |
| | | Desarrollo Profesional | 11-12 | 2 | | |
| Dependiente: | Eficiencia | Eficiencia del Empleado | 13-14 | 2 | | |
| | | Eficiencia en los Procesos Administrativos | 15-16 | 2 | | |
| Rendimiento Laboral | Condiciones de trabajo | Clima Organizacional | 17-18 | 2 | | |
| | | Infraestructura | 19-20 | 2 | | |
| | Responsabilidad | Responsabilidad del Empleado | 21-22 | 2 | | |
| | | Responsabilidad del Empleador | 23-24 | 2 | | |

Fuente: *elaboración propia*

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

En la investigación, la población está conformada por 50 empleados de la empresa INFRELEC S.A.C.

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 35 empleados de la empresa INFRELEC S.A.C. y se usó el muestreo no probabilístico con la técnica de muestra disponible.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica: para el estudio se utilizó la técnica de la encuesta.

2.4.2. Instrumentos: se usará el cuestionario de 24 preguntas basadas en los indicadores de cada una de las variables y las preguntas será de tipo Likert y se medirá en la escala Ordinal.

2.4.3. Confiabilidad: en el estudio se emplea una encuesta de 24 preguntas que se aplicará a una muestra piloto de 15 colaboradores. La información recogida de la muestra piloto se analizó mediante la base de datos realizado en el programa SPSS y se calculó el Alfa de Cronbach. Además, se utilizará el siguiente el Cuadro 01, con el fin de comparar los rangos y saber la magnitud de confiabilidad del Alfa de Cronbach.

CUADRO 01: Rangos y magnitudes de confiabilidad

| Rangos | Magnitud |
|--------------------|-------------------------|
| 0.01 a 0.20 | Confiabilidad Nula |
| 0.21 a 0.40 | Confiabilidad Baja |
| 0.41 a 0.60 | Confiable |
| 0.61 a 0.80 | Muy Confiable |
| 0.81 a 1.00 | Excelente Confiabilidad |

Fuente: Ruiz (2002). Rango y magnitud de Confiabilidad.

TABLA 01: Resumen de procesamiento de casos

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

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

Fuente: *elaboración propia*

TABLA 02: Estadísticas de fiabilidad

| Alfa De Cronbach | N De Elementos |
|------------------|----------------|
| ,930 | 24 |

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 01, se analizaron 15 encuestados de la empresa INFRELEC S.A.C. y se ingresaron al programa SPSS la base de datos recolectado mediante un cuestionario de 24 preguntas respondido por los empleados. Luego en el programa SPSS se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach como muestra la Tabla 02 y se obtuvo un resultado de 0.930, con un nivel de confiabilidad de 95%, lo cual comparando con los rangos y las magnitudes del Cuadro 01 nos indica que nuestro cuestionario es de excelente confiabilidad para el análisis.

2.4.4. Validez: En el procedimiento se utilizó la validez de contenido, mediante un juicio de expertos, con un formato correspondiente a las variables de estudio, el juicio de expertos estuvo conformado por los siguientes docentes de la Universidad Cesar Vallejo:

CUADRO 02: Juicio de Experto

| Nombre del Docente | Especialidad |
|-------------------------|--------------------------|
| Edwin Arce Álvarez | Dr. de Investigación |
| Carlos Casma Zarate | Mg. En Administración |
| Pedro Costilla Castillo | Dr. en Administración |
| Edith Rosales Domínguez | Especialidad en Finanzas |

Fuente: *elaboración propia*

La evaluación del juicio de experto se hizo el 18 de setiembre de 2017, en donde los docentes como se muestra en el Cuadro 02, después de observar y analizar cada pregunta me propusieron mejorar algunas preguntas que se relacionen más con los indicadores, lo cual presente de

nuevo el siguiente día para ver si hubiera alguna mejora y me respondieron que si cumplen con la validación del instrumento.

2.5. Métodos de análisis de datos

El método utilizado es el estadístico descriptivo e inferencial, lo cual se tomará en cuenta los siguientes métodos de análisis de datos:

El estadístico Alfa de Cronbach, se aplicará para la medición del instrumento y como resultado produce valores que oscilan entre 0 y 1.

Para la validez se utilizó el juicio de expertos lo cual es necesario la opinión de expertos en el tema a investigar.

Para conocer la prueba de hipótesis se usó el estadístico Pearson, lo cual se usa para variable de estudio de nivel influencia y nos da como resultado si la hipótesis general o específicas son aceptable o no.

Además, se usará la ecuación de la regresión lineal para saber cuánto aporta las variables y dimensiones de la investigación propuesta.

2.6. Aspectos éticos

En el avance de la presente tesis se aplicará los valores fundamentales, entre estos valores se encuentra la honestidad, perseverancia y decisión y con la ética primordial para la realización de la investigación, además los datos conseguidos de las encuestas son verídicos y válidos, ya que los resultados conseguidos fueron obtenidos con total confianza en el desarrollo del estudio.

CAPITULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Resultado Estadístico Descriptivo por variables y sus dimensiones

TABLA 03
Variable 1: Compensación Laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 15 | 42,9 | 42,9 | 42,9 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 13 | 37,1 | 37,1 | 80,0 |
| | De acuerdo | 7 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 03, se puede observar que el 42.9% que representa a 15 encuestados opinaron estar En Desacuerdo a las preguntas correspondientes a la Variable 1: La Compensación Laboral, el 37.1 % que representa a 13 encuestados opinaron estar Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo y el 20% que representa a 7 encuestados opinaron estar De Acuerdo.

TABLA 04
Dimensión 1: Remuneración Base

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Totalmente en desacuerdo | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | En desacuerdo | 20 | 57,1 | 57,1 | 62,9 |
| | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9 | 25,7 | 25,7 | 88,6 |
| | De acuerdo | 4 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| | Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 04, se puede observar que el 57.1% que representa a 20 encuestados opinaron estar En Desacuerdo a las preguntas correspondientes a la Dimensión 1: Remuneración Base, el 25.7 % que representa a 9 encuestados opinaron estar Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo, el 11.4% que representa a 4 encuestados opinaron estar De Acuerdo y el 5.7% que representa a 2 encuestados opinaron estar Totalmente En Desacuerdo.

TABLA 05
Dimensión 2: Incentivos

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| En desacuerdo | 9 | 25,7 | 25,7 | 25,7 |
| Válido Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 16 | 45,7 | 45,7 | 71,4 |
| De acuerdo | 10 | 28,6 | 28,6 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 05, se puede observar que el 45.7% que representa a 16 encuestados opinaron estar Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo a las preguntas correspondientes a la Dimensión 2: Incentivos, el 28.6 % que representa a 10 encuestados opinaron estar De Acuerdo, el 25.7% que representa a 9 encuestados opinaron estar En Desacuerdo.

TABLA 06
Dimensión 3: Beneficios

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| En desacuerdo | 17 | 48,6 | 48,6 | 54,3 |
| Válido Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 11 | 31,4 | 31,4 | 85,7 |
| De acuerdo | 5 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 06, se puede observar que el 48.6% que representa a 17 encuestados opinaron estar En Desacuerdo a las preguntas correspondientes a la Dimensión 3: Beneficios, el 31.4 % que representa a 11 encuestados opinaron estar Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo, el 14.3% que representa a 5 encuestados opinaron estar De Acuerdo y el 5.7% que representa a 2 encuestados opinaron estar Totalmente En Desacuerdo.

TABLA 07
Variable 2: Rendimiento Laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| En desacuerdo | 13 | 37,1 | 37,1 | 40,0 |
| Válido Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 15 | 42,9 | 42,9 | 82,9 |
| De acuerdo | 6 | 17,1 | 17,1 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 07, se puede observar que el 42.9% que representa a 15 encuestados opinaron estar Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo a las preguntas correspondientes a la Variable 2: El Rendimiento Laboral, el 37.1 % que representa a 13 encuestados opinaron estar En Desacuerdo, el 17.1% que representa a 6 encuestados opinaron estar De Acuerdo y el 2.9% que representa a 1 encuestado opinó estar Totalmente en Desacuerdo.

TABLA 08
Dimensión 4: Eficiencia

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| En desacuerdo | 19 | 54,3 | 54,3 | 57,1 |
| Válido Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 10 | 28,6 | 28,6 | 85,7 |
| De acuerdo | 4 | 11,4 | 11,4 | 97,1 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 08, se puede observar que el 54.3% que representa a 19 encuestados opinaron estar En Desacuerdo a las preguntas correspondientes a la Dimensión 4: Eficiencia, el 28.6 % que representa a 10 encuestados opinaron estar Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo, el 11.4% que representa a 4 encuestados opinaron estar De Acuerdo y el 2.9% que representa a 1 encuestados opinaron estar Totalmente En Desacuerdo y Totalmente De Acuerdo.

TABLA 09
Dimensión 5: Condiciones de Trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| En desacuerdo | 11 | 31,4 | 31,4 | 34,3 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 15 | 42,9 | 42,9 | 77,1 |
| De acuerdo | 4 | 11,4 | 11,4 | 88,6 |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 09, se puede observar que el 42.9% que representa a 15 encuestados opinaron estar Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo a las preguntas correspondientes a la Dimensión 5: Condiciones De Trabajo, el 31.4% que representa a 11 encuestados opinaron estar En Desacuerdo, el 11.4% que representa a 4 encuestados opinaron estar De Acuerdo y Totalmente De Acuerdo y el 2.9% que representa a 1 encuestado opinó estar Totalmente En Desacuerdo.

TABLA 10
Dimensión 6: Responsabilidad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Válido Totalmente en desacuerdo | 1 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| En desacuerdo | 5 | 14,3 | 14,3 | 17,1 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 7 | 20,0 | 20,0 | 37,1 |
| De acuerdo | 20 | 57,1 | 57,1 | 94,3 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 10, se puede observar que el 57.1% que representa a 20 encuestados opinaron estar De Acuerdo a las preguntas correspondientes a la Dimensión 6: Responsabilidad, el 20% que representa a 7 encuestados opinaron estar Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo, el 14.3% que representa a 5 encuestados opinaron estar En Desacuerdo, el 5.7% que representa a 2 encuestados opinaron estar Totalmente De Acuerdo y el 2.9% que representa a 1 encuestado opinó estar Totalmente En Desacuerdo.

3.2. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis de trabajo de nivel influencia entre las siguientes variables:

- **Independiente:** Compensación Laboral.
- **Dependiente:** Rendimiento Laboral.

3.2.1. Prueba de relación

Hipótesis general

Para la contrastación de Hipótesis se planteó las siguientes Hipótesis Generales con el propósito de obtener los resultados de correlación.

H_g: La compensación laboral tiene relación con el rendimiento laboral

H_o: La compensación laboral no tiene relación con el rendimiento laboral.

H_a: La compensación laboral si tiene relación con el rendimiento laboral.

Asimismo, se empleará la siguiente regla de decisión y conocimientos previos:

- **Sig t < Sig** _{0.05}, entonces se rechaza la H_o.
- **Sig t > Sig** _{0.05}, entonces se acepta la H_o.

CUADRO 03: Conceptos Básicos

| Nivel de Significancia | Nivel de Aceptación | Valor Critico |
|------------------------|---------------------|---------------|
| 5% = 0.05 | 95% | Z=1.96 |

Fuente: *elaboración propia*

CUADRO 04: Nivel De Correlación

| Valor de Coeficiente de Correlación | Significado |
|-------------------------------------|------------------------|
| 0.00 a 0.19 | Correlación Muy Débil |
| 0.20 a 0.39 | Correlación Débil |
| 0.40 a 0.69 | Correlación Moderada |
| 0.70 a 0.89 | Correlación Fuerte |
| 0.90 a 1.00 | Correlación Muy Fuerte |

Fuente: Bernal T. (2006). *Metodología de la investigación*.

TABLA 11: Correlaciones entre la compensación laboral y el rendimiento laboral

| | | Compensación Laboral | Rendimiento Laboral |
|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Compensación Laboral | Correlación de Pearson | 1 | ,732** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 35 | 35 |
| Rendimiento Laboral | Correlación de Pearson | ,732** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 35 | 35 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: Se observa en la Tabla 11, según la prueba de correlación de Pearson el valor es 0.732, lo cual comparando con el nivel de correlación del Cuadro 04 nos indica que existe una correlación fuerte entre las variables de estudio. Asimismo, la Sig. encontrada en la Tabla 11 es 0.00 menor a 0.05, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a).

En conclusión, se puede decir que la Compensación Laboral tiene relación con el Rendimiento Laboral.

Hipótesis específicas 1

Para la contrastación de Hipótesis se planteó la primera Hipótesis Específicas con el propósito de obtener los resultados de correlación.

H_1 : La remuneración base tiene relación con el rendimiento laboral.

H_0 : La remuneración base no tiene relación con el rendimiento laboral.

H_a : La remuneración base si tiene relación con el rendimiento laboral.

Además, se utilizará los conocimientos previos del Cuadro 04 y se aplicará la siguiente regla de decisión:

- **$\text{Sig } t < \text{Sig }_{0.05}$** , entonces se rechaza la H_0
- **$\text{Sig } t > \text{Sig }_{0.05}$** , entonces se acepta la H_0

TABLA 12: Correlaciones entre la remuneración base y el rendimiento laboral

| | | Remuneración Base | Rendimiento Laboral |
|----------------------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| Remuneración Base | Correlación de Pearson | 1 | ,623** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 35 | 35 |
| Rendimiento Laboral | Correlación de Pearson | ,623** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 35 | 35 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: Se observa en la Tabla 12, según la prueba de correlación de Pearson el valor es 0.623, lo cual comparando con el nivel de correlación del Cuadro 04 nos indica que existe una correlación moderada. Asimismo, la Sig. encontrada en la Tabla 12 es 0.00 menor a 0.05, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a).

En conclusión, se puede decir que la Remuneración Base tiene relación con el Rendimiento Laboral.

Hipótesis específicas 2

Para la contrastación de Hipótesis se planteó la segunda Hipótesis Específicas con el propósito de obtener los resultados de correlación.

H₂: Los incentivos tiene relación con el rendimiento laboral.

H₀: Los incentivos no tiene relación con el rendimiento laboral.

H_a: Los incentivos si tiene relación con el rendimiento laboral.

Asimismo, se utilizará los conocimientos previos del Cuadro 04 y se aplicará la siguiente regla de decisión:

- **Sig_t < Sig_{0.05}**, entonces se rechaza la H_0
- **Sig_t > Sig_{0.05}**, entonces se acepta la H_0

TABLA 13: Correlaciones entre los incentivos y rendimiento laboral

| | | Incentivos | Rendimiento Laboral |
|----------------------------|------------------------|------------|---------------------|
| Incentivos | Correlación de Pearson | 1 | ,619** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 35 | 35 |
| Rendimiento Laboral | Correlación de Pearson | ,619** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 35 | 35 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: Se observa en la Tabla 13, según la prueba de correlación de Pearson el valor es 0.619, lo cual comparando con el nivel de correlación del Cuadro 04 nos indica que existe una correlación moderada. Asimismo, la Sig. encontrada en la Tabla 13 es 0.00 menor a 0.05, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a).

En conclusión, se puede decir que los Incentivos tienen relación con el Rendimiento Laboral.

Hipótesis específicas 3

Para la contrastación de Hipótesis se planteó la tercera Hipótesis Específica con el propósito de obtener los resultados de correlación.

H₃: Los beneficios tiene relación con el rendimiento laboral.

H₀: Los beneficios no tiene relación con el rendimiento laboral.

H_a: Los beneficios si tiene relación con el rendimiento laboral.

Además, se utilizará los conocimientos previos del Cuadro 04 y se aplicará la siguiente regla de decisión:

➤ **Sig_t < Sig_{0.05}**, entonces se rechaza la H_0

➤ **Sig_t > Sig_{0.05}**, entonces se acepta la H_0

TABLA 14: Correlaciones entre los beneficios y el rendimiento laboral

| | | Beneficios | Rendimiento Laboral |
|----------------------------|------------------------|-------------------|----------------------------|
| Beneficios | Correlación de Pearson | 1 | ,779** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 35 | 35 |
| Rendimiento Laboral | Correlación de Pearson | ,779** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 35 | 35 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: Se observa en la Tabla 14, según la prueba de correlación de Pearson el valor es 0.779, lo cual comparando con el nivel de correlación del Cuadro 04 nos indica que existe una correlación fuerte. Asimismo, la Sig. encontrada en la Tabla 14 es 0.00 menor a 0.05, por lo que se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a). **En conclusión, se puede decir que los Beneficios tiene relación con el Rendimiento Laboral.**

3.2.2. Prueba de regresión lineal

El método utilizado es regresión lineal, ya que nos va a decir si hay dependencia o no, y saber el grado de causa y efecto entre las variables en estudio. Asimismo, se usará los conceptos previos del Cuadro 03 y Cuadro 04.

A. Análisis del resumen del modelo

Para el análisis de Resumen del Modelo se conocerá los siguientes datos:

- **R:** Correlación de Pearson.
- **R²:** Coeficiente de Determinación.

Además, se utilizará las siguientes condiciones:

- **R = 0**, entonces no existe relación entre las variables
- **R ≠ 0**, entonces si existe relación entre las variables

TABLA 15: Resumen del Modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|---------------|-------------------|-------------------|----------------------------|--|
| 1 | ,732 ^a | ,535 | ,521 | ,540 |

a. Predictores: (Constante), Compensación Laboral

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 15, se observa que la correlación de Pearson (R) es similar a la que se aprecia en la prueba de correlación, como se muestra en la Tabla 11 y es diferente al 0, lo cual nos dice que si existe relación entre las variables de estudio.

Además, el coeficiente de determinación (R^2) es de 53.5%, lo cual muestra que la variable dependiente está cambiando de forma fuerte con relación a la variable independiente.

B. Análisis de la varianza para la prueba de hipótesis general

Se utilizó la Prueba ANOVA y para la obtención del resultado de esta prueba se empleó las siguientes Hipótesis:

H_g: La compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

H_o: La compensación laboral no influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

H_a: La compensación laboral si influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

Además, se utilizará los datos previos del Cuadro 03 y la siguiente regla de decisión:

➤ **Sig_t < Sig_{0.05}**, entonces se rechaza la H_o

➤ **Sig_t > Sig_{0.05}**, entonces se acepta la H_o

TABLA 16: ANOVA^a

| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|------------------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| 1 | | | | | |
| Regresión | 11,070 | 1 | 11,070 | 37,988 | ,000 ^b |
| Residuo | 9,616 | 33 | ,291 | | |
| Total | 20,686 | 34 | | | |

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

b. Predictores: (Constante), Compensación Laboral

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: Se observa en la Tabla 16, que el valor de F es 37.988, lo cual comparando con el Cuadro 03, es superior al valor crítico que es 1.96, por lo cual se sitúa en el lado derecho y cae en la región de rechazo H_0 , como se muestra a continuación en el siguiente gráfico.

FIGURA 01: Zona de rechazo y aceptación de la H_0



Fuente: *elaboración propia*

Además, el valor de la Sig. es 0.00 menor 0.05, por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a).

En conclusión, se puede indicar que la compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017. Habiéndose probado de esta forma la Hipótesis General del trabajo de investigación.

3.2.2.1. Formulación de la ecuación de Regresión Lineal

Hipótesis general

TABLA 17: Coeficientes^a de la hipótesis general

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|------------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------|-------|------|
| | B | Error estándar | Beta | | |
| 1 (Constante) | ,690 | ,345 | | 1,997 | ,054 |
| 1 Compensación Laboral | ,741 | ,120 | ,732 | 6,163 | ,000 |

a. Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

Fuente: *elaboración propia*

INTERPRETACIÓN: En la Tabla 17, se puede observar que $B_0 = 0.690$ y $B_1 = 0.741$. Luego la ecuación de la recta de Regresión Lineal es: $Y = B_0 + B_1 \cdot X$, es decir que analizando los valores se tiene: Rendimiento Laboral = $0.690 + 0.741 \cdot \text{Compensación Laboral}$.

En la ecuación se observar que la variable Compensación Laboral aporta en 74.1% para el cambio o modificación del Rendimiento Laboral.

Luego, el coeficiente Beta es 0.732 nos indica que la fuerza o intensidad de la relación entre las variables de estudio es fuerte, según el Cuadro 04.

Asimismo, el valor de T es 6.163 lo cual comparando con el Cuadro 03 es superior al valor crítico que es 1.96 por lo cual se sitúa en el lado derecho y cae en la región de rechazo H_0 , como se muestra a continuación en el siguiente gráfico.

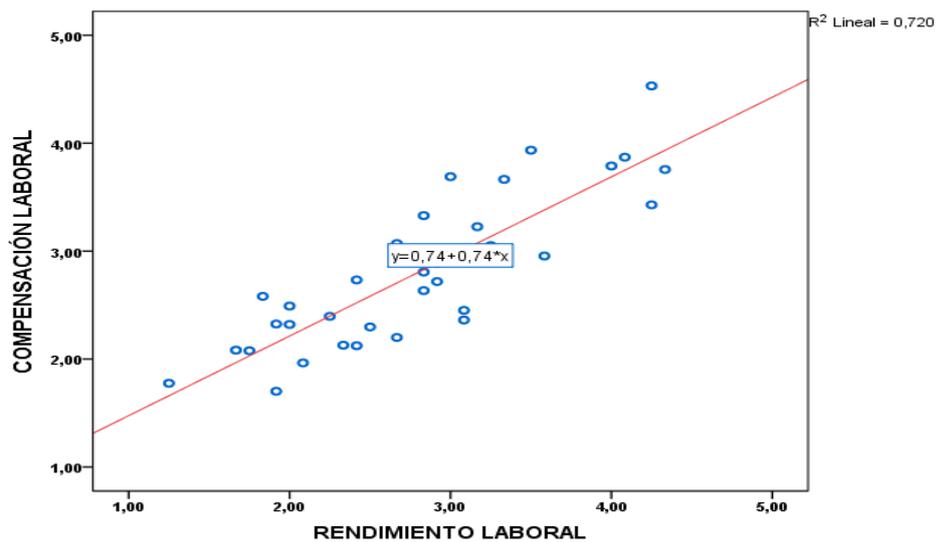
FIGURA 02: Zona de rechazo y aceptación de la H_0



Fuente: *elaboración propia*

Además, la Sig. encontrada en la Tabla 17 es 0.00 menor a 0.05, por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a).

FIGURA 03: Diagrama de dispersión de la hipótesis general



Fuente: *elaboración propia*

En conclusión, se puede decir que la compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

Hipótesis específicas

TABLA 18: Coeficientes^a de las hipótesis específicas

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|---------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------|-------|------|
| | B | Error estándar | Beta | | |
| (Constante) | ,263 | ,349 | | ,753 | ,457 |
| 1 Remuneración Base | ,003 | ,157 | ,003 | ,017 | ,987 |
| Incentivos | ,316 | ,129 | ,302 | 2,449 | ,020 |
| Beneficios | ,597 | ,147 | ,625 | 4,074 | ,000 |

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Fuente: *elaboración propia*

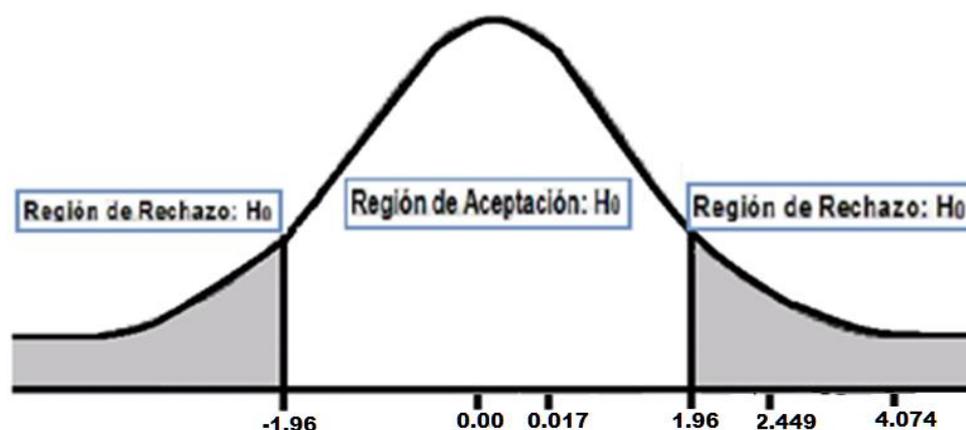
INTERPRETACIÓN: En la Tabla 18, se observan que $B_0 = 0.263$, $B_1 = 0.003$, $B_2 = 0.316$ y $B_3 = 0.597$. Luego la ecuación multilínea es: $V_D = B_0 + B_1.D_1 + B_2.D_2 + B_3.D_3$, es decir que analizando los valores se tiene: Rendimiento Laboral = $0.263 + 0.003 \cdot \text{Remuneración Base} + 0.316 \cdot \text{Incentivos} + 0.597 \cdot \text{Beneficios}$.

En esta ecuación se puede observar que las dimensiones Remuneración Base aporta en 0.3%, Incentivos aporta en 31.6% y Beneficios aporta en 59.7% para el cambio o modificación del Rendimiento Laboral.

Luego, los coeficientes Beta de la dimensión Remuneración Base es 0.003 tiene una relación muy débil, los Incentivos es 0.302 tiene una relación débil y los Beneficios es 0.625 tiene una relación moderada con el rendimiento laboral, según el Cuadro 04.

Asimismo, los valores de T de las dimensiones Incentivos es 2.449 y Beneficios es 4.074, lo cual son superiores al valor crítico que es 1.96 del Cuadro 03, por lo cual se sitúa en el lado derecho y cae en la región de rechazo H_0 , pero la dimensión Remuneración Base es 0.017 menor a 1.96, por lo cual se sitúa a lado del centro y cae en la región de aceptar la H_0 , como se muestra a continuación en el siguiente gráfico.

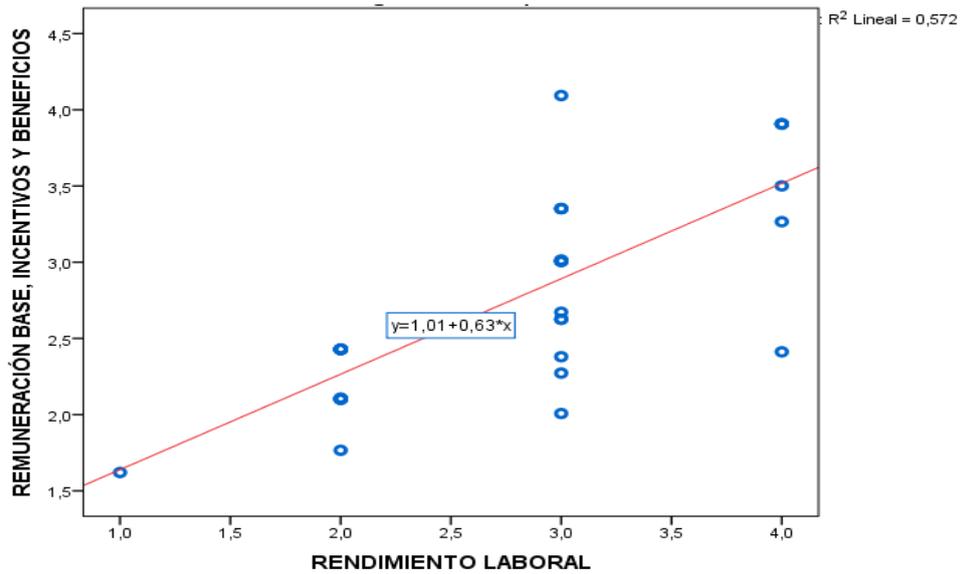
FIGURA 04: Zona de rechazo y aceptación de la H_0 .



Fuente: *elaboración propia*

Además, la Sig. de la dimensión Remuneración Base es 0.987 mayor 0.05 y los Incentivos es 0.020 y Beneficios es 0.000, lo cual son menores a 0.05, por lo cual se puede decir que no se cumple las hipótesis específica 1 y si se cumple las hipótesis 2 y 3 del trabajo de investigación.

FIGURA 05: Diagrama de dispersión de la hipótesis específicas



Fuente: *elaboración propia*

En conclusión, se puede decir que los Incentivos y los Beneficios influyen, pero la Remuneración Base no influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

Asimismo, los aportes de las dimensiones no son buenos por eso se aplicará los siguientes planes de mejora: La Remuneración Base se mejora si se mantiene criterios de selección y contratación del personal acorde a la remuneración base, los Incentivos si se aplica un sistema de recompensas y reconocimientos y los Beneficios si se plantea convenios de estudio en donde el equipo de trabajo pueda adquirir nuevos conocimientos y herramientas para el crecimiento de la organización.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

VI. DISCUSIÓN

4.1. Por Objetivo

El objetivo general de la investigación fue determinar cómo influye la compensación laboral en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.

En la tesis de maestría de Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. El objetivo general es similar al trabajo investigado, ya que se trató de determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México.

4.2. Por Metodología

En el trabajo de investigación es de enfoque Cuantitativo, diseño No Experimental - Transversal y el nivel es Descriptivo - Causal.

La metodología de la investigación plantea en la tesis de maestría de Rivera, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. Empleo el enfoque Cuantitativo, un diseño de investigación No experimental - Transversal y se ubicó en el Nivel de Investigación Descriptivo - Correlacional.

Por lo cual comparando la metodología de investigación es diferente, ya que este último es de Correlación y el trabajo de investigación es de Influencia, por lo cual se debe de tener en cuenta las diferentes características de metodología de la investigación realizado por ambos.

4.3. Por Resultados

Se determinó que si existe relación fuerte entre la compensación laboral y el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C

Pero se debe de mejorar ya que en la Tabla de descriptivo 03 "Variable 1: La Compensación Laboral", en donde el 42.9% de los encuestados opinaron estar En Desacuerdo, debido a que el empresario no implementa un sistema de incentivos que proporción una satisfacción entre los equipos de trabajo

Asimismo, estos resultados son similares con los obtenidos en la tesis de doctorado planteada por Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*, en dicho trabajo el resultado de correlación de Pearson es 0.646, por lo cual se debe de mejorar debido a que existe una relación moderada entre de la Personalidad, Motivación y la Percepción del Entorno Organizacional y el Rendimiento Laboral.

4.4. Por Conclusiones

Se determinó que la compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la organización, por lo cual el empresario debe de tener en cuenta que un equipo de trabajo motivado tiene resultados altos y eficiencia en los procesos administrativos.

Además, las variables de estudio se relacionan ya que según Von, L. (1999) en su teoría general de los sistemas, como un conjunto de proceso que influye desde los empleados, como las condiciones de trabajo, reconocimientos, beneficios y responsabilidades, hasta generar utilidades para la organización y para el empleado eficiencia, resultados y experiencias.

CAPITULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones

1. Se determinó que el objetivo general se cumplió, ya que la compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C. Dado que dicha información está sustentada en la demostración de la Hipótesis general.
2. Se determinó que el objetivo específico 1 no se cumplió, ya que la remuneración base no influye en el rendimiento del personal de la organización. Puesto que dicha información está sustentada en la demostración de la Hipótesis específica 1.
3. Se determinó que el objetivo específico 2 se cumplió, ya que los incentivos influyen en el rendimiento del personal de la empresa. Porque dicha información está sustentada en la demostración de la Hipótesis específica 2.
4. Se determinó que el objetivo específico 3 se cumplió, ya que los beneficios influyen en el rendimiento del personal de la organización. Considerando que dicha información está sustentada en la demostración de la Hipótesis específica 3.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Para el presente trabajo de investigación se planteó las siguientes recomendaciones

1. Se recomienda para la conclusión referida al objetivo general desarrollar un plan de mejora de remuneración base, incentivos y beneficios que contribuyan a la plena satisfacción del personal y al logro de resultados de manera eficiente.

Dado que en la Tabla de descriptivo 03 "Variable 1: La Compensación Laboral", en donde el 42.9% de los encuestados opinaron estar En Desacuerdo y 20% De Acuerdo con las Compensación Laboral de la empresa.

2. Se recomienda para la conclusión referente al objetivo específico 1 mantener criterios de selección y contratación del personal acorde a la remuneración base mediante la carrera profesional y sus experiencias. Puesto que muestra en la Tabla de descriptivo 04 "Dimensión 1: Remuneración Base", en donde el 57.1% de los encuestados opinaron estar En Desacuerdo y el 11.4% De Acuerdo con la Remuneración Base de la organización.

3. Se recomienda para la conclusión referida al objetivo específico 2 aplicar un sistema de recompensas y reconocimientos que motiven e impulse al empleado las ganas de mejorar y afrontar las dificultades. Ya que se ve mostrada en la Tabla 05 "Dimensión 2: Incentivos" en donde el 45.7% de los encuestados opinaron estar Ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 28.6% De Acuerdo con los Incentivos de la empresa.

4. Se recomienda para la conclusión referente al objetivo específico 3 convenios de estudio en donde el equipo de trabajo pueda adquirir nuevos conocimiento y herramientas indispensables para su labor. Considerando que en la Tabla 06 "Dimensión 3: Beneficios" en donde el 48.6% de los encuestados opinaron estar en Desacuerdo y el 14.3% De acuerdo con los Beneficios otorgados por la organización.

CAPITULO VII
REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvitez, F. & Ramírez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo - 2013*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Castro, J & Sajona, J. (2012). *Sistema de compensación en la empresa del sector funerario de la ciudad de Cartagena*. (Tesis de Titulación). Universidad de Cartagena, Cartagena de India D. T y C, Colombia.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES08/UNIDADEAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES08/UNIDADEAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, teoría, proceso y práctica*. (3ra ed.). Colombia: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Gonzales A. (2006). *Método de compensación basada en competencias*. (22va ed.). Colombia: UNINORTE. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=v3qclemGtvkC&pg=PP7&dq=compensaci%C3%B3n+laboral+y+rendimiento+laboral&hl=es19&sa=X&ved=0ahUKEwj8tNytkbFTA hVLSyYKHW5Ay8Q6AEITjAI#v=onepage&q=compensaci%C3%B3n%20laboral%20y%20rendimiento%20laboral&f=false>
- Herzberg, F. (1959). *Teorías de los dos factores*. Recuperado de <https://translate.google.com.pe/translate?hl=es419&sl=en&u=https://books.google.com.pe/books%3Fid%3DMfoHAAACAAJ%26dq%3Dherzberg,%2BFrederick&prev=search>
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis de Doctorado). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, Incentivos y prestaciones*. Recuperado de <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>
- Longo, F. (2006). *Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Publicas*. Recuperado de http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/41-06_franciscolongo.pdf
- Malagón, A. (2012). *La importancia del sistema de compensación e incentivos en la motivación de los trabajadores*. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4512/131033.pdf?sequence=1>
- Maslow, A (1943). *Motivación y personalidad*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&dq=teor%C3%ADa+Jerarqu%C3%ADa+de+necesidades+de+Maslow,+A+\(1943\).&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiMpcGaczUAh](https://books.google.com.pe/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&dq=teor%C3%ADa+Jerarqu%C3%ADa+de+necesidades+de+Maslow,+A+(1943).&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiMpcGaczUAh)

[XFoD4KHQVkAycQ6AEILzAC#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20Jerarqu%C3%ADa%20de%20necesidades%20de%20Maslow%2C%20A%20\(1943\).&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=siofrhfXsOwC&pg=PA9&dq=teor%C3%ADa%20Jerarqu%C3%ADa%20de%20necesidades%20de%20Maslow%2C%20A%20(1943).&f=false)

Prado, C. (2015). Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Ramírez, S. (1999). *Teoría general de sistema de Ludwing Von Bertalanffy*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=siofrhfXsOwC&pg=PA9&dq=teor%C3%ADa+general+de+los+sistemas+de++Von+Bertalanffy,+L+\(1940\).&hl=es&sa=X&redirese=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=siofrhfXsOwC&pg=PA9&dq=teor%C3%ADa+general+de+los+sistemas+de++Von+Bertalanffy,+L+(1940).&hl=es&sa=X&redirese=y#v=onepage&q&f=false)

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española. (23.ª ed.). Consultado en <http://dle.rae.es/?id=9ykuzne>

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española. (23.ª ed.). Consultado en <http://dle.rae.es/?id=WCqQQlf>

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española. (23.ª ed.). Consultado en <http://dle.rae.es/?id=9ykuzne>

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española. (23.ª ed.). Consultado en <http://dle.rae.es/?id=WCqQQlf>

Rivera, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Rojas, S. (2012). *Condiciones de trabajo saludables. Análisis de los estudios realizados en Colombia y Europa en el periodo 2002-2012*. (Tesis de Maestría). Universidad de Rosario, Bogotá D.C., Colombia.

Taylor, F. & Fayol, H. (1983). *Principios de la Administración Científica, Administración Industrial y General*. México: TRILLAS.

Vadillo, S. (2005). *Administración de remuneración*. (12va ed.). México: LIMUSA. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=liHDqGADqgQC&printsec=frontcover&dq=compensaci%C3%B3n+laboral+y+rendimiento+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi9443wmrFTAHXEQyYKHfJAAs4UBDoAQgqMAI#vonepage&q&f=false>

Varela, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldo, salario y prestaciones*. (2da ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.

Villanueva, A. & Gonzales, E. (2005). *Gestión en las compensaciones I*. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf>

Vroom, V & Deci, E (1979). *Motivación y alta dirección*. (1ra ed.). México: TRILLAS S.A.

ANEXOS

Anexo 01: La encuesta

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá responder marcando con un X en los casilleros en blanco que corresponda a cada pregunta, siendo:

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

| ÍTEM | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿El sueldo base otorgado satisface las necesidades del personal? | | | | | |
| 2 | ¿Los pagos de sueldo base se cumplen en un tiempo programado? | | | | | |
| 3 | ¿Las prestaciones de los servicios de salud cubren a su hijos? | | | | | |
| 4 | ¿Los servicios de recreación son reconocidos por el logro alcanzado? | | | | | |
| 5 | ¿Los pagos adicionales o premios del empleador estimula al personal? | | | | | |
| 6 | ¿El personal valora las recompensas asignado por el empleador? | | | | | |
| 7 | ¿La empresa reconoce el esfuerzo del personal mediante afectos? | | | | | |
| 8 | ¿El personal aprecia más un reconocimiento que una retribución en efectivo? | | | | | |
| 9 | ¿La empresa cuenta con alianzas de enseñanza en centro de estudio? | | | | | |
| 10 | ¿El personal requiere de nuevas experiencias laborales? | | | | | |
| 11 | ¿La empresa promueve el desarrollo profesional para estar a tanto con las innovaciones empresariales? | | | | | |
| 12 | ¿El personal mejora y avanza su carrera profesión por las capacitaciones brindadas por la empresa? | | | | | |
| 13 | ¿Los empleados están vinculados con las herramientas y equipos tecnológicos dentro de la empresa? | | | | | |
| 14 | ¿La empresa facilita materiales para el desenvolvimiento de los empleados? | | | | | |
| 15 | ¿Los trabajadores identifican de manera clara los procesos administrativos dentro de la empresa? | | | | | |
| 16 | ¿Los procesos administrativos se notifican y se efectúan adecuadamente por la empresa? | | | | | |
| 17 | ¿La empresa reconoce la importancia de un buen clima laboral? | | | | | |
| 18 | ¿El personal es evaluado para identificar problemas dentro de la empresa? | | | | | |
| 19 | ¿El ambiente de trabajo se ajusta a las necesidades del personal? | | | | | |
| 20 | ¿En la empresa las instalaciones o equipos existentes son confortables para el desenvolvimiento del personal? | | | | | |
| 21 | ¿El personal desempeñan sus funciones en el plazo programado? | | | | | |
| 22 | ¿La empresa requiere la responsabilidad del empleado en el cumplimiento de sus labores? | | | | | |
| 23 | ¿El empleador orienta y enseña al personal en algunas circunstancias? | | | | | |
| 24 | ¿La empresa emplea los principios de prevención y bienestar? | | | | | |

Fuente: *elaboración propia*

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 02: Base de datos en el programa SPSS

Visible: 40 de 40 variables

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | V1 | DIM1 | DIM2 | DIM3 | V2 | DIM4 | DIM5 | DIM6 | V1.1 | DIM1.1 | DIM2.1 | DIM3.1 | V2.1 | DIM4.1 | DIM5.1 | DIM6.1 | var |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|-----|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3.67 | 3.50 | 4.25 | 3.25 | 3.33 | 3.25 | 2.75 | 4.00 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | | |
| 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2.33 | 2.00 | 2.75 | 2.25 | 2.50 | 2.25 | 2.25 | 3.00 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3.50 | 3.25 | 3.75 | 3.50 | 4.25 | 4.00 | 4.25 | 4.50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2.17 | 2.00 | 2.25 | 2.25 | 2.33 | 1.75 | 2.25 | 3.00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2.50 | 2.00 | 3.00 | 2.50 | 2.00 | 2.00 | 1.50 | 2.50 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1.75 | 1.50 | 1.75 | 2.00 | 1.92 | 2.25 | 1.25 | 2.25 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2.42 | 2.25 | 2.50 | 2.50 | 3.08 | 2.75 | 2.50 | 4.00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 8 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3.25 | 2.75 | 3.75 | 3.25 | 3.17 | 3.00 | 2.75 | 3.75 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 9 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2.08 | 2.00 | 2.50 | 1.75 | 1.67 | 2.00 | 1.75 | 1.25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 10 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3.92 | 4.25 | 3.75 | 3.75 | 3.50 | 3.50 | 3.75 | 3.25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 11 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2.08 | 2.00 | 1.75 | 2.50 | 1.75 | 2.25 | 1.00 | 2.00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 12 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2.25 | 1.25 | 3.50 | 2.00 | 2.67 | 2.75 | 1.50 | 3.75 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 13 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3.00 | 2.75 | 3.75 | 2.50 | 3.58 | 3.00 | 3.75 | 4.00 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 14 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.75 | 1.75 | 2.00 | 1.50 | 1.25 | 1.50 | 1.25 | 1.00 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3.67 | 3.50 | 4.25 | 3.25 | 3.00 | 2.50 | 3.25 | 3.25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3.08 | 3.25 | 3.00 | 3.00 | 2.67 | 2.25 | 2.75 | 3.00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 17 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2.17 | 1.75 | 2.50 | 2.25 | 2.42 | 2.00 | 2.00 | 3.25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| 18 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2.42 | 1.75 | 3.00 | 2.50 | 2.25 | 2.00 | 1.50 | 3.25 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2.67 | 2.25 | 3.25 | 2.50 | 2.83 | 2.00 | 2.75 | 3.75 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4.50 | 4.50 | 4.50 | 4.50 | 4.25 | 4.75 | 4.25 | 3.75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2.33 | 2.25 | 3.00 | 1.75 | 1.92 | 2.25 | 1.75 | 1.75 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2.50 | 2.25 | 2.50 | 2.75 | 3.08 | 2.75 | 2.50 | 4.00 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 23 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2.83 | 2.25 | 3.75 | 2.50 | 2.83 | 2.25 | 2.50 | 3.75 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3.83 | 3.25 | 4.25 | 4.00 | 4.33 | 4.00 | 4.25 | 4.75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3.00 | 2.50 | 3.50 | 3.00 | 3.33 | 3.50 | 2.75 | 3.75 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 26 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2.75 | 2.25 | 3.50 | 2.50 | 2.42 | 2.00 | 2.75 | 2.50 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.83 | 3.25 | 4.00 | 4.25 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 28 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.08 | 2.50 | 3.50 | 3.25 | 3.25 | 3.50 | 2.75 | 3.50 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 29 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2.58 | 1.75 | 3.50 | 2.50 | 1.83 | 2.00 | 1.50 | 2.00 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 30 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3.33 | 3.75 | 3.50 | 2.75 | 2.83 | 2.00 | 2.75 | 3.75 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2.92 | 3.25 | 2.50 | 3.00 | 2.92 | 2.25 | 2.75 | 3.75 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2.33 | 1.75 | 3.00 | 2.25 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 33 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2.00 | 1.75 | 3.00 | 1.25 | 2.08 | 2.25 | 1.75 | 2.25 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2.75 | 2.00 | 3.25 | 3.00 | 2.92 | 2.75 | 2.75 | 3.25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 35 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3.92 | 4.00 | 3.50 | 3.75 | 4.08 | 4.25 | 4.25 | 3.75 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 36 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 38 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Fuente: *programa IBM SPSS Statistics 22*

BASE DE DATOS - 35.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|----------|---------|-----------|---------------------|-----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | P1 | Númérico | 8 | 0 | 1.¿El sueldo ba... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 2 | P2 | Númérico | 8 | 0 | 2.¿Los pagos d... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 3 | P3 | Númérico | 8 | 0 | 3.¿Las prestaci... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 4 | P4 | Númérico | 8 | 0 | 4.¿Los senicio... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 5 | P5 | Númérico | 8 | 0 | 5.¿Los pagos a... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 6 | P6 | Númérico | 8 | 0 | 6.¿El personal ... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 7 | P7 | Númérico | 8 | 0 | 7.¿La empresa ... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 8 | P8 | Númérico | 8 | 0 | 8.¿El personal ... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 9 | P9 | Númérico | 8 | 0 | 9.¿La empresa ... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 10 | P10 | Númérico | 8 | 0 | 10.¿El personal... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 11 | P11 | Númérico | 8 | 0 | 11.¿La empres... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 12 | P12 | Númérico | 8 | 0 | 12.¿El personal... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 13 | P13 | Númérico | 8 | 0 | 13.¿Los emple... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 14 | P14 | Númérico | 8 | 0 | 14.¿La empresa... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 15 | P15 | Númérico | 8 | 0 | 15.¿Los trabaja... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 16 | P16 | Númérico | 8 | 0 | 16.¿Los proces... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 17 | P17 | Númérico | 8 | 0 | 17.¿La empresa... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 18 | P18 | Númérico | 8 | 0 | 18.¿El personal ... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 19 | P19 | Númérico | 8 | 0 | 19.¿El ambiente... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 20 | P20 | Númérico | 8 | 0 | 20.¿En la empr... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 21 | P21 | Númérico | 8 | 0 | 21.¿El personal... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 22 | P22 | Númérico | 8 | 0 | 22.¿La empres... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 23 | P23 | Númérico | 8 | 0 | 23.¿El emplead... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 24 | P24 | Númérico | 8 | 0 | 24.¿La empresa... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 25 | V1 | Númérico | 8 | 2 | V1 | {1,00, Total... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 26 | DIM1 | Númérico | 8 | 2 | DIM1 | {1,00, Total... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 27 | DIM2 | Númérico | 8 | 2 | DIM2 | {1,00, Total... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 28 | DIM3 | Númérico | 8 | 2 | DIM3 | {1,00, Total... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 29 | V2 | Númérico | 8 | 2 | V2 | {1,00, Total... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 30 | DIM4 | Númérico | 8 | 2 | DIM4 | {1,00, Total... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 31 | DIM5 | Númérico | 8 | 2 | DIM5 | {1,00, Total... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 32 | DIM6 | Númérico | 8 | 2 | DIM6 | {1,00, Total... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 33 | V1.1 | Númérico | 8 | 0 | Compensación ... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 34 | DIM1.1 | Númérico | 8 | 0 | Remuneración ... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 35 | DIM2.1 | Númérico | 8 | 0 | Incentivos | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 36 | DIM3.1 | Númérico | 8 | 0 | Beneficios | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 37 | V2.1 | Númérico | 8 | 0 | Rendimiento La... | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 38 | DIM4.1 | Númérico | 8 | 0 | Eficiencia | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |
| 39 | DIM5.1 | Númérico | 8 | 0 | Condiciones de | {1, Totalme... | Ninguna | 8 | Centrado | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Fuente: programa IBM SPSS Statistics 22

Anexo 03: Validación o juicio de experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de la investigación: "La compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C, Los Olivos, Lima 2017" | | | | | | | |
|--|------------------------|--|---|---|-------------------------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Capcha Carhuamaca, José Camilo | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Edwin Arce ALVAREZ | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSEERACIONES / SUGERENCIAS |
| Independiente: La compensación laboral | Remuneración base | Sueldo base | ¿El sueldo concedido satisface las necesidades del personal? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Prestaciones | ¿Las prestaciones de los servicios de salud cubren al vínculo familiar? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | Incentivos | Recompensas | ¿Los trabajadores aprecian las recompensas de la empresa? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Reconocimiento | ¿La empresa estimula a los empleados para que logren altos niveles de desempeño? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | Beneficios | Los convenios | ¿La empresa fija acuerdos relacionados al aprendizaje? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Desarrollo profesional | ¿Es impulsado el desarrollo profesional para mejorar los conocimientos del empleado? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Dependiente: El rendimiento laboral | Eficiencia | Eficiencia del empleado | ¿Los trabajadores están vinculados con las herramientas y equipos tecnológicos? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Eficiencia en los procesos administrativos | ¿Identifican de manera clara los procesos administrativos? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | Condiciones de trabajo | Clima organizacional | ¿La empresa reconoce la importancia de un buen ambiente laboral? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Infraestructura | ¿Las instalaciones de infraestructura son confortables para el desenvolvimiento del personal? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | Responsabilidad | Responsabilidad del empleado | ¿Los empleados cumplen sus tareas en el plazo programado? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| | | Responsabilidad del empleador | ¿El empleador forma y orienta al personal en alcanzar los objetivos planificados? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Firma del experto | | | Fecha | 22/06/2017 | | | |

Fuente: elaboración propia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de la investigación: "La compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C, Los Olivos, Lima 2017" | | | | | | | |
|--|---------------------------|--|---|---|---------------------|-----------|----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Capcha Carhuamaca, José Camilo | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: <i>MG. CARMEN ZARATE, CARLOS</i> | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERACIONES / SUGERENCIAS |
| Independiente: La compensación laboral | Remuneración base | Sueldo base | ¿El sueldo concedido satisface las necesidades del personal? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | | Prestaciones | ¿Las prestaciones de los servicios de salud cubren al vínculo familiar? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | Incentivos | Recompensas | ¿Los trabajadores aprecian las recompensas de la empresa? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | | Reconocimiento | ¿La empresa estimula a los empleados para que logren altos niveles de desempeño? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | Beneficios | Los convenios | ¿La empresa fija acuerdos relacionados al aprendizaje? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | | Desarrollo profesional | ¿Es impulsado el desarrollo profesional para mejorar los conocimientos del empleado? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| Dependiente: El rendimiento laboral | Eficiencia | Eficiencia del empleado | ¿Los trabajadores están vinculados con las herramientas y equipos tecnológicos? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | | Eficiencia en los procesos administrativos | ¿Identifican de manera clara los procesos administrativos? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | Condiciones de trabajo | Clima organizacional | ¿La empresa reconoce la importancia de un buen ambiente laboral? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | | Infraestructura | ¿Las instalaciones de infraestructura son confortables para el desenvolvimiento del personal? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | Responsabilidad | Responsabilidad del empleado | ¿Los empleados cumplen sus tareas en el plazo programado? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| | | Responsabilidad del empleador | ¿El empleador forma y orienta al personal en alcanzar los objetivos planificados? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | X | | |
| Firma del experto | | | Fecha <i>22/04/17</i> | | | | |

Fuente: elaboración propia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Titulo de la investigación: "La compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C, Los Olivos, Lima 2017" | | | | | | | |
|--|------------------------|--|---|---|---------------------|-----------|----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Capcha Carhuamaca, José Camilo | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. PEDRO COSMIDES CASTILLO</i> | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERACIONES / SUGERENCIAS |
| Independiente: La compensación laboral | Remuneración base | Sueldo base | ¿El sueldo concedido satisface las necesidades del personal? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Prestaciones | ¿Las prestaciones de los servicios de salud cubren al vínculo familiar? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | Incentivos | Recompensas | ¿Los trabajadores aprecian las recompensas de la empresa? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Reconocimiento | ¿La empresa estimula a los empleados para que logren altos niveles de desempeño? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | Beneficios | Los convenios | ¿La empresa fija acuerdos relacionados al aprendizaje? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Desarrollo profesional | ¿Es impulsado el desarrollo profesional para mejorar los conocimientos del empleado? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| Dependiente: El rendimiento laboral | Eficiencia | Eficiencia del empleado | ¿Los trabajadores están vinculados con las herramientas y equipos tecnológicos? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Eficiencia en los procesos administrativos | ¿Identifican de manera clara los procesos administrativos? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | Condiciones de trabajo | Clima organizacional | ¿La empresa reconoce la importancia de un buen ambiente laboral? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Infraestructura | ¿Las instalaciones de infraestructura son confortables para el desenvolvimiento del personal? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | Responsabilidad | Responsabilidad del empleado | ¿Los empleados cumplen sus tareas en el plazo programado? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Responsabilidad del empleador | ¿El empleador forma y orienta al personal en alcanzar los objetivos planificados? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| Firma del experto  | | | Fecha <i>22/06/17</i> | | | | |

Fuente: *elaboración propia*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de la investigación: "La compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C, Los Olivos, Lima 2017" | | | | | | | |
|---|---------------------------|--|---|---|---------------------|-----------|----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Capcha Carhuamaca, José Camilo | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: <i>Mg. Edilith Geobana Rosales Dominguez</i> | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERACIONES / SUGERENCIAS |
| Independiente: La compensación laboral | Remuneración base | Sueldo base | ¿El sueldo concedido satisface las necesidades del personal? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Prestaciones | ¿Las prestaciones de los servicios de salud cubren al vínculo familiar? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | Incentivos | Recompensas | ¿Los trabajadores aprecian las recompensas de la empresa? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Reconocimiento | ¿La empresa estimula a los empleados para que logren altos niveles de desempeño? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | Beneficios | Los convenios | ¿La empresa fija acuerdos relacionados al aprendizaje? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Desarrollo profesional | ¿Es impulsado el desarrollo profesional para mejorar los conocimientos del empleado? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| Dependiente: El rendimiento laboral | Eficiencia | Eficiencia del empleado | ¿Los trabajadores están vinculados con las herramientas y equipos tecnológicos? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Eficiencia en los procesos administrativos | ¿Identifican de manera clara los procesos administrativos? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | Condiciones de trabajo | Clima organizacional | ¿La empresa reconoce la importancia de un buen ambiente laboral? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Infraestructura | ¿Las instalaciones de infraestructura son confortables para el desenvolvimiento del personal? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | Responsabilidad | Responsabilidad del empleado | ¿Los empleados cumplen sus tareas en el plazo programado? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| | | Responsabilidad del empleador | ¿El empleador forma y orienta al personal en alcanzar los objetivos planificados? | Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, En desacuerdo y Muy desacuerdo | / | | |
| Firma del experto  | | | Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> <i>22/06/17</i> | | | | |

Fuente: *elaboración propia*

Anexo 04: Matriz de consistencia

INFLUENCIA ENTRE LA COMPENSACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA INFRELEC S.A.C – LOS OLIVOS

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | MÉTODO | POBLACIÓN Y MUESTRA |
|---|---|---|--|---|---|--|
| <p>General: ¿Cómo influye la compensación laboral en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017?</p> <p>Específicos: a) ¿Cómo influye la remuneración base en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017? b) ¿Cómo influyen los incentivos en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017? c) ¿Cómo influyen los beneficios en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017?</p> | <p>General: Determinar cómo influye la compensación laboral en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.</p> <p>Específicos: a) Determinar cómo influye la remuneración base en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017. b) Determinar cómo influyen los incentivos en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017. c) Determinar cómo influyen los beneficios en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.</p> | <p>General: La compensación laboral influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.</p> <p>Específicos: a) La remuneración base influye en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017. b) Los incentivos influyen en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017. c) Los beneficios influyen en el rendimiento del personal de la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017.</p> | <p>VARIABLE INDEPENDIENTE: LA COMPENSACIÓN LABORAL</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: EL RENDIMIENTO LABORAL</p> | <p>REMUNERACIÓN BASE</p> <p>INCENTIVOS</p> <p>BENEFICIOS</p> <p>EFICIENCIA</p> <p>CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p>RESPONSABILIDAD</p> | <p>Hipotético - Deductivo</p> <p>DISEÑO No Experimental y de corte Transversal</p> <p>NIVEL Descriptivo - Causal</p> <p>TIPO Aplicada</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> | <p>Población de 50, con una muestra de 35 empleados de la empresa INFRELEC S.A.C.</p> <p>TÉCNICA La encuesta de tipo Likert</p> <p>INSTRUMENTO El cuestionario de 24 ítems</p> |

Fuente: elaboración propia

Anexo 05: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV

| | | |
|--|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

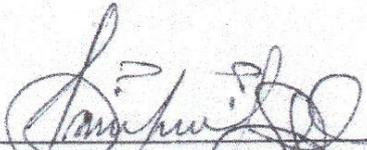
Yo, Antonio Díaz Saucedo docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada :

"La compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C., Los Olivos, Lima 2017" del estudiante José Camilo Capcha Carhuamaca, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.



Lima, 4 de Julio del 2018


Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO
Docente Asesor de Inv. EP de Administración
DNI: 57162975

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
LA COMPENSACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA
EMPRESA INFRELEC S.A.C., LOS OLIVOS, LIMA 2017
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

José Camilo CAPCHA CARHUAMACA

ASESOR

Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2017



Resumen de coincidencias

18 %

| | | |
|----|---------------------------|-----|
| 1 | documentis.mx | 1 % |
| 2 | dspace.untrn.edu.pe | 1 % |
| 3 | oatansa.ucdtp.mx | 1 % |
| 4 | www.slideshare.net | 1 % |
| 5 | repositorio.ucv.edu.pe | 1 % |
| 6 | www.gdnod.unam.mx | 1 % |
| 7 | repositorio.uba.edu.ar | 1 % |
| 8 | arbo-paico.edu.uy | 1 % |
| 9 | repositorio.unaqua.edu.pe | 1 % |
| 10 | Entregado a Universidad | 1 % |
| 11 | repositorio.igreu.edu.pe | 1 % |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LA COMPENSACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA
EMPRESA INFRELEC S.A.C., LOS OLIVOS, LIMA 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

José Camilo CAPCHA CARHUAMACA



ASESOR

Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

Yo José Camilo Capcha Carhuamasa, identificado con DNI N° 70272678,
 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La Compensación y el Rendimiento Laboral en la Empresa INFRELEC S.A. S. Los Olivos, Lima 2017."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



FIRMA

DNI: 70272678

FECHA: 11 de Julio del 2018.

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|