



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Sistema de Compensaciones y Clima Organizacional del área  
Administración y Finanzas de la empresa Red Científica Peruana, Lima

2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

VÁSQUEZ HUANSI, MARYLIN

**ASESOR**

Dr. CAMA SOTELO, MANUEL SALVADOR

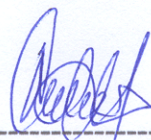
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

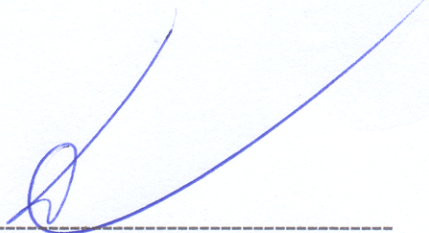
**AÑO 2017**

**Página del Jurado**



---

Dr. Darién Rodríguez Galán  
Presidente



---

Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo  
Secretario



---

Mg. Edgar Lino Gamarra  
Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios, por prestarme la vida, protegerme y guardarme con buena salud, y porque sé que siempre puedo contar él.

A mis padres, por su amor, motivación y por inspirarme a seguir en el logro de este sueño.

A mi esposo por todo su apoyo y por acompañarme siempre en esta nueva meta trazada.

A todos mis amigos, un agradecimiento profundo por su compañerismo y motivación para concluir satisfactoriamente esta investigación.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por permitirme realizar mi sueño de crecer profesionalmente y demostrar que no existen impedimentos cuando nos proponemos un objetivo.

A mi Asesor, por brindarme todo su apoyo y compartir sus conocimientos profesionales.

Y a todas las personas que contribuyeron en la elaboración de este estudio.

## Declaratoria de Autenticidad

Yo Marylin Vásquez Huansi con DNI N° 44937893, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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, diciembre de 2017



---

Marylin Vásquez Huansi

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada "Sistema de compensaciones y Clima organizacional del área administración y finanzas de la empresa Red Científica Peruana, Lima 2017", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener del título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

## Índice

### CARÁTULA

Título  
 Autor  
 Asesor  
 Línea de investigación

### PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	vi
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	5
Índice de tablas y figuras	7

<b>RESUMEN</b>	<b>10</b>
----------------	-----------

<b>ABSTRACT</b>	<b>11</b>
-----------------	-----------

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
------------------------	-----------

1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1. Sistema de compensaciones	16
1.2.1. Clima organizacional	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Sistema de compensaciones	20
1.3.2. Clima organizacional	22
1.4. Formulación del problema	26
1.4.1. Problema general	27
1.4.2. Problemas específicos	27
1.5. Justificación de la investigación	27
1.5.1. Justificación teórica	28
1.5.2. Justificación metodológica	28



1.5.3. Justificación práctica	29
1.5.4. Justificación social	29
1.5.5. Justificación económica	29
1.6. Hipótesis	30
1.6.1. Hipótesis general	30
1.6.2. Hipótesis específicas	30
1.7. Objetivos	31
1.7.1. Objetivo general	31
1.7.2. Objetivos específicos	31
<b>II. MÉTODO</b>	<b>32</b>
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variables, operacionalización	34
2.3. Población, muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	43
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>44</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>57</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>60</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>63</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>69</b>
✓ Anexo 01: Análisis descriptivos	70
✓ Anexo 02: Validación de los instrumentos	100
✓ Anexo 03: Instrumento de medición (cuestionarios)	109
✓ Anexo 04: Tabulación de datos	111
✓ Anexo 05: Matriz de consistencia	113
✓ Anexo 06: Resultados de la prueba de originalidad (Turnitin)	114



## Índice de tablas

Tabla 1: Estadístico de fiabilidad del instrumento de Sistema de compensaciones	40
Tabla 2: Estadístico de fiabilidad del instrumento Clima organizacional	41
Tabla 3: Estadístico de fiabilidad del instrumento de ambas variables	42
Tabla 4: Prueba de normalidad de hipótesis general	45
Tabla 5: Prueba Rho de Pearson de hipótesis general	46
Tabla 6: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1	47
Tabla 7: Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 1	48
Tabla 8: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2	49
Tabla 9: Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 2	50
Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3	51
Tabla 11: Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 3	52
Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4	53
Tabla 13: Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 4	54
Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5	55
Tabla 15: Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 5	56
Tabla 16: Cuadro de distribución de frecuencias por edad	70
Tabla 17: Cuadro de distribución de frecuencias por sexo	71
Tabla 18: Distribución de frecuencias de Sistema de compensaciones	72
Tabla 19: Distribución de frecuencias de Clima organizacional	73
Tabla 20: Distribución de frecuencias de Sistema de incentivos	74
Tabla 21: Distribución de frecuencias de planeación	75
Tabla 22: Cuadro de distribución de frecuencias de organización	76
Tabla 23: Distribución de frecuencias de dirección	77
Tabla 24: Distribución de frecuencia de Control	78
Tabla 25: Distribución de frecuencia de administración del potencial humano	79
Tabla 26: De frecuencia según ítem 1-SC	80
Tabla 27: De frecuencia según ítem 3-SC	81
Tabla 28: De frecuencia según ítem 4-SC	82
Tabla 29: De frecuencia según ítem 5-SC	83
Tabla 30: De frecuencia según ítem 6-SC	84

Tabla 31: De frecuencia según ítem 7-SC	85
Tabla 32: De frecuencia según ítem 8-SC	86
Tabla 33: De frecuencia según ítem 9-SC	87
Tabla 34: De frecuencia según ítem 12-SC	88
Tabla 35: De frecuencia según ítem 14-SC	89
Tabla 36: De frecuencia según ítem 1-CO	90
Tabla 37: De frecuencia según ítem 2-CO	91
Tabla 38: De frecuencia según ítem 3-CO	92
Tabla 39: De frecuencia según ítem 4-CO	93
Tabla 40: De frecuencia según ítem 5-CO	94
Tabla 41: De frecuencia según ítem 6-CO	95
Tabla 42: De frecuencia según ítem 7-CO	96
Tabla 43: De frecuencia según ítem 9-CO	97
Tabla 44: De frecuencia según ítem 21-CO	98
Tabla 45: De frecuencia según ítem 22-CO	99

## Índice de figuras

Figura 1: Gráfico de encuestados por edad	70
Figura 2: Gráfico de encuestados por sexo	71
Figura 3: Gráfico de Sistema de compensaciones	72
Figura 4: Gráfico de Clima organizacional	73
Figura 5: Gráfico de Sistema de incentivos	74
Figura 6: Gráfico de Planeación	75
Figura 7: Gráfico de Organización	76
Figura 8: Gráfico de Dirección	77
Figura 9: Gráfico de Control	78
Figura 10: Gráfico de Administración del potencial humano	79
Figura 11: Gráfico de distribución porcentual del ítem 1	80
Figura 12: Gráfico de distribución porcentual del ítem 3	81
Figura 13: Gráfico de distribución porcentual del ítem 4	82
Figura 14: Gráfico de distribución porcentual del ítem 5	83
Figura 15: Gráfico de distribución porcentual del ítem 6	84
Figura 16: Gráfico de distribución porcentual del ítem 7	85
Figura 17: Gráfico de distribución porcentual del ítem 8	86
Figura 18: Gráfico de distribución porcentual del ítem 9	87
Figura 19: Gráfico de distribución porcentual del ítem 12	88
Figura 20: Gráfico de distribución porcentual del ítem 14	89
Figura 21: Gráfico de distribución porcentual del ítem 1-CO	90
Figura 22: Gráfico de distribución porcentual del ítem 2-CO	91
Figura 23: Gráfico de distribución porcentual del ítem 3-CO	92
Figura 23: Gráfico de distribución porcentual del ítem 4-CO	93
Figura 24: Gráfico de distribución porcentual del ítem 5-CO	94
Figura 25: Gráfico de distribución porcentual del ítem 6-CO	95
Figura 26: Gráfico de distribución porcentual del ítem 7-CO	96
Figura 27: Gráfico de distribución porcentual del ítem 9-CO	97
Figura 28: Gráfico de distribución porcentual del ítem 21-CO	98
Figura 29: Gráfico de distribución porcentual del ítem 22-CO	99

## RESUMEN

El objetivo general del presente estudio fue identificar la relación existente entre el Sistema de compensaciones y Clima organizacional del área administración y finanzas de la empresa Red Científica Peruana, Lima 2017. Para lograr el objetivo planteado se recurrió a la investigación científica, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, porque se midió la relación entre dos variables, empleando un diseño no experimental, transversal, debido a que las variables no fueron alteradas y realizándose en un tiempo único.

La población y muestra objeto de éste estudio estuvieron conformados por 31 empleados del área de administración y finanzas de la RCP. Asimismo, debido a la cantidad de población existente no fue necesario utilizar muestreo. Los datos se obtuvieron a través de la encuesta. El instrumento estuvo conformado por dos cuestionarios en la escala de Likert, el primero con 16 afirmaciones, para medir el Sistema de compensaciones con una confiabilidad de 0.863 y el segundo con 22 afirmaciones, para medir el Clima organizacional, con una confiabilidad de 0.882, los cuales tuvieron una validez de 82%. Para las diferentes hipótesis formuladas se utilizó la prueba estadística *r* de Pearson.

En los resultados se encontró que el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional percibido por los empleados tuvo una relación positiva en alto grado ( $r= 0.686$ ,  $p= 0.000$ ). Por lo expuesto se concluye que un buen Sistema de compensaciones generará un mejor Clima organizacional.

**Palabras Clave:** Sistema de compensaciones, Clima organizacional, Sistema de incentivos.

## ABSTRACT

The general objective of the present study was to identify the relationship between the System of compensation and Organizational climate of the administration and finance area of the company Red Científica Peruana, Lima 2017. To achieve the objective set, it was resorted to scientific research, the type of study was descriptive correlational, because the relationship between two variables was measured, using a non-experimental, transversal design, because the variables were not altered and performed in a single time.

The population and sample object of this study consisted of 31 employees of the Administration and Finance Area of RCP. Also, due to the amount of existing population it was not necessary to use sampling. The data was obtained through the survey. The instrument consisted of two questionnaires on the Likert scale, the first with 16 statements, to measure the Compensation system with a reliability of 0.863 and the second with 22 statements, to measure the Organizational climate, with a reliability of 0.882, which had a validity of 82%. For the different hypotheses formulated, Pearson's statistical test  $r$  was used.

In the results found that the Compensation system and the Organizational climate perceived by the employees had a positive relationship in a high degree ( $r = 0.686$ ,  $p = 0.000$ ). Therefore, it is concluded that a good system of compensations will generate a better Organizational Climate.

**Keywords:** System of compensations, Organizational climate, Incentive system.

**I.**

# **INTRODUCCIÓN**

## 1.1. Realidad problemática

Existen sistemas de compensaciones desde que existe el trabajo, pero los que se consideran en la actualidad, particularmente aquellos que buscan determinar la carga laboral de cada puesto y permitir una diferenciación en el mercado, tienen una primera aparición en los EE.UU., hacia 1871, y fueron elaborados por la Comisión de servicios civiles. Posteriormente, en 1881, se desarrolla un sistema para la Midvale Steel. Co. Estos sistemas sencillos comienzan a adquirir firmeza y complejidad ante la escasez de mano de obra establecida por la primera guerra mundial. En 1922 se elabora un primer sistema de clasificación concibiendo un plan científico de evaluación de tareas que, con algunos cambios, es el actualmente difundido como sistema de factores y puntos.

Cuando se habla de compensaciones se estiman los siguientes conceptos: salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios (servicio de comedor, planes de retiro privados, etc.) e incentivos (premios, gratificaciones, etc.). Es decir, todos aquellos pagos, en metálico o en especie, con que la organización indemniza a quienes en ella trabajan. Al estudiar las empresas el sistema de compensaciones, lo hacen en términos costos/beneficios, esto es, cuando fija una retribución o cuando determina un incentivo, espera un resultado de su "inversión". Se entiende por incentivo como un estímulo ubicado fuera del organismo que se asocia a uno o más factores externos para producir una actividad determinada. También es un estímulo que sirve para canalizar o alimentar una conducta motivada.

La historia del clima laboral tiene sus raíces en la administración, se propuso en la década de los sesenta junto con la aparición del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones. Se tomaron en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores, comenzando a crear una mayor satisfacción y productividad. Esto se creyó dado a los estudios que efectuó Hawthorne, en donde cada vez que aumentaba la luz en una subsidiaria aumentaba la productividad de los trabajadores; bajaron la intensidad de la luz y la productividad siguió subiendo, en conclusión, los trabajadores se sentían importantes ya que estaban siendo observados. Pero esta creencia ha sido criticada por carecer de rigor científico, a pesar de resultar verídica.



Desde un punto de vista más amplio, esta aparición se amolda con el discurso de algunos científicos sociales en torno al abrumador ambiente en el que se desarrolla la conducta de las personas. Elton Mayo, en sus trabajos expone el movimiento de las relaciones humanas, destacando una sucesión de variables psicológicas que requerían inmediata atención de los gerentes: como, satisfacción, frustración, motivación y liderazgo, las semejantes que ignoraron Taylor y Fayol en la administración científica. Por ello, se potenció la importancia de principios como la integridad y el clima psicológico reinante en la empresa. Después de un tiempo, otra escuela del pensamiento administrativo, la del comportamiento o conductista, reclama e impulsa los postulados humanistas.

En ese sentido, en el Perú es una necesidad investigar la asociación entre Sistema de compensaciones y Clima organizacional, ya que el activo más valioso e importante de una institución pública o privada son las personas. Hoy en día el área de gestión humana cumple un papel muy importante en el desarrollo personal, económico y profesional de los colaboradores que conforman la organización. Un buen clima laboral está relacionado con productividad, menor rotación de personal, menor índice de ausentismo, y con personas comprometidas y motivadas, esto se traduce en desarrollo y crecimiento para la empresa. Para la lograr un buen clima laboral, las organizaciones deben invertir en liderazgo, ya que el líder o jefe es la imagen de la compañía y el responsable de mantener un ambiente de confianza y seguridad.

Asimismo, parte de un buen clima laboral es brindarle al trabajador un adecuado sistema de compensaciones ya que merecen ser respetados como seres humanos, brindándoles facilidades y oportunidades, que el trabajar no sea un problema, sino que genere satisfacción y felicidad. Existen múltiples formas de compensar a los empleados, esto dependerá de cada organización y del presupuesto destinado para ello. Los trabajadores comprometidos generan mejores resultados, incrementan la fidelización de clientes y mejoran el rendimiento financiero, esto significa que la empresa se vuelve más competitiva y puede ofrecer mejores productos y servicios al mercado internacional.

La presente investigación se desarrolló en la empresa Red Científica Peruana (en adelante la RCP) con el objetivo de identificar la relación que existe entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional del área de administración y finanzas, lo que origina que el personal desarrolle sus actividades en un ambiente idóneo, con los servicios y prestaciones necesarios para hacer que su estadía diaria sea la más adecuada. La RCP fue constituida el 01 de diciembre de 1992 e inició sus operaciones el 21 de abril de 1993, tiene como gerente general al Sr. Rolando Toledo Vega. Es una asociación comprometida con la promoción y desarrollo de internet en el Perú.

Asimismo, busca fortalecer a los individuos e instituciones a través del uso de las tecnologías de información, promoviendo así, el desarrollando la identidad, la libertad y la competitividad. Su visión es hacia una sociedad de sujetos autónomos y su misión potenciar los recursos, la capacidad, la identidad de los individuos, las instituciones y la sociedad para que incrementen su valor, a través del uso de las TIC. Los valores institucionales impartidos al personal son; respeto, solidaridad, compromiso, trabajo en equipo y calidad de servicio. Sus principales servicios son en telecomunicaciones; acceso a internet, telefonía fija y larga distancia, en servicios de valor agregado; correos hosting y cloud computing.

El área de administración y finanzas está conformada por; contabilidad, recursos humanos, logística, tesorería y está liderado bajo una sola jefatura, siendo un problema los colaboradores desmotivados e insatisfechos debido a la falta de incentivos económicos u otros, los que conduce a renunciadas de puestos de trabajo, además de continuas quejas sobre los sueldos y prestaciones que otorga la empresa.

## 1.2. Trabajos previos

Son estudios desarrollados con anterioridad y existe una diversidad de testimonios, tienen un enfoque epistemológico que marcan la pauta para estudios contemporáneos y modernos. Los antecedentes son determinantes, relevantes, tienen rigor cronológico y fundamentación científica.

### 1.2.1. Sistema de compensaciones

Huayllani & Taipe (2015), en su investigación titulada "*Políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ascensión- Periodo 2015*". Para optar por el título profesional de Licenciado en Administración, Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Nacional de Huancavelica. Propusieron como objetivo determinar la relación de las políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ascensión durante el periodo 2015. En el estudio del marco metodológico se encontró que la investigación es descriptiva correlacional, diseño no experimental transeccional. Su población y muestra estuvo conformada por 51 trabajadores administrativo, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que tomaron como referencia solo al personal administrativo. El instrumento utilizado fue el cuestionario.

Finalmente concluyeron que existe evidencia que la política de incentivos tiene una relación de influencia positiva y relevante con la eficiencia laboral del personal. La intensidad de la relación hallada es de  $r=76\%$  que tienen asociado una probabilidad  $p=0,0 < 0,05$  por lo que dicha relación es positiva y significativa.

Se considera que la tesis es pertinente, porque estima dentro de sus conclusiones un plan de incentivos, ya que hoy en día las empresas tienen que destinar mayor capital para la creación de un plan de capacitaciones para fortalecer los conocimientos profesionales de su personal y hacerlos más competitivos dentro del mercado laboral. Un sistema de incentivos y prestaciones es fundamental para retener, mantener y motivar al talento humano.

Carnaqué (2014), en su estudio denominado “*Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo-2013*”. Para conseguir el nivel académico de Maestro en Gestión del Talento Humano. Escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán. Sostuvo como objetivo determinar el vínculo existente entre el sistema de compensaciones salarial y el desempeño laboral de los colaboradores del IESTP Abaco Chiclayo- 2013. En la distinción del marco metodológico se descubrió que la fue descriptiva correlacional con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 52 personas que laboraron en el mes de diciembre del año 2013. El muestreo fue de tipo censal porque participaron la totalidad de los trabajadores. Aplicaron el instrumento mediante una encuesta.

Finalmente concluyó que la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral es positiva alta, donde obtuvieron un índice de correlación de 0.705. Asimismo, el IESTP Abaco Chiclayo no cuenta con un sistema de compensación salarial establecida, la remuneración, beneficios e incentivos que recibe el trabajador los obtiene de una negociación directa con gerencia quien determina cuándo y cómo serán cancelados.

La presente investigación científica es significativa para este estudio porque indica que la acción humana suele conducirse por estímulos e incentivos, muchos de los cuales existen inconscientemente. Frecuentemente una persona realiza una determinada actividad porque le genera satisfacción y ello lo empuja a accionar. Por tal motivo se toma como modelo ya que está relacionado al sistema de compensaciones en una organización, se dirige a individuos y equipos para mejorar su entorno y su rendimiento en sus tareas cotidianas.

Sosa (2016), en su estudio científico titulado “*Relación entre las formas de reconocimiento y el esfuerzo laboral de los empleados de la organización*”. Para obtener el título de Ingeniera Empresarial, de la facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional. Quito, Ecuador. Propuso como objetivo analizar la relación entre las formas de reconocimiento y el esfuerzo de los empleados en la organización. En el análisis del marco metodológico se encontró que la investigación fue cuantitativa y correlacional, con diseño no experimental-transversal. Su

población total fueron los 1000 servidores del MSP-Planta Central y la muestra 259 empleados, utilizando un muestreo probabilístico. Los resultados del instrumento fueron recogidos mediante un cuestionario.

Finalmente llegó a la conclusión que las formas de reconocimientos deseados por los funcionarios son otro tipo de recompensas, a parte del monetario, como son las promociones o el reconocimiento moral.

Este estudio es destacable para la investigación porque evidencia que el trabajador no solo espera un pago monetario por el cumplimiento de su labor, también será bien recibido un saludo, una felicitación, un reconocimiento de sus logros por experiencias y conocimientos adquiridos que los aplica en su desempeño cotidiano para el desarrollo de la empresa.

### **1.2.2. Clima organizacional**

Romero (2014), en su investigación "*Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores del Área de Administración de Personal en la empresa Maphre*". Para obtener el título de Licenciado en Administración, Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad César Vallejo, Lima. Consignó como propósito determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de administración de personal en la empresa "Mapfre Perú", Miraflores – Lima, 2014. En el reconocimiento del marco metodológico se encontró que la investigación fue descriptiva correlacional, y diseño no experimental, transversal; su población estuvo constituida por 25 trabajadores del área de administración de personal. La muestra fue de 25 personas y el muestreo perteneció al no probabilístico de tipo accidental, el instrumento fue la encuesta.

Concluyó que el clima en el área de administración es favorable para la organización, y en las actividades asignadas a cada miembro son positivas para el desempeño individual y grupal. Encontraron relación entre el liderazgo y la motivación con el desempeño laboral.

La presente investigación es vital porque considera el proceso de dirección referenciando al liderazgo y la motivación dentro sus conclusiones. Una empresa que logra un buen clima organizacional, definitivamente alcanzará los resultados esperados que aquella que no la tiene. Es primordial fomentar un ambiente equilibrado donde haya comunicación y respeto entre los miembros que la conforman, para un correcto desarrollo de las funciones y tareas encomendadas, y esto a su vez permitirá el cumplimiento de la visión propuesta por la institución.

Mejía (2014), en su investigación titulada "*Principales factores del Clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*". Para conseguir el grado de Maestro en Administración, Facultad de Contaduría. Querétaro, México. Tuvo como objetivo reconocer la relación entre los principales factores del clima organizacional y el compromiso de trabajo. Reconociendo el marco metodológico se encontró que la investigación fue descriptiva, transversal de campo y correlacional, el diseño del estudio fue no experimental. La población estuvo conformada por todos los integrantes del Centro de desarrollo infantil. La muestra fue no probabilística, constituido por 30 personas, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Finalmente llegó a la conclusión que deben poner mayor énfasis en factores como condiciones físicas, reconocimiento y liderazgo, ya que son las que dan parámetros para seguir trabajando con mayor compromiso por ser un recurso valioso.

Las dimensiones liderazgo y motivación son las más destacables en la presente tesis, son factores fundamentales para crear un ambiente de seguridad y tranquilidad para que el personal pueda desarrollar sus actividades sin contratiempos, sin desgano y con compromiso. Una organización debe reconocer que el talento humano es lo más apreciado que posee y que deben implementar estrategias para retenerlos y mantenerlos.

Uría (2011), en su tesis "*El Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. Ltda. De la ciudad de Ambato*". Para optar por el grado de Ingeniera de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Persiguió como fin determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de

la empresa. En el análisis del marco metodológico se reconoció que su investigación fue descriptiva, explicativa y correlacional, el diseño no experimental. La población estuvo integrada por 36 personas miembros de la Andelas Cia. Ltda, ya que al tener una población pequeña fue necesario calcular la muestra por lo cual trabajó con el 100% La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Igualmente concluyó que el desempeño laboral de los empleados se ve afectado mayormente por la práctica de liderazgo autocrático, lo que impide la contribución de nuevas ideas y no les permite desarrollarse realizando un trabajo eficiente. Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor, adicionalmente los métodos de comunicación aplicados son formales y mantiene el estilo jerarquizado lo que imposibilita afianzar los lazos entre directivos y colaboradores.

La investigación se considera valiosa porque nos manifiesta que los líderes de las organizaciones no deben descuidar factores tan importantes como lo son el liderazgo, la motivación y la comunicación, ya que forman parte de los requisitos claves para su buen desempeño laboral, los estimula a seguir consiguientes los objetivos y metas trazados por la empresa.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Sistema de compensaciones**

Luego de revisar la fundamentación científica de cada variable, los autores definen al sistema de compensaciones como se indica a continuación:

“Hablar de sistemas de compensaciones es hablar de la dinámica organizacional y de la evolución de la gestión del capital humano y retención del talento” (Werther & Davis, 2014, pág. 261).



Desde un enfoque administrativo y considerando al área de recursos humanos como un área funcional, la compensación debe analizarse con sus tres componentes: el primero es la forma en que se administran los sueldos y salarios; el segundo son las prestaciones, los incentivos y pagos variables; el tercero es la manera en que se paga, se registra para fines contables y fiscales, y se brinda servicios al personal. (Varela, 2013, pág. 164)

Remuneraciones y compensaciones es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de retribuir el desempeño laboral de sus trabajadores con un pago en valores monetarios o de servicios/especies, éstas últimas denominadas también como prestaciones, compensaciones. (Louffat, 2012, pág. 208)

En síntesis y de acuerdo a las teorías mencionadas, se señala que el Sistema de compensaciones cumple un rol muy importante dentro de las organizaciones, éstos son liderados por el área de Gestión humana. El cliente interno es el corazón de toda institución y por lo tanto deberá acceder a una serie de incentivos, prestaciones y retribuciones que lo motiven a seguir trabajando y entregando lo mejor de su potencial para el cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa. Las personas requieren de motivación laboral ya que es el estímulo que los impulsa a realizar de mejor manera su trabajo y por consecuencia a tener un mejor desempeño. De igual manera el colaborador espera que ese esfuerzo que está brindando a la empresa le sea recompensado, más allá de recibir un sueldo.

Luego de haber mencionado los diferentes conceptos que los autores manifiestan en cuanto al Sistema de compensaciones, se destaca la dimensión sistema de incentivos.

### **1.3.1.1. Sistema de incentivos**

Según afirman Werther & Davis (2014) “Los incentivos son los objetos, sucesos o condiciones que incitan a la acción. Constituyen una serie de estímulos, no necesariamente financieros, enfocados al logro de determinadas metas” (pág. 262).

Existen sistemas de incentivos para casi todo tipo de labor. Los incentivos pueden constituir el total de la compensación, o pueden ser un suplemento dentro de un enfoque más tradicional de sueldos y salarios. (Werther & Davis, 2014, pág. 265)

En el análisis del sistema de incentivos, es importante precisar los siguientes indicadores:

- a) Compensación basada en unidades
- b) Bonos de productividad
- c) Comisiones
- d) Incrementos por méritos
- e) Compensación por experiencia y conocimientos
- f) Incentivos no financieros

### **1.3.2. Clima organizacional**

Por otro lado, al profundizar el marco teórico de la variable Clima organizacional, los investigadores del tema lo definen como sigue:

Como afirma Louffat (2012) “Determinar el Clima laboral este debe abarcar una serie de factores centrados en el proceso administrativo y en la administración del potencial humano” (pág. 247).

Clima organizacional es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación a diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano y por ende en relación a la empresa donde trabaja. (Louffat, 2012, pág. 240)

Como manifiesta Chiavenato (2011) “El Clima organizacional representa el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente” (pág. 274).

Clima organizacional es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización. Se dice que existe un buen clima en una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable y por tanto puede aportar sus conocimientos y habilidades. (Bager, 2009, págs. 148-149)

El autor principal de ésta investigación del Clima organizacional es Enrique Louffat, y es el pertinente porque se adapta al contexto y a la realidad organizacional de las empresas. Es importante resaltar la forma como el autor plantea el análisis de los elementos del proceso administrativo, en función al nivel de satisfacción que perciben los colaboradores del ambiente en el cual comparten experiencias y conocimientos. Para Louffat es primordial que el cliente interno tenga bien definido los procesos como planeación, organización, dirección y control y en función a ello logre identificar si el espacio laboral cumple con los requisitos necesarios para su correcto y adecuado desenvolvimiento.

Asimismo, el Clima organizacional se analiza tomando en cuenta los procesos de planeación, organización, dirección, control y con la administración del potencial humano.

Según afirma Louffat (2012) “Para poder conocer el Clima organizacional éste debe abarcar una serie de factores centrados en el proceso administrativo y en la administración del potencial humano” (pág. 247).

### **1.3.2.1. Planeación**

Para Louffat (2012) “Es el elemento del proceso administrativo que se encarga de determinar lo que la empresa es en la actualidad y lo que desea ser en un futuro a corto, mediano y/o largo plazo” (pág. 4).

En la interpretación de la planeación es necesario precisar los siguientes indicadores:

- a) Misión
- b) Visión
- c) Objetivos
- d) Estrategias
- e) Políticas
- f) Cronogramas
- g) Presupuestos

### **1.3.2.2. Organización**

El término “organización” puede entenderse de diversas formas: una, como sinónimo de institución, corporación, empresa; también se le puede conceptualizar como un conjunto de elementos que están interrelacionados a efectos de lograr un objetivo común o también puede ser entendida como elemento del proceso administrativo que se encarga de diseñar la estructura organizacional de una empresa. (Louffat, 2012, págs. 8-9)

En el reconocimiento de la organización es importante precisar los siguientes indicadores:

- a) Modelo organizacional
- b) Organigrama

- c) Manuales
- d) Condiciones organizacionales
- e) Componentes organizacionales

### **1.3.2.3. Dirección**

Dirección es un elemento básico en la administración del potencial humano ya que se encarga de ejecutar lo planeado y organizado. Para llevarlo a cabo necesita de los funcionarios que la constituyen, y que son las personas quienes llevan a la práctica las diversas funciones y acciones administrativas en general (Louffat, 2012, pág. 13).

En la interpretación de la dirección, es necesario analizar los siguientes indicadores: (pág. 2009)

- a) Liderazgo
- b) Motivación
- c) Comunicación
- d) Negociación
- e) Conflictos

### **1.3.2.4. Control**

De acuerdo con Louffat (2015) "El control es el elemento del proceso administrativo que identifica la eficacia y eficiencia de lo previamente planeado, organizado y dirigido en el uso racional de los recursos administrativos y en diversas áreas administrativas de la empresa" (pág. 302).

Para evaluar el control se debe precisar los siguientes indicadores:

- a) Tipos
- b) Proceso

- c) Indicadores
- d) Momentos

### **1.3.2.5. Administración del potencial humano**

La administración del potencial humano es el proceso proactivo de planear, organizar, dirigir y controlar los fundamentos, técnicas, metodologías y/o prácticas especializadas de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, carreras y remuneraciones para desarrollar de forma sinérgica e integrada la salud espiritual, la salud emocional, la salud racional y la salud fisiológica de los trabajadores y de la institución en su conjunto. (Louffat, 2012, pág. 3)

Para poder evaluar el proceso del potencial humano, es importante mencionar los siguientes indicadores:

- a) Diseño organizacional y de puestos
- b) Reclutamiento
- c) Selección
- d) Evaluación de desempeño
- e) Capacitación
- f) Administración de carrera
- g) Remuneraciones y compensaciones

## **1.4. Formulación del problema**

Una adecuada formulación de un problema de investigación implica elaborar dos niveles de preguntas. La pregunta general debe recoger la esencia del problema y, por tanto, el título del estudio. Las preguntas específicas están orientadas a interrogar sobre aspectos concretos del problema y no al problema

en su totalidad, pero que en su conjunto conforman la totalidad (las preguntas específicas son sub preguntas de la pregunta general). (Bernal, 2010, pág. 89)

#### **1.4.1. Problema general**

- ¿Qué relación existe entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo se relaciona el Sistema de compensaciones y la planeación en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?
- ¿Qué relación existe entre el Sistema de compensaciones y la organización en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Sistema de compensaciones y la dirección en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?
- ¿Qué relación existe entre el Sistema de compensaciones y el control en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?
- ¿Cómo se relaciona el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?

#### **1.5. Justificación de investigación**

Para Bernal (2010) “Toda investigación está orientada a la resolución de algún problema; por consiguiente, es necesario justificar, o exponer, los motivos que



merecen la investigación. Asimismo, debe determinarse su cubrimiento o dimensión para conocer su viabilidad” (pág. 106).

### **1.5.1. Justificación teórica**

Según afirma Bernal (2010) “En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (pág. 106).

Los autores son ideales para la investigación porque permitirán mediante la aplicación de las teorías propuestas, encontrar explicaciones sobre las percepciones y actitudes de los colaboradores internos de la organización, si se sienten bien con respecto al bienestar psicológico, físico y material que reciben, ya que de ello depende su desempeño y productividad laboral. Asimismo, enmarcan la teoría de dos variables que demuestran las carencias que se percibieron en el área administración y finanzas de la RCP, por una parte, el Sistema de compensaciones, con el sistema de incentivos y por el lado de Clima organizacional con la estructura y procesos organizacionales, los que nos permitirán profundizar la investigación en cuanto a las deficiencias encontradas en el área.

### **1.5.2. Justificación metodológica**

De acuerdo con Bernal (2010) “En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (pág. 107).

Para alcanzar los objetivos planteados se acudió al uso del cuestionario como técnica de recolección de datos que nos ayudó a precisar la relación entre el sistema de compensaciones y el clima organizacional del área administración y finanzas de la RCP. Valorar el cuestionario es vital y primordial porque permite evaluar instituciones similares, y son útiles porque son aportes universales del conocimiento.

### **1.5.3. Justificación práctica**

Según Bernal (2010) “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo” (pág. 106).

La presente investigación propone una justificación práctica ya que servirá como base para otros estudios, que se oriente a mejorar un proceso planteando estrategias que podrían ayudar a solucionar problemas reales si se llevaran a cabo.

### **1.5.4. Justificación social**

Según Arbaiza (2014) “Al calcular el impacto social, se deben detallar los efectos esperados de la intervención sobre los beneficiarios, efectos que deben ser sustentados en el tiempo y estar relacionados directamente con el propósito de la investigación” (pág. 74).

La presente tesis servirá para definir los aportes que ofrece para la solución de las demandas de la sociedad presentes y futuras, para ser fuente de una mejor calidad de vida de las personas que integran la organización.

### **1.5.5. Justificación económica**

El presente estudio se justifica económicamente porque se realizó sobre una empresa privada con fines de lucro, por lo tanto, tiene el propósito generar mayor rentabilidad y utilidades. Asimismo, servirá como guía en otras organizaciones del mismo rubro que planteen investigar la relación entre ambas variables y cuál sería el impacto y los beneficios hacia ellas, como resultado de tener a sus colaboradores en un ambiente laboral adecuado y con todas las prestaciones y reconocimientos esperados.

## **1.6. Hipótesis**

Según afirma Rosado (2010) “Una hipótesis es una afirmación conjetural acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables. Las hipótesis constituyen oraciones declaratorias que relacionan en alguna forma a ciertas variables con otras” (pág. 77).

### **1.6.1. Hipótesis general**

- Existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación valiosa entre el Sistema de compensaciones y la planeación en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.
- Existe relación favorable entre el Sistema de compensaciones y la organización en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.
- Existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y la dirección en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.
- Existe relación adecuada entre el Sistema de compensaciones y en el control el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.
- Existe relación oportuna entre el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

## **1.7. Objetivos**

En Bernal (2010) “Los objetivos son los propósitos del estudio, expresan el fin que pretende alcanzarse; por tanto, todo el desarrollo del trabajo de investigación se orientará a lograr estos objetivos” (pág. 97).

### **1.7.1. Objetivo general**

- Identificar la relación existente entre el Sistema de compensaciones y Clima organizacional en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el Sistema de compensaciones y la planeación en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.
- Establecer la relación entre el Sistema de compensaciones y la organización en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.
- Determinar la relación entre el Sistema de compensaciones y la dirección en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.
- Establecer la relación entre el Sistema de compensaciones y el control en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.
- Determinar la relación el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

# **II.**

# **MÉTODO**

## **2.1. Diseño de la investigación**

Según afirman Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “Es el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento del problema” (pág. 128).

### **2.1.1. Investigación no experimental**

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural transversal para analizarlos” (pág. 152).

### **2.1.2. Investigación transeccional o transversal**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “Son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (pág. 154).

### **2.1.3. Investigación descriptiva**

En Bernal (2010) "La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa" (pág. 113).

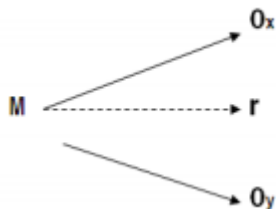
### **2.1.4. Investigación correlacional**

Como afirman Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “Éste tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (pág. 93).

La presente investigación es de diseño no experimental, transversal; no experimental porque en el desarrollo de la misma no se realizó manipulación deliberada de las variables, y transversal porque se obtuvo la información en un tiempo único. Asimismo, es descriptiva correlacional, y está enfocada en determinar

si existe relación entre el Sistema de Compensaciones y el Clima organizacional en el área administración y finanzas de la empresa, RCP 2017.

El diagrama de la presente investigación es el siguiente:



Dónde:

M: 31 empleados

X, Y: sistema de compensaciones y clima org.

O: observación o medición de ambas variables.

r: relación entre.

## 2.2. Variables

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (...). Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría. En este caso, se les suele denominar constructos o construcciones hipotéticas (Hernández, Fernández , & Baptista, 2014, pág. 105).

Variable independiente: Sistema de compensaciones

Variable dependiente: Clima organizacional

### 2.2.1. Operacionalización de las variables

Identificación de variables: La presente tesis cuenta con dos variables, con la variable independiente “Sistema de compensaciones y la variable dependiente Clima organizacional”, las cuales se definen de forma conceptual y operacional.

**a) Variable independiente: Sistema de compensaciones**

Definición conceptual: (Werther & Davis, 2014) “Sostienen que hablar de sistemas de compensaciones es hablar de la dinámica organizacional y de la evolución de la gestión del capital humano y retención del talento (...) (pág. 261).

Definición operacional: Sistema de compensaciones, se evalúa tomando en cuenta el sistema de incentivos, sin embargo, se recurre a características observables para la elaboración de un cuestionario con respuestas cerradas en la escala de Likert para la obtención de resultados.

**b) Variable dependiente: Clima organizacional**

Definición conceptual: Es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación a diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano y por ende en relación a la empresa donde trabaja. (Louffat, 2012, pág. 240)

Definición operacional: Clima organizacional, se evalúa tomando en cuenta procesos como la planeación, organización, dirección, control y la administración del potencial humano, sin embargo, se recurre a características observables para la elaboración de un cuestionario con respuestas cerradas en la escala de Likert para la obtención de resultados.



Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Item	Instrumento	Escala de medición
Sistema de compensaciones	Werther y Davis (2014) sostienen que “Hablar de sistemas de compensación es hablar de la dinámica organizacional y de la evolución de la gestión del capital humano y retención del talento” (pág.261)	Sistema de Compensaciones, se evalúa tomando en cuenta el sistema de incentivos, sin embargo, se recurre a características observables para la elaboración de un cuestionario con respuestas cerradas en la escala de Likert para la obtención de resultados.	Sistema de incentivos	Compensación basada en unidades	1-2	Cuestionarios en la escala de Likert	El modelo de escala que se utilizó es el ordinal.  El tipo de escala es de acuerdo a:  1. Nunca  2. Casi nunca  3. A veces  4. Casi siempre  5. Siempre
				Bonos de productividad	3-5		
				Comisiones	6-8		
				Incrementos por méritos	9-11		
				Compensación por experiencia y conocimientos	12-14		
				Incentivos no financieros	15-16		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Item	Instrumento	Escala de medición
Clima organizacional	"Según Louffat (2012) el Clima organizacional "Es la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación a diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano y por ende en relación a la empresa donde trabaja" (pág.240).	Clima organizacional, se evalúa tomando en cuenta procesos como la planeación, organización, dirección, control y la administración del potencial humano, sin embargo, se recurre a características observables para la elaboración de un cuestionario con respuestas cerradas en la escala de Likert para la obtención de resultados.	Planeación	Visión	1	Cuestionario en la escala de Likert	El modelo de escala que se utilizó es el ordinal.  El tipo de escala es de acuerdo a:  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Misión	2		
				Objetivos	3		
				Estrategias	-		
				Políticas	4		
				Cronogramas	5		
				Presupuestos	6		
			Organización	Modelo organizacional	-		
				Organigrama	7		
				Manuales	8		
				Cond. organizacionales	-		
				Comp. organizacionales	-		
			Dirección	Liderazgo	9		
				Motivación	10		
				Comunicación	11		
				Negociación	12		
				Conflictos	13		
			Control	Tipos	14		
				Proceso	15		
				Indicadores	16		
				Momentos	-		
			Administración del Potencial Humano	Diseño org. y de puestos	-		
Reclutamiento	17						
Selección	18						
Evaluación del desempeño	19						
Capacitación	20						
Adm. de carreras	21						
Remun. y compens.	22						

## **2.3. Población, muestra**

### **2.3.1. Población**

Como indican Hernández, Fernández, & Baptista(2014) “Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (pág. 174).

La población objeto de ésta investigación, estuvo conformada por 31 empleados los cuales se encuentran laborando en el área de administración y finanzas de la empresa RCP, con un rango de edades entre 21 y 40 años, y un 54.8% de participación femenina. Cabe mencionar que dentro de dicha área también están incluidos contabilidad, recursos humanos logística y tesorería, todos ellos liderados bajo una misma jefatura.

<b>Cargo</b>	<b>N° de empleados</b>
Personal del área de administración y finanzas	31
Total	31

Fuente: Elaboración propia

### **2.3.2. Muestra censal (estudio tipo censal)**

Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

La muestra se considera censal puesto que se seleccionó el 100% de la población, es decir los empleados del área administración y finanzas de la RCP, Lima 2017, debido a que la cantidad de personas que la integran es un número manejable.

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

De acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “En la investigación disponemos de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos” (pág. 217).

### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos**

#### **a) Encuesta**

De acuerdo con Velázquez & Rey (2013) “Es el método de recopilación de datos acerca de hechos objetivos, opiniones, conocimientos, etc., basado en una interacción directa (la entrevista) o indirecta (el cuestionario) entre el investigador (encuestador) y el encuestado (el que responde)” (pág. 167).

#### **b) Cuestionarios**

Según afirma Bernal(2010) “El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (...) (pág. 250).

#### **c) Escalamiento de Likert**

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “Es el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (pág. 238).

La técnica aplicada en la presente investigación fue la encuesta, para la recolección de datos de la muestra, el instrumento usado fue el cuestionario en la escala de Likert dirigido a los 31 empleados del área de administración y finanzas de la RCP, año 2017.

### 2.4.2. Validez

Como lo indican Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “ La validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (pág. 200).

La evidencia sobre la validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés. (...). (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 298)

El instrumento que se utilizó en el presente estudio fue sometido y evaluado por tres expertos de la Universidad César Vallejo, dos metodólogos y un temático: Dr. Manuel Cama Sotelo, Dr. Nerio Janampa Acuña y Mg. Genaro Sandoval Nizama

### 2.4.3. Confiabilidad

Según afirman Hernández, Fernández, & Baptista (2014) “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (pág. 200).

Para obtener la exactitud y precisión del instrumento de estudio, se usó la prueba de fiabilidad Alfa de cronbach, el cual es un coeficiente que mide el grado de confianza del instrumento, cuyos resultados se presentan a continuación:

Tabla 1:  
*Estadístico de fiabilidad del instrumento de Sistema de compensaciones.*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	31	77,5
	Excluido <sup>a</sup>	9	22,5
Total		40	100,0

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

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	38

**Interpretación:**

En la tabla se observa que el resultado tiene un valor de 0.863, lo cual indica que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, ya que cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mayor es la fiabilidad.

Tabla 2:

*Estadístico de fiabilidad del instrumento de Clima organizacional.*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>				<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	31	100,0	,882	22
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0		
	Total	31	100,0		

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

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

**Interpretación:**

Como se aprecia en la tabla, el resultado tiene un valor de 0.882, lo que quiere decir que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, por estar muy cerca el índice extremo 1.

Tabla 3

*Estadístico de fiabilidad del instrumento de ambas variables.*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>				<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	31	77,5	,919	38
	Excluido <sup>a</sup>	9	22,5		
	Total	40	100,0		

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

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

### **Interpretación:**

Finalmente, el resultado de ambas variables nos da un valor de 0.919, por lo tanto, los instrumentos aplicados tienen un alto grado de confiabilidad.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Bernal (2010) plantea que el método hipotético-deductivo “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (pág. 60).

Luego de mencionar a Bernal, se confirma que el tipo de metodología utilizada es el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, lo que indica que se parte de una suposición o evidencia que se pretende comprobar o demostrar para posteriormente descomponer las variables, dimensiones e indicadores para el recojo de la información. Adicionalmente se aplicó dos instrumentos (1 por variable) con un total de 38 afirmaciones con sus respectivas opciones de respuesta en la escala de Likert. Una vez recogida la información se procesaron los datos mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics V.22. El análisis e interpretación de los resultados estuvo conformado por dos partes, el descriptivo y el inferencial.

## **2.6. Aspectos éticos.**

En la presente tesis se consideró las siguientes deferencias:

Se gestionó el consentimiento correspondiente de los encargados del área administración y finanzas para la elaboración del estudio y para la recopilación de la información. Asimismo, se realizó encuestas anónimas salvaguardando la identidad de cada empleado para que puedan de esta manera expresarse sin temor a ser perjudicados.

Adicionalmente, se demostró la práctica de valores como:

- a) Responsabilidad: Al recibir información confidencial para el desarrollo de la tesis.
- b) Respeto: Hacia la empresa y a mí misma para poder cumplir con este objetivo.
- c) Agradecimiento: Con la empresa, por permitirme utilizar su información institucional para un fin académico y científico.
- d) Veracidad: Toda la información presentada en este estudio es fidedigna y auténtica.



# **III.**

# **RESULTADOS**

### 3.1. Analisis inferencial

#### 3.1.1. Prueba de hipótesis general

- Existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

#### Prueba de hipótesis de normalidad

Ho: Las muestras observadas *proviene*n de poblaciones normales.

Ha: Las muestras observadas no provienen de poblaciones normales.

#### Estrategia de la prueba:

- ✓ Si el valor SIG es  $\geq 0.05$  no es posible rechazar la hipótesis nula
- ✓ Si el valor SIG es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

Tabla 4

*Prueba de normalidad de la hipótesis general.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de compensaciones	,142	31	,114	<b>,963</b>	<b>31</b>	<b>,343</b>
Clima organizacional	,124	31	,200*	<b>,952</b>	<b>31</b>	<b>,175</b>

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

#### Interpretación:

Según a prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para la variable Sistema de compensaciones se obtiene un Sig. de 0.343 el cual es mayor a 0.05, por lo tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula, además para la variable Clima organizacional se observa un valor de Sig. de 0.175 el cual también es mayor a 0.05, ambas variables manifiestan proceder de poblaciones normales, con un 95% de confianza y un riesgo de cometer error del 5%.

## Prueba de hipótesis correlacional

Ho: No existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

Estrategia de la prueba:

- ✓ Si el valor SIG es  $\geq 0.05$  no es posible rechazar la hipótesis nula
- ✓ Si el valor SIG es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

Tabla 5

*Prueba Rho de Pearson de hipótesis general.*

<b>Correlaciones</b>			
		Sistema de compensaciones	Clima organizacional
Sistema de compensaciones	Correlación de Pearson	1	,686**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,686**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS

### Interpretación:

De acuerdo al resultado de la tabla 5, se observa un valor de correlación de 0.686 entre Sistema de compensaciones y Clima organizacional, además un valor de significancia de 0.000 el cual es menor al valor de la estrategia 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando así una

correlación alta entre ambas variables en el área de administración y finanzas de RCP, año 2017.

### 3.1.2. Hipótesis específica 1

- Existe relación valiosa entre el Sistema de compensaciones y la planeación en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

### Prueba de hipótesis de normalidad

Ho: Las muestras observadas *proviene*n de poblaciones normales.

Ha: Las muestras observadas *no proviene*n de poblaciones normales.

Tabla 6

*Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de compensaciones	,142	31	,114	<b>,963</b>	<b>31</b>	<b>,343</b>
Planeación	,148	31	,083	<b>,959</b>	<b>31</b>	<b>,278</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Fuente: Base de datos de SPSS.

### Interpretación:

La prueba de normalidad de Sharipo-Wilk de la hipótesis específica 1, nos dio como resultados valores de significancia para Sistema de compensaciones y planeación mayores a 0.05, por lo tanto; se acepta la hipótesis nula confirmando que provienen de poblaciones normales.

## Prueba de hipótesis correlacional

Ho: No existe relación valiosa entre el Sistema de compensaciones y la planeación en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

Ha: Existe relación valiosa entre el Sistema de compensaciones y la planeación en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

Tabla 7

*Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 1.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Sistema de compensaciones	Planeación
Sistema de compensaciones	Correlación de Pearson	1	,390*
	Sig. (bilateral)		,030
	N	31	31
Planeación	Correlación de Pearson	,390*	1
	Sig. (bilateral)	,030	
	N	31	31

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS

### Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 7, se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho=0.390$  entre Sistema de compensaciones y planeación, además un valor de significancia de 0.030 el cual es menor al valor de la estrategia 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando así una correlación media entre la variable 1 y la dimensión 1, en el área de administración y finanzas de RCP, año 2017.

### 3.1.3. Hipótesis específica 2

- Existe relación favorable entre el Sistema de compensaciones y la organización en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

#### Prueba de hipótesis de normalidad

Ho: Las muestras observadas *proviene*n de poblaciones normales.

Ha: Las muestras observadas *no proviene*n de poblaciones normales.

Tabla 8

*Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Sistema de compensaciones	,142	31	,114	,963	31	,343
Organización	,252	31	,000	,884	31	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

#### Interpretación:

El resultado de la tabla 9, tiene un valor de correlación de 0.475 entre Sistema de compensaciones y organización, además un valor de significancia de 0.007 el cual es menor al valor de estrategia 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa confirmando así una correlación moderada entre ambas variables en el área administración y finanzas de RCP, año 2017.

### Prueba de hipótesis correlacional

Ho: No existe relación valiosa entre el Sistema de compensaciones y la organización en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

Ha: Existe relación valiosa entre el Sistema de compensaciones y la organización en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

Tabla 9

*Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 2.*

		Correlaciones	
		Sistema de compensaciones	Organización
Sistema de compensaciones	Correlación de Pearson	1	,475**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	31	31
Organización	Correlación de Pearson	,475**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	31	31

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

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

### Interpretación:

La tabla nos indica que el valor Sig. es menor a 0.05, se rechaza la Ho, por lo tanto, existe evidencia de correlación entre Sistema de compensaciones y organización.

#### 3.1.4. Hipótesis específica 3

- Existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y la dirección en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

## Prueba de hipótesis de normalidad

Ho: Las muestras observadas *proviene*n de poblaciones normales.

Ha: Las muestras observadas *no proviene*n de poblaciones normales.

Tabla 10

*Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de compensaciones	,142	31	,114	<b>,963</b>	<b>31</b>	<b>,343</b>
Dirección	,138	31	,136	<b>,962</b>	<b>31</b>	<b>,324</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Fuente: Base de datos de SPSS.*

### Interpretación:

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk realizada para la hipótesis específica 3, nos dice que es paramétrica ya que en ambos casos de estudio los valores de Sig. son mayores a 0.05, por ende, se acepta la Ho confirmando que provienen de poblaciones normales.

## Prueba de hipótesis correlacional

Ho: No existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y la dirección en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

Ha: Existe relación conveniente entre el Sistema de compensaciones y la dirección en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.



Tabla 11

*Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 3.*

<b>Correlaciones</b>			
		Sistema de compensaciones	Dirección
Sistema de compensaciones	Correlación de Pearson	1	,591**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Dirección	Correlación de Pearson	,591**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

### **Interpretación:**

Sometido a la prueba estadística de Rho de Pearson, se obtiene el resultado de la tabla 11, el cual tiene un valor de correlación de 0.591 entre Sistema de compensaciones y la dirección, además un valor de significancia de 0.000 el cual es menor al valor de estrategia 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, ante las evidencias estadísticas presentadas se confirma la correlación moderada entre la variable y la dimensión 3 del área de administración y finanzas de RCP, año 2017.

#### **3.1.5. Hipótesis específica 4**

- Existe relación adecuada entre el Sistema de compensaciones y el control en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

### **Prueba de hipótesis de normalidad**

Ho: Las muestras observadas *proviene* de poblaciones normales.

Ha: Las muestras observadas *no proviene* de poblaciones normales.

Tabla 12

*Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Suma variable Sistema de compensaciones	,142	31	,114	,963	31	,343
Suma control	,210	31	,001	,924	31	,031

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

### Interpretación:

La tabla de acuerdo con Shapiro-Wilk nos muestra que solo para Sistema de compensaciones las muestras observadas provienen de poblaciones normales, sin embargo, control tiene un valor de significancia menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis correlacional

Ho: No existe relación adecuada entre el Sistema de compensaciones y el control en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

Ha: Existe relación adecuada entre el Sistema de compensaciones y el control en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

Tabla 13

*Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 4.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Sistema de compensaciones	Control
Sistema de compensaciones	Correlación de Pearson	1	,499**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	31	31
Control	Correlación de Pearson	,499**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	31	31

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

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

### **Interpretación:**

Sometido a la prueba estadística de Rho de Pearson se obtiene el resultado de la tabla 13, el cual tiene un valor de correlación de 0.499 entre Sistema de compensaciones y el control, además un valor de significancia de 0.000 el cual es menor al valor de estrategia 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se confirma una correlación moderada entre la variable y la dimensión 4 del área de administración y finanzas de la RCP, año 2017.

### **3.1.5. Hipótesis específica 5**

- Existe relación oportuna entre el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en control en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017.

### **Prueba de hipótesis de normalidad**

Ho: Las muestras observadas *proviene*n de poblaciones normales.

Ha: Las muestras observadas *no proviene*n de poblaciones normales.

Tabla 14

*Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Suma variable Sistema de compensaciones	,142	31	,114	,963	31	,343
Suma administración del potencial humano	,105	31	,200*	,971	31	,538

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

### Interpretación:

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la hipótesis específica 5, nos dio como resultados de significancia valores mayores a 0.05, por lo cual no es posible rechazar la  $H_0$  y se confirma que las muestras observadas provienen de poblaciones normales.

### Prueba de hipótesis correlacional

$H_0$ : No existe relación oportuna entre el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en Red Científica Peruana en el distrito de Surquillo 2017.

$H_a$ : Existe relación oportuna entre el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en Red Científica Peruana en el distrito de Surquillo 2017.

Tabla 15

*Prueba Rho de Pearson de hipótesis específica 5.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Sistema de compensaciones	Administración del potencial humano
Sistema de compensaciones	Correlación de Pearson	1	,745**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	31	31
Administración del potencial humano	Correlación de Pearson	,745**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	31	31

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

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.

### **Interpretación:**

Como se puede apreciar en el resultado de la tabla 15, el cual tiene un valor de correlación de 0.745 entre Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano, además un valor de significancia de 0.000 el cual es menor al valor de estrategia 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se confirma una correlación alta entre la variable 1 y la dimensión 5 en el área de administración y finanzas de la RCP, año 2017.

# **IV. DISCUSIÓN**

A partir de los hallazgos encontrados en el presente estudio cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017, se presenta la siguiente discusión.

El objetivo general de la presente investigación era identificar la relación existente entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional de los empleados del área administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, para ello se utilizó la prueba de correlación de Pearson, los resultados ponen en evidencia la existencia de una relación positiva entre ambas. Con un valor  $p = 0.000$  y un nivel de relación de  $0.686$ , lo cual indica que la correlación es significativa.

Dichos resultados al confrontarlos con las conclusiones alcanzadas a nivel local con Romero (2014) en su tesis titulada "Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores del Área de Administración de Personal de la empresa Maphre", cuyos resultados obtenidos evidencian que la relación entre ambas presentó una correlación significativa y es favorable para la organización, y en las actividades asignadas a cada miembro son positivas para el desempeño individual y grupal.

En relación a los hallazgos encontrados en la hipótesis específica 1, aceptamos la hipótesis alterna, que establece relación valiosa entre el Sistema de compensaciones y la planeación en la RCP, año 2017, con un valor  $p=0.03$  y una correlación de  $0.390$ .

En cuanto a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 2, se confirma que existe relación entre el Sistema de compensaciones y la organización, con un valor  $P= 0.03$  y una correlación de  $0.343$ .

Con respecto a los resultados del presente estudio al contrastarlos con las conclusiones de Uría (2011) en la tesis titulada "El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. Ltda. De la ciudad de Ambato" en su dimensión liderazgo, donde manifiestan que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas, por lo tanto, confirman que no tienen relación. Asimismo, Mejía, M. (2014). En su tesis titulada

*“Principales factores del Clima Laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa”* llegó a la conclusión que deben poner mayor énfasis en factores como condiciones físicas, reconocimiento y liderazgo. Ello no es acorde con los resultados obtenidos en esta investigación.

En los hallazgos obtenidos en el análisis de la hipótesis específica 4, confirma que existe relación entre el Sistema de compensaciones y el control en la RCP, año 2017.

Finalmente, la presente tesis tiene coincidencia con los hallazgos de Huayllani & Taipei (2015), en su investigación titulada “Políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ascensión-Periodo 2015, donde concluyen que existe evidencia que la política de incentivos tiene una relación de influencia positiva y significativa con la eficiencia laboral del personal administrativo, y la investigación va acorde con los resultados encontrados de la hipótesis específica 5, que manifiesta la existencia de relación alta entre el Sistema de compensaciones y la administración de talento humano.



**V.**  
**CONCLUSIONES**

De los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

**Primera:**

Se ha determinado que el Sistema de compensaciones se relaciona de forma positiva y significativa con el Clima organizacional, en los empleados del área de administración y finanzas de la RCP, año 2017. Encontrando un valor Sig. de 0.000. De lo anterior se concluye que la implementación de un adecuado Sistema de compensaciones genera ambiente idóneo y agradable para los colaboradores.

**Segunda:**

Se ha determinado que existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y la planeación, en los empleados del área de administración y finanzas de la RCP, año 2017, ya que el valor de Sig. encontrado es de 0.030 y encuentra por debajo de 0.05. Se concluye que la planeación es fundamental y contribuye a elaborar sistemas en beneficio de los empleados.

**Tercera:**

Se ha determinado que existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y la organización en los empleados del área de administración y finanzas de la RCP, año 2017. Encontrando un valor Sig. 0.007 el cual es menor a 0.05. Se concluye que la organización es importante en los procesos administrativos para el logro de los objetivos.

**Cuarta:**

Se ha determinado que existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y la dirección en los empleados del área de administración y finanzas de la RCP, año 2017. Encontrando un valor Sig. 0.00, el cual es menor a 0.05. Los empleados de una empresa siempre necesitan una guía, un modelo que

los oriente hasta el cumplimiento de las metas y por ende esperan ser retribuidos por su labor.

**Quinta:**

Se ha determinado que existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y el control en los empleados del área de administración y finanzas de la RCP, año 2017. Encontrando un valor Sig. 0.004, el cual es menor a 0.05. Para la implementación de un Sistema de compensaciones, es muy importante llevar un adecuado control en todos los procesos de esa manera evitar imprevistos.

**Sexta:**

Se ha determinado que existe relación positiva y significativa entre el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en los empleados del área de administración y finanzas de la RCP, año 2017. Encontrando un valor Sig. 0.000, el cual es menor a 0.05. Un Sistema de compensaciones está estrechamente relacionado con la administración del talento humano, es importante retenerlos y mantenerlos.

# **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:**

Se recomienda a la gerencia general, seguir trabajando en la elaboración de un buen Sistema de compensaciones que realmente beneficie a todos los empleados en general, dada su marcada relación con el Clima organizacional.

**Segunda:**

Se recomienda a la gerencia general la contratación de un profesional que pueda brindar soporte en todos los requerimientos de asistencia social, como parte de la planeación a un corto plazo.

**Tercera:**

Se recomienda al área de recursos humanos la implementación de programas, talleres o seminarios para la integración de los empleados a todo nivel, manteniendo una comunicación horizontal que logre reforzar los lazos laborales, todo ello como parte de la organización.

**Cuarta:**

Se recomienda a la gerencia general practicar el liderazgo y estar presente en todos aquellos momentos buenos y malos de la empresa. Es importante que los colaboradores comprendan que están siendo dirigidos y escuchados.

**Quinta:**

Se recomienda al área de administración y finanzas ejercer un control estricto en cuanto a los egresos e inversiones de la empresa, de ellos dependerá la vigencia del Sistema de compensaciones, ya que está constituido por; aumentos, bonos, comisiones, incentivos, entre otros, que están directamente relacionados con el tema económico.

**Sexta:**

Se recomienda a todas las jefaturas, y gerencias elaborar planes de carrera y capacitación para el personal a su cargo, con el fin de incentivar una mayor productividad y cumplimiento de metas y objetivos, como para de la administración del potencial humano y de esa forma reforzar el Sistema de compensaciones.

# **VII.**

# **REFERENCIAS**

- Alcala, A. B. (2009). *Dirección de personas: un timón en la tormenta*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de Personas: un timón en la tormenta* . España Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades, y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación.
- Carnaqué, P. (2013). *Sistema de compensacion salarial y desempeño laboral de los trabajadorores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo 2013*. Chiclayo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogotá: Mc Graw - Hill Interamericana S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* . México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huaylani, E., & Taipe, M. (2015). *Políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ascensión- Periodo 2015*. Huancavelica, Perú.
- humanos, L. r. (2008). *Compensaciones y beneficios. Definición*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/compensaciones-y-beneficios-definicion/>
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial Humano*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Argentina Buenos Aires: Cengage Learning.



- Mejía, M. (2014). *Principales factores del Clima Laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa. Querétaro, México.*
- P, D. (2009). *Historia del ambiente laboral.* Obtenido de <http://ambientelaboraldaniela.blogspot.pe/2009/11/articulo-historia-del-ambiente-laboral.html>.
- Romero, R. (2014). *Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Área de Administración de Personal en la empresa Maphre. Lima, Perú.*
- Rosado, M. (2010). *Metodología de investigación y evaluación.* México: Trillas.
- Sosa, E. (2016). *Relación entre las formas de reconocimiento y el esfuerzo laboral de los empleados de la organización. Quito, Ecuador.*
- Uría, D. (2011). *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Andelas Cia. Ltda. De la ciudad de Ambato. Ambato, Ecuador.*
- Varela, R. A. (2013). *Administración de la compensación.* México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Velázquez, Á., & Rey, N. (2013). *Metogología de la investigación científica.* Lima: San Marcos E.I.R.L., editor.
- Werther, W., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano.* México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. .

# ANEXOS

## Anexo 01: Análisis descriptivos

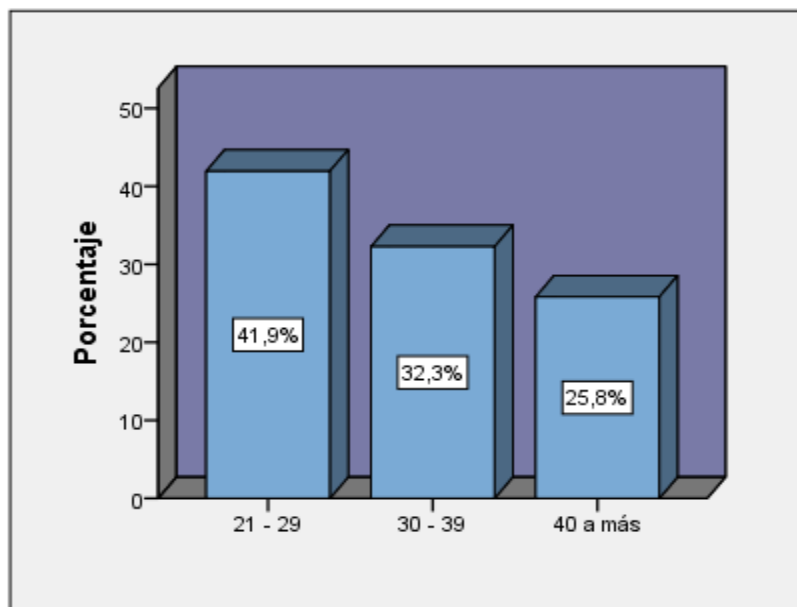
El análisis de los resultados que se presenta a continuación se dio gracias a la participación de los 31 colaboradores del área de administración y finanzas de la empresa Red Científica Peruana en el año 2017, cuyos resultados al final de la investigación fueron los siguientes:

Tabla 16

*Cuadro de distribución de frecuencias por edad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21 - 29	13	41,9	41,9	41,9
	30 - 39	10	32,3	32,3	74,2
	40 a más	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota:** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 1:** Gráfico de encuestados por edad.

### Interpretación:

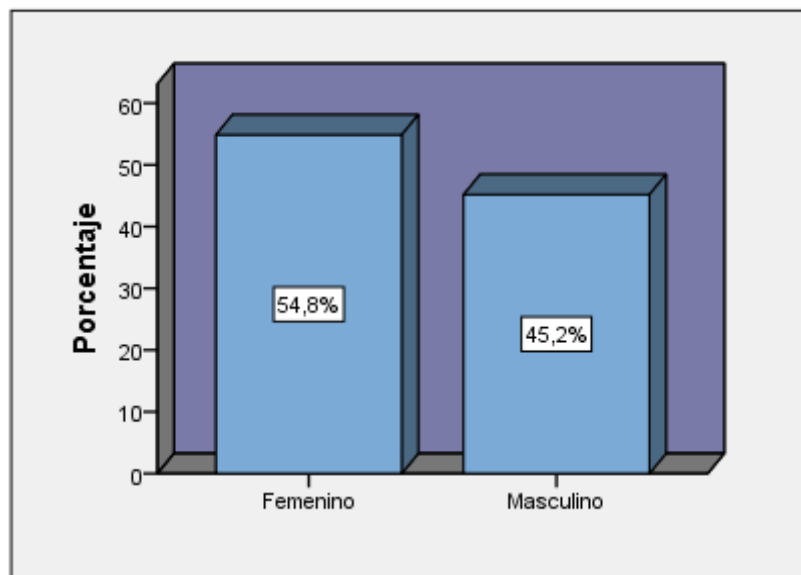
De acuerdo a lo observado en la tabla y gráfico, las edades de los encuestados se encuentran entre 21 y 29 años de edad con un 41.9%

Tabla 17

*Cuadro de distribución de frecuencias por sexo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	17	54,8	54,8	54,8
	Masculino	14	45,2	45,2	100,0
Total		31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 2:** Gráfica de encuestados por sexo.

### Interpretación:

De acuerdo al análisis de los resultados obtenidos en la tabla y gráfico, se observa que el mayor número de encuestados fueron del sexo femenino con un 54.8%

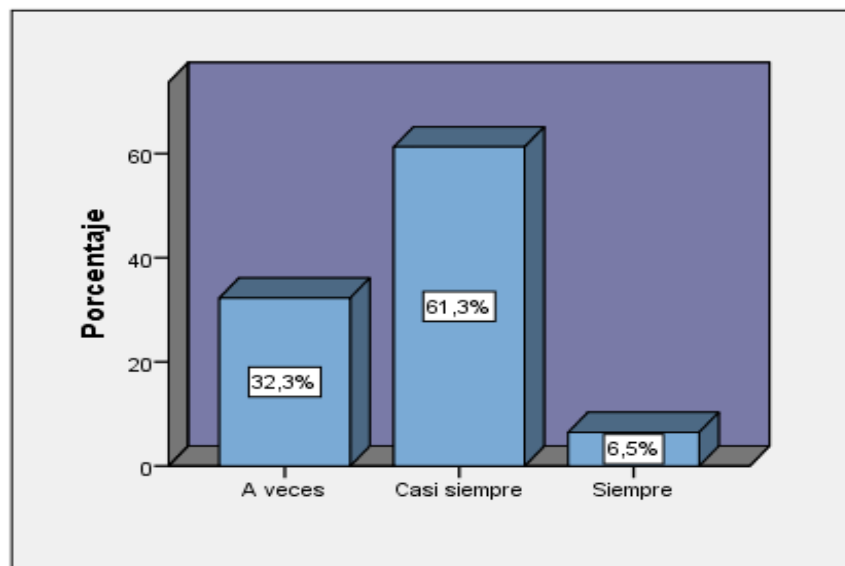
Variable 1: Sistema de compensaciones

Tabla 18

*Distribución de frecuencias.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	32,3	32,3	32,3
	Casi siempre	19	61,3	61,3	93,5
	Siempre	2	6,5	6,5	100,0
Total		31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 3:** Gráfica de Sistema de Compensaciones

### Interpretación:

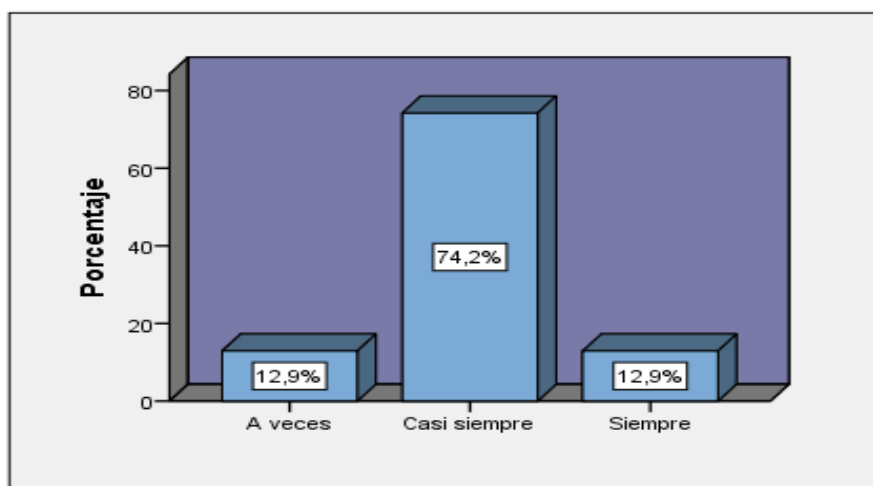
De acuerdo a los resultados obtenidos, se aprecia que el 61.3% de los encuestados indican que casi siempre perciben un Sistema de compensaciones.

## Variable 2: Clima organizacional

Tabla 19

*Distribución de frecuencias.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	12,9	12,9	12,9
	Casi siempre	23	74,2	74,2	87,1
	Siempre	4	12,9	12,9	100,0
Total		31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.**Figura 4:** Gráfico de Clima Organizacional.**Interpretación:**

Según lo observado, se observa que 74.2% de encuestados manifiesta que casi siempre perciben un buen Clima organizacional.

Variable 1

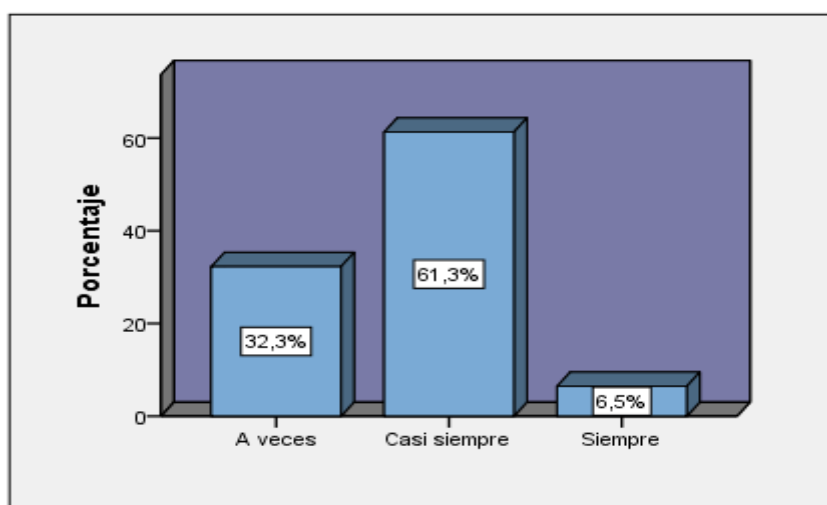
Dimensión 1: Sistema de incentivos

Tabla 20

*Distribución de frecuencias.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	32,3	32,3	32,3
	Casi siempre	19	61,3	61,3	93,5
	Siempre	2	6,5	6,5	100,0
Total		31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 5:** Gráfico de Sistema de Incentivos

### Interpretación:

La tabla y gráfico denota que un 61.3% casi siempre perciben un sistema de incentivos.

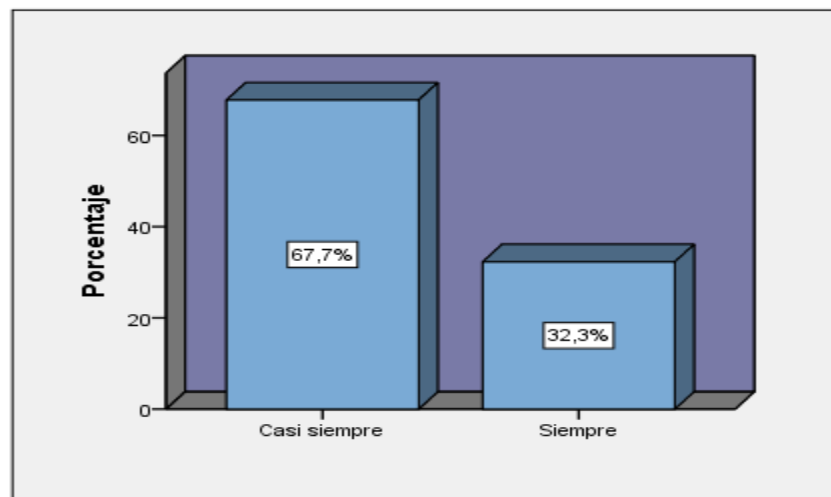
Variable 2  
Dimensión 1: Planeación

Tabla 21

*Distribución de frecuencias.*

		Promedio planeación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	21	67,7	67,7	67,7
	Siempre	10	32,3	32,3	100,0
Total		31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 6:** Gráfico de Planeación

### Interpretación:

Según los resultados que se aprecian en tabla y gráfico, se observa que con 67.7% los empleados del área de administración y finanzas perciben que casi siempre existe planeación.



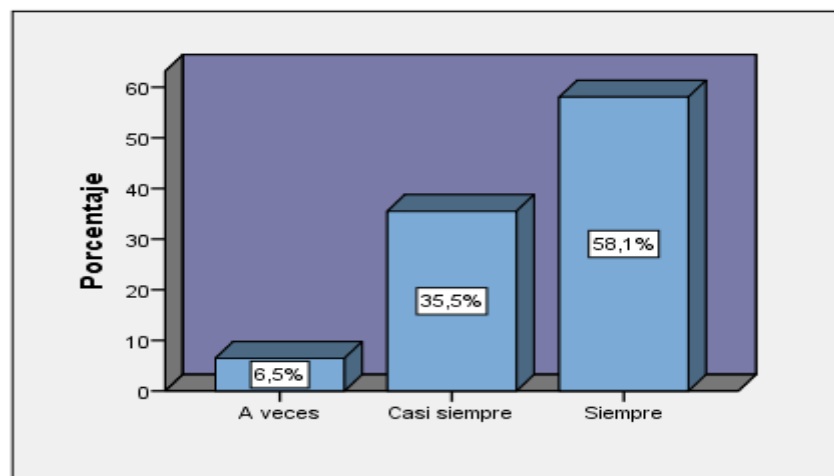
Variable 2  
Dimensión 2: Organización

Tabla 22

*Distribución de frecuencias.*

Promedio Organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6,5	6,5	6,5
	Casi siempre	11	35,5	35,5	41,9
	Siempre	18	58,1	58,1	100,0
Total		31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 7:** Gráfico de Organización.

### Interpretación:

De acuerdo al análisis de los datos encontrados, se observa que el 58.10% considera que siempre existe organización.

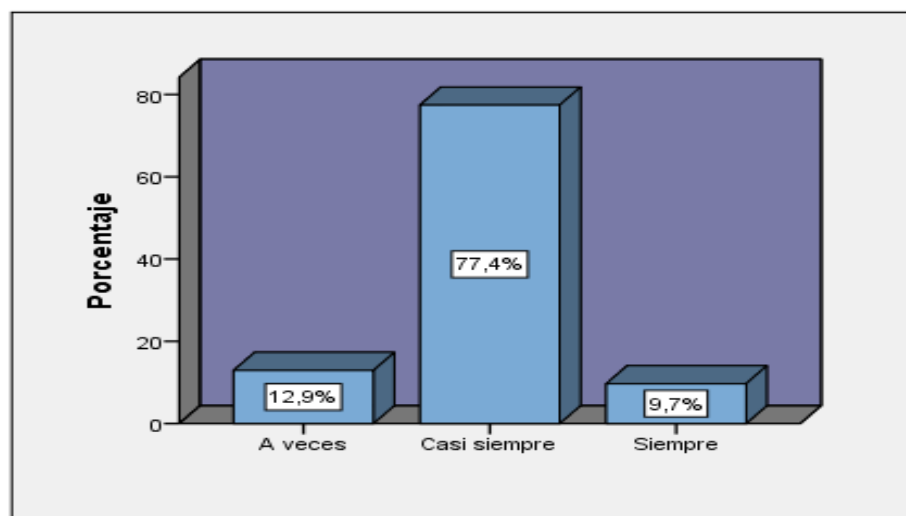
Variable 2:  
Dimensión 3: Dirección

Tabla 23

*Distribución de frecuencias.*

Promedio dirección					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	12,9	12,9	12,9
	Casi siempre	24	77,4	77,4	90,3
	Siempre	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 8:** Gráfico de dirección

### Interpretación:

Los resultados obtenidos nos informan que el 77.4%, casi siempre percibe que en el área de administración y finanzas existe una buena dirección.

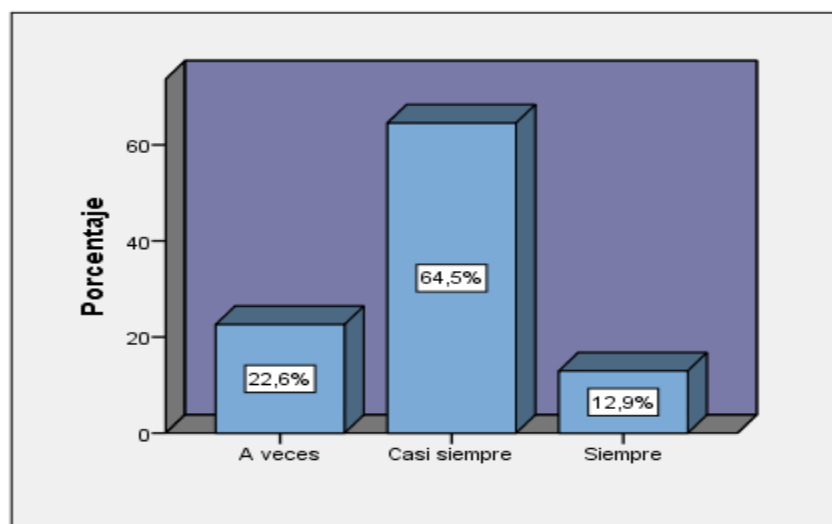
Variable 2:  
Dimensión 4: Control

Tabla 24

*Distribución de frecuencia de control.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	22,6	22,6	22,6
	Casi siempre	20	64,5	64,5	87,1
	Siempre	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS



**Figura 9:** Gráfico de control.

### Interpretación:

El control es un proceso fundamental en toda empresa, y los resultados encontrados en este cuadro lo confirman con un 64.50%.

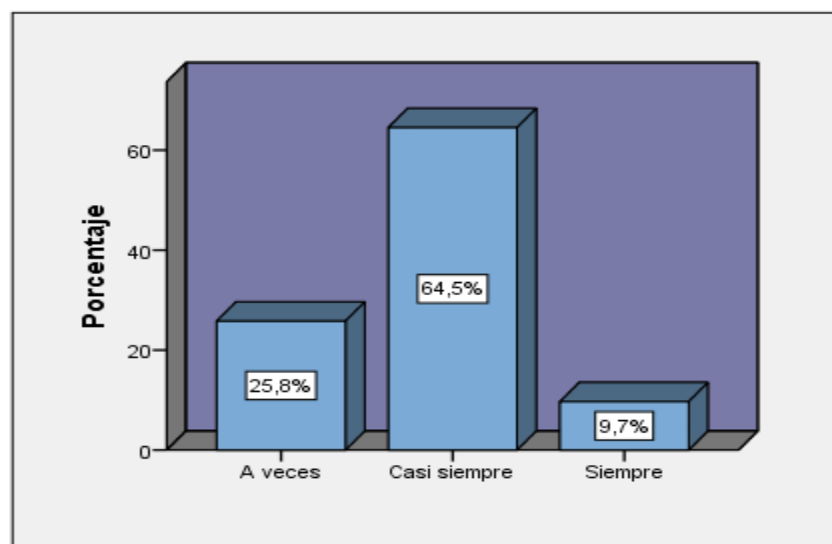
Variable 2:  
Dimensión 5: Administración del potencial humano

Tabla 25

*Distribución de frecuencia de Administración del potencial humano.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	25,8	25,8	25,8
	Casi siempre	20	64,5	64,5	90,3
	Siempre	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS



**Figura 10:** Gráfico de Administración del potencial humano.

### Interpretación:

De la tabla y gráfico se observa que el 64.5% de los encuestados, perciben que casi siempre existe administración del potencial humano.

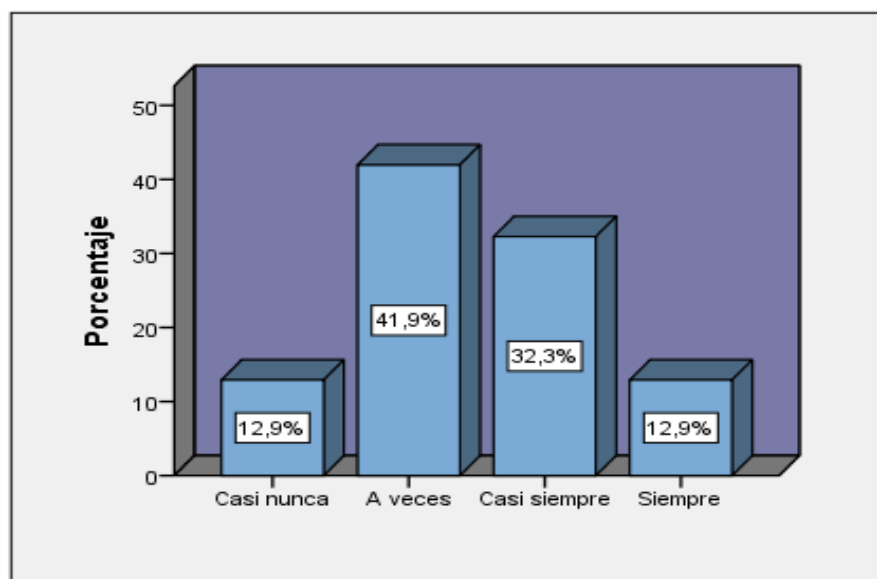
## Tablas de frecuencias, graficos e interpretación del cuestionario de Sistema de Compensaciones.

Tabla 26

*De frecuencia según ítem 1: Los incentivos basado en unidades compensan al trabajador por su rendimiento.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	12,9	12,9	12,9
	A veces	13	41,9	41,9	54,8
	Casi siempre	10	32,3	32,3	87,1
	Siempre	4	12,9	12,9	100,0
Total		31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 11:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 1: Los incentivos basado en unidades compensan al trabajador por su rendimiento.

### Interpretación:

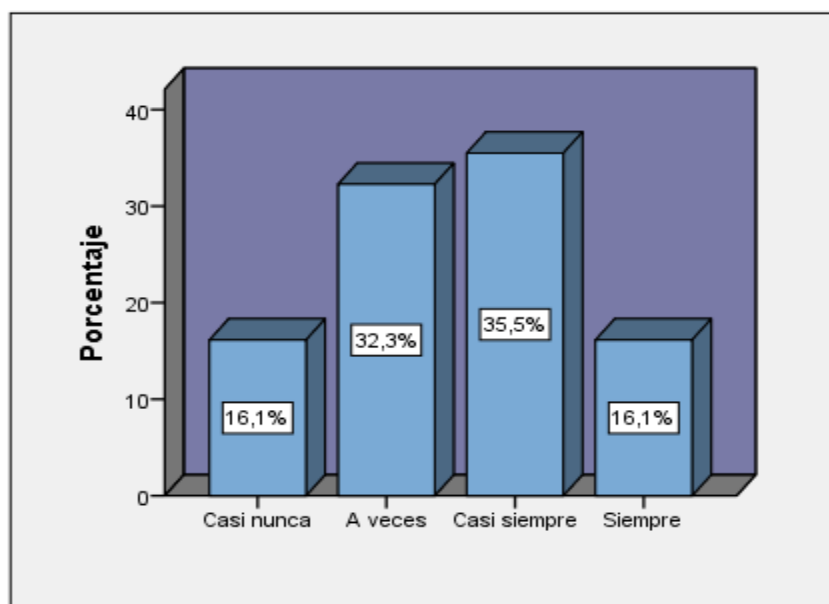
La tabla y gráfico muestran que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, consideran con un 41.9% que a veces los incentivos basado en unidades compensan al trabajador por su rendimiento.

Tabla 27

*De frecuencia según ítem 3: Los bonos de productividad son incentivos que se otorgan en base al nivel de utilidad obtenida en una determinada tarea.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	16,1	16,1	16,1
	A veces	10	32,3	32,3	48,4
	Casi siempre	11	35,5	35,5	83,9
	Siempre	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS



**Figura 12:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 3: Los bonos de productividad son incentivos que se otorgan en base al nivel de utilidad.

### Interpretación:

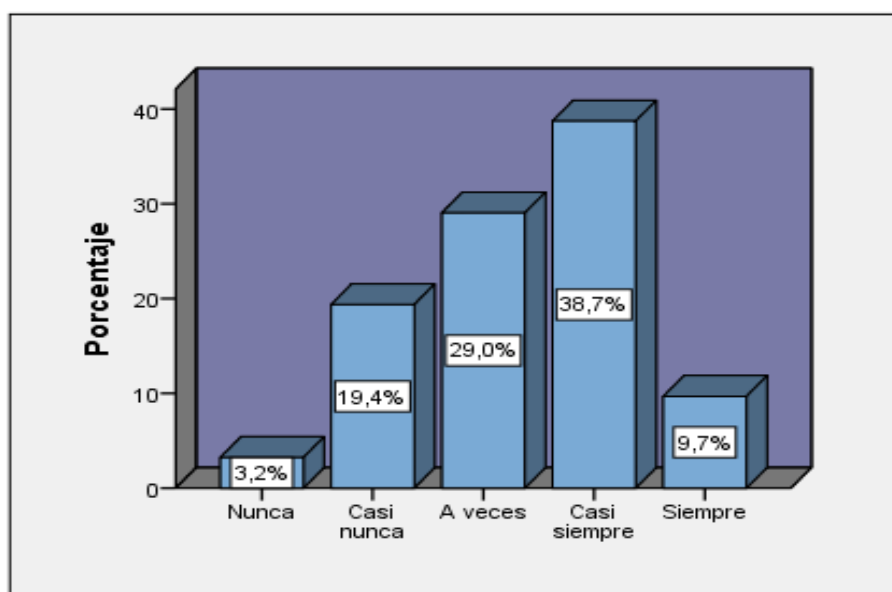
En la tabla y gráfico se observa que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, consideran con un 35.5% que casi siempre los bonos de productividad son incentivos que se otorgan en base al nivel de utilidad.

Tabla 28

*De frecuencia según ítem 4: El empleado considera que los bonos recibidos por su mayor rendimiento son incentivos justos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,2	3,2	3,2
	Casi nunca	6	19,4	19,4	22,6
	A veces	9	29,0	29,0	51,6
	Casi siempre	12	38,7	38,7	90,3
	Siempre	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota. Fuente:** Base de datos de SPSS.



**Figura 13:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 4: El empleado considera que los bonos recibidos por su mayor rendimiento son incentivos justos.

### Interpretación:

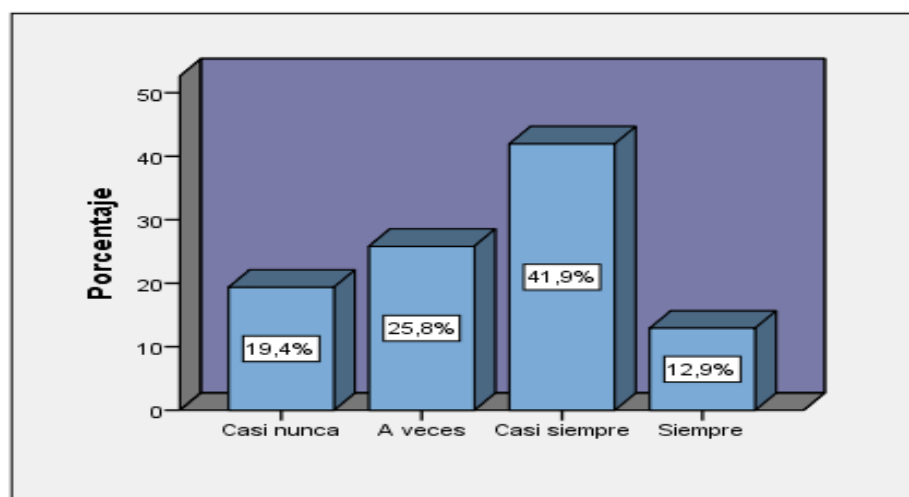
Se observa en la tabla y gráfico que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, consideran con un 38.7% que casi siempre los bonos recibidos por su mayor rendimiento son incentivos justos.

Tabla 29

*Tabla de frecuencia según ítem 5: Los incentivos basados en bonos incrementan si la productividad es mayor al establecido.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Casi nunca	6	19,4	19,4	19,4
	A veces	8	25,8	25,8	45,2
	Casi siempre	13	41,9	41,9	87,1
	Siempre	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS



**Figura 14:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 5: Los incentivos basados en bonos incrementan si la productividad es mayor al establecido.

### Interpretación:

Luego de la encuesta aplicada a los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, se aprecia con un 41.9% que casi siempre los incentivos basados en bonos incrementan si la productividad es mayor al establecido.

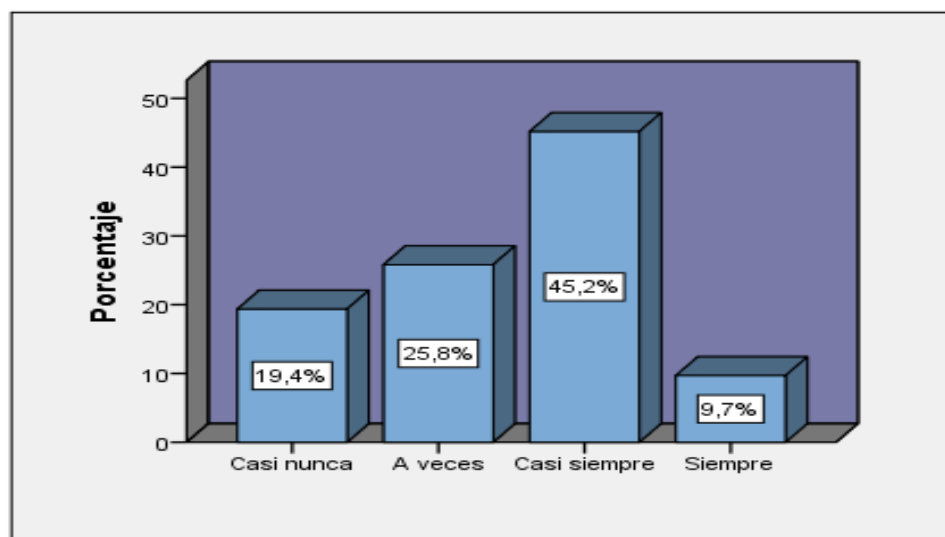


Tabla 30

*Tabla de frecuencia según ítem 6: El porcentaje concedido por el cumplimiento de metas es el incentivo esperado por el empleado.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	19,4	19,4	19,4
	A veces	8	25,8	25,8	45,2
	Casi siempre	14	45,2	45,2	90,3
	Siempre	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS



**Figura 15:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 6: El porcentaje concedido por el cumplimiento de metas es el incentivo esperado por el empleado.

### Interpretación:

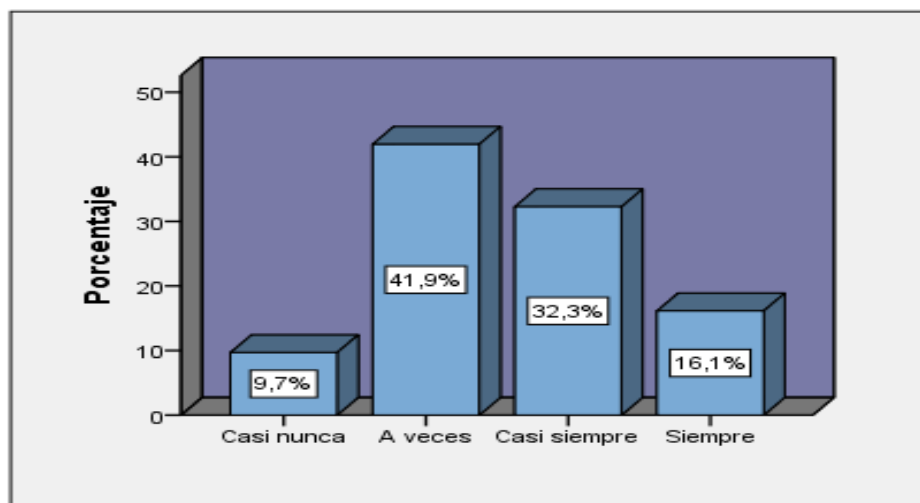
Se observa en la tabla y gráfico que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, perciben con un 45.2% que casi siempre el porcentaje concedido por el cumplimiento de metas es el incentivo esperado por el empleado.

Tabla 31

*Tabla de frecuencia según ítem 7: La gerencia de ventas plantea un sistema de comisiones acorde con resultados obtenidos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	9,7	9,7	9,7
	A veces	13	41,9	41,9	51,6
	Casi siempre	10	32,3	32,3	83,9
	Siempre	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 16:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 7: La gerencia de ventas plantea un sistema de comisiones acorde con resultados obtenidos.

### Interpretación:

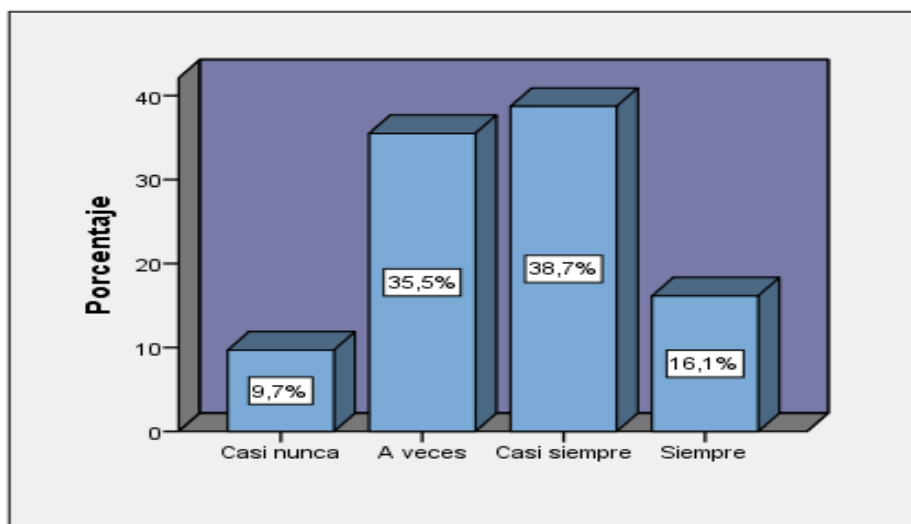
Como se aprecia en la tabla y gráfico luego de la aplicación de la encuesta a los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, consideran que la gerencia de ventas a veces plantea un sistema de comisiones acorde con los resultados obtenidos, manifestándolo con un 41.9%.

Tabla 32

*De frecuencia según ítem 8: Las comisiones e incentivos entregados motivan y generan lealtad a la empresa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	9,7	9,7	9,7
	A veces	11	35,5	35,5	45,2
	Casi siempre	12	38,7	38,7	83,9
	Siempre	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 17:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 8: Las comisiones e incentivos entregados motivan y generan lealtad a la empresa.

### Interpretación:

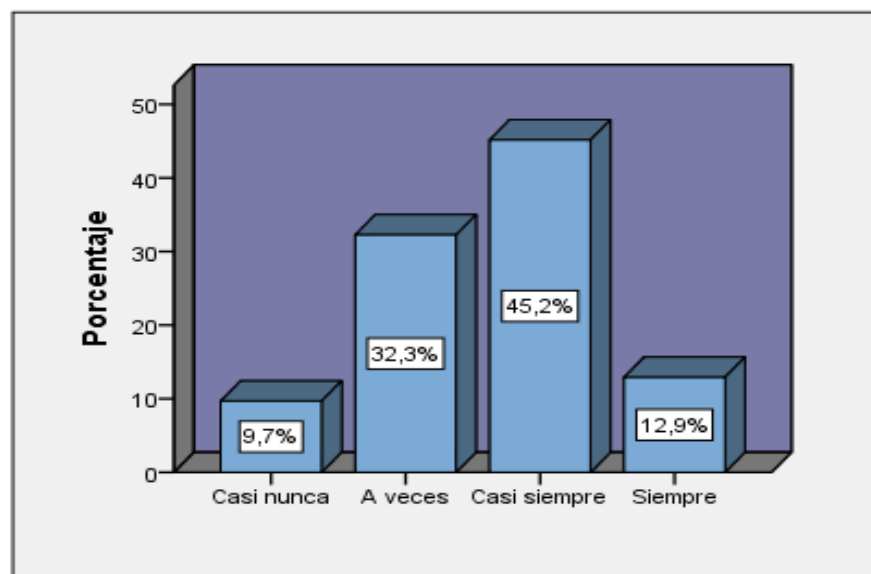
La tabla y el gráfico muestran que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, perciben con un 38.7% que casi siempre las comisiones e incentivos entregados motivan y generan lealtad a la empresa.

Tabla 33

*De frecuencia según ítem 9: Los incrementos por méritos son incentivos que generan competitividad en los empleados.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	9,7	9,7	9,7
	A veces	10	32,3	32,3	41,9
	Casi siempre	14	45,2	45,2	87,1
	Siempre	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS



**Figura 18:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 9: Los incrementos por méritos son incentivos que generan competitividad en los empleados.

### Interpretación:

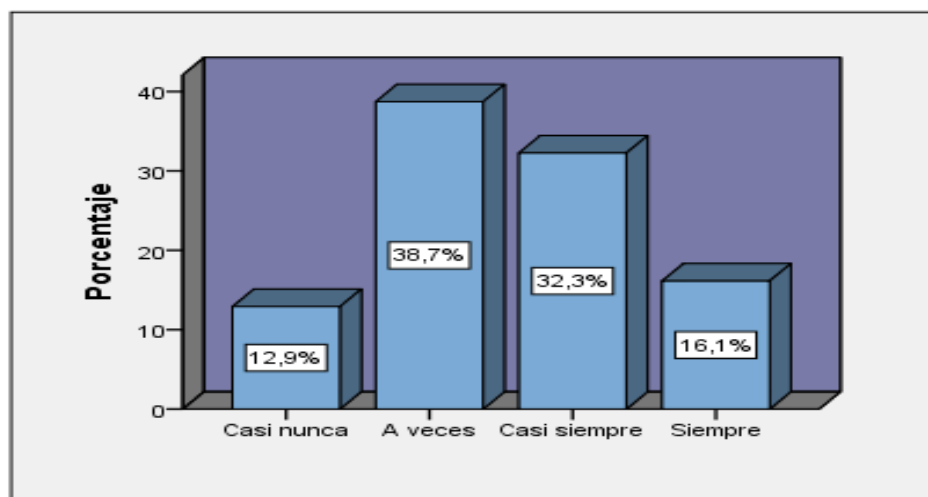
En la tabla y gráfico se observa que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, manifiestan con un 45.2% que casi siempre los incrementos por méritos son incentivos que generan competitividad.

Tabla 34

*De frecuencia según ítem 12: La compensación por conocimientos son incentivos reconocidos por la empresa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	12,9	12,9	12,9
	A veces	12	38,7	38,7	51,6
	Casi siempre	10	32,3	32,3	83,9
	Siempre	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 19:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 12: Los incrementos por méritos son incentivos que generan competitividad en los empleados.

### Interpretación:

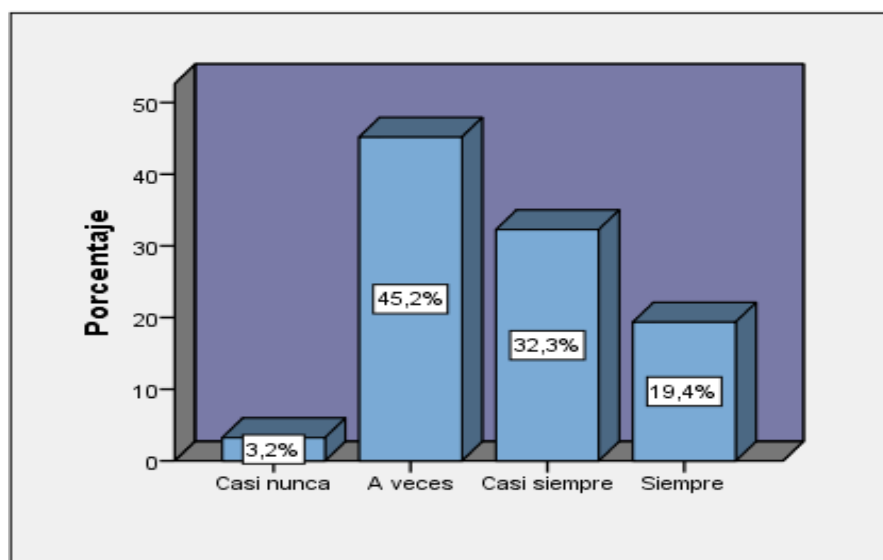
Los resultados presentados en la tabla y gráfico luego de la aplicación de la encuesta a los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, indican que a veces los incrementos por méritos son incentivos que generan competitividad, con un 38.7%.

Tabla 35

*De frecuencia según ítem 14: La especialización del empleado constituye mayores incentivos por parte de la empresa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
	A veces	14	45,2	45,2	48,4
	Casi siempre	10	32,3	32,3	80,6
	Siempre	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS



**Figura 20:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 14: La especialización del empleado constituye mayores incentivos por parte de la empresa.

### Interpretación:

De la tabla y gráfico se observa que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, perciben mediante un 45.2% que a veces la especialización del empleado constituye mayores incentivos por parte de la empresa.

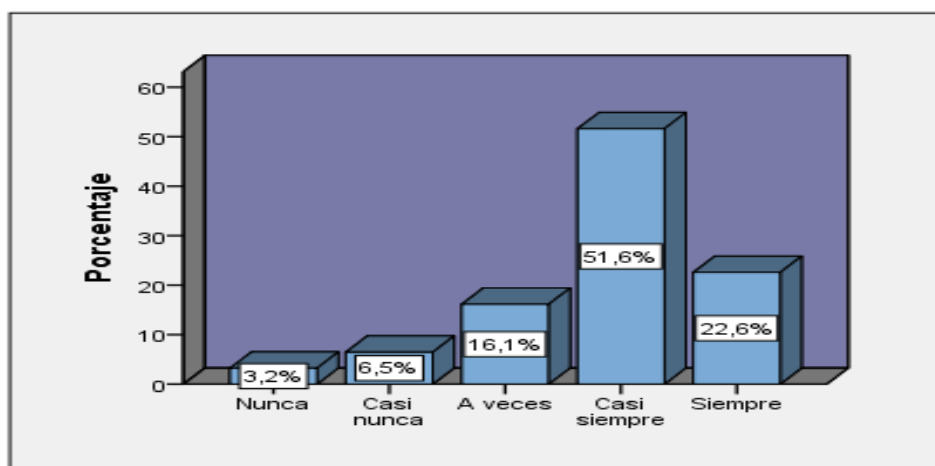
## Tablas de frecuencias, gráficos e interpretación del cuestionario de Clima organizacional.

Tabla 36

De frecuencia según ítem 1: La visión es parte fundamental del proceso de planeación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,2	3,2	3,2
	Casi nunca	2	6,5	6,5	9,7
	A veces	5	16,1	16,1	25,8
	Casi siempre	16	51,6	51,6	77,4
	Siempre	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 21:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 1: La visión es parte fundamental del proceso de planeación.

### Interpretación:

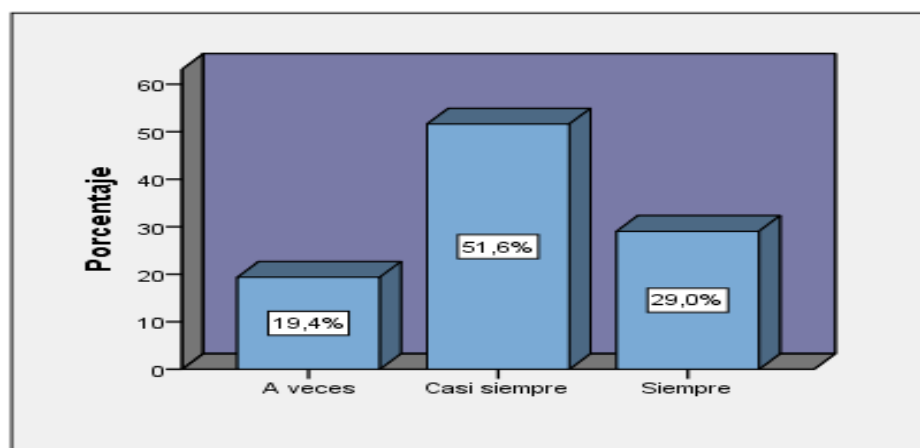
Se observa que la información obtenida a través de la aplicación de una encuesta a los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, que consideran con un 51.6 % que casi siempre la visión es parte fundamental del proceso de planeación.

Tabla 37

*Tabla de frecuencia según ítem 2: Los empleados deben conocer la misión de la empresa como parte de una buena planeación.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	19,4	19,4	19,4
	Casi siempre	16	51,6	51,6	71,0
	Siempre	9	29,0	29,0	100,0
Total		31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 22:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 2: Los empleados deben conocer la misión de la empresa como parte de una buena planeación.

### Interpretación:

De la tabla y gráfico se observa que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, indican mediante un 51.6% que deben conocer la misión de la empresa como para de una buena planeación.

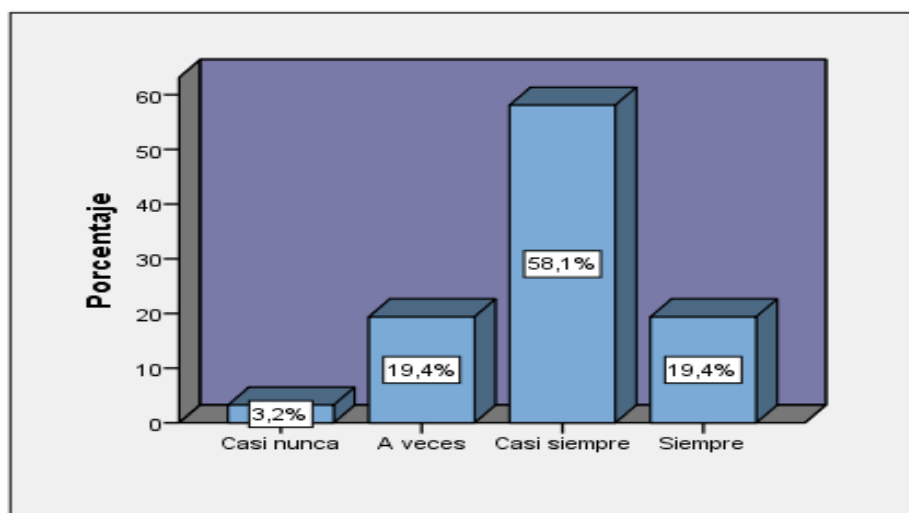


Tabla 38

*De frecuencia según ítem 3: Dentro de la planeación es fundamental que los empleados estén comprometidos con un mismo objetivo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
	A veces	6	19,4	19,4	22,6
	Casi siempre	18	58,1	58,1	80,6
	Siempre	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 23:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 3: Dentro de la planeación es fundamental que los empleados estén comprometidos con un mismo objetivo.

### Interpretación:

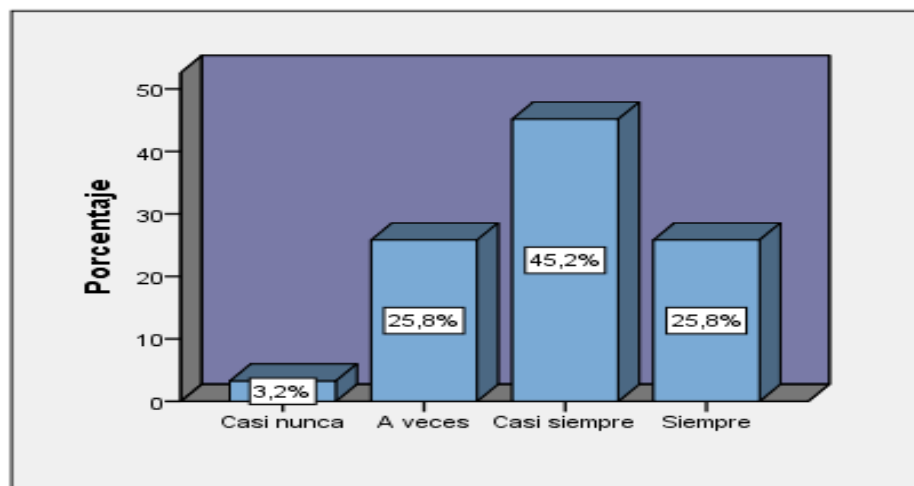
Se aprecia a través de la información recogida de la encuesta, que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, consideran con un 58.1 % que casi siempre dentro de la planeación es fundamental que los empleados estén comprometidos con un mismo objetivo.

Tabla 39

*De frecuencia según ítem 4: Las políticas actúan como guías en la planeación del potencial humano.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
	A veces	8	25,8	25,8	29,0
	Casi siempre	14	45,2	45,2	74,2
	Siempre	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 23:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 4: Las políticas actúan como guías en la planeación del potencial humano empresa.

### Interpretación:

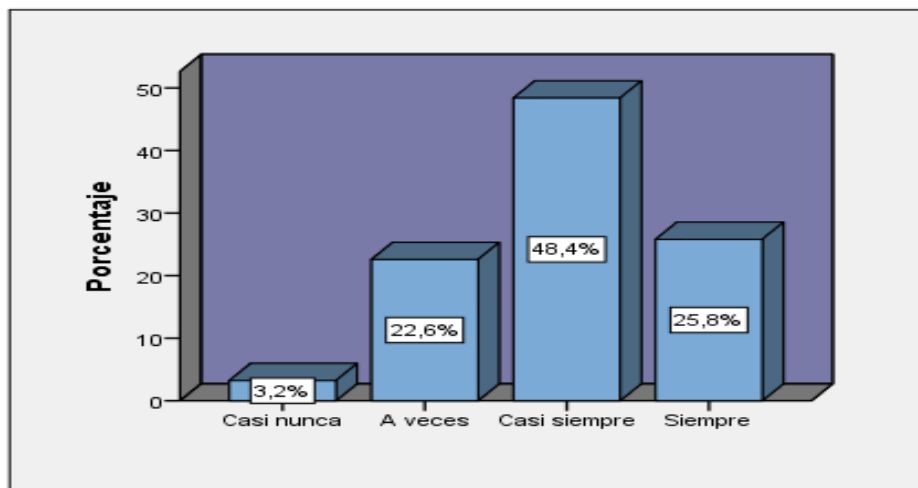
En la tabla y el gráfico se observa mediante un 45.2% que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, confirman que las políticas actúan como guías en la planeación del potencial humano.

Tabla 40

*De frecuencia según ítem 5: La planeación requiere un adecuado planteamiento de cronogramas para la ejecución de actividades.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
	A veces	7	22,6	22,6	25,8
	Casi siempre	15	48,4	48,4	74,2
	Siempre	8	25,8	25,8	100,0
Total		31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 24:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 5: La planeación requiere un adecuado planteamiento de cronogramas para la ejecución de actividades.

### Interpretación:

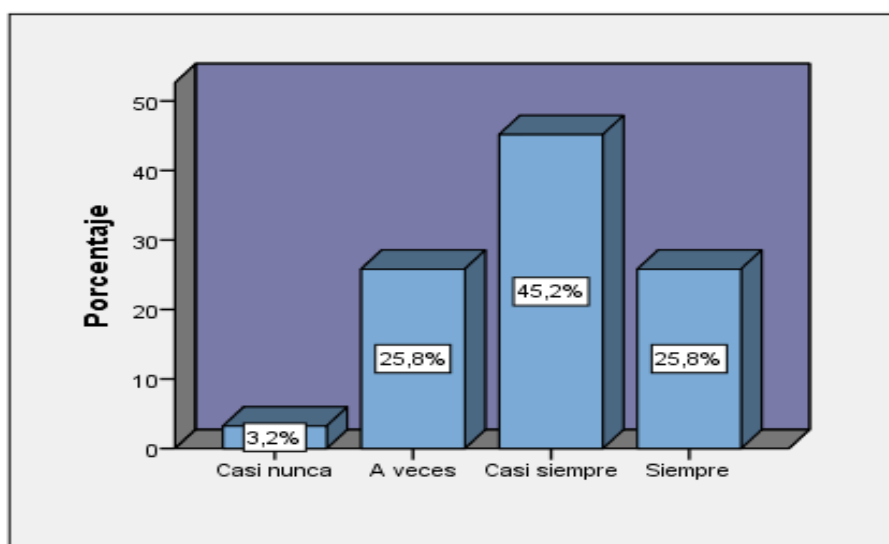
Los resultados del cuestionario aplicado a los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, consideran mediante un 48.4% que casi siempre la planeación requiere un adecuado planteamiento de cronogramas para la ejecución de actividades.

Tabla 41

*De frecuencia según ítem 6: Los presupuestos funcionan como herramientas para un adecuado control dentro de la planeación de la empresa.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,2	3,2	3,2
	A veces	8	25,8	25,8	29,0
	Casi siempre	14	45,2	45,2	74,2
	Siempre	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 25:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 6: Los presupuestos funcionan como herramientas para un adecuado control dentro de la planeación de la empresa.

### Interpretación:

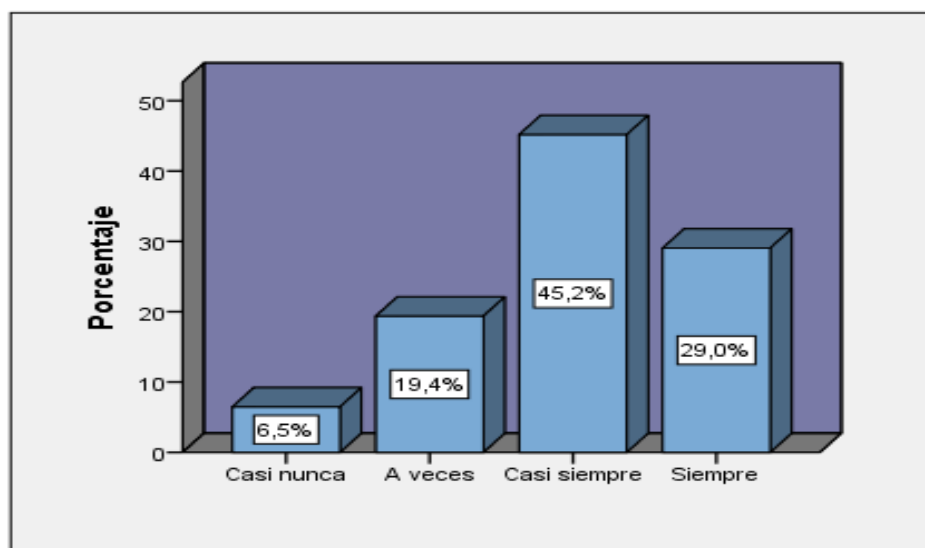
Luego de la investigación a través de la encuesta aplicada a los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, indican que casi siempre los presupuestos funcionan como herramientas que permitan un adecuado control dentro de la planeación de la empresa con un 45.2 %.

Tabla 42

*De frecuencia según ítem 7: El organigrama es una representación gráfica de la organización que los empleados deben conocer.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,5	6,5	6,5
	A veces	6	19,4	19,4	25,8
	Casi siempre	14	45,2	45,2	71,0
	Siempre	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS



**Figura 26:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 7: El organigrama es una representación gráfica de la organización que los empleados deben conocer.

### Interpretación:

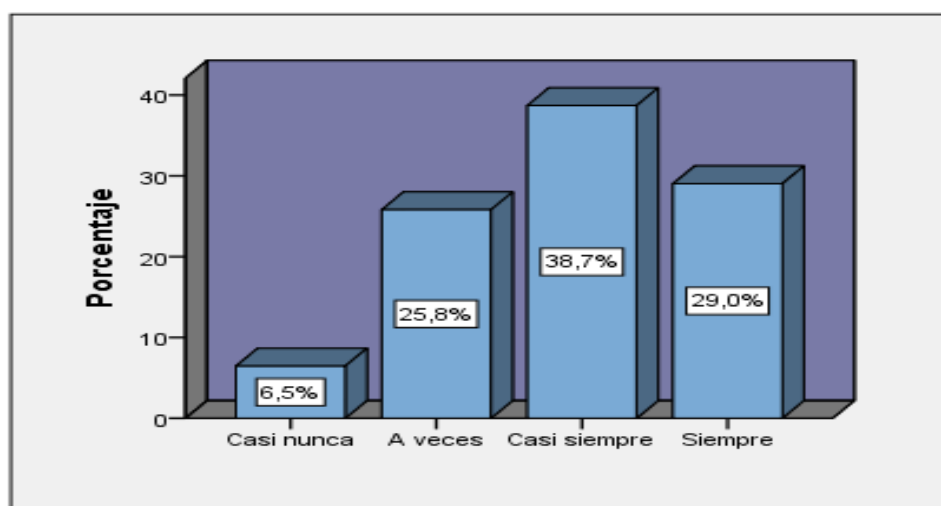
Los resultados luego de la aplicación de la encuesta indican que para los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, el organigrama si constituye una representación gráfica que deben conocer, con un 45.2 %.

Tabla 43

*De frecuencia según ítem 9: El liderazgo que imparte la gerencia constituye el medio para una adecuada dirección de los empleados.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,5	6,5	6,5
	A veces	8	25,8	25,8	32,3
	Casi siempre	12	38,7	38,7	71,0
	Siempre	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 27:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 9: El liderazgo que imparte la gerencia constituye el medio para una adecuada dirección de los empleados.

### Interpretación:

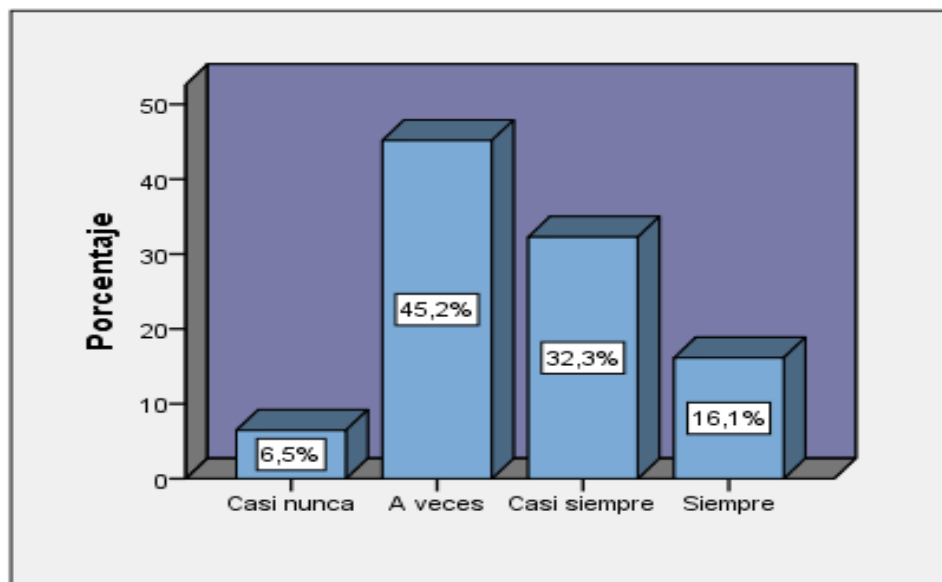
En la tabla y el gráfico se observa que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa Red Científica Peruana, año 2017, perciben que el liderazgo que imparte la gerencia casi siempre constituye el medio para una adecuada dirección de los empleados, siendo el más predominante con un 38.7 %.

Tabla 44

De frecuencia según ítem 21: Existe un plan de carreras para los empleados en la administración del potencial humano.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,5	6,5	6,5
	A veces	10	32,3	32,3	38,7
	Casi siempre	13	41,9	41,9	80,6
	Siempre	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 28:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 21: Existe un plan de carreras para los empleados en la administración del potencial humano.

### Interpretación:

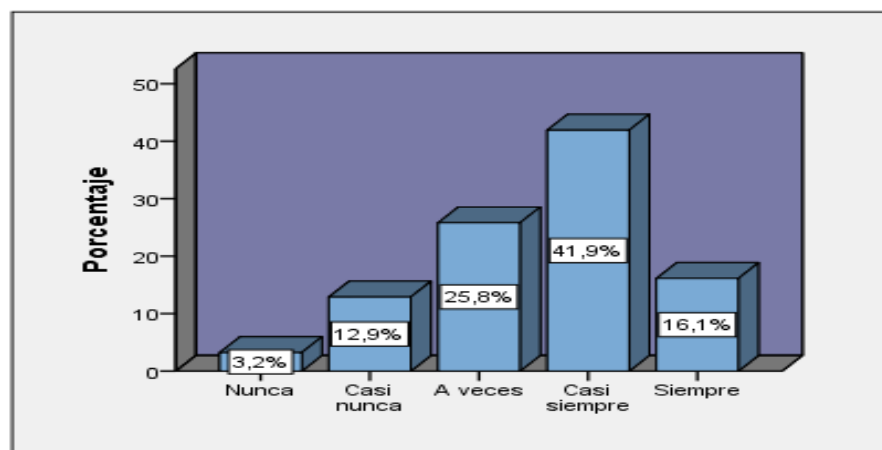
Los resultados observados en la tabla y gráficos indican que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, confirman que a veces perciben la existencia de un plan de carreras y manifiestan su disconformidad con un 45.2 %.

Tabla 45

*De frecuencia según ítem 22: Las remuneraciones y compensaciones que establece la administración del potencial humano están en el nivel de los sueldos de otros empleados en el mercado.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,2	3,2	3,2
	Casi nunca	4	12,9	12,9	16,1
	A veces	8	25,8	25,8	41,9
	Casi siempre	13	41,9	41,9	83,9
	Siempre	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Nota.** Fuente: Base de datos de SPSS.



**Figura 29:** Gráfico de distribución porcentual del ítem 22: Las remuneraciones y compensaciones que establece la administración del potencial humano están en el nivel de los sueldos de otros empleados en el mercado.

### Interpretación:

La tabla y el gráfico nos muestra que los empleados del área de administración y finanzas de la empresa RCP, año 2017, perciben que sus remuneraciones y compensaciones casi siempre están al nivel de otros empleados en el mercado, con un 41.9 %.



## Anexo 02: Validación de los instrumentos de recolección de datos.



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Dr. Samuel Salvador Cana Soto  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Programa de Formación para Adultos  
 1.3 Especialidad del validador: Economista - Metodólogo  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación:  
 1.5 Título de la Investigación: Sistema de Compensaciones y Clima Organizacional  
 1.6 Autor del Instrumento: Morlin Cobquez Huanssi

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

##### Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: Sistema de compensaciones

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Clima organizacional

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

.....  
Dr. MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO  
DOCENTE ASESOR DE TESIS  
DNI 10248111

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 10248111 Teléfono N° 942796627



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Nenio Sanampa Acuña  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: \_\_\_\_\_  
 1.3 Especialidad del validador: Dr. Administración  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_  
 1.5 Título de la Investigación: Sistema de Compensaciones y @lima Organizacional  
 1.6 Autor del Instrumento: Marylin Vazquez Huomasi

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

#### Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: Sistema de compensaciones

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		



Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Clima organizacional

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del Experto Informante.

DNI. N° 28270171 Teléfono N° 996379560



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Genaro E. Sondaval Nizono  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coordinador - DTC - Sede Lima UCV.  
 1.3 Especialidad del validador: Temático  
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: \_\_\_\_\_  
 1.5 Título de la Investigación: Sistema de Compensaciones y Clima Organizacional  
 1.6 Autor del Instrumento: Marilyn Vásquez Huarsi

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					///
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					///
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					///
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					///
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					///
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					///
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					///
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					///
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					///
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: Sistema de compensaciones

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	///		
Item 2	///		
Item 3	///		
Item 4	///		
Item 5	///		
Item 6	///		
Item 7	///		
Item 8	///		

Item 9			
Item 10			
Item 11			
Item 12			
Item 13			
Item 14			
Item 15			
Item 16			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

**Segunda variable: Clima organizacional**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1			
Item 2			
Item 3			
Item 4			
Item 5			
Item 6			
Item 7			
Item 8			
Item 9			
Item 10			
Item 11			
Item 12			
Item 13			
Item 14			
Item 15			
Item 16			
Item 17			
Item 18			
Item 19			
Item 20			
Item 21			
Item 22			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable



III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

  
Firma del Experto Informante.

DNI. N° 09614391 Teléfono N° 992244905

M.G. CPCC. Gerardo E. Sandoval Muzana.

## Anexo 03: Cuestionarios. Sistema de compensaciones

### CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Estimado(a) Sr(a): Mi nombre es Marylin Vásquez Huansi alumna del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo, es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre Clima organizacional. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

En el siguiente listado de afirmaciones y preguntas seleccione la opción que mejor describa la situación.

No existen respuestas correctas ni incorrectas, realmente que refleje lo que usted piensa. Marque con una "X".

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

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Planeación	1	<b>Visión</b>				
	1	La visión es parte fundamental del proceso de planeación				
	2	<b>Misión</b>				
	2	Los empleados deben conocer la misión de la empresa como parte de una buena planeación				
	3	<b>Objetivos</b>				
	3	Dentro de la planeación es fundamental que los empleados estén comprometidos con un mismo objetivo				
	4	<b>Políticas</b>				
	4	Las políticas actúan como guías en la planeación del potencial humano				
	5	<b>Cronogramas</b>				
	5	La planeación requiere un adecuado planteamiento de cronogramas para la ejecución de actividades				
Organización	6	<b>Presupuestos</b>				
	6	Los presupuestos funcionan como herramientas para un adecuado control dentro de la planeación de la empresa				
	7	<b>Organigrama</b>				
	7	El organigrama es una representación gráfica de la organización que los empleados deben conocer				
Dirección	8	<b>Manuales</b>				
	8	La elaboración y entrega de manuales a los empleados es importante en el proceso de organización				
	9	<b>Liderazgo</b>				
	9	El liderazgo que imparte la gerencia constituye el medio para una adecuada dirección de los empleados				
	10	<b>Motivación</b>				
	10	¿Cómo calificaría el nivel de motivación que ejerce la dirección para laborar en la empresa?				
	11	<b>Comunicación</b>				
	11	La dirección conlleva a una buena comunicación dentro de mi grupo de trabajo				
Control	12	<b>Negociación</b>				
	12	En el proceso de dirección es necesario negociar para la resolución de conflictos y lograr que ambas partes salgan beneficiadas				
	13	<b>Conflictos</b>				
	13	Dentro del proceso de dirección se suelen evitar discusiones y conflictos para causar buena impresión a los demás				
	14	<b>Tipos</b>				
	14	Los tipos de control (ej. Inspección, control interno, auditoría inter y externa, entre otros) utilizados por la empresa son los adecuados				
	15	<b>Proceso</b>				
	15	Los procesos de control ayudan a analizar el desempeño o rendimiento obtenido en una determinada actividad				
Administración del potencial humano	16	<b>Indicadores</b>				
	16	Existe un control válido y fiable a través de la implantación de indicadores				
	17	<b>Reclutamiento</b>				
	17	La administración del potencial humano exige el estricto cumplimiento de los requisitos en el proceso de reclutamiento				
	18	<b>Selección</b>				
	18	Los procesos de selección dentro de la administración del potencial humano son los adecuados				
	19	<b>Evaluación del desempeño</b>				
	19	El potencial humano es evaluado frecuentemente para ascensos o aumentos				
	20	<b>Capacitación</b>				
	20	La administración del potencial humano cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar mi trabajo mediante la capacitación				
Remuneraciones y compensaciones	21	<b>Administración de carreras</b>				
	21	Existe un plan de carreras para los empleados en la administración del potencial humano				
	22	<b>Remuneraciones y compensaciones</b>				
	22	Las remuneraciones y compensaciones que establece la administración del potencial humano están en el nivel de los sueldos de otros empleados en el mercado				



## Clima organizacional

### CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo: Estimado(a) Sr(a): Mi nombre es Marylín Vásquez Huansi alumna del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo, es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre Clima organizacional. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

En el siguiente listado de afirmaciones y preguntas seleccione la opción que mejor describa la situación. No existen respuestas correctas ni incorrectas, realmente que refleje lo que usted piensa. Marque con una "X".

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

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Planeación	<b>1</b>	<b>Visión</b>				
	1	La visión es parte fundamental del proceso de planeación				
	<b>2</b>	<b>Misión</b>				
	2	Los empleados deben conocer la misión de la empresa como parte de una buena planeación				
	<b>3</b>	<b>Objetivos</b>				
	3	Dentro de la planeación es fundamental que los empleados estén comprometidos con un mismo objetivo				
	<b>4</b>	<b>Políticas</b>				
	4	Las políticas actúan como guías en la planeación del potencial humano				
	<b>5</b>	<b>Cronogramas</b>				
	5	La planeación requiere un adecuado planteamiento de cronogramas para la ejecución de actividades				
Organización	<b>6</b>	<b>Presupuestos</b>				
	6	Los presupuestos funcionan como herramientas para un adecuado control dentro de la planeación de la empresa				
	<b>7</b>	<b>Organigrama</b>				
	7	El organigrama es una representación gráfica de la organización que los empleados deben conocer				
Dirección	<b>8</b>	<b>Manuales</b>				
	8	La elaboración y entrega de manuales a los empleados es importante en el proceso de organización				
	<b>9</b>	<b>Liderazgo</b>				
	9	El liderazgo que imparte la gerencia constituye el medio para una adecuada dirección de los empleados				
	<b>10</b>	<b>Motivación</b>				
	10	¿Cómo calificaría el nivel de motivación que ejerce la dirección para laborar en la empresa?				
	<b>11</b>	<b>Comunicación</b>				
	11	La dirección conlleva a una buena comunicación dentro de mi grupo de trabajo				
Control	<b>12</b>	<b>Negociación</b>				
	12	En el proceso de dirección es necesario negociar para la resolución de conflictos y lograr que ambas partes salgan beneficiadas				
	<b>13</b>	<b>Conflictos</b>				
	13	Dentro del proceso de dirección se suelen evitar discusiones y conflictos para causar buena impresión a los demás				
	<b>14</b>	<b>Tipos</b>				
	14	Los tipos de control (ej. Inspección, control interno, auditoría inter y externa, entre otros) utilizados por la empresa son los adecuados				
Administración del potencial humano	<b>15</b>	<b>Proceso</b>				
	15	Los procesos de control ayudan a analizar el desempeño o rendimiento obtenido en una determinada actividad				
	<b>16</b>	<b>Indicadores</b>				
	16	Existe un control valido y fiable a través de la implantación de indicadores				
	<b>17</b>	<b>Reclutamiento</b>				
	17	La administración del potencial humano exige el estricto cumplimiento de los requisitos en el proceso de reclutamiento				
	<b>18</b>	<b>Selección</b>				
	18	Los procesos de selección dentro de la administración del potencial humano son los adecuados				
	<b>19</b>	<b>Evaluación del desempeño</b>				
	19	El potencial humano es evaluado frecuentemente para ascensos o aumentos				
Administración del potencial humano	<b>20</b>	<b>Capacitación</b>				
	20	La administración del potencial humano cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar mi trabajo mediante la capacitación				
	<b>21</b>	<b>Administración de carreras</b>				
	21	Existe un plan de carreras para los empleados en la administración del potencial humano				
	<b>22</b>	<b>Remuneraciones y compensaciones</b>				
	22	Las remuneraciones y compensaciones que establece la administración del potencial humano están en el nivel de los sueldos de otros empleados en el mercado				

**Anexo 04: Tabulación de los instrumentos en sistema SPSS V.22 de: Sistema de compensaciones y Clima organizacional.**

	P1	P2	...	P4	P5	...	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	SDC	CO	SU MSI	SUM PLA	SU MO RG	SUM DIR	SUM CON	SUM APH		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	88	64	24	8	20	12	24			
2	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	65	85	65	22	8	19	12	24		
3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	109	63	29	10	25	15	30			
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	50	78	50	24	7	16	12	19		
5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	4	4	2	4	3	2	2	4	3	51	71	51	21	7	15	10	18		
6	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	47	74	47	22	6	16	12	18		
7	4	3	4	4	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	65	107	65	30	10	24	15	28	
8	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	73	93	73	28	10	21	12	22	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	65	86	65	24	9	19	12	22		
10	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	53	85	53	24	8	20	12	21	
11	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	41	75	41	23	8	19	10	15		
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	86	62	25	7	19	11	24
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	106	74	30	9	22	15	30	
14	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42	85	42	24	8	19	12	22		
15	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	61	80	61	25	8	18	9	20		


	P1	P2	...	P4	P5	...	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	SDC	CO	SU MSI	SUM PLA	SU MO RG	SUM DIR	SUM CON	SUM APH	
16	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	51	80	51	21	9	18	11	21	
17	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	56	98	56	28	10	22	14	24
18	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	4	1	2	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	42	74	42	23	6	16	10	19	
19	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	5	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	46	86	46	30	10	19	11	16	
20	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	49	78	49	27	8	18	9	16
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	65	94	65	25	9	21	13	26	
22	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	2	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	63	90	63	25	8	20	13	24	
23	2	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	59	89	59	27	9	20	12	21	
24	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	56	88	56	26	9	20	10	23	
25	5	5	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	56	88	56	26	9	21	11	21	
26	4	5	3	2	4	3	5	2	4	2	4	4	4	3	5	4	2	5	3	4	3	2	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	61	94	61	27	9	23	12	23	
27	3	4	2	1	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	2	1	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3	5	4	5	2	3	57	91	57	26	9	20	11	25	
28	2	3	2	2	5	4	5	3	4	4	5	2	3	5	3	3	2	5	3	2	2	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	3	4	61	90	61	25	9	21	13	22	
29	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	2	3	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	56	90	56	27	9	21	10	23	
30	4	5	4	4	3	2	3	5	2	5	4	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	2	2	3	4	3	4	4	5	2	3	4	4	5	67	91	67	25	9	21	11	25	
31	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	61	92	61	25	9	21	12	25	

## Anexo 05: Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia						
Sistema de compensaciones y Clima organizacional del área administración y finanzas de la empresa Red Científica Peruana, Lima 2017						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Marco Metodológico
<b>General</b>			<b>Sistema de compensaciones</b>	Sistema de incentivos	Comp. basada en unidades	Tipo de investigación: Descriptiva correlacional
¿Qué relación existe entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional en área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?	Identificar la relación existente entre el Sistema de Compensaciones y el Clima Organizacional en el área administración finanzas de la empresa RCP, 2017.	Existe relación significativa entre el Sistema de compensaciones y el Clima organizacional en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.			Bonos	
			Comisiones			
Incremento por méritos						
<b>Específicos</b>			<b>Clima organizacional</b>	Planeación	Incentivos no financieros	Diseño: No experimental transversal
¿Cómo se relaciona el Sistema de compensaciones y la planeación en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?	Determinar la relación entre el Sistema de compensaciones y la planeación en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.	Existe relación valiosa entre el Sistema de compensaciones y la planeación en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.			Visión	
					Misión	
Objetivos						
Estrategias						
Políticas						
Cronogramas						
Presupuestos						
¿Qué relación existe entre el Sistema de compensaciones y la organización en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?	Establecer la relación entre el Sistema de compensaciones y la organización en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.	Existe relación favorable entre el Sistema de compensaciones y la organización en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.		Organización	Modelo Organizacional	Muestra Tipo censal: 31 empleados
¿Cuál es la relación que existe entre el Sistema de compensaciones y la en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?	Determinar la relación entre el Sistema de compensaciones y la del área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.	Existe relación conveniente entre el Sistema de compensaciones y la dirección en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.			Organigrama	
			Manuales			
Condiciones organizacionales						
Componentes organizacionales						
¿Qué relación existe entre el Sistema de compensaciones y el control en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?	Establecer la relación entre el Sistema de compensaciones y el control en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.	Existe relación adecuada entre el Sistema de compensaciones y el control en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.	Dirección	Liderazgo	Muestreo: No probabilístico por conveniencia	
				Motivación		
Comunicación						
Negociación						
Conflictos						
¿Qué relación existe entre el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?	Determinar la relación el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.	Existe relación oportuna entre el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.	Control	Tipos	Instrumento: Cuestionario en la escala de Likert	
				Proceso		
Indicadores						
Momentos						
¿Cómo se relaciona el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en el área administración y finanzas de la empresa RCP, Lima 2017?	Determinar la relación el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.	Existe relación oportuna entre el Sistema de compensaciones y la administración del potencial humano en el área administración y finanzas de la empresa RCP, 2017.	Administración del potencial humano	Diseño orga. y de puestos	Validez: Juicio de expertos	
				Reclutamiento		
Selección						
Evaluación del desempeño						
Capacitación						
Administración de carreras						
Remuneraciones y compensaciones						
					Confiability: Alfa de cronbach	



## Anexo 06: Resultados de la prueba de originalidad (Turnitin).

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Manuel Salvador Cama Sotelo, docente del Programa de la Universidad César Vallejo, sede San Juan de Lurigancho, revisor de la tesis titulada **Sistema de Compensaciones y Clima Organizacional del área Administración y Finanzas de la empresa Red Científica Peruana, Lima 2017**, de la estudiante MARYLIN VÁSQUEZ HUANSI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

San Juan de Lurigancho, 26 de setiembre de 2017



Firma

Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo

DNI: 10248111

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------







## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Marylin Vásquez  
 Título del ejercicio: Tesis  
 Título de la entrega: Sistema de Compensaciones y Clim..  
 Nombre del archivo: TESIS\_FINAL\_24-09-17\_1.pdf  
 Tamaño del archivo: 3.41M  
 Total páginas: 116  
 Total de palabras: 16,416  
 Total de caracteres: 87,285  
 Fecha de entrega: 24-sep-2017 07:58a.m. (UTC-0500)  
 Identificador de la entrega: 851521873



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
 Sistema de Compensaciones y Clima Organizacional del área  
 Administración y Finanzas de la empresa Real Científica Peruana, Lima  
 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:  
 VÁSQUEZ JUANSE MARYLIN

ASESOR:  
 DR. CAMA SOTELLO MANUEL SALVADOR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ  
 AÑO 2017



Dr. MANUEL SALVADOR CAMA SOTELLO  
 DOCENTE ASesor DE TESIS  
 DNI 10246111

## Sistema de Compensaciones y Clima Organizacional del área Administración y Finanzas de la empresa Red Científica Peruana, Lima 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.telecorp.cl</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>www.theibfr.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repository.unimilitar.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>idus.us.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>datateca.unad.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ute.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>documents.mx</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



**DR. MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO**  
DOCENTE ASesor DE TESIS  
DNI 10240117