



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Sistema de recompensa y comportamiento organizacional en la empresa prevención del
norte, Chiclayo.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en administración

AUTORA:

Br. Honorio Gutiérrez Fiorella Francesca (ORCID: 0000-0002-7385-0108)

ASESORA:

Mg. Sonia Magali Núñez Puse (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Mi tesis se la dedico a mis valiosos hijos Fernando, Nicolás y Valentino por su gran amor, cariño, paciencia, comprensión y confianza

Con ello les quiero demostrar que jamás es tarde para cumplir nuestros sueños y metas.

Con esto también pretendo motivarlos a no desfallecer ni rendirse ante nada y siempre perseverar atreves de sabios consejos.

A ti madre socorro por cuidarme por los buenos ejemplos por tus consejos por estar siempre a mi lado cuando más necesite de ti y de tus palabras adecuadas.

Agradecimiento

Agradezco en estas líneas la ayuda de muchas personas en primer lugar a dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindarme paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis tres hijos Fernando Nicolás y Valentino, por ser mi motivo en mi vida a mi padre Miguel y a Carolina por sus palabras por sus consejos a mi prima Grace por su confianza brindada para poder culminar este proyecto

Sin dejar de mencionar a mí esposo Jaime y a mi padre que fue el sustento en todo momento para la realización de este trabajo que me ha permitido continuar pese a todo los obstáculos que se presentaron en el trayecto de esta investigación.

Y no podría dejar de agradecer a mi hermana Lissette, a mi sobrina Luciana por su cariño y su tiempo brindados en los momentos que más necesite.



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 2:30 pm horas del día 25 de julio del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección de Investigación N° 1283, de fecha 23 de julio del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "SISTEMA DE RECOMPENSA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PREVENCIÓN DEL NORTE, CHICLAYO", presentado por la Bachiller: HONORIO GUTIERREZ FIORELLA FRANCESCA, con la finalidad de obtener el Título de Licenciada en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

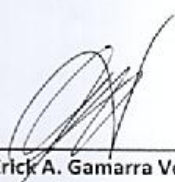
PRESIDENTE : Mgtr. Erick Alfredo Gamarra Vera
SECRETARIO (A) : Mgtr. Mario Eduardo Chambergó Fernández
VOCAL : Mgtr. Sonia Magali Núñez Puse

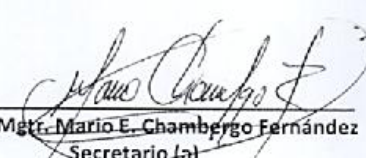
Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:


APROBAR POR UNANIMIDAD

Siendo las 3:20 pm del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Chiclayo, 25 de julio del 2019


Mgtr. Erick A. Gamarra Vera
Presidente


Mgtr. Mario E. Chambergó Fernández
Secretario (a)


Mgtr. Sonia M. Núñez Puse
Vocal

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Chiclayo Pimentel Km. 3.5
Telf.: (074) 481616 / Anexo: 6514

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

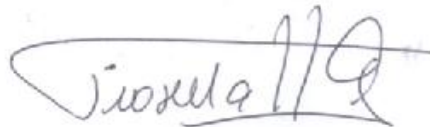
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Fiorella Francesca Honorio Gutiérrez con DNI 42353887, estudiante del PROGRAMA SUBE de la escuela profesional de administración de la universidad cesar vallejo, a efecto de cumplir con las diapositivas vigentes consideradas en el régimen de grados y títulos; declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro 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 cesar vallejo.

Chiclayo 25 de julio de 2019



Fiorella Francesca Honorio Gutiérrez

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1 Método y diseño de la investigación.....	12
2.2 Operacionalización de variables	13
2.3 Población, muestra y muestreo:	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección y selección de datos, confiabilidad y validez	15
2.5 Procedimiento	21
2.6 Método de análisis de mercados	21
2.7 Aspecto ético.....	21
III. RESULTADO.....	22
3.1. Análisis de los resultados del cuestionario para evaluar el Sistema de Recompensa en el Comportamiento Organizacional a los empleados de la empresa Prevención del Norte en la ciudad de Chiclayo	22
3.2. Análisis de los resultados del cuestionario para evaluar la dimensión de los Elementos Monetarios y en el Comportamiento Organizacional a los empleados de la empresa Prevención del Norte en la ciudad de Chiclayo	24
3.3. Análisis de los resultados del cuestionario para evaluar la dimensión de los Elementos No Monetarios y en el Comportamiento Organizacional a los empleados de la empresa Prevención del Norte en la ciudad de Chiclayo	26

IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS	32
ANEXOS	35
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	44
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	45
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	46

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación de un Sistema de Recompensa con el Comportamiento Organizacional de la empresa PREVENCIÓN DEL NORTE. Esta empresa se dedica al servicio de vigilancia y seguridad empresarial comercial y vecinal, con RUC: 20539012801, ubicada en la Mz “D” Lt 6 Fundo San Manuel constituida en el año 2015 Chiclayo – Lambayeque, Como objetivo específico primero se plantea: Analizar la relación de los elementos monetarios con el comportamiento organizacional; segundo: Explicar la relación de los elementos no monetarios con el comportamiento organizacional.

Asimismo, el tipo de investigación de la presente investigación es de tipo descriptivo – correlacional, porque buscamos poder desarrollar una relación entre dos variables, El diseño de nuestra investigación es descriptiva no experimental de alcance correlacional porque permitirá medir la asociación de dos variables. Por otro lado el recojo de información se utilizó la técnica de una entrevista que se le realizó al administrador de la empresa y un cuestionario de 24 preguntas aplicada a los trabajadores, aplicada a 10 trabajadores que es el total de población de la empresa.

Sobre los resultados obtenidos para el objetivo general se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el Sistema de recompensa y Comportamiento Organizacional donde arrojo un valor r igual a 0.361 teniendo así una correlación de condición moderada y una significancia de 0.305, resultado que permite aceptar el objetivo general, por lo que se puede afirmar que el sistema de recompensas se relaciona en el comportamiento organizacional de la empresa Prevención del Norte Chiclayo 2019.

Por otro lado, en base a los resultados obtenidos y de acuerdo a la variable comportamiento organizacional, se da a conocer la discusión en base a los objetivos específicos, antecedentes y marco teórico, lo que nos permitió llegar a la conclusión que según el estudio realizado nos permite concluir y afirmar que el sistema de recompensas se relaciona en el comportamiento organizacional de la empresa Prevención del Norte Chiclayo 2019

Palabras clave: Sistema de recompensa, Organización, Monetario, Descriptivo.

ABSTRACT

The general objective of this research aims to determine the relationship between a Rewards System and the Organizational Behavior of the company PREVENCIÓN DEL NORTE. This company is dedicated to business, commercial and neighborhood surveillance and security service. The RUC (Peruvian Tax Identification Number) is 20539012801. It is located in the Mz "D" Lt 6 Fundo San Manuel. It was constituted in 2015 in Chiclayo-Lambayeque. The first specific objective aims to analyze the relationship of monetary elements with Organizational Behavior. The second one, to explain the relationship of non-monetary elements with organizational behavior. The type of research is descriptive-correlational, as it aims to develop a relationship between two variables. The design is descriptive non-experimental of correlational scope, since it will allow to measure the relation of two variables. On the other hand, for the collection of information, it was used the technique of an interview with the company administrator and a questionnaire with 24 items applied to 10 employees. This being the total population of the company. On the results obtained for the general objective, it was established that there exists a statistically significant correlation coefficient between the Reward System and the Organizational Behavior. It has a value equal to 0.361, having thus a correlation of moderate condition and a significance of 0.305. This result allows to accept the general objective. Therefore, it can be said that the Reward System is related in the Organizational Behavior of the company Prevención del Norte Chiclayo 2019. At the same time, based on the results obtained and according to the variable Organizational Behavior, the discussion is made known based on the specific objectives, background and theoretical framework. This led to the conclusion that according to the study carried, it can be concluded and affirmed that the Reward System is related in the Organizational Behavior of the company Prevención del Norte Chiclayo 2019.

Keywords: reward system, organization, monetary, descriptive

I. INTRODUCCIÓN

El comportamiento organizacional es muy importante para que una empresa sea exitosa, para lo cual se requiere una alta eficiencia de los trabajadores así como de un real compromiso, esfuerzo e identificación con la empresa, esto permitiría que se obtenga un trabajo realizado correctamente, generando beneficios para la organización. Para lograr tal compromiso es necesario que los trabajadores se encuentren motivados y equilibrados con los objetivos de la institución.

Sin embargo hay muchas organizaciones que no tienen en cuenta esos factores motivacionales o sistemas de recompensa que ayuden a un comportamiento organizacional de los trabajadores a desempeñarse de manera óptima en la organización.

En el ámbito internacional según Woodman, C (2018); En su artículo menciona algunas características de conductas inapropiadas en el lugar de trabajo que se ven directamente involucradas en el comportamiento de todos los empleados; algunos ejemplos que menciona son. La importancia de la Productividad.- Las conductas incorrectas a fin de desarrollar el trabajo más productivo con la mayor calidad; La Satisfacción en el Empleo.- que es primordial para conservar a los empleados más eficientes y reducir los gastos de rotación de empleados; Bienestar Físico y Psicológico.- el incremento del estrés de un ambiente de trabajo nocivo puede causar que los empleados experimenten problemas físicos y psicológicos.

Por otro lado Sandoval, M (2016), en su artículo resume a Camilo Rico, quien a la vez nos detalla: “que la felicidad laboral hoy en día es una costumbre que debe ser aprovechada por la institución, ya que tiene una relación entre la satisfacción y los resultados buenos dentro de la organización, también menciona que las organizaciones deben deducir que promover a las personas tendrá como resultados positivos en sus objetivos y sus indicadores en las finanzas” Por ende es de suma importancia que un trabajador desarrolle su trabajo en un ambiente de felicidad para poder obtener buenos resultados.

Arranz, V (2019) Nos habla acerca de la importancia de la motivación por conseguir una meta. Además dice que la motivación es aquello que hace a las personas trabajar con esfuerzo, dedicación y persistencia. En relación al trabajo, los aspectos que motivan, así como aquellos que pueden generar insatisfacción, son diferentes para cada persona. Por ello, el hecho de tener en cuenta las motivaciones del equipo humano que compone la empresa resulta clave para obtener de estos el mejor rendimiento, los mejores resultados y, por ende, la satisfacción del cliente y su experiencia con la marca. Cada vez son más los departamentos

de RRHH que están buscando indagar en las motivaciones de sus plantillas para sacar el máximo partido al rendimiento de los trabajadores.

En el ámbito nacional, ESAN, (2019) menciona: que el comportamiento de los empleados en una organización básicamente, determina el crecimiento en cualquier institución y en cualquier tipo de negocio y a su vez la continuidad de estos en el tiempo. El éxito de una compañía, depende directamente del capital humano y es necesario que este trabaje con satisfacción y compromiso en su trabajo. La importancia del capital humano es de suma importancia y que debe funcionar adecuadamente para que todas las partes cumplan con sus objetivos sin inconvenientes, el autor nos da como ejemplos como la diversidad laboral, la ética en la oficina, la productividad, el bajo nivel de entusiasmo, y también la satisfacción laboral como pilares para el crecimiento de la institución.

En la misma línea Gestión, (2015) sostiene: En un nuevo mundo laboral, todas las organizaciones deberán innovar diferentes formas de como poder gestionar a su personal, proponiendo y concibiendo nuevas ideas que les pueda permitir tener el control en la organización. También nos menciona “ que en la actualidad los empleados están exigiendo a los empleadores para que puedan cambiar sus expectativas, en especial las personas que pertenecen a la generación de los Millennials, estos están desarrollando nuevas maneras de como poder trabajar, como poder producir y consumir, ante este fenómeno las organizaciones están trabajando con demasiada lentitud, y se están quedando atrasados en desarrollar nuevas habilidades para poder crecer en los diferentes niveles jerárquicos. Gestión, también concluye que el 87% de los gerentes de las organizaciones y de los recursos humanos tiene definido que una verdadera falta de compromiso de los empleados es el principal problema que tienen las compañías.

Para nuestro ámbito local, podemos mencionar que la empresa “Prevención del Norte, Chiclayo” actualmente no cuenta con un sistema de recompensas que incentive a mejorar el comportamiento de sus trabajadores, que motive a las personas, que exista un clima de felicidad laboral y por ende tener un mejor desempeño en sus labores. Por lo que es sumamente importante implementar un sistema de recompensas que nos permita mejorar los indicadores mencionados se cumpla.

Asimismo la empresa a pesar de que es nueva en el mercado hace lo necesario para poder reconocer incentivos en sus empleados y según vayan creciendo en sus contratos y su economía, sus empleados serán recompensados debidamente para mejorar el comportamiento y su compromiso de los empleados con la empresa donde laboran.

A continuación mencionamos los antecedentes para el ámbito internacional:

Lozano, Y. & Salcedo, S (2015) En su tesis “Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin Y Stinger en dos sucursales de vivienda en Cartagena durante 2014” desarrollado en Cartagena de Indias; su naturaleza de investigación es Cuantitativa y su método es analítico-sintético y su tipo de estudio es Descriptivo explicativo. En su investigación concluye en:

El clima organizacional en una compañía bancaria ejecutada en Cartagena. El estudio se basó en las percepciones de los trabajadores sobre dicho clima, tomando en consideración aquello dictado por sus sentidos, sus conocimientos, sus capacidades perceptuales, todo ello fue útil para esbozar el marco dentro del cual transcurre el ambiente laboral. En la tesis dentro de sus resultados estable que el perfil de la demografía y social de los empleados para sus sucursales estudiadas se caracteriza por que en sus sedes, los trabajadores son jóvenes y del género femenino entre 20 y 29 años de edad, y lo más resaltante es que son de zonas urbanas, algunos pre-graduados, y algunos jefes de hogar.

Rodríguez H, (2015), en su tesis “Propuesta de cultura organizacional y mejor del clima laboral en el ministerio de coordinación de desarrollo social” (2015) desarrollado en la ciudad de Sangolquí, emplea una metodología Mixta y un análisis cualitativo y también cuantitativo, concluyendo en lo siguiente:

Su conclusión que hace el autor sobre su trabajo es que hay un impacto muy importante de las políticas gubernamentales durante los últimos años, de igual manera los cambios en la normativa legal con respecto a los recursos humanos y sobre las remuneraciones ha resultado ser importante en el clima laboral. Su estudio se basa en investigar todo lo que respecta al clima organizacional y a la cultura organizacional en la institución del Ministerio de Coordinación Social, con el único propósito de crear una propuesta que beneficie sus servicios públicos en dicha institución. El autor utiliza una técnica relacionada con la observación, también utiliza una entrevista a un experto en el tema y un instrumento como la encuesta.

Quintana. L, (2017) en su tesis doctoral “El comportamiento orientado a los grupos de interés desde el enfoque de la responsabilidad social corporativa y su efecto en el desempeño empresarial”, en una de sus conclusiones menciona:

En línea con los objetivos planteados en esta investigación, se ha contrastado un modelo teórico, subdividido en dos modelos, uno que analiza los antecedentes del comportamiento orientado a los stakeholders, y otro que examina los efectos de tales comportamientos sobre

variables propias de la performance organizacional. De otro lado, se ha podido demostrar la presencia de efectos directos del comportamiento orientado a los stakeholders sobre el compromiso organizacional y los resultados de mercado. No obstante, no resultaron ser estadísticamente significativas las relaciones directas entre el comportamiento orientado sobre la reputación y los resultados financieros. Finalmente, menciona que se demuestra una existencia significativa del compromiso organizacional sobre la reputación, de la reputación sobre el resultado mercado, y del resultado mercado sobre el resultado financiero.

En el ámbito nacional: Legua, J (2018) en su tesis “Propuesta para la mejora del clima organizacional según la teoría de Litwin y Stringer en el PS. Fraternidad Niño Jesús, distrito de Ate, 2018” En esta investigación su objetivo general es:

Que se pueda estructurar una propuesta donde se pueda mejorar la variable del clima organizacional, teniendo en cuenta la literatura de los autores Litwin y Stringer en el PS. Fraternidad Niño Jesús, en el distrito limeño de Ate, en el año 2018. El autor desarrolla una metodología descriptiva y tiene un carácter de corte transaccional. En su tesis realiza una muestra a once empleados del total de su población estudiada, propone un instrumento y realiza una encuesta para lo cual se basa en nueve dimensiones en su trabajo concluye que el 27.3% de la variable del clima organizacional es de escala deficiente y por otro lado el 72.7% es favorable. El autor propone ejecutar talleres y diferentes capacitaciones para sumar un incremento en las relaciones interpersonales, también implementar un consultorio para resolución de conflictos, plantearse nuevas reglas y a la vez normas para que la institución fortalezca su clima organizacional.

Payahuanca, M (2018), publica su tesis, “Implementación de un sistema integrado de reconocimientos para mejorar la eficiencia de los colaboradores del banco Scotiabank Perú” tiene como metodología:

De investigación holística, de corte mixto, que consiste en poder interpretar y además analizar todos los resultados de los instrumentos planteados que son cuantitativos como cualitativos para que con ello tener una propuesta precisa. Para obtener dichos resultados el autor realizó una encuesta donde logra aplicar a 30 empleados del Banco Scotiabank Perú y también realizó diferentes entrevistas a tres distintas autoridades de dicha entidad. El autor propone implementar un Sistema de Reconocimientos. La solución de la investigación llegó a la conclusión de que a pesar que la entidad financiera ya cuenta con un sistema de recompensas, el nivel de eficiencia encontrado es regular, pues el sistema aplicado no llega a todo el personal, por lo que se puede asegurar que la implementación del Sistema Integrado

de Reconocimientos, el cual está dirigido a todo el personal de manera inclusiva, motivaría sustancialmente a los colaboradores y de esta manera mejoraría su eficiencia laboral.

Maccarcco Y, & Huarcaya G (2017), en su tesis “Factores predominantes en la percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa 2017. Resalta lo siguiente.

Un problema de tipo descriptiva y a la vez su diseño para su investigación es de características no experimental. Además de conocer cuáles son los factores predominantes de una Satisfacción Laboral de los empleados de la Municipalidad en la Provincia de Arequipa. El estudio permitirá a la Municipalidad Provincial de Arequipa, conocer y entender los problemas que aquejan en los distintos factores de una satisfacción laboral de sus empleados, permitiendo dar mayor estabilidad y crecimiento de la entidad, generando en las personas interés por parte de la misma, finalmente, se consideran las conclusiones, las cuales demuestran que no existe satisfacción dentro de los empleados administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa continuando con sus respectivas sugerencias y finalmente la bibliografía y anexos.

En el ámbito local Cordova, H (2015) en su tesis “Estrategia de liderazgo afirmando en la teoría de Frederick Herzberg, Thomas y Velthouse, Litwin y Stringer para desarrollar el clima laboral de la institución educativa n° 15135 del Caserío Las Lomas, Pacaipampa, Ayabaca, año 2014”. En su investigación menciona:

Lo importante de establecer la situación que enfrenta el clima laboral y el liderazgo de la Institución Educativa N° 15135 del Caserío las Lomas, Pacaipampa, Ayabaca, como punto de partida de una propuesta centrada en elaborar una Estrategia de Liderazgo, para mejorar el Clima Laboral. Para ello se aplicó una guía de encuesta, entrevistas en profundidad y recojo de testimonios sobre el clima laboral. Luego de haber aplicado estos instrumentos se determinó que existe un deficiente clima institucional, expresado en la falta de cultura organizacional participativa, deficiente comunicación, conflictos constantes, escaso diálogo entre los docentes, faltas de respeto constantemente, etc. Se concluye como logros de la investigación, por un lado, el haber determinado el estado que el clima laboral enfrenta y como a partir del liderazgo se puede lograr su mejoramiento.

El autor Vásquez, J. (2016), desarrolla un estudio sobre el tema de Clima Laboral y su Influencia en su Productividad de los Trabajadores Administrativos en la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, (2017). Y tiene como características:

Que su estudio es de variable cuantitativa y tiene una modalidad no experimental y de carácter transversal; en su tesis el autor identifica su objetivo que es poder determinar si hay influencia entre el clima laboral y la productividad de los empleados del sector administrativo de la Municipalidad Distrital de la Ciudad Eten en la provincia de Chiclayo. El autor se propone analizar si el clima laboral, también analiza la productividad y por último diseña una propuesta que le permita mejorar el clima laboral en la municipalidad, el autor también se plantea su respectiva hipótesis general que es verificar si el clima laboral influye positivamente en la productividad. Para poder tener sus resultados el autor realiza un cuestionario y aplica una encuesta a los empleados administrativos de la unidad administrativa n°7 y en total son 50 los empleados en donde se aplicó la encuesta. Utiliza el Spss, donde aplica el método de correlación de Pearson donde logro identificar si hay influencia del clima laboral en la productividad. Donde concluye que se tiene que diseñar y planificar un método para la mejora del mismo.

Pérez, (2016), desarrolla su tesis sobre “el clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipán Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015” en su estudio podemos resaltar los siguientes puntos:

Como objetivo general se plantea determinar si existe influencia del sistema de recompensa sobre el compromiso organizacional de los empleados de dicha institución. El autor utiliza una metodología observacional, también aplica una línea de investigación en el sector de gestión administrativa, por otro lado se enfoca en desarrollar un cuestionario y realiza una encuesta en los empleados de la institución que consto de 45 preguntas divididas entre las variables del clima organizacional (35) y compromiso organizacional (10), tiene estructurado 8 dimensiones propuestas por diferente literaturas entre varios autores como Bowers y Taylor, Gilmer y Forehand, entre otros. Por otro lado también resaltamos sus resultados obtenidos en su tesis, donde se puede ver con claridad que existe una debida correlación positiva y de un valor muy significativo entre la variable del clima organizacional y la variable del compromiso organizacional.

Para la presente investigación tenemos las siguientes bases teóricas:

El primero es de SISTEMAS DE RECOMPENSA (Variable Independiente) que Según Chiavenato,H (2011), lo define como: Proporcionar incentivos compartidos que promuevan los objetivos organizacionales. Uno de los motivadores más poderosos es la recompensa por el trabajo bien hecho. La recompensa funciona como refuerzo positivo e indicador del comportamiento que la organización espera de sus participantes. (p58)

Por otra parte Orduña, J & Valverde, M (2018) en su libro sobre las actividades funcionales de los empleado menciona:

La gestión de las retribuciones es, pues, uno de los aspectos de la gestión de los recursos humanos percibido sumamente importante por los empleados como por las instituciones. Como la propia naturaleza de un trabajo como intercambio de todos los recursos como por ejemplo, los esfuerzos físicos y mentales por compensaciones económicas, la re-tribución es un elemento, por decirlo, básico ya que atrae a las personas a ejercer este esfuerzo dentro del entorno empresarial. (p. 66)

Los componentes del sistema de recompensa; es de suma importancia saber que los gastos de personal son una de las mayores partidas de los presupuestos empresariales, en especial en organizaciones dedicadas a los servicios. Este gasto, pues, afectará críticamente a la posición competitiva de la empresa. Por lo tanto, será preciso gestionar esa partida de forma estratégica, y quizá no considerarla como un gasto, sino como una inversión que rendirá.

La gestión de las retribuciones es uno de los aspectos de la gestión de los recursos humanos percibido como de gran importancia tanto por los empleados como por las empresas.

Según Orduña, P & Valverde, A, por otra parte, por la propia esencia del trabajo como permuta de recursos (esfuerzo físico o mental por compensaciones económicas), la retribución es el elemento básico que atrae a las personas a ejercer este esfuerzo dentro del entorno empresarial. La (2018, p. 67)

Sistemas de recompensa: Hemos apuntado que la retribución atrae a las personas a trabajar por la empresa. Además, la retribución también será un elemento determinante a la hora de conseguir no sólo que vengan, sino también que se queden y que dediquen más o menos esfuerzo, conocimientos, compromiso, etc. Sin embargo hay otros elementos que también contribuirán a conseguir este esfuerzo. Por lo tanto hay que insertar el concepto de retribución dentro del conjunto más general de sistemas de recompensa.

La agrupación de métodos para recompensar y, por lo tanto, motivar el rendimiento del trabajo de las personas está formado por elementos monetarios directos como el salario, comisiones, bonos, acciones, reparto de beneficios e indirectos como vacaciones, seguros, pensiones y otros beneficios con valor monetario, así como no monetarios como el contenido del trabajo que incluye tareas interesantes, responsabilidad, reconocimiento, desarrollo y trabajo como reto. Por otro lado está el contexto del trabajo que involucra condiciones de trabajo, calidad de la supervisión, relaciones grupales, flexibilidad y estatus.

A continuación mencionamos los conceptos de los indicadores establecidos en la empresa Prevención del Norte, Chiclayo según sus componentes:

Monetario, según Orduña, P & Valverde, A (2018) define a:

Seguro: La seguridad es una necesidad y un derecho para todas las personas. Es por ello que las empresas están obligadas a proveer seguridad a sus trabajadores. Es importante siempre proporcionar a los trabajadores, además de los seguros obligatorios, el entrenamiento y equipamiento apropiado para el cumplimiento de sus funciones.

Salario: lo define como la cantidad que el trabajador está esperanzado en recibir de una manera constante ya sea por periodos semanales, mensuales o anuales, teniendo en cuenta su independencia de su rendimiento.

Vacaciones: citamos al informe que nos brinda el Decreto Legislativo N° 713 del gobierno peruano, donde establece que todos los trabajadores peruanos tienen derecho a sus respectivas vacaciones después de un año continuo de servicio, menciona que son 30 días calendarios las vacaciones y que estas a la vez son pagadas. Así que todas las instituciones públicas y privadas están obligadas a respetar esta norma y ejecutarlas en sus empleados.

No Monetario:

Flexibilidad, se ha convertido en una característica importante de las empresas que quieren atraer y retener el mejor talento. Por flexibilidad laboral podemos entender que todos los empleados pueden elegir sus horarios y variables en la diversidad de actividades en la empresa también tiene la opción de realizar una labor desde diferentes lugares, y algo muy importante que tiene la posibilidad muchas veces de trabajar desde su casa.

Reconocimiento, este componente es de suma importancia para los empleados de una institución, ya que es una acción que le permite distinguir como consecuencia del buen trabajo realizado, mediante los reconocimientos podemos enriquecer los sentimientos de los empleados por realizar un buen trabajo y sentir a la empresa como suya. Según El financiero, (2017)

Supervención, según Ucha, F (2013) nos menciona que la supervisión implica la acción que las instituciones tienen para inspeccionar, y controlar, los diferentes trabajos o actividades realizados por los trabajadores y que esta supervisión es ejecutada por un profesional de un rango superior que analizara todos los aspectos de un trabajo en su área.

El segundo es el COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL cuyo concepto de Robbins, S & Jugde T (2009), menciona que es el estudio que nos permite analizar todas las actividades que desarrollan las personas en una organización y como estas actividades

afectan el comportamiento en relación al desempeño. También nos menciona que el comportamiento organizacional estudia todos los aspectos específicos de las situaciones relacionadas con el empleo, y es común hacer énfasis en que el comportamiento se relaciona directamente con los puestos, trabajo, rotación de los empleados, la productividad, y el desempeño humano en la institución. (p11)

Del mismo modo Robbins & Jugde en su libro nos proporciona ciertos fundamentos sobre el comportamiento organizacional mencionados a continuación.

Aptitud: para este indicador se refiere a la capacidad que tienen los individuos para poder desarrollar diferentes tareas en un respectivo trabajo. También menciona que es una evaluación actualizada de lo que es posible que un individuo haga. (p45)

El mismo autor define las dimensiones de la aptitud y resalta a las siguientes. a) las aptitudes intelectuales. Que son las más importantes y que necesitamos para poder desarrollar las diferentes actividades como las mentales donde pensamos, razonamos y resolvemos problemas (p45). Por otro lado, también tenemos las b) Aptitudes físicas: que el autor lo define como la naturaleza cambiante del trabajo y nos sugiere que las dimensiones de aptitudes intelectuales son cada día más importantes en muchos empleos. (p47)

Por último, el autor menciona a las Características biográficas. Que es muy importante que podamos centrarnos en los diferentes factores que se definen con facilidad y de los que podemos disponer con rapidez en una mayor medida, el autor menciona que se trata de aquella información que podemos obtener y disponer en los perfiles de los empleados. Y estas características son la edad, el género, la raza y también la antigüedad de los empleados al servicio de las organizaciones. (p49)

Las principales características biográficas son: 1) Edad: que conforma a más edad existe la posibilidad que la productividad disminuya. (p49) 2) El Género: menciona las diferencias que existe entre el hombre y la mujer y que influyen directamente en el desempeño de su trabajo. Pero el autor resalta que hay muchas consistencias entre el hombre y la mujer como por ejemplo las aptitudes analíticas, la solución en los diferentes problemas, así como la orientación en las diferentes competencias, su motivación y lo más resaltante es la sociabilidad y la aptitud en los aprendizajes Por ejemplo, no hay diferencias consistentes entre hombres y mujeres en cuanto a la solución de problemas, aptitudes analíticas, orientación a la competencia, motivación, sociabilidad o aptitud para el aprendizaje. (p50)

Aprendizaje: el autor define al aprendizaje como un importante y considerable punto de vista que puede establecer el individuo acerca de cualquier cambio en el comportamiento que relativamente y permanentemente ocurra como resultado de la experiencia

En la misma línea Ñaña Baquerizo, (2017) en su libro de Comportamiento Organizacional cita a (Chiavenato, H 2009, p12) que menciona la labor de los gerentes y las variables dependientes que sirve para poder medir el comportamiento organizacional en una empresa que lo mencionamos a continuación:

a. Desempeño.- Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y este condiciona el de la organización.

b. Compromiso.- El compromiso con la organización reduce el absentismo y, por tanto, incrementa la disponibilidad de fuerza de trabajo.

c. Fidelidad.- La fidelidad a la organización contribuye a reducir la rotación de personal (turnover); es decir, el flujo constante de salidas (renuncias o despidos) y entradas (admisiones) de personas a la organización.

d. Satisfacción en el trabajo.- Las organizaciones exitosas procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para las personas. La satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo

Con respecto a la formulación del problema tenemos: ¿Cómo influye el Sistema de recompensa sobre el comportamiento organizacional en la empresa Prevención del Norte, Chiclayo?

Como objetivo general se plantea: Determinar si un sistema de recompensas influye sobre el comportamiento organizacional en la empresa Prevención del Norte, Chiclayo. Objetivos específicos:

Analizar la relación de los elementos monetarios con el comportamiento organizacional.

Explicar la relación de los elementos no monetarios con el comportamiento organizacional.

La presente tesis se justifica porque actualmente, el comportamiento del trabajador de la institución prevención del norte no tiene conocimientos de un sistema de recompensa que permita mejorar el comportamiento organizacional. Para la aplicación del sistema de recompensas en los trabajadores, se requiere tener conocimientos de la forma como son percibidos los procesos del comportamiento organizacional por parte de los empleados o trabajadores, además se necesita conocer la relación que existente entre el Sistema de

recompensas y Comportamiento Organizacional, de tal forma que nos permita explicar el comportamiento del trabajador en la empresa Prevención del Norte, Chiclayo.

De igual manera esta investigación se justifica y propone soluciones a los problemas prácticos, hallando nuevas formas y/o herramientas de actuación y nuevas modalidades de su aplicación en la realidad. Es de tipo proyectiva, puesto que se propondrá que en un futuro se implemente un Sistema de Recompensas para de esta manera mejorar su eficiencia de los trabajadores de la empresa Prevención del Norte, Chiclayo.

Nos planteamos como hipótesis general: El sistema de recompensas influye en el comportamiento organizacional de la empresa Prevención del Norte, Chiclayo.

II. MÉTODO

2.1 Método y diseño de la investigación

Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo – correlacional, porque buscamos poder desarrollar una relación entre dos variables, también trabajamos en la tesis sobre realidades que como característica primordial es de presentar información correcta. Es prolectivo porque recoge datos de fuente primaria.

Según Rodríguez,E (2005) en su libro nos menciona que la investigación descriptiva está comprendida por la descripción, sumado de un registro y de una interpretación de naturaleza actualizada, también está compuesta por diferentes procesos en todos los fenómenos. La investigación descriptiva se desarrolla sobre diferentes conclusiones dominantes, o sobre como un individuo, o grupo se conduce en el presente (p 25)

Área y línea de investigación:

Gestión organizacional

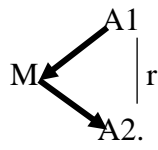
Diseño de la Investigación

El diseño de nuestra investigación es descriptiva no experimental de alcance correlacional porque permitirá medir la asociación de dos variables.

Según Vara, A (2010) en su libro nos menciona una asociación entre las variables que nos dan pistas para poder deducir las influencias y las relaciones (causa-efecto). Menciona que el alcance correlacional es muy interesante para poder determinar el grado de asociación entre las diferentes variables. (p 210)

La presente tesis es descriptiva no experimental porque no se realizara una transformación en las dos variables que afecten el objeto de nuestro estudio

Se constituirá una muestra, con los trabajadores en el que se correlacionarán las dos variables.



Donde:

M: Muestra

A1: Sistema de Recompensas

A2: Comportamiento Organizacional

R: Relación entre nuestras variables

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1 OPERACIONALIDAD DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIONES OPERATIVAS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
SISTEMA DE RECOMPENSA	La recompensa funciona como refuerzo positivo e indicador del comportamiento que la organización espera de sus participantes. Ejecutar incentivos que motiven en cumplir los objetivos en una institución y la motivación más importante es la recompensa por el trabajo bien hecho. Según Chiavenato, H (2011,. p58)	Es una acción ofrecida a un grupo como incentivo para la realización de una tarea	Elemento Monetario	Salario	1,2	Cuestionario
				Seguro	3,4	
				Vacaciones	5,6	
			Elemento No Monetario	Reconocimiento	7,8	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta. Y como el Comportamiento Organizacional estudia específicamente las situaciones relacionadas con los empleos. Según Robbins, S & Jugde, T (2009, P11)	Es una conducta o conjunto de respuestas consciente o inconsciente por un grupo determinado en relación a un incentivo	Desempeño	Supervisión	9,10	Cuestionario
				Flexibilidad	11,12	
					13,14,	
			Actividades		15	
			Compromiso	Disponibilidad	16,17, 18	
			Fidelidad	Flujo constante de salidas	19,20, 21	
Satisfacción en el trabajo	Lugar	22,23, 24				

2.3 Población, muestra y muestreo:

Población.

Según el autor Tomás, J (2009), menciona que la población es el conjunto de todos los individuos que cumplen ciertas propiedades y de quienes deseamos estudiar ciertos datos, también menciona que una población nos da a entender todo un conjunto de diferentes elementos de donde podemos obtener información, (p, 21)

Para la presente tesis, la empresa Prevención del Norte, Chiclayo al año 2019 cuenta con 10 trabajadores.

Muestra.

De acuerdo a lo señalado por Buscarons, F (2005) nos menciona que la muestra es una porción del material del cual deseamos tener información, respectivamente seleccionados que nos permita poseer las características esenciales de un conjunto (p, 36)

La investigación que trabajamos se desarrolla con la empresa Prevención del Norte, con trabajadores definidos integrados por 10 empleados los cuales son tomados como unidad de análisis

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

Técnica

En la presente investigación se empleara una entrevista la técnica informativa que se aplica al administrador de la empresa con la cual me permitirá recolectar la información necesaria para analizar dicha investigación

Según, Huamán, H (2005) la entrevista es una técnica para obtener datos, que consisten en un diálogo entre dos personas el “investigador” y el “entrevistado” que se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que por lo general es una persona entendida de la materia de investigación (p, 20)

La entrevista está formulada al gerente general de la empresa y que consta de 10 preguntas y su respectivo análisis para dichas preguntas de la cuales hemos obtenido su respuesta y comentario.

Instrumento de recolección y selección de datos:

Según, Bernal,C (2006) nos menciona que el cuestionario es un conjunto de preguntas estructuradas que nos va a permitir generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos planteados, además menciona que se trata de un plan formal para obtener información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro de problema de investigación (p, 217)

Estudiado el concepto anterior, podemos concluir que para nuestra tesis tenemos que emplear una técnica como la entrevista y un cuestionario que nos permitirá obtener diferentes datos para ambas variables planteadas y será aplicada a la población que es nuestra materia de análisis.

a) Para la variable Sistemas de recompensas, de igual manera utilizamos un cuestionario en base a 12 preguntas, y se encuentran divididas en sus dos dimensiones: Monetarios y No monetarios

b) Para la variable Comportamiento Organizacional, planteamos un cuestionario en base a 12 preguntas, y se encuentran divididas para las dimensiones: Desempeño, Compromiso, Fidelidad y Satisfacción en el trabajo

Para analizar nuestras variables y dimensiones, el instrumento está basado en la escala de Likert con su respectiva valoración: dicho cuestionario está integrado por 24 preguntas. Que sirve para recolectar los datos del variable sistema de recompensa y comportamiento organizacional en los trabajadores de la institución.

Confiabilidad

El instrumento cuantitativo utilizado en la actual investigación cuenta con ítems, con preguntas de selección en escala de Likert. Es por ello que se ha utilizado el alfa de Cronbach, este podrá definir una coherencia entre los ítems, es decir la confiabilidad de nuestro instrumento

Por lo que lo que podemos concluir que nuestro instrumento cuenta con un buen índice de confiabilidad para realizar la investigación

Tabla 2

Resultado de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach	N de elementos
.753	.740	16

Fuente: Spss

Tabla 3 Estructura Confiabilidad Alfa de Cronbach

ESCALA	CONDICION
0 - ,20	Deficiente
,21 - ,40	Baja
,41 - ,60	Regular
,61 - ,80	Buena
,81 - 1,00	Muy Buena

Validez

Es muy importante poder determinar la validez del cuestionario del presente trabajo de investigación, la validez se determinó como una prueba que evalúa la presente tesis y se tomó la opinión de los siguientes expertos:

- Magister German Cáceres Manuel Leonardo
- Magister Gutiérrez Sánchez Jorge Luis
- Magister Collantes Palomino Hugo Iván

ANEXO Nº

FICHA DE VALIDACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del experto: Collantes Palomino Hugo Iván

1.2 Grado Académico: Maestro

1.3 Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.4 Dirección: PIAZA CENTRAL Teléfono: 936131339 Email: hcollantes@ucv.edu.pe

1.5 Autor (es) del Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente				Bajo				Regular				Bueno				Muy Bueno			
		1 a 5	5 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
1	La formulación del problema permite identificar con claridad las variables de estudio																				
2	Los objetivos son claros y medibles																				
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general																				
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos																				
5	La participación de la variable en sus características es satisfactoria																				
6	Las preguntas miden realmente la variable																				
7	Las preguntas están redactadas claramente																				
8	Las preguntas planteadas están de acuerdo al indicador																				
9	Las preguntas miden las capacidades propuestas																				
10	Las preguntas siguen un orden lógico																				
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto																				
12	La estructura del instrumento es la correcta																				
13	Los puntajes de calificación son adecuados																				
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable Fecha:

IV. Promedio de Valoración:

V. Observaciones:


Firma del Experto
DNI Nº 16734957
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
C.P.C. Hugo Collantes Palomino
ESCUELA DE CONTABILIDAD

ANEXO N°
FICHA DE VALIDACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del experto: Butterros Sanchez Jorge Luis
 1.2 Grado Académico: Magister en Ciencias Económicas
 1.3 Institución donde labora: SONATI - corredor Misionero
 1.4 Dirección: Lima Teléfono: 941467894 Email: jorgebut@hannet.com
 1.5 Autor (es) del Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente				Bajo				Regular				Bueno				Muy Bueno			
		1	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
1	La formulación del problema permite identificar con claridad las variables de estudio																			✓	
2	Los objetivos son claros y medibles																			✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general																			✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos																			✓	
5	La participación de la variable en sus características es satisfactoria																				✓
6	Las preguntas miden realmente la variable																				✓
7	Las preguntas están redactadas claramente																			✓	
8	Las preguntas planteadas están de acuerdo al indicador																				✓
9	Las preguntas miden las capacidades propuestas																				✓
10	Las preguntas siguen un orden lógico																				✓
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto																				✓
12	La estructura del instrumento es la correcta																				✓
13	Los puntajes de calificación son adecuados																				✓
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta																				✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Fecha:
 IV. Promedio de Valoración:
 V. Observaciones:


 Firma del Experto
 DNI N° 66782535

ANEXO N°
FICHA DE VALIDACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del experto: GERMÁN CÁCERES MANUEL LEONARDO
 1.2 Grado Académico: M.A.E.I.S.T.E.R
 1.3 Institución donde labora: GLOBAL IRRIGATION BUSINESS S.A.C
 1.4 Dirección: CALLE LAMBAYEKUE # 195 J.L.O Teléfono: 942075039 Email:
 1.5 Autor (es) del Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	Deficiente		Bajo				Regular				Bueno				Muy Bueno					
		1	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
1	La formulación del problema permite identificar con claridad las variables de estudio															✓					
2	Los objetivos son claros y medibles															✓					
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general															✓					
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos															✓					
5	La participación de la variable en sus características es satisfactoria																			✓	
6	Las preguntas miden realmente la variable															✓					
7	Las preguntas están redactadas claramente															✓					
8	Las preguntas planteadas están de acuerdo al indicador															✓					
9	Las preguntas miden las capacidades propuestas															✓					
10	Las preguntas siguen un orden lógico															✓					
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto															✓					
12	La estructura del instrumento es la correcta																			✓	
13	Los puntajes de calificación son adecuados															✓					
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta															✓					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICADA Fecha:
 IV. Promedio de Valoración:
 V. Observaciones:


 Firma del Experto
 DNI N° 09198413
Manuel Caceres

Los expertos luego del análisis de las matrices e instrumentos opinaron favorablemente dando validez a los mismos

2.5 Procedimiento

Para los instrumentos de recolección de datos en nuestra tesis se utilizó la modalidad de un Cuestionario.

Se solicitó aplicar el cuestionario a todos los trabajadores de la empresa en su hora de descanso o a la salida de sus turnos de trabajo para responder a los datos consignados.

No se manipula la variable por que la investigación solo busca la relación existente entre ambas variables.

2.6 Método de análisis de mercados

Para la recolección de nuestros datos para la tesis investigación se utilizó un cuestionario, como técnica informativa que se aplicó al gerente de la empresa, con lo cual permitirá analizar dicha investigación.

Para esta fase, se utilizará el programa estadístico de análisis cuantitativos SPSS de donde obtendremos las medidas de frecuencia.

Además, la información que obtuvimos a través del cuestionario lo presentaremos en cuadros y gráficos, a partir de los resultados de las distribuciones de frecuencias encontradas en el SPSS

2.7 Aspecto ético

El presente trabajo de investigación se caracteriza por respetar todos los estándares evitando el plagio, además solicitamos la respectiva autorización al dueño de la institución para aplicar el cuestionario, por otra parte el trabajo está considerando todas las reglas del formato APA sexta edición.

III. RESULTADO

3.1. Análisis de los resultados del cuestionario para evaluar el Sistema de Recompensa en el Comportamiento Organizacional a los empleados de la empresa Prevención del Norte en la ciudad de Chiclayo

Tabla 4 Medidas de correlación entre el sistema de recompensa y el comportamiento organizacional de Prevención del Norte

			SISTEMA DE RECOMPENSA	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Spearman		Coef. de correlación	1.000	.361
	SISTEMA DE RECOMPENSA	Significancia (bilateral)	.	.305
		N	10	10
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coef. de correlación	.361	1.000
		Significancia (bilateral)	.305	.
		N	10	10

Fuente: Instrumento (encuesta) aplicada a los trabajadores de Prevención del Norte, Chiclayo

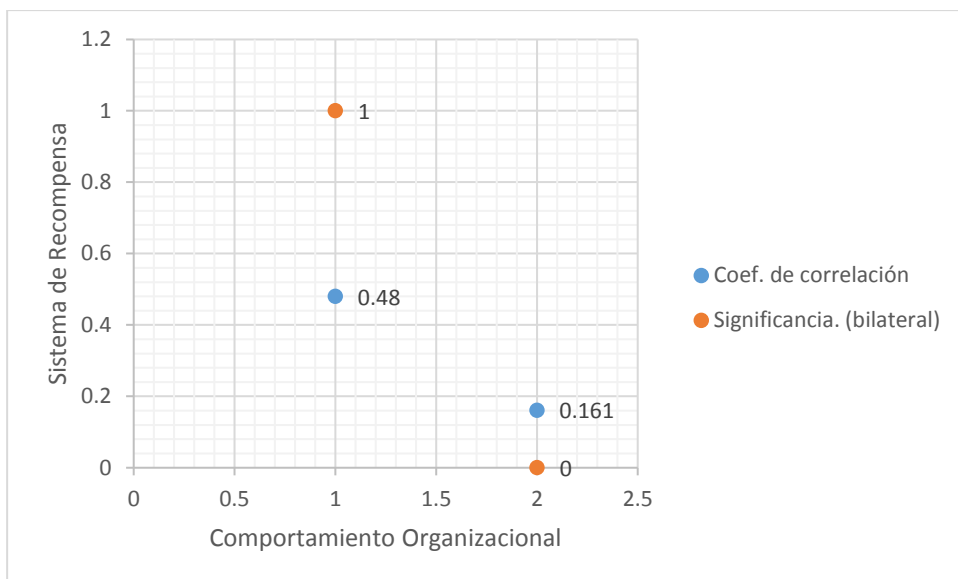


Gráfico N°5

En el cuadro N° 5, podemos analizar el resultado de las variables Sistema de recompensa y Comportamiento Organizacional donde arrojo un valor r igual a 0.361 teniendo así una correlación de condición moderada y una significancia de 0.305, resultado que permite aceptar el objetivo general, por lo que se puede afirmar que el sistema de recompensas se relaciona en el comportamiento organizacional de la empresa Prevención del Norte, Chiclayo 2019.

3.2. Análisis de los resultados del cuestionario para evaluar la dimensión de los Elementos Monetarios y en el Comportamiento Organizacional a los empleados de la empresa Prevención del Norte en la ciudad de Chiclayo

Tabla 6 Medidas de correlación entre los elementos monetarios y el comportamiento organizacional de Prevención del Norte

			ELEMENTO S MONETARI OS	COMPORTAMIE NTO ORGANIZACION AL
Spearman		Coef. de correlación	1.000	.281
	ELEMENTOS MONETARIOS	Significancia (bilateral)	.	.431
		N	10	10
	COMPORTAMIE NTO	Coef. de correlación	.281	1.000
	ORGANIZACION AL	Significancia (bilateral)	.431	.
		N	10	10

Fuente: Instrumento (encuesta) aplicada a los trabajadores de Prevención del Norte

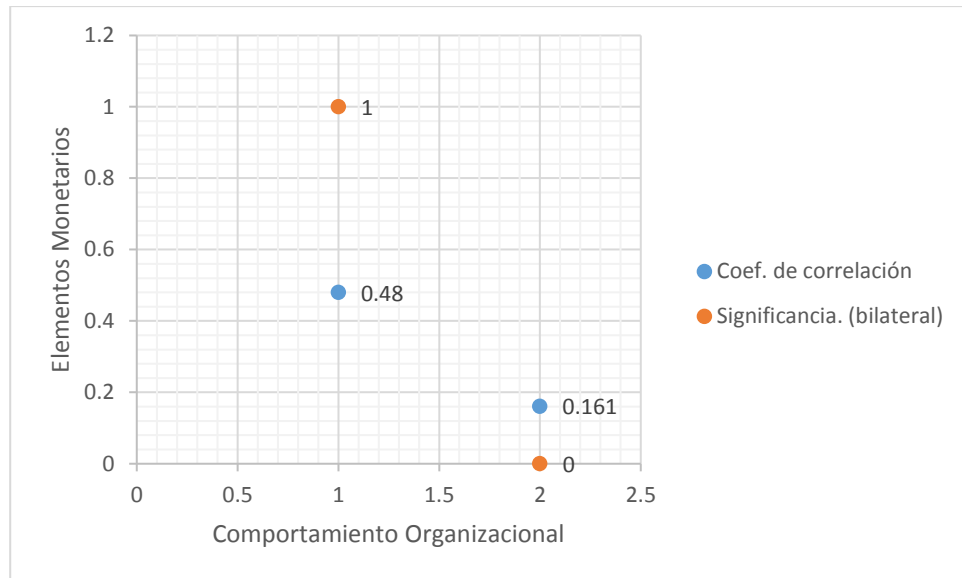


Gráfico N°6

Analizando el cuadro N° 6, de la dimensión elementos monetarios y comportamiento organizacional arrojo un valor r igual a 0.281 teniendo así una correlación mengua y una importante significancia de 0.431, este resultado nos permite poner en duda el objetivo específico 1, por lo que se puede afirmar que la realización de los elementos monetarios interviene con el comportamiento organizacional, en la empresa prevención del norte

3.3. Análisis de los resultados del cuestionario para evaluar la dimensión de los Elementos No Monetarios y en el Comportamiento Organizacional a los empleados de la empresa Prevención del Norte en la ciudad de Chiclayo

Tabla 7: Medidas de correlación entre los elementos no monetarios y el comportamiento organizacional de Prevención del Norte

		ELEMENTOS NO MONETARIOS	COMPORTAMIE TO ORGANIZACION AL	
Spearman	Coef. de correlación	1.000	.480	
	ELEMENTOS NO MONETARIOS	Significancia (bilateral)	.161	
	N	10	10	
	COMPORTAMIE NTO	Coef. de correlación	.480	1.000
	ORGANIZACION	Significancia (bilateral)	.161	.
	AL	N	10	10

Fuente: Instrumento (encuesta) aplicada a los trabajadores de Prevención del Norte

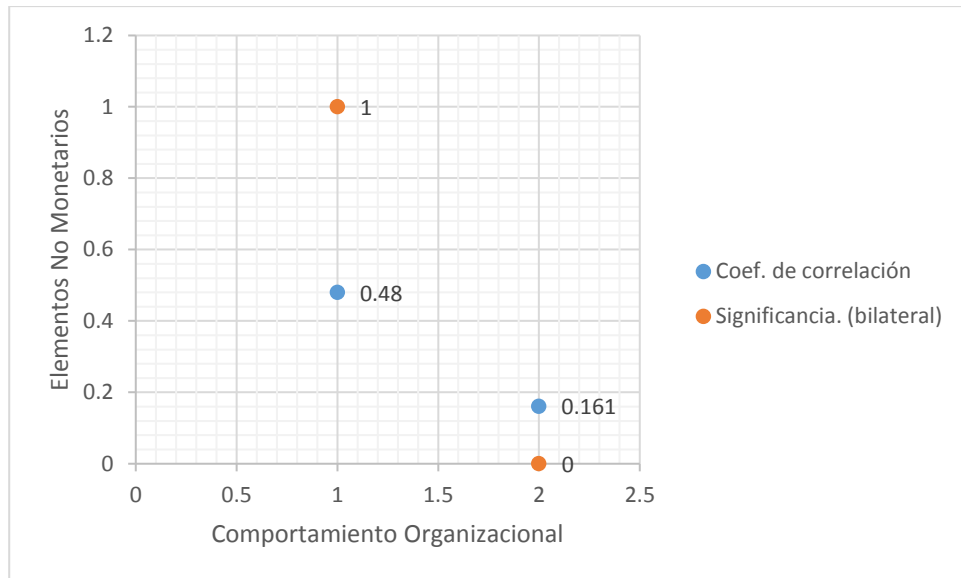


Gráfico N°7

Analizando el cuadro N° 7, de la dimensión elementos no monetarios y comportamiento organizacional arrojó un valor r igual a 0.480 teniendo así una correlación escasa y una importante significancia de 0.151, este resultado nos permite aceptar el objetivo específico 2, por lo que se puede afirmar que la realización de los elementos no monetarios influye directamente con el comportamiento organizacional, en la institución prevención del norte, Chiclayo.

IV. DISCUSIÓN

Rodríguez H, (2015), desarrolla su trabajo de investigación “Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social” (2015) desarrollado en la ciudad de Sangolquí, el autor obtiene resultados sobre la variable de clima laboral y su indicador de recompensas, implementadas por la organización para retribuir bien hecho y el logro de resultados, tiene un resultado donde el 47% de los empleados encuestados en el cuestionario, se obtuvo que no se sienten recompensados por su trabajo efectuado, mientras que el 27% de los empleados se sienten recompensados, por otra parte en el indicador de remuneración al trabajo realizado durante un periodo de tiempo. Por otro lado, Según Chiavenato (2011), menciona que el sistema de recompensas proporciona diferentes incentivos que son compartidos y que estos promueven los objetivos planeados por la organización. En su libro también menciona que la recompensa es la motivación más poderosa que una persona puede recibir por su trabajo muy bien realizado (p58)

Maccarcco Y & Huarcaya G (2017), en su tesis tiene como “Factores predominantes en la percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa 2017, obtiene como resultado aplicando el método de correlación de spearman donde arrojo un r igual a 0.390, que le permite determinar la existencia de una débil correlación ya que arrojo un 0.01 de nivel de una significancia entre su variable de clima organizacional y el comportamiento organizacional de las enfermeras que brindan servicios de hospitalización en el hospital nacional dos de mayo. Ñaña Baquerizo, (2017) en su libro sobre el Comportamiento Organizacional refirió que todas las organizaciones que son exitosas en el mercado siempre tienen en cuenta que tienen que ser excelentes lugares para que todos los empleados al momento de trabajar se sientan muy gratificantes. También nos menciona que la satisfacción en el trabajo es el resultado de una buena calidad de vida que se desarrolle en el trabajo.

También referenciamos a Vásquez, J (2016), que tiene como tema de tesis “El Clima Laboral Y Su Influencia En La Productividad De Los Trabajadores Administrativos De La Municipalidad Distrital De Ciudad Eten, 2016”. en esta tesis también podemos observar que el autor utiliza el método de Pearson para poder determinar si existe o no una relación entre el clima laboral sobre la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad, como resultado obtiene

un nivel de correlación de un valor r de 0.681 que representa una respuesta positiva y por otro lado su significancia es menor a 0.05 que le permite rechazar su hipótesis nula y por ende aceptar su hipótesis planteada para su investigación, por lo que en su trabajo concluye que si existe una importante influencia del clima laboral sobre la productividad de los empleados. Por otro lado, mencionamos la base teórica de Robbins, S & Jugde T (2009), donde nos menciona que el comportamiento organizacional es un estudio que se realiza a todos los empleados de una organización para poder determinar si esta determina el buen desempeño de los empleados en su trabajo, también nos da a conocer que el comportamiento organizacional son situaciones específicas que están directamente relacionadas con el empleo, como por ejemplo la productividad, el entusiasmo que muestra el trabajador, y lo más importante el desempeño humano que este muestre (p11)

V. CONCLUSIONES

Luego de haber estudiado el trabajo de investigación, obtenidos los datos relacionados, tabulado y organizado los resultados, se concluye que:

Respecto al objetivo general sobre las variables Sistema de Recompensa y Comportamiento Organizacional donde arrojó un valor r igual a 0.361 teniendo así una correlación de condición moderada y una significancia de 0.305, estos resultados nos permite concluir y afirmar que el sistema de recompensas se relaciona en el comportamiento organizacional de la empresa Prevención del Norte Chiclayo 2019

Respecto al objetivo específico sobre la dimensión elementos monetarios y comportamiento organizacional arrojó un valor r igual a 0.281 teniendo así una correlación mengua y una importante significancia de 0.431, este resultado nos permite poner en duda el objetivo específico 1, por lo que se puede afirmar que la realización de los elementos monetarios interviene con el comportamiento organizacional, en la empresa Prevención del Norte Chiclayo 2019

Respecto al objetivo específico dos sobre la dimensión elementos no monetarios y comportamiento organizacional arrojó un valor r igual a 0.480 teniendo así una correlación mengua y una importante significancia de 0.151, este resultado nos permite concluir y afirmar que la realización de los elementos no monetarios influye directamente con el comportamiento organizacional, en la institución Prevención del Norte Chiclayo 2019

VI. RECOMENDACIONES

Se propone que tanto al gerente y dueño de la institución crear estrategias de un sistema de recompensa para de esta manera reconocer los logros en las metas de todos los empleados, esto como una importante propuesta para el mejoramiento del comportamiento organizacional de los empleados y por consecuencia incrementar la productividad y su desempeño en la empresa Previsión del Norte, Chiclayo.

Se sugiere que tanto el gerente como los trabajadores realizan un análisis de las debilidades y amenazas que puedan predominar los elementos monetarios negativamente en su desempeño, para así convertirse en fortalezas y oportunidades de mejora en el comportamiento organización de la empresa Previsión del Norte, Chiclayo.

Reforzar los elementos no monetarios para el reconocimiento a los trabajadores por las labores muy bien ejecutadas y que estos se sientan enfocados y comprometidos con su trabajo, sean más responsables, se sientan motivados, con el propósito de renovar el comportamiento organizacional y mejore el rendimiento de la empresa Previsión del Norte

VII. REFERENCIAS

Bibliografía

- Arranz, V. (23 de enero de 2019). *Observatorio de RR.HH.* Obtenido de Motivaciones e intereses, potentes indicadores de ajuste al puesto: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/motivaciones-e-intereses-potentes-indicadores-de-ajuste-al-puesto.html>
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación para la Administración*. Mexico: Pearson.
- Buscarons, F. (2005). *Análisis Inorgánico Cualitativo Sistemático*. España: Reverte.
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Cordova Pintado, H. E. (2015). *estrategia de liderazgo sustentado en la teoría de Frederick Herzberg, Thomas y Velthouse, Litwin y Stringer para mejorar el clima laboral de la institución educativa n° 15135 del caserío las lomas, Pacaipampa, Ayabaca, año 2014*. Lambayeque.
- El financiero. (16 de septiembre de 2017). *Flexibilidad Laboral*. Obtenido de <https://www.elfinancierocr.com/opinion/flexibilidad-laboral/SBSS5V7PYJH6ZKHBAAEBTE2V3M/story/>
- Emprendepyme. (2016). *Emprendepyme.net*. Obtenido de Consecuencias de la desmotivación en la empresa: <https://www.emprendepyme.net/consecuencias-de-la-desmotivacion-en-la-empresa.html>
- ESAN. (05 de Marzo de 2019). *¿Cómo mejorar el comportamiento organizacional en tu empresa?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/03/como-mejorar-el-comportamiento-organizacional-en-tu-empresa/>
- Gestion. (21 de noviembre de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Huarcaya Lizarraga, G. A., & Maccarcco Huillca, Y. E. (2017). *Factores predominantes en la percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Arequipa 2017*. Arequipa.
- Legua Andía, J. S. (2018). *Propuesta para la mejora del clima organizacional según la*. Lima.

- Livio, G. (2066). *Encuesta; elementos para su diseño y análisis*. Cordoba: Grupo Encuentro.
- MACÍAS QUINTANA, L. A. (2017). *El comportamiento orientado a los grupos de interés desde el enfoque de la responsabilidad social corporativa y su efecto en el desempeño empresarial* . Vigo-España: Universidad de Vigo.
- Ñaña Baquerizo, C. N. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Huancayo: Universidad Continental, primera edicion digital.
- Orduña Ponti, J., & Valverde Aparicio, M. (2018). *Actividades dela función depersonal*. Catalunya: Universidad Oberta de Catalunya.
- Payehuanca Gómez, M. (2018). *Implementación de un Sistema Integrado de Reconocimientos para Mejorar la Eficiencia de los Colaboradores del Banco Scotiabank Perú* . Lima .
- Pérez Vásquez, E. O. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional : caso Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Robbins, S., & Jugde, T. (2009). *Compórtamiento Organizacional decimotercer edicion*. Mexico: Pearson prentice hall.
- Rodríguez Guerrero, H. R. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social*. Sangolgi, Ecuador.
- Rodríguez Moguel, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Mexico: Universidad Autonoma de Tabasco.
- SALCEDO NARVAEZ , S., & LOZANO ARRIETA , Y. (2015). *ANÁLISIS DE LOS FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL APLICANDO EL MODELO DE LITWIN Y STINGER EN DOS SUCURSALES DE DAVIVIENDA EN CARTAGENA DURANTE 2014*. CARTAGENA DE INDIAS.
- Sandoval, M. D. (30 de agosto de 2016). *Empleados felices son mas productivos* . Obtenido de el espectador, colombia: <https://www.elespectador.com/noticias/salud/empleados-felices-son-mas-productivos-articulo-651501>
- Tomás Sabado, J. (2009). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ucha, F. (2013). *Supervisión laboral*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/supervision.php>

Vara Horna, , A. (2010). *V7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP. Lima: USMP.

VÁSQUEZ CASAS, J. G. (2017). *EL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD ETEN, 2016*. Chiclayo-Lambayeque.

Woodman, C. (2018). *Impacto de la conducta inapropiada en el trabajo*. Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/impacto-de-la-conducta-inapropiada-en-el-trabajo-13405.html#>

ANEXOS

CUESTIONARIO

Estimado (a) compañero (a), me dirijo a usted para pedirle que colabore con el presente cuestionario que tiene el objetivo de mejorar los procedimientos en el tratamiento y el Control Interno de Inventarios. Así mismo permitirá que pueda sustentar un trabajo de Licenciatura; te agradezco por el tiempo y la atención que le des al presente.

Para marcar las respuestas, se lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo (5)
- De acuerdo (4)
- Ni acuerdo ni desacuerdo (3)
- En desacuerdo (2)
- Totalmente desacuerdo (1)

Tabla 8 Preguntas del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Prevención del Norte, Chiclayo

Dimensión	Sistema de Recompensa	1	2	3	4	5
Elemento Monetario	1. ¿Se encuentra satisfecho con la remuneración o salario?					
	2. ¿la compensación salarial es acorde con sus habilidades y experiencias?					
	3. ¿el seguro de Essalud que le brinda la empresa cubre sus expectativas o atiende sus necesidades integrales?					
	4. ¿Está de acuerdo que se implemente un nuevo seguro de salud?					
	5. ¿Está de acuerdo con las vacaciones que les otorga la empresa?					

	6. ¿Al darles vacaciones regresan a su trabajo sin sentirse extraños?					
Elemento No monetario	7. ¿En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores					
	8. ¿Las recompensas y sanciones se dan equitativa y justa?					
	9. ¿La supervisión del control interno creen que operan de manera efectiva?					
	10. ¿Pueden realizar una evaluación periódica de la efectividad y eficiencia global del proceso de supervisión?					
	11. ¿Se adapte con rapidez a los nuevos cambios que la organización asume?					
	12. ¿Está de acuerdo en asumir tareas y roles nuevos?					
Dimensión	Comportamiento Organizacional	1	2	3	4	5
Desempeño	13. ¿Se considera líder en ciertos aspectos y roles que desempeña en la empresa?					
	14. ¿Usted suele aportar ideas o soluciones que benefician a la empresa?					
	15. ¿Se esfuerza más si la situación lo requiere, para desarrollar eficientemente su labor?					
Compromiso	16. ¿Su calificación en el nivel de identificación es buena hacia la organización					
	17. ¿Usted realmente siente como suyos, los problemas de la empresa?					
	18. En el trabajo, ¿tiene la oportunidad de hacerlo mejor posible cada día?					

Fidelidad	19. ¿Se siente satisfecho con la institución y piensa quedarse por mucho tiempo en este trabajo?					
	20. ¿Se siente identificado con los valores de la empresa?					
	21. ¿Me interesa que esta institución sea la mejor?					
Satisfacción en el trabajo	22. ¿Está de acuerdo con el horario de trabajo?					
	23. ¿Desarrolla su trabajo en armonía con los compañeros de trabajo?					
	24. ¿Se encuentra satisfecho con la responsabilidad que se le ha asignado?					

ENTREVISTA

Sistema de Recompensa y Comportamiento Organizacional en la Empresa Prevención del Norte, Chiclayo.

Dicho instrumento tiene la finalidad de Identificar el efecto de un Sistema de Recompensas en el Comportamiento Organizacional en la empresa Prevención del Norte., para lo cual se realizará el siguiente cuestionario al gerente de la empresa Prevención del Norte, que consta de 10 preguntas:

Tabla 9 Preguntas de la entrevista al gerente de la organización: Prevención del Norte, Chiclayo

N°	PREGUNTAS
1	¿Cuál es su opinión en relación al sistema de incentivos y su relación en el comportamiento organizacional de la empresa?
2	¿Considera Ud. que es relevante que los empleados conozcan la importancia de los diferentes componentes en relación a los sistemas de recompensa?
3	¿Considera, que en la empresa se cumple con ejecutar un sistema de recompensa que mejore el comportamiento laboral de su personal?
4	¿Existe un proceso adecuado y confidencial para que los empleados comuniquen situaciones impropias, para luego ser revisadas, investigadas y resueltas oportunamente?
5	¿Considera Ud., que la falta de incentivos y beneficios para los empleados incide significativamente en el deficiente desempeño laboral? ¿Por qué?
6	¿A su criterio son significativo los incentivos o recompensas que la empresa brinda a sus trabajadores?
7	En su opinión ¿Qué incentivo o benéficos deberían de recibir los empleados para que trabajen en armonía y mejorar el comportamiento organizacional de la empresa?
8	En su opinión ¿Qué medidas debería de tomar la empresa para evitar deficiencias en comportamiento de su personal?
9	¿Existe compromiso de sus trabajadores para poder desempeñarse eficientemente y de esta manera la empresa pueda crecer en su rubro?
10	¿Considera usted, que sus empleados se encuentran satisfechos con su trabajo y su entorno laboral?

Tabla 10 Entrevista y análisis al gerente de la empresa Prevención del Norte, Chiclayo

ENTREVISTA			
EMPRESA: PREVENCIÓN DEL NORTE, Chiclayo			
FECHA: 13-06-2019			
ENTREVISTADO: GERENTE GENERAL			
N°	CUESTIONARIO	RESPUESTA	COMENTARIO
1	¿Cuál es su opinión en relación al sistema de incentivos y su relación en el comportamiento organizacional de la empresa?	Contar con un sistema de recompensas adecuado a la realidad de la empresa sería lo más óptimo ya que con ello los empleados podrán desarrollar su trabajo eficientemente ya que tienen la seguridad que su trabajo es tomado en cuenta por la gerencia de la empresa de esta manera poder mejorar y crecer en nuestros activos y demás recursos.	Según lo manifestado por el gerente reconoce la importancia de un sistema de incentivos para poder mejorar el desempeño de sus empleados y mejorar el comportamiento organizacional, menciona que está tomando en cuenta estos punto para poder implantarlo en la empresa
2	¿Considera Ud. que es relevante que los empleados conozcan la importancia de los diferentes componentes en relación a los sistemas de recompensa?	Claro, es importante ya que todo el personal debe tener conocimiento de los recursos de la empresa para que en base a esto se pueda establecer los diferentes incentivos y recompensas que el trabajador será beneficiado, nosotros como empresa estamos dispuestos a crecer como institución en el rubro de la seguridad, crecer de la mano con el beneficio de los trabajadores.	De acuerdo a lo manifestado por el gerente reconoce la importancia de implementar un sistema de recompensa en sus trabajadores y de que los trabajadores tengan conocimiento de ello.
3	¿Considera, que en la empresa se cumple con ejecutar	Estos procedimientos de sistema de recompensa en la teoría ya están establecidos, pero no se han podido	El gerente reconoce que no ejecutan un sistema de recompensa adecuado para el mejor desempeño de sus

	un sistema de recompensa que mejore el comportamiento laboral de su personal?	establecer, bueno...El objetivo de la administración es que todos los trabajadores deben ser recompensados por su buen trabajo dentro de nuestra organización	trabajadores, sin embargo menciona que tienen conocimiento de la teoría en base a todos los incentivos que se debe implantar e sus empleados.
4	¿Existe un proceso adecuado y confidencial para que los empleados comuniquen situaciones impropias, para luego ser revisadas, investigadas y resueltas oportunamente?	Si, nosotros somos muy cuidadosos con las diferentes situaciones que se presentan en el día a día en la empresa, si algún empleado se queja de un compañero o de alguna queja de parte de nosotros, mantenemos la reserva y tratamos de darle la solución más adecuada	De acuerdo a su respuesta, la gerencia mantiene en total confidencialidad cuando sus empleados comunican cualquier problema en sus labores diarias
5	¿Considera Ud., que la falta de incentivos y beneficios para los empleados incide significativamente en el deficiente desempeño laboral? ¿Por qué?	Si, como todas las personas siempre nos gusta algún incentivo que nos haga sentir bien, en lo laboral soy consciente que los empleados necesitan de una serie de incentivos para que su desempeño sea eficiente, conforme la empresa siga creciendo los empleados de igual manera serán recompensados debidamente	Según lo manifestado el gerente reconoce que los incentivos son muy importantes para que sus subordinados puedan tener un desempeño eficiente en sus labores, ya que esto permitirá que la empresa pueda seguir creciendo en su rubro, y menciona que implementaran incentivos en relación al crecimiento de la institución.
6	¿A su criterio son significativo los incentivos o recompensas que la	No lo considero negativos, pero si son básicos en comparación a otra empresa de seguridad que brindan mayores beneficios a su trabajadores,	Podemos analizar de la respuesta del gerente que reconoce que sus incentivos actuales sus trabajadores son básicos en relación a la

	empresa brinda a sus trabajadores?	tratamos a la medida de la situación económica de la empresa y de los contratos a poder incentivar a nuestros empleados	competencia, sin embargo están dispuestos a mejorar con los incentivos a sus empleados
7	En su opinión ¿Qué incentivo o beneficios deberían de recibir los empleados para que trabajen en armonía y mejorar el comportamiento organizacional de la empresa?	Nuestra empresa es nueva en el rubro, por lo tratamos de dar a nuestros empleados las mejores comodidades laborales, somos conscientes que necesitan de incentivos como reconocimientos por su cumpleaños o por su buen desempeño en la empresa reconocer alguna incremento salarial, estamos dispuestos a capacitarnos en cómo mejorar el comportamiento de los empleados en una organización.	Según la respuesta del gerente podemos concluir que la empresa a pesar de que es nueva en el mercado a hace lo necesario para poder reconocer incentivos en sus empleados y según vayan creciendo en sus contratos y su economía, sus empleados serán recompensados debidamente.
8	En su opinión ¿Qué medidas debería de tomar la empresa para evitar deficiencias en comportamiento de su personal?	Nosotros tratamos de estar pendientes de todas las circunstancias que den en sus labores, tratamos de conversar con cada uno de los empleados para darles a conocer nuestros objetivos como institución.	Según la respuesta, el gerente reconoce que están pendientes de sus trabajadores para evitar deficiencias en su comportamiento, sin embargo podemos concluir que no se utiliza un sistema de recompensa para poder prevenir estas deficiencias en el desempeño laboral de los empleados.
9	¿Existe compromiso de sus trabajadores para poder desempeñarse eficientemente y de esta manera la	Bueno, he podido notar que son responsables con sus obligaciones por lo que podría decir que si se encuentran comprometidos con la institución	De acuerdo a la respuesta, se llega a la conclusión de que, los trabajadores se muestran responsables en sus labores diarias.

	empresa pueda crecer en su rubro?		
10	¿Considera usted, que sus empleados se encuentran satisfechos con su trabajo y su entorno laboral?	Los empleados son de poco expresar sus emociones o de dar a conocer si se encuentran satisfechos en el trabajo, sin embargo nosotros como empresa siempre estamos pendientes de sus necesidades y poder ayudarlos en la medida que sea posible	De la respuesta podemos concluir que la gerencia no está completamente seguro o desconoce la realidad de que sus trabajadores no se encuentran satisfechos en su labor en la empresa

Tabla 5 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACION	POBLACION	TECNICA	ANALISIS DE DATOS
¿Cómo influye el Sistema de recompensa sobre el comportamiento organizacional en la empresa Previsión del Norte?	Objetivo Principal:	El sistema de recompensas influye en el comportamiento organizacional de la empresa Previsión del Norte.	Sistemas de Recompensas	Descriptiva	En esta investigación la población está limitada a la información manifestada por los 10 trabajadores de la empresa Previsión del Norte.	Entrevista	Analítico Deductivo
	Objetivo Específico:						
	1. Analizar la realización de los elementos monetarios con el comportamiento organizacional. 2. Explicar la realización de los elementos no monetarios con el comportamiento organizacional		Comportamiento organizacional	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		Descriptiva no experimental de alcance correlacional.	


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Sonia Magali Núñez Puse**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chiclayo, revisora de la tesis titulada **“Sistema de Recompensas y comportamiento organizacional en la Empresa Prevención del Norte Chiclayo”** de la estudiante **Fiorella Francesca Honorio Gutiérrez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **18%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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.

Lugar y fecha... CHICLAYO 09 DE OCTUBRE DEL 2019



.....
Mg. Sonia Magali Núñez Puse
ASESORA EMPRESARIAL
LIC. EN ADM. DE EMPRESAS

.....
Mg. Sonia Magali Núñez Puse

16788327

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Fiorella Francesca Honorio Gutiérrez....., identificado con DNI N.º 42353887 egresada de la Escuela de Administración..... de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: Sistema de Recompensa y Comportamiento Organizacional en la Empresa Prevención del Norte, Chiclayo.....

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 42353887
 FECHA: 10/10/2019

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

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E.P de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HONORIO GUTIÉRREZ FIORELLA FRANCESCA.

INFORME TITULADO:

Sistema de Remuneración y Comportamiento Organizacional en la Empresa Prevención del Norte, Chiclayo

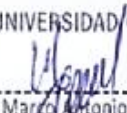
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 25 de julio del año 2019.

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por UNANIMIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Mgtr. Marco Antonio Carrasco Chávez
COORDINADOR ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN