



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao - 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Luis Alejandro Maesaka Kanemoto

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Jurado calificador

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Presidente

Mg. Vega Guevara Miluska
Secretario

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

A mi familia que son razón de mi vida y que sirva de ejemplo a mis hijos, familiares y amigos que uno puede lograr los objetivos que se plantean si le dedican tiempo y esfuerzo a cada una de las cosas que realicen.

Agradecimiento

En especial a la Universidad César Vallejo y a mi asesora quien colaboro, con su experiencia en la culminación de la investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Luis Alejandro Maesaka Kanemoto, alumno de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo de investigación titulado “Compensación laboral y recompensa organizacional a los trabajadores del Gobierno regional del Callao – 2016.”, se ha realizado en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar del grado académico de Magister en Gestión Pública.

Por lo tanto, declaro:

- Todas las fuentes empleadas en mi trabajo de investigación, se han identificado correctamente así como toda cita textual proveniente de otras fuentes, de acuerdo con las normas establecidas en la realización de trabajos académicos.
- No haber usado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Que el trabajo de investigación no se ha presentado antes completa ni parcialmente para la el logro de otro grado académico o título profesional.
- Que mi trabajo de investigación se puede comprobar electrónicamente en la búsqueda de plagios.
- De encontrarse material intelectual sin su debido reconocimiento de su fuente o autor, asumiré las sanciones que determine el trámite disciplinario.

Lima, 17 de diciembre del 2016

Luis Alejandro Maesaka Kanemoto
DNI: 07306810

Presentación

El trabajo de investigación, se efectuó en el Gobierno regional del Callao. La muestra la conformaron noventa trabajadores, se escogió aquellos elementos que se consideró convenientes y que se creyó que eran los más representativos. Con la finalidad de establecer si existía correlación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales. Además, este estudio tiene como finalidad concientizar a las instituciones, de lo valioso de mantener el recurso humano con un sistema de compensación laboral equitativo tanto interna como externa, ya que es la base del proceso de Administración, asegurándose la entidad de conseguir los objetivos en las diferentes áreas con eficacia y eficiencia en cada una de los procesos, además de la confiabilidad de la información clasificada y el cumplimiento de las leyes y normas establecidas del personal.

El método utilizado en el trabajo de investigación es no experimental y el diseño usado es transeccional. La presente investigación es no experimental porque no se realizó la manipulación de las variables. Es transeccional ya que la recolección de datos se realizó en un tiempo determinado. Para poder determinar la relación entre las dos variables, se calculó la correlación. Utilizando un cuestionario tipo Likert, que fue aplicado a la muestra.

El trabajo de investigación, está dividido en cinco capítulos. I. introducción, en donde se plantea el problema de investigación mediante el Análisis crítico de las situaciones observadas en la investigación, lo que nos sirve para contextualizarlo tomando en cuenta el proceso y entorno de la institución, se revisó otros trabajos anteriores sobre la compensación y las recompensas organizacionales, para que sean utilizadas como apoyo y poder realizar una comparación. Se plantean las hipótesis y los objetivos. II. Marco metodológico, a partir del tema planteado se procede con la operacionalización de las variables y la determinación del enfoque que se da a la investigación. Se elaboraron los instrumentos de medición para probar la hipótesis planteada. Se define la población y se operacionalizan las variables para especificar qué actividades deben realizarse para recolectar y procesar la información.

Para establecer si existía correlación estadísticamente significativa entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales, se usó la correlación de

Spearman. El resultado de procesar la información confirma la hipótesis alterna que nos indica que existe correlación entre las dos variables. El resultado de este análisis se describe en los siguientes capítulos: III. Los resultados, IV. Las discusiones, y V. las conclusiones, VI. Recomendaciones.

El autor

Listado de contenido

	Página
Carátula	i
Jurado calificador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Listado de contenido	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes nacionales	16
1.1.2. Antecedentes internacionales	19
1.2. Fundamentación científica	22
1.2.1. Compensación laboral	22
1.2.2. Recompensas organizacionales	29
1.3. Justificación	34
1.3.1. Justificación teórica	34
1.3.2. Justificación práctica	34
1.3.3. Justificación metodológica	35
1.4. Problema	35
1.4.1. Problema general	39
1.4.2. Problemas específicos	39
1.5. Hipótesis	39
1.5.1. Hipótesis General	39
1.5.2. Hipótesis específicas:	40
1.6. Objetivos	40

1.6.1. Objetivo general	40
1.6.2. Objetivos específicos	40
II. Marco metodológico	41
2.1. Variables	42
2.1.1. Compensación laboral	42
2.1.2. Recompensas organizacionales	42
Chiavenato (2000) indicó que:	42
2.2. Operacionalización de variables	42
2.3. Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	43
2.5. Diseño de investigación	44
2.6 Población, muestra y muestreo	45
2.6.1. Población	45
2.6.2. Muestra	46
2.6.3. No probabilística	46
2.6.4. Muestreo	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección	47
2.8. Métodos de análisis de datos.	52
2.9. Aspectos éticos	53
III. Resultados	54
3.1. Resultados descriptivos	55
3.1.1. Compensación laboral	55
3.1.2. Recompensas organizacionales	59
3.2. Contrastación de hipótesis	62
3.2.1. Prueba de hipótesis General	62
IV. Discusiones	66
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	74
VIII. Anexo	80
ANEXO A	84
Solicitud para realizar el estudio de investigación in situ	84

ANEXO B	85
Cuestionario: compensación laboral	85
Cuestionario: Recompensas organizacionales	87
ANEXO C	89
DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	89
Variable 1: Compensación laboral	89
Variable 2: Recompensas organizacionales	92
ANEXO D	94
Certificado de validez de compensación laboral	94
Certificado de validez de recompensas organizacionales	100
Base de datos de compensación laboral - prueba piloto	106
Base de datos de recompensas organizacionales - prueba piloto	107
Base de datos de compensación laboral - encuesta	109
Base de datos recompensas organizacionales - encuesta	114
Artículo científico	118
Compensación laboral y recompensas organizacionales	119

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Población del Gobierno Regional del Callao	45
Tabla 2. Valores de nivel de confianza y valores de Z	46
Tabla 3. Valoración de los instrumentos por los expertos	50
Tabla 4. Coeficientes de Alpha de Cronbach para determinar la fiabilidad	51
Tabla 5. Resultados de fiabilidad	51
Tabla 6. Interpretación del coeficiente de correlacion de Spearman	53
Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentajes compensacion	55
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la remuneracion	56
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los incentivos	57
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de las prestaciones	58
Tabla 11. Distribución de frecuencias de las recompensas organizacionales	59
Tabla 12. Distribución de frecuencias de las recompensas financieras	60
Tabla 13. Distribución de frecuenciasde las reconpensa no financieras	61
Tabla 14. Correlación entre la compensacion y las recompensas organizacionales	62
Tabla 15. Correlación entre la remuneracion y las recompensas organizacionales	63
Tabla 16. Correlación entre los incentivos y recompensa organizacionales	64
Tabla 17. Correlación entre prestaciones y recompensas organizacioanles	65
Tabla 18. Matriz de consistencia	81

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	44
Figura 2. Niveles de compensación laboral	55
Figura 3. Niveles de remuneración básica	56
Figura 4. Niveles de incentivos	57
Figura 5. Niveles de las prestaciones	58
Figura 6. Niveles de recompensas organizacionales	59
Figura 7. Niveles de las recompensas financieras	60
Figura 8. Niveles de las recompensas no financieras	61

Resumen

Este trabajo de investigación tiene con título: “Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016.”. La finalidad fue determinar si existe relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

El nivel de la investigación es descriptiva correlacional y el tipo de investigación es básica, además el tipo de diseño es no experimental transversal correlacional. Se aplicó una encuesta tipo Likert, a una muestra representativa de 90 trabajadores del Gobierno regional del Callao. La información de las encuestas fueron procesadas por el software SPSS v.21.

Las conclusiones son: (a) La remuneración básica se encuentra en un nivel intermedio en el Gobierno regional del Callao de acuerdo con la percepción mayoritaria de 44 trabajadores que representan el 48.90%. (b) Los incentivos salariales se encuentran en un nivel bajo en el Gobierno regional del Callao de acuerdo con la percepción mayoritaria de 38 trabajadores que representan el 42.20%. (c) Las prestaciones se encuentran en un nivel bajo en el gobierno regional del Callao de acuerdo con la percepción mayoritaria de 44 trabajadores que representan el 48.90%.

Palabras claves: Compensación laboral – Recompensas organizacionales

Abstract

This research work has the title: "Work compensation and organizational rewards to workers of the regional government of Callao - 2016.". The purpose was to determine if there is a relationship between workers' compensation and organizational rewards for workers in the regional government of Callao 2016.

The level of research is descriptive and the type of research is basic, in addition the type of design is non-experimental cross-correlational. A Likert-type survey was applied to a representative sample of 90 workers from the regional government of Callao. Survey information was processed by SPSS v.21 software.

The conclusions are: (a) The basic remuneration is at an intermediate level in the regional government of Callao according to the majority perception of 44 workers representing 48.90%. (B) The wage incentives are at an intermediate level in the regional government of Callao according to the majority perception of 38 workers representing 42.20%. (C) The benefits are at an intermediate level in the regional government of Callao according to the majority perception of 44 workers representing 48.90%.

Keywords: Compensation - Organizational rewards