



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de compensación y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lopez Piña, Roger (ORCID: 0000-0001-7279-9454)

ASESOR:

Mgrt. Ivo Martin Encomenderos Ballacán (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Quiero agradecer profundamente a mi esposa Jánice, y a mi hija Sigrid; que me brindaron su apoyo, comprensión, tuvieron tolerancia e infinita paciencia y cedieron su tiempo para que “Papá estudie”, para permitir así llevar adelante un proyecto que pasó a ser una meta personal.

A mi mamá Palmir, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Roger

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad César Vallejo, en especial al Dr. Ivo Martín Encomenderos Ballacán quien con la enseñanza de su valioso conocimiento hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral.....	28
Tabla 2. Prueba de normalidad.....	29
Tabla 3. Relación entre la gestión de compensación y el desempeño laboral.....	29

Índice de figuras

Figura 1.	Nivel de gestión de compensación	26
Figura 2.	Nivel de desempeño laboral, 2021.....	27
Figura 3.	Regresión lineal de la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín.....	30

Resumen

El estudio ha tenido como principal objetivo determinar la relación entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo 2021. La investigación fue de tipo básica con diseño no experimental, transversal y descriptivo. Asimismo, estuvo constituida por una población de 50 colaboradores y una muestra del total de la población. Para la obtención de información se utilizó como técnica la encuesta y se aplicó como instrumento el cuestionario. De la misma forma, ha sido empleado el análisis descriptivo e inferencial. Los resultados dieron a conocer que el nivel de gestión de compensación es medio en un 52% y el nivel de desempeño laboral es medio en un 38%. Conclusión: Existe relación significativa entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo 2021 con una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.667, donde se determina que la gestión de compensación incide en un 45% en el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión, compensación, desempeño laboral.

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship between compensation management and job performance in the Regional Directorate of Transport and Communications San Martín, Zona Bajo Mayo 2021. The research was of a basic type with a non-experimental, cross-sectional and descriptive design. Likewise, it was made up of a population of 50 collaborators and a sample of the total population. To obtain information, the survey was used as a technique and the questionnaire was applied as an instrument. In the same way, descriptive and inferential analysis has been used. The results revealed that the level of compensation management is medium in 52% and the level of job performance is medium in 38%. Conclusion: There is a significant relationship between compensation management and job performance in employees of the San Martín Regional Directorate of Transport and Communications, Zona Bajo Mayo 2021 with a significance of 0.000 and a moderate positive correlation coefficient of 0.667, where it is determined that compensation management has a 45% impact on job performance.

Keywords: Management, compensation, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la realidad actual el factor primordial y que requiere mayor valoración en toda entidad ya sea pública o privada se encuentra vinculado al recurso humano (colaboradores), por ello cumplir con las expectativas de cada personal no solo implica retribuir salarialmente la prestación de sus servicios, sino que también comprende el compromiso que debe tener toda entidad para velar por la protección, seguridad y salud de aquel recurso principal que requiere para el cumplimiento eficaz de cada una de sus metas, siendo ello cumplido mediante la asignación de todo los beneficios sociales que le pueda corresponder según lo estipulado y establecidos por la ley, logrando de esta manera que cada uno de los colaboradores se pueda sentir a gusto durante la ejecución de sus actividades que permitan garantizar el éxito y prestigio de toda organización. En ese sentido, la aplicabilidad de programaciones de incentivos resulta sustancial para determinar la efectividad del cumplimiento de las funciones, dado que permitirá elevar el rendimiento laboral, manteniendo de este modo la motivación de los trabajadores, que conlleva al cumplimiento oportuno de las funciones. En contraste a lo señalado, la investigación de Delfino et al. (2018), dan a conocer que la desigualdad o diferenciación en lo que respecta a las contribuciones remunerativas es uno de los motivos por el cual muchas veces se refleja la falta de eficiencia dentro del entorno laboral de una entidad, pues aquel colaborador que perciba desigualdad salarial frente a otro colaborador de su misma jerarquía generalmente siempre se sentirá desmotivado y mostrará malestar durante la ejecución de cada una de sus funciones, generando de esta manera un turbulento ambiente laboral, en concordancia a lo anterior descrito, la asignación y retribución de incentivos termina siendo una efectiva estrategia de motivación laboral, el cual deba designarse de forma imparcial y en base al nivel de rendimiento laboral de cada uno recurso humano reflejando siempre transparencia.

Desde un contexto nacional, en el Perú las instituciones tanto públicas como privadas optaron por mostrar mayor preocupación al factor principal que contribuye en el logro y cumplimiento de cada una de sus metas, siendo de este modo el capital humano (colaboradores), pues para que toda institución logre mayor efectividad en cuanto a su

gestión, es importante que el personal se encuentre motivado y ello dependerá únicamente los mecanismos e incentivos que la organización le pueda ofrecer, partiendo desde su retribución remunerativa hasta la asignación de los beneficios sociales que le puedan corresponder de acuerdo a lo establecido por la ley. No obstante, pese a que toda entidad tiene conocimiento sobre el mecanismo que implica la contratación de un personal y las estrategias que deben realizar para que el mismo se mantenga motivado durante la ejecución de sus funciones o actividades, termina siendo complicado su aplicabilidad debido a la condición de nuestro país, específicamente en las instituciones públicas, pues de acuerdo a lo referido por Garavito (2017), las principales falencias que tiende a llevar al fracaso en lo que respecta a un buen rendimiento laboral de las instituciones públicas se debe a la falta de una correcta gestión en cuanto a la compensación salarial de su colaboradores, la escasa aplicación de estrategias motivacionales como los incentivos y la alarmante desigualdad en cuanto a la competitividad productiva de los colaboradores, generando de este modo la irreparable pérdida del rendimiento laboral y con ello el incumplimiento de las metas organizacionales.

Dado a los razonamientos que anteceden, y claro ejemplo de la problemática expresada es el caso de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, dedicada a las actividades relativas a transporte y comunicaciones en la región. En esta institución se ha percibido que no se ha logrado efectuar una adecuada gestión de compensación salarial, pues a pesar de que los colaboradores desean continuar desempeñando sus funciones en la institución por ser una de las que mayores sueldo retribuye, generalmente terminan siendo tentados al abrirse a nuevos caminos y postular por nuevos trabajos en las que mayor retribución salarial y beneficios sociales les proporcionen, dado que para muchos de ellos la institución pocas veces brinda la oportunidad de crecimiento laboral, quedando también al descubierto que muchos de los colaboradores solo continúan trabajando por el sueldo y no por compromiso laboral o por los incentivo motivacionales que les pueda brindar la entidad, motivo por el cual se generaron un sin número de falencias que repercutieron de manera negativa en el rendimiento laboral de los colaboradores, dichas deficiencias se encontraban

vinculadas al escaso desarrollo de las habilidades de trabajo, pues muchos colaboradores tenía desconocimiento sobre el tipo de trabajo que desempeñaban o sobre las políticas de trabajo que existían de acorde al área que pertenece, del mismo modo se evidenció escasa habilidad de los colaboradores en lo concerniente a la toma de decisiones que garanticen el logro de cada una de las metas organizacionales. Por otro lado, también se constataron falencias en cuanto a la metas y resultados, pues los colaboradores con mayor responsabilidad jerárquica muchas veces no informaban al personal a su cargo sobre los resultados y metas que se tienen que cumplir durante o en el lapso de un determinado periodo, además la deficiente calidad de trabajo por parte de los colaboradores ha traído consigo resultados poco favorables en cuanto a la gestión organizacional. Por último, también se ha evidenciado deficiencias en cuanto al comportamiento de los colaboradores siendo las más relevante, el escaso trabajo en equipo por el deficiente clima laboral que existe entre los colaboradores de la institución, la falta de motivación a consecuencias de la escasa retribución de incentivos y la desigualdad que se evidencia en la gestión de compensación salarial, así también otra de las debilidades en cuanto al desempeño laboral era la falta de iniciativa de los colaboradores por mejorar las relaciones interpersonales dentro de sus ambiente laboral, trayendo como consecuencia los constante conflictos entre el personal de las área o departamentos de la institución.

Conforme a lo expuesto, se estableció como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021? Por consiguiente, como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de la gestión de compensación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo - 2021?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021?, y ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021?.

En tal sentido, la investigación ha sido justificada en los siguientes criterios: Por su **conveniencia**, por cuanto el investigador ha proporcionado diversas acciones de mejoras, que han sido expresadas en las recomendaciones del estudio, a fin de promover el cumplimiento de las actividades institucionales. Por su **relevancia social**, porque ha recaído en la importancia de los resultados, favoreciendo a los responsables y titulares de entidades públicas y privadas, en la creación de un adecuado y eficiente plan remunerativo, ofreciendo mayores beneficios a los colaboradores que tengan a su disposición. Asimismo, presentó **valor teórico**; por cuanto la información plasmada en el estudio ha permitido un incremento en conocimientos relativos a las variables en estudio, permitiendo de esa manera coadyuvar en el desarrollo de los objetivos planteados. De la misma forma, ha sido justificada por su **implicancia práctica**, por cuanto fue necesario identificar las carencias, falencias y deficiencias correspondientes a la realidad de las variables, esto con el propósito de otorgar información relevante y asertiva a los responsables de la institución, de esa manera ha sido posible establecer acciones que contribuyan en el cumplimiento de los objetivos y en el desempeño de los colaboradores. Por último, fue justificada por su **utilidad metodológica**, porque tuvo la aplicación de técnicas, instrumentos y procedimientos inferenciales que hicieron posible el desarrollo de los objetivos propuestos. Asimismo, los instrumentos elaborados en el estudio fueron empleados por investigadores que presentan la misma realidad.

De acuerdo con lo mencionado, se propuso como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo 2021, cuyos **objetivos específicos**: Identificar el nivel de la gestión de compensación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo – 2021; Identificar el nivel de desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021; y Medir la relación entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo - 2021.

En efecto a lo detallado se estableció como **hipótesis general:** Existe relación positiva y significativa entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021. Por consiguiente, como **específicos:** H1: El nivel de la gestión de compensación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo - 2021 es alto. H2: El nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo -2021, es alto. H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo -2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo de investigación se tomó en consideración antecedentes desde un contexto internacional, nacional y local. Así pues, a **nivel internacional** Jara, M. et. al (2018), *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. (Artículo científico). Universidad del Zulia, Venezuela. Se ha empleado como método, el hipotético deductivo, con diseño de estudio no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 2,650 trabajadores de la unidad ejecutora del Ministerio de Salud, comprendió trabajadores del régimen laboral N.º 276 y del régimen laboral N.º 1057. cuya muestra fue conformada por 336 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta como instrumento los cuestionarios. Conclusiones, entre los resultados se pudo confirmar que la gestión de talento es suficiente por cuanto los coeficientes Nagelkerke R² son 44% y 28% respectivamente, el cual fue favorable para la investigación en salud con respecto a su mejora y desempeño de sus colaboradores en el departamento administrativo central del Ministerio. De la misma forma, la gestión de personal afecta la mejora de la gestión del estado en la dimensión de compensación laboral del departamento administrativo central del sector salud en el periodo 2018, por otro lado, la prueba de normalidad de la variable dependiente muestra una importancia de 0.000, además la información de ajuste de modelo señala que son favorables. En ese contexto, a través de esta investigación se confirma que la compensación salarial equánime que se pueda retribuir a todo colaborador público es un factor esencial que determina el nivel de eficiencia sobre el desempeño laboral del capital humano el cual permita garantizar o no el cumplimiento de las metas organizacionales establecidas por cada gestión.

Al mismo tiempo, Ríos, M. et. al (2017), *Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México*. (Artículo científico). Universidad de Nove de Julho, São Paulo, Brasil. Ha empleado un tipo de estudio descriptivo, con un diseño no experimental, La población estuvo constituida por docentes de la Zona Metropolitana Laja Bajío en Guanajuato, México. cuya muestra fue conformada por 209 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta como instrumento los cuestionarios. Los autores

concluyeron que las diversas estrategias de compensación por medio de salarios tienden a elevar el compromiso emocional de los colaboradores, reduciendo el compromiso de forma continua. En cambio, con la estrategia de compensación que se da por medio de honorarios, los maestros poseen un elevado sentimiento y compromiso con la institución para desempeñar sus labores y, por ende, se reduce el sentimiento de tener que quedarse en su centro laboral solo por no estar desempleado y encontrarse con pocas oportunidades laborales. En efecto, el presente estudio resulta factible por cuanto ha contribuido en las discusiones respectivas de la investigación que se realiza, dado que se manifiesta la importancia que tiene la aplicabilidad de estrategias motivacionales como la asignación de incentivos de cualquier índole hacia los colaboradores permitiendo garantizar el compromiso de los mismos en lo que respecta al cumplimiento eficaz y eficiente de cada una de sus funciones asignadas.

Asimismo, Rodríguez, K., y Lechuga, C. (2019), *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA* (Artículo científico). Universidad EAN. España. Utilizó, un tipo de estudio descriptivo, con un diseño no experimental. La población estuvo constituida por docentes de la Institución Universitaria ITSA, cuya muestra fue conformada por 79 docentes y cinco directivos docentes, para un total de 84 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta como instrumento cuestionarios. Conclusiones, para incrementar la frecuencia de los factores del desempeño de los maestros y lograr un índice alto entre los mismos, se necesita una mayor motivación, considerando la importancia de la comunicación organizacional, porque este es considerado como un mecanismo favorable para el establecimiento de las relaciones interpersonales, creando un adecuado ambiente laboral. Por otro lado, los factores que mayormente prevalecen son sobre el conocimiento laboral, el sentido de responsabilidad, el liderazgo y la entidad laboral que a menudo son aplicados por los maestros en las prácticas educativas. Si bien es cierto que los docentes reportan la frecuencia de estos factores de manera regular, se puede observar que su uso en la experiencia del maestro debería incrementarse. En tal sentido, la información que se recopiló de dicho estudio permite contrastar la discusión de los resultados que se obtengan de la

investigación a realizar, demostrando de este modo la importancia sobre los beneficios o incentivos que se pueda brindar a los colaboradores de una entidad, dado que la eficiencia del desempeño laboral que se obtenga del mismo depende únicamente de los satisfecho o motivado que se sienta el mismo, confirmando de este modo una relación significativa que existe entre la gestión de compensación salarial y el desempeño laboral dentro de una explícita entidad.

También, Gómez, S. (2016), *Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria*. (Artículo científico). Escuela Superior de Comercio y Administración. México. Ha empleado un tipo de estudio descriptivo, analítico con enfoque cuantitativo, asimismo se contó con un diseño no experimental. La población estuvo constituida por personas del sector comercio, manufactura y servicios, cuya muestra fue conformada 306 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta como instrumentos los cuestionarios. Conclusiones, el objetivo principal de la gestión salarial es mejorar el rendimiento y la eficiencia de la organización, así como motivar el rendimiento de los colaboradores, asimismo, el sueldo básico, los diversos beneficios y las condiciones de trabajo son componentes fundamentales en la gestión salarial para aquellos colaboradores que son parte de la organización. Asimismo, las retribuciones no monetarias, son aquellas que muestran la relación más alta con cada propósito analizado, como la posibilidad de crecimiento y el atractivo de la posición. En efecto, el estudio no revela el propósito de la presente investigación por cuanto se pretende conocer en qué medida una adecuada compensación salarial más la asignación de beneficios sociales y la asignación de cualquier índole de incentivos pueda influir en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, y sobre las principales deficiencias que se puedan presentar en todo un trayecto de aplicabilidad de estrategias motivacionales que garanticen el logro y cumplimiento de las metas organizacionales de una entidad.

A nivel **nacional**, Zuta, N., Castro, L., y Zela, L. (2018), *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería*. (Artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú. se ha empleado un diseño de estudio de tipo descriptivo, correlacional, comparativo y de

corte transversal. Se tuvo como población a los docentes, cuya muestra fue conformada por 28 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta como instrumento los cuestionarios. Los autores del estudio llegaron a concluir, la motivación tiene una gran influencia en el desempeño de las labores realizadas por los maestros con respecto a las prácticas elaboradas de la escuela de enfermería de la institución educativa, por otro lado, el nivel del desempeño de los maestros fue de tendencia media. Tal como se refleja, los resultados de esta investigación permiten discutir de manera similar o contraria con los resultados que se obtengan del presente estudio, dado que revela la existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, confirmado de este modo que la efectiva gestión de compensación salarial que se retribuya a un colaborador garantiza el grado de motivación que tenga para el cumplimiento de sus funciones influyendo de este modo en el nivel de su desempeño laboral, pues un colaborado que se sienta motivado y bien retribuido hace todo lo posible para que su rendimiento laboral se mantenga óptimo siempre.

Por otro lado, Montesinos, L. y Moya, S. (2019), *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima. Perú. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Se tuvo como población a 482 colaboradores, cuya muestra fue conformada por 214 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta como instrumentos los cuestionarios. Los autores concluyeron: La relación entre las retribuciones salariales y el desempeño laboral de los colaboradores es positiva en la empresa Corporación de Servicios Grupo Romero. Del mismo modo, la organización carece de un sistema que controle los pagos remunerativos establecidos, los salarios, beneficios e incentivos que son entregados a cada colaborador, son obtenidos mediante un acuerdo con los directivos, quienes determinan la cantidad y de qué manera se les retribuirá el pago. Finalmente, carecen de políticas para evaluar a los colaboradores en función a su rendimiento laboral. Dicho estudio, permite que las sugerencias que se establezcan en la culminación del presente estudio puedan garantizar la mejora en

cuanto a la modalidad sobre la retribución salarial de los colaboradores, permitiendo con ello la optimización del desempeño laboral de los mismos, todo ello con la finalidad de que la información que se presente muestre resultados verídicos y confiables referente a las variables estudiadas.

Del mismo modo, Flores, I. (2019), *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la Empresa Atento S.A. Lima -2017*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú. El tipo de estudio fue aplicado y de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal. Se tuvo como población a los colaboradores de la empresa, cuya muestra fue conformada por 50 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta como instrumento los cuestionarios. Conclusiones: El resultado estadístico arrojó por medio de la prueba de Rho Spearman, $-0,707$ con un valor de 0.000 , lo cual indica que no existe relación entre ambos temas de estudio. Asimismo, la organización invierte en sus transacciones, incidiendo de manera favorable en la compañía y en los colaboradores provoca una extensión de desempeño en sus labores, por el contrario, reduce la carga y estrés laboral. En efecto, estos resultados sirven de gran apoyo para contrastar la discusión de manera opuesta y contraria del presente estudio, dado que se confirmó que en dicha institución la gestión de compensación salarial no generó ningún efecto negativo que puedan provocar la deserción laboral de los colaboradores, destacando de esta manera lo importante que significa mantener a un colaborado altamente motivado y que la estrategias o mecanismos para lograr ello depende únicamente del interés que pueda tener el representante de cualquier entidad por brindar a sus trabajadores todos los materiales, retribuciones, incentivos o beneficios que garanticen la protección y seguridad de los mismos.

A nivel local, Solano, S. (2017), *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, Año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú. El tipo de estudio es descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Se tuvo como población a los colaboradores, cuya muestra fue conformada por 20 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta como instrumento los cuestionarios. El autor concluyó: El ambiente de la

organización no es favorable, pues el resultado señaló una tendencia baja del 50%, a causa de la incapacidad para realizar funciones y la falta de responsabilidad en el momento preciso. De manera similar, la carencia de relaciones entre los trabajadores lo cual ocasiona diferencias entre estos. Por otra parte, debido a las habilidades analíticas de los empleados, el desempeño laboral posee un nivel fijo. Por último, hay una relación significativa entre los temas de estudio, porque el valor de p es inferior a 0.05, es decir 0.000, mientras que la r de Pearson indica un valor positivo de 0.675, evidenciando la relación entre ambos. En efecto, las similitudes que se puedan constatar entre dicha investigación y los resultados de la presente investigación sirven de gran ayuda para identificar ciertas particularidades que permitan establecer medidas necesarias que garanticen la mitigación de las falencias que se puedan suscitar en cuanto a la gestión de compensación salarial y las que puedan estar afectando el nivel de rendimiento o desempeño laboral de una determinada institución.

Por último, Estela, C. y Hernández, S. (2019), *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. Sede Tarapoto, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Perú. El tipo de estudio aplicada, de diseño no experimental. Se tuvo como población a los colaboradores, cuya muestra fue conformada por 146 sujetos, la técnica empleada fue la encuesta como instrumento los cuestionarios. Los investigadores concluyeron: El estadístico de Rho Spearman arrojó una relación positiva fuerte entre las variables estudiadas que corresponden a la institución con un coeficiente de 0.987 y una significancia igual a 0.000. Seguidamente, el sistema de compensación salarial influye de forma positiva con el desempeño laboral en un 97%, el cual determina que, mientras exista mayor compensación, el desempeño de los colaboradores se elevará. De tal forma, se constató que existen falencias en la composición del sistema salarial, vinculados a la remuneración básica, los incentivos y demás prestaciones, provocando un desempeño totalmente deficiente, lo cual se relaciona con el cumplimiento de los propósitos y la producción de la institución. A partir de estos resultados, se identificó las peculiaridades y/o características significativas que tienden a provocar bajo nivel en el desempeño laboral de las

entidades, haciendo hincapié a la deficiente gestión de retribución salarial que efectúan muchas instituciones sin tener en cuenta los inconvenientes y conflictos que se puedan generar a causa de ello, en ese sentido, se cree conveniente la aplicabilidad de mecanismos estratégicos que proporcionen a los colaboradores beneficios de cualquier índole ya sea de forma remunerativa o no remunerativa, garantizando con ello la optimización del desempeño laboral.

Después de haber considerado los antecedentes de la investigación que ayudaron a discutir los resultados obtenidos, se presenta la **fundamentación teoría** de las variables, el mismo que estuvo sustentado por autores que dieron veracidad y fiabilidad a la información empleada en la investigación. Para la variable **Gestión de compensación**, Madero (2016), alude que la compensación es considerada un elemento fundamental para que los trabajadores de una organización realicen sus funciones con total motivación, contribuyendo con el logro de los propósitos de la compañía y complaciendo sus exigencias desde un aspecto personal. Es por ello, Armijos (2019) señala que la recompensa, también es considerada como retribución o estímulo y es fundamental dentro de los diferentes programas de compensación que se designan de forma ecuánime al capital humano de las organizaciones. Por otro lado, Morales (2020), refiere que la administración de compensación a las remuneraciones, sueldos, prestaciones, entre otros, se encuentra directamente vinculada a la ejecución de labores. Por el contrario, estas compensaciones deben ser retribuidas de acuerdo a investigaciones y análisis, dado que una retribución inadecuada podría generar un efecto negativo, donde las funciones de los colaboradores y su satisfacción serían deficientes. De la misma forma, Carbonell y García (2018), mencionan que, también es definida como la administración de compensación, esto no solo porque crea un ambiente satisfactorio, sino también porque busca retener, atraer y motivar talentos, sino también, porque se relaciona con el compromiso, desempeño, desarrollo y productividad de los trabajadores. Así también, Cavada y Sarmiento (2017), refieren que es un procedimiento esencial para una organización y, por ende, representa una herramienta de mayor validez que se usa para alinear la compañía, a sus colaboradores y cultura organizacional con estrategia empresarial. Para, Arbaiza

(2016) es un proceso directamente vinculado a un cúmulo de elementos primordiales que puedan satisfacer a los colaboradores, como la retribución laboral, el clima laboral y el desarrollo de las habilidades personales, garantizando de esta manera su efectividad en el cumplimiento de sus funciones de acorde a las políticas y a las programaciones, demostrando con ello un eficiente funcionamiento en cuanto a sus desempeño laboral.

En tanto Segura (2016) infiere que, el sistema de compensación elaborado por la empresa afecta directamente su capacidad para captar, retener y motivar a cada uno de sus colaboradores. Paralelamente, Madero (2016) manifiesta que, el sistema de compensación se encuentra compuesto por una serie de prestaciones que la compañía ofrece a su grupo de trabajo, así como los mecanismos y los procesos que se emplean para poder distribuirlos.

Asimismo, Loera (2017) menciona que otorgar una compensación a un trabajador, no solo incluye el pago mensual, las vacaciones, incentivos, premios, ascensos a otros puestos, sino también otro tipo de retribuciones que satisfagan las necesidades de los colaboradores. Por su parte, Zarate (2016) refiere que hoy en día, la gestión salarial se ha convertido en un tema estratégico, haciendo que se afronte el reto de encontrar la mejor y más sabia forma de gestionar el presupuesto de acuerdo a los lineamientos establecidos por la empresa. Del mismo modo, Bedoya y Salas (2019) mencionan que la compensación salarial se encuentra estrechamente relacionado con la supervivencia de la organización y su plan de desarrollo estratégico, porque permite establecer los principios de identidad, pertenencia y participación de todos los integrantes de la organización para el éxito.

La Importancia de la gestión de compensación, según Anchundia y Cuesta, (2018), se basa en el sueldo, incentivos y otras prestaciones, cabe señalar que solo se combina con el dinero, beneficios o servicios en especie obtenidos por el personal, lo que sin duda ayudará a mejorar el bienestar y el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares. Por su parte Báez y Zambrano (2018) señalan que la recompensa es equivalente a la satisfacción directa del trabajador con el desempeño de su trabajo, las condiciones laborales y todo su entorno laboral.

Evaluación de la variable, Arbaiza (2016) manifiestan que la gestión de compensaciones está integrada por las siguientes dimensiones:

Compensación financiera directa, es la disposición que tiene una organización para administrar de manera eficaz y eficiente por medio de instrumentos, técnicas y procesos el incremento de la eficiencia de la gestión de recompensa y, con el grupo de colaboradores lograr las metas de según cada puesto de trabajo asignado con los recursos necesarios que tiene cada organización. Se encuentra comprendida por los siguientes indicadores: Remuneración mínima, el cual determina si el sueldo es fijo o variable, así como el desempeño o calificaciones de la empresa, el cargo del personal para mantener la igualdad donde será considerado: El sueldo puede incluir el mayor número de empleados en el mismo sistema salarial o diferentes planes según el rango o grupo de colaboradores. Asimismo, el siguiente indicador Beneficios sociales: Se basa en principios legales para determinar la igualdad de puestos de trabajo de acuerdo a la jornada laboral y condiciones de eficiencia. También debe corresponder a la igualdad del sueldo, por lo tanto, se debe realizar más trabajo en las mismas condiciones del puesto, las cuales demandan tiempo y eficiencia, consignando de esta manera un salario superior. Seguidamente se encuentra el indicador Incentivo: Es considerado como un método para formular una estrategia de compensación que ponga a la compañía en una mejor posición para captar, retener y motivar a las personas requeridas por su estrategia comercial. Contiene diversos componentes (salarios, incentivos y beneficios). Y, por último, el indicador Comisiones: Comprende aquellos bonos que se otorgan por lograr un alto nivel de producción dentro de la empresa, contribuyendo con el trabajo proporcionado por el personal.

Compensación financiera indirecta. Según Arbaiza (2016) incluye las recompensas económicas que acompañan al reconocimiento, convirtiéndose en un motor muy poderoso para promover una mayor responsabilidad y lograr un alto rendimiento en los trabajadores. Tiene como primer indicador es la Prestación de salud: que son aquellos beneficios otorgado y pagado por el empleador, para el mantenimiento físico del trabajador. Otro de los indicadores son los seguros médicos: Esto significa que el método de compensación basado en el valor de contenido de la responsabilidad del

puesto requiere que la organización adopte un método de evaluación del puesto y lleve a cabo un proceso implícito. El tercer indicador es el uniforme y movilidad: que son elementos importantes en la gestión institucional, que son otorgados al colaborador para una mejor presentación e identificación de su puesto de trabajo. Y por último, las Bonificaciones: Se utiliza con la intención de indicar pagos en efectivo (bonificaciones de navidad, vacaciones, cajas de ahorro, vales de alimentación, entre otros), además de los sueldos percibidos por el personal, así como los servicios o demás beneficios que se entregan en especie, como los servicios de seguridad social o seguros de vida.

Compensación no financiera, Según, Arbaiza (2016) Constituye lo vinculado con los ingresos extraeconómicos (reconocimiento, enriquecimiento laboral y oportunidades de crecimiento) irrelevantes para el paquete de estímulo económico, proporcionado a los trabajadores para fomentar aún más su buen desempeño y producción. Comprende los siguientes indicadores: los reconocimientos que son otorgados por el buen desempeño de sus funciones, compensando de esa manera el esfuerzo, dedicación, puntualidad, entre otros, que un trabajador realiza por la empresa. Así también ofrecer capacitaciones que suponen una clave indispensable para tener fiel al equipo de trabajo y generar una mayor ventaja competitiva, de igual forma, debe haber elogios hacia los integrantes de la compañía, y por último, el indicador Recreación: Esto significa incrementar la satisfacción, incremento de la diversidad, la autonomía, el significado de las labores, el sentido de la identidad y la retroalimentación sobre las funciones, a través de actividades recreativas.

En cuanto a la variable **Desempeño Laboral**: Según Rosales y Rodal (2017), manifiestan que esta es una medida que inicia con la implementación de los propósitos y las metas, pues con la inserción de estos lineamientos estratégicos se podrá medir el rendimiento de cada colaborador con relación a su trabajo realizado, por ende, las metas son las que definen el rendimiento. De la misma forma, Kato y Rosas (2019) definen el desempeño laboral como las actitudes en tiempo real observado por los empleados en el proceso de facilitar bienes o servicios según los métodos cognitivos, de operación y relacionales que se elaboran y que también inciden en las finanzas de la compañía de forma relevante. Para Avellaneda (2019) el desempeño laboral se

relaciona al valor que se espera dar a una empresa durante un periodo de tiempo y que beneficie a los diversos comportamientos de la empresa. También Barbosa y Campos (2018) indican que estas operaciones elaboradas por el mismo o varios individuos en diferentes situaciones ayudarán a incrementar la eficiencia organizacional.

Paralelamente, Andrade y Luna (2019) señalan que es uno de los principios fundamentales de la psicología de desempeño, así mismo es el establecimiento de las metas, activando las actitudes y mejora del desempeño por parte de los empleados, de manera que ayuda a los individuos a centrarse en sus propósitos de dificultad. Además, Brito y Cardona (2020), señala que el desempeño es considerado como la conducta que se evalúa en la búsqueda del establecimiento de las metas, además constituye una estrategia personal para alcanzar el objetivo que ha sido planteado. Por su parte, Zenteno y Durán (2016), deducen que es el nivel de un resultado laboral que una persona pueda alcanzar con el esfuerzo realizado. No solo depende de la carga física invertida, sino también de la capacidad de comprensión del papel que desempeña el individuo. En tanto Bin (2016) es probable que una persona que pone mucho de su empeño en sus tareas encomendadas dentro de su centro laboral, pero posee capacidades de entendimiento limitadas y crea erradamente que deba tener éxito, entonces este pueda tener un rendimiento bajo. De la misma forma, Bendezú (2020), alude que el desempeño laboral se refiere a actividades realizadas y que son dirigidas hacia el cumplimiento de metas, donde una persona demostrará disponibilidad y capacidad para ejercer sus labores, siempre que el contexto sea el más adecuado para lograrlo. El desempeño es evaluado por medio de la identificación, medición y gestión del personal en una empresa.

Por otro lado, Martins, Zerbini, y Medina, (2019), refieren que la evaluación del desempeño se encuentra conformado por una serie de pasos que debe contener los siguientes elementos: Tareas, visión y metas, estrategias, principales capacidades del proceso y de trabajo, planes de desempeño, base de mejora continua de rendimiento, capacitación hacia el grupo humano. Además, Salgado, Blanco, y Moscoso (2019), agregaron que el desempeño se ve afectado en gran medida por las expectativas de

los colaboradores sobre sus funciones, las actitudes hacia el cumplimiento de sus propósitos y su deseo de un ambiente laboral cálido. Por lo tanto, Inuwa (2016) indica que el desempeño se vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan el comportamiento del integrante para fortalecer los propósitos de la organización.

Por otra parte, Colín y Simón (2016), aluden que el desempeño laboral de los colaboradores es el éxito y efectividad de una empresa en desarrollo, dado que, la empresa siempre está interesada en mejorar el desempeño laboral, que es el resultado obtenido por los empleados. Asimismo, el análisis del desempeño laboral es una evaluación metódica del rendimiento de un individuo y su desarrollo potencial en el trabajo. De manera similar, Macutay (2020) refiere que la evaluación del desempeño laboral es de forma sistemática sobre el rendimiento de un individuo y su potencialidad para el desarrollo de sus actividades.

Asimismo, Beltrán y Salanova (2020), infiere que para diagnosticar si un trabajador cumple con las metas establecidas en la compañía, se debe realizar un proceso de evaluación, que forma parte del área de recursos humanos, es decir, establece una medición sistemática de estándares y capacidades, con el propósito de conocer la eficiencia y efectividad de cada colaborador que pertenece a la empresa. Para ello, Sánchez y García (2016) aluden que las empresas deben tener en cuenta el examen por conocimiento, para que los integrantes a cargo puedan obtener información sobre los servicios o bienes que se ofertan. De tal manera, Martínez (2018) refiere que es fundamental que cada trabajador pueda comprender el alcance de la organización y su actividad comercial.

Además, Faya y Salas (2018) señalan que deben considerarse las aptitudes, es decir, la capacidad de realizar tareas de forma práctica y que incrementa la habilidad de aprendizaje al complacer las necesidades propias y de otros. Así también Peña, y Durán, (2016), suponen el examen por actitudes, las cuales son basadas en creencias, percepciones y conocimientos de los individuos, debido a que interpretan su personalidad, reflejando de esa manera su actitud hacia cualquier tipo de situación que podría presentarse.

La evaluación de la variable se da por medio de Colín y Simón (2016), quienes señalan que para evaluar el nivel de desempeño laboral es preciso tener en consideración cada una de las siguientes dimensiones:

Habilidades en el trabajo: Según Colín y Simón (2016), esta dimensión es caracterizada por la sabiduría y las habilidades para tomar decisiones que posee un trabajador con relación a sus tareas elaboradas, lo que demuestra su eficiencia. De igual forma, es la aptitud para gestionar los procesos del trabajo con la intención de que se logre lo que se requiere, para ello se necesita de personal capacitado para la elaboración de trabajos eficientes. Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores: Conocimientos de trabajo: El trabajador debe poseer los conocimientos requeridos para el desempeño de tareas que se dan dentro de la empresa para poder realizarlas de manera eficaz. Asimismo, debe conocer todos los procedimientos de la actividad a realizar para evitar confusiones o conflictos. También, el trabajador debe comprender los principios, conceptos, tecnologías, entre otros, que son requeridos para realizar los deberes según el puesto asignado. El siguiente indicador son las Habilidades en la toma de decisiones: De acuerdo a lo señalado por Colín y Simón (2016), el trabajador debe poseer la capacidad para tomar una decisión acertada en el momento que le corresponda para cumplir con las metas propuestas por la empresa. Es por eso, que los empleados deben ser personas seguras y ágiles para tomar las decisiones.

Metas y resultados: Colín y Simón (2016) refieren que con las buenas pautas de desempeño y una organización efectiva que puedan tener los integrantes de la empresa con relación a sus funciones asignadas, se puede alcanzar las metas y resultados que la compañía pretende lograr. Un indicador son las Orientaciones de resultados: Para cumplir con los propósitos, los trabajadores deben completar el trabajo a tiempo, cumplir con las tareas que les fueron entregados y realizar un trabajo de calidad. Como siguiente indicador está la organización, por la cual el grupo de trabajo debe organizarse y planificar las actividades para que la empresa alcance el éxito, y por último la Calidad de trabajo, elaborar un trabajo de calidad es proporcionar documentación ordenada cuando sea pertinente, y excede los requisitos para mejores

productos o resultados, evalúa la precisión, claridad y practicidad de toda tarea designada.

Como última dimensión es: **Comportamiento:** Colín y Simón (2016) mencionan que las actitudes de los trabajadores deben ser las más favorables para que las actividades sean desarrolladas con normalidad y se establezca un vínculo favorable entre el trabajador y los usuarios. Se compone de los siguientes indicadores; trabajo en equipo, motivación, relaciones interpersonales e iniciativa. En el trabajo en equipo; los trabajadores demuestran la capacidad para unirse al grupo. Se determina con facilidad por los objetivos del grupo y la capacidad de promover el trabajo en grupo. Seguidamente está la motivación, consiste en la capacidad de gestionar al grupo humano a cargo y promover su participación en el cumplimiento de metas, de tal forma que estos se sientan motivados. De la misma forma se encuentra las relaciones interpersonales: Los trabajadores deben mostrar educación con sus compañeros que puedan necesitar de su ayuda en la oficina, además de mantener la cortesía con los usuarios que ingresen a la organización. De la misma manera, no distingue la raza, religión, nacionalidad, género, que hace que una persona sea diferente de otra, de tal manera que reine armonía entre los demás. Como último indicador se encuentra la iniciativa; donde los trabajadores deben expresar y presentar sus nuevas ideas para mejorar el proceso. Posee capacidad para resolver dificultades y actúa sin tener supervisión permanente. Asimismo, es eficiente cuando enfrenta situaciones y falencias. Posee opiniones acertadas, actúa y muestra originalidad en el manejo de situaciones laborales creando su trabajo de manera independiente.

III. METODOLOGÍA

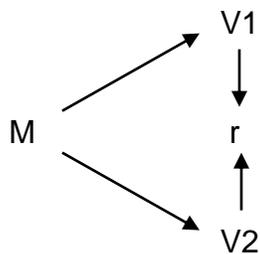
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Tipo básica, puesto que ha tenido como propósito conseguir información para generar nuevos conocimientos. De acuerdo con lo señalado CONCYTEC (2018), este tipo de investigación intenta comprender, explicar y pronosticar principios elementales que rigen la realidad y los diferentes fenómenos que pueden ser observados alrededor

Diseño de investigación

No experimental, transversal y descriptivo correlacional, Hernández (2016), alude que este diseño, solo se realiza cuando se observan fenómenos que ocurren en el medio natural sin manipular variables, luego analizarlas y sacar conclusiones. Al mismo tiempo, es de tipo transversal por desarrollarse en un periodo determinado de tiempo, del mismo modo ha sido orientado a establecer la relación existente entre ambas variables objeto de estudio y por ello ha sido necesario describir las dimensiones e indicadores de la investigación. Se presenta el siguiente esquema de acuerdo con el diseño de la investigación.



Dónde:

M: 50 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín

V1 = Gestión de compensación

V2= Desempeño laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Gestión de compensación

Variable II: Desempeño laboral

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Hernández (2016), sostiene que la población es el conjunto de fenómenos a estudiar, tiene características comunes y puede ser estudiado con la intención de obtener datos para una investigación. De tal manera, para la investigación la población estuvo representada por 50 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, los cuales fueron sujetos al estudio.

- **Criterios de inclusión:** Se ha considerado a los colaboradores que están contratados mayor a 6 meses.
- **Criterios de exclusión:** No se ha considerado aquellos colaboradores que se encuentran en cuarta categoría (RH)

Muestra

Rodríguez (2016), refiere que la muestra forma parte de la población representativa y está sujeta al análisis para conocer las cualidades o características de manera general. En la investigación, la muestra se conformó por el total de la población, es decir por 50 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín.

Unidad de análisis

La investigación se instituyó por los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

De acuerdo con Valderrama (2016), la técnica de la encuesta es utilizada con frecuencia en los estudios, porque permite el procesamiento de hechos recopilados mediante muestras. Asimismo, en la investigación se ha empleado como técnica la encuesta, con la finalidad de identificar el nivel o grado de las variables de estudio, (gestión de compensación y desempeño laboral) y analizar la relación entre ambas.

Instrumentos de recolección de datos

En el estudio se ha aplicado como instrumento el cuestionario, el cual estuvo conformado por una serie de preguntas relacionadas a las variables. Este instrumento ha permitido obtener información a partir de datos cuantitativos, después fueron analizados e interpretarlos. Las mismas que ayudaron en la constatación de la hipótesis y en la determinación de la conclusión.

Para la variable **Gestión de compensación**, el cuestionario estuvo compuesto por 15 ítems, con relación a sus dimensiones: La compensación financiera directa estuvo constituida por 6 interrogantes. La compensación financiera indirecta estuvo compuesta por 5 interrogantes. y la compensación no financiera estuvo integrada por 4 interrogantes. Tuvieron una escala de: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, y Totalmente de acuerdo

En cuanto a la variable **Desempeño laboral**, el cuestionario estuvo compuesto por 14 ítems, asimismo la dimensión habilidades de trabajo estuvo constituida por 4 interrogantes, metas y resultados con 4 interrogantes y el comportamiento por 6 interrogantes, teniendo como escala lo siguiente: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, y Totalmente de acuerdo

No obstante, es necesario detallar, que las variables de estudio tuvieron como escala de valorización: Bajo, medio y alto, donde ambas fueron denominadas con una escala de medición ordinal.

Validez

Para la verificación del instrumento se ha utilizado la técnica del juicio de expertos, es decir, se consideró a tres profesionales que estuvieron categorizados y que cuentan con los conocimientos necesarios referente al tema de investigación, seguidamente los instrumentos fueron revisados por los mismos, quienes emitieron su opinión determinándolos como aptos para su aplicación, de ese modo se procedió con el desarrollo de la investigación. En los siguientes cuadros, se detalla el nombre de los especialistas con las puntuaciones respectivas.

Variable	Especialidad	Puntaje	Decisión
Gestión de compensación	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	5.0	Aplicable
	Maestro en Gestión Pública	4.8	Aplicable
	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.8	Aplicable
Desempeño laboral	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	5.0	Aplicable
	Maestro en Gestión Pública	4.8	Aplicable
	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.8	Aplicable

En función a las fichas de validación, se reconoce que el cuestionario que ha evaluado la gestión de compensación obtuvo un puntaje promedio de 4.87, el cual fue equivalente a un 97.4% de coincidencia en el juicio de los expertos sobre el primer instrumento. Por otro lado, el cuestionario que ha evaluado el desempeño laboral obtuvo un puntaje promedio de 4.87, el cual fue equivalente a un 97.4% de coincidencia en el juicio de los expertos sobre el segundo instrumento.

Confiabilidad

Con la finalidad de poder confiabilizar los instrumentos fue necesario la aplicabilidad del programa estadístico SPSS 27, empleando de este modo la

prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, brindando de esta manera mayor seguridad para la aplicación de los instrumentos.

Variable	Nº de ítems	Confiabilidad
Gestión de compensación	15	0.891
Desempeño laboral	14	0.945

La confiabilidad para la gestión de compensación es de 0.891 y para el desempeño laboral fue 0.945.

3.5. Procedimientos

Como primer paso se ha elaborado una carta solicitando el permiso correspondiente a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, luego de conseguir el permiso, se citó a los colaboradores para aplicar el instrumento (cuestionario), que fue debidamente validado por el juicio de especialistas, así se procedió con la recolección de la información, seguidamente se elaboró la codificación de cada respuesta según las escalas, después se plasmaron a la data en el programa Excel, se tabularon los resultados alcanzados y se interpretaron cada uno de ellos, por tanto, ha sido de gran utilidad el uso de figuras y tablas, porque dieron mayor alcance a la investigación, ayudando a determinar los objetivos, luego se llegó a las conclusiones y se brindó recomendaciones que ayudaron a mejorar los problemas.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo con la metodología del estudio, se aplicó el método descriptivo, el cual ha sido indispensable para responder a los objetivos descriptivos (Nivel de gestión de compensación y desempeño laboral), donde se empleó el programa Excel para tabular los datos obtenidos y ha sido presentado a través de tablas y figuras para una mejor comprensión. De la misma forma, se aplicó el método inferencial, el cual fue utilizado para el procesamiento estadístico SPSS V25. para medir el nivel de acercamiento de las variables. Además, por medio del

estadístico se ha podido realizar el cálculo de la prueba de normalidad que ha determinado el coeficiente de correlación de Pearson por medio de la fórmula o estadístico ρ , dado por la siguiente expresión matemática:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

3.7. Aspectos éticos

La información obtenida por la entidad ha sido empleada únicamente con fines de investigación. Igualmente, se contó con el permiso correspondiente, los datos obtenidos de los encuestados fueron conservados con total fiabilidad. Del mismo modo, para el estudio se ha seguido correctamente las normas APA, y los lineamientos que exige la universidad Cesar Vallejo. Además, se cumplieron con cada uno de los principios éticos, tales como autonomía, por cuanto se respetó la participación voluntaria de cada uno de los que colaboraron para la recopilación de los datos, también se cumplió con el criterio de no maleficencia, dado que la información que se presente en la investigación sirvió únicamente para fines académicos y no para generar daño alguno a la institución en la cual se ejecutó el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Nivel de gestión de compensación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021.

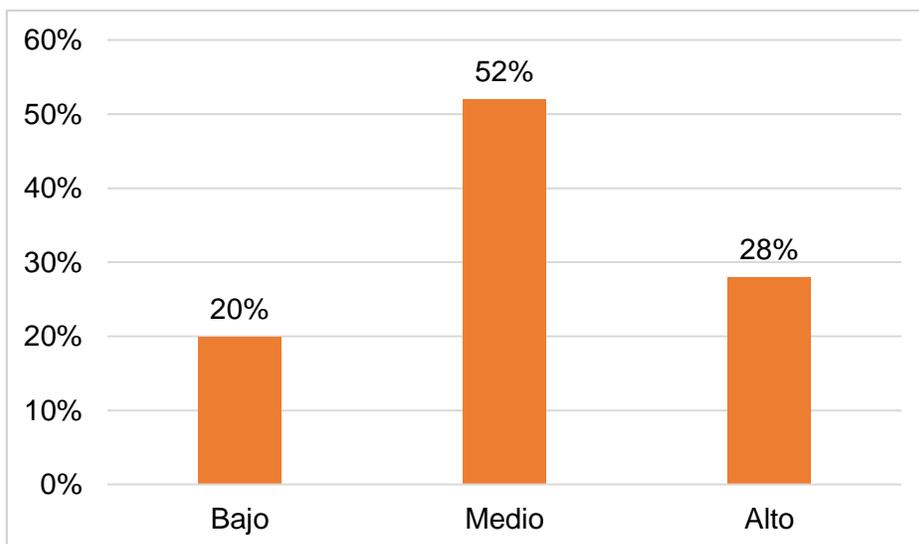


Figura 1. Nivel de gestión de compensación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 50 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín.

Interpretación

Tal y como indica la figura 1, el nivel de gestión de compensación de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín es medio en un 52%, alto en un 28% y bajo en un 20% según la percepción de los colaboradores, por cuanto el pago de remuneraciones va desde la mínima vital, son equitativos, realizan el pago de comisiones según lo establecido, respetan las leyes en base a prestaciones de salud, las bonificaciones son otorgadas a tiempo. Sin embargo, no todos los beneficios son otorgados en su totalidad, los incentivos no siempre suelen ser entregados de acuerdo con la productividad de los colaboradores, no todo el personal cuenta con el uniforme institucional, las capacitaciones y retroalimentación no son frecuentes, pocas veces realizan actividades de recreación, de modo que impide el crecimiento laboral de los trabajadores.

4.2 Nivel de desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021.

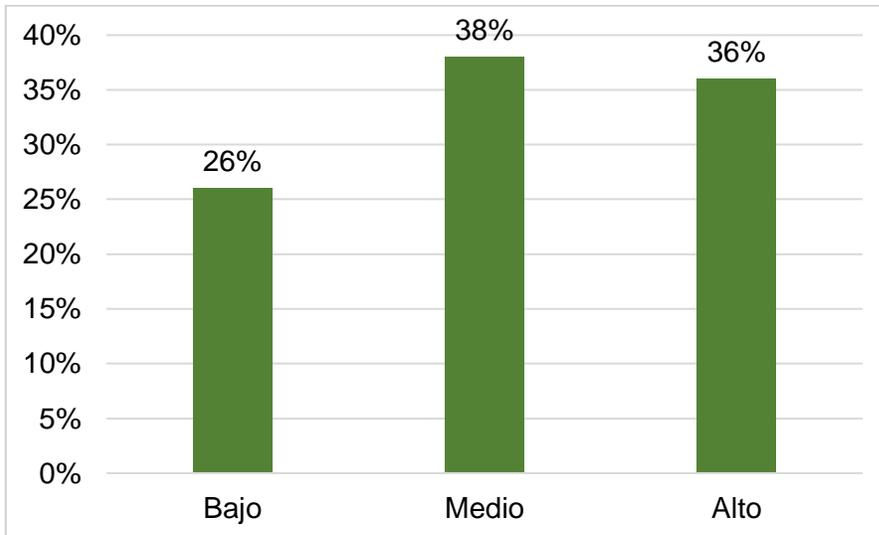


Figura 2. Nivel de desempeño laboral.

Fuente: Cuestionario aplicado a los 50 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín.

Interpretación

Como se aprecia en la figura 2, según los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, el nivel de desempeño laboral es medio en un 38%, alto en un 36% y bajo en un 26%, ello por cuanto se constató que la institución se encuentra posicionado de forma estable dentro del mercado local, es por tal motivo que se centra mayor interés en proporcionar a los colaboradores todas las materiales y equipos necesarios que garantice un mejor rendimiento laboral, asimismo la toma de decisiones contribuye al cumplimiento de propósitos, los trabajadores se preocupan por optimizar los recursos, existe un adecuado trato, las relaciones interpersonales son buenas. Por el contrario, no todas las tomas de decisiones son rápidas y eficientes, pues existe un número significativo de colaboradores que no están cumpliendo de forma eficiente cada una de sus funciones, alegando que no se sienten motivados ni mucho menos cuentan con un buen ambiente laboral dentro de la institución, también manifestaron que solo se mantiene laborando por el sueldo que

reciben y más no por su compromiso con la entidad, incluso existen colaboradores que se encuentran laborando con timidez a que puedan ser despedidos o sean descontados de alguna u otra forma, pero no logran manifestar su insatisfacción, por cuanto sienten que no son escuchados ni comprendidos.

Relación entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo - 2021.

Tabla 1

Relación entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral.

Dimensiones	Desempeño laboral		
	Pearson	p-valor	N
Compensación financiera directa	0.699	0,000	50
Compensación financiera indirecta	0.330	0.019	50
Compensación no financiera	0.390	0.001	50

Fuente: SPSS 27.

Interpretación

Según la tabla 1, se evidencia la existencia de una relación entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral, en vista que la compensación financiera directa, presentó un p-valor igual a 0.00, y un valor “R” positiva moderada de 0.699. Así también, la compensación financiera indirecta presentó un p-valor igual a 0.330, y un valor “R” positiva baja de 0.330. De igual manera, la compensación no financiera demostró un p-valor igual a 0.01 y un valor “R” positiva baja de 0.390. Por este motivo, se acepta la hipótesis planteada en la investigación que menciona que existe relación positiva y significativa entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021. Estos resultados demuestran, que mayor inversión realice la institución, es decir en brindar beneficios, reconocimientos, recreación,

incentivos o comisiones, el desempeño de los colaboradores se verá afectado de manera positiva, que encaminan al cumplimiento oportuno y eficiente de los objetivos institucionales.

Relación entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo 2021.

Para dar a conocer los resultados inferenciales, se procede a emplear la prueba de normalidad.

Tabla 2

Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de compensación	.809	50	.051
Desempeño laboral	.792	50	.068

Fuente: SPSS 27.

Interpretación

Como se evidencia en la tabla 2, la prueba de normalidad de Shapiro Wilk aplicada a una muestra conformada por elementos igual a una cantidad de 50, indica que los datos consignados para las variables del estudio se encuentran normalmente distribuidos, con una significancia superior a 0.05. Por ello, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, lo cual ha permitido conocer la relación entre ambas.

Tabla 3

Relación entre la gestión de compensación y el desempeño laboral.

	Correlación	
		Desempeño laboral
Gestión de compensación	R	,667
	p-valor	,000
	N	50

Fuente: SPSS 27.

Interpretación

De acuerdo con lo evidenciado en la tabla 3, existe relación entre ambas variables estudiadas, debido a que la significancia bilateral representa un ($p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$), existiendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, la cual indica que: Existe relación positiva y significativa entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021. Asimismo, se ha obtenido un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.667.

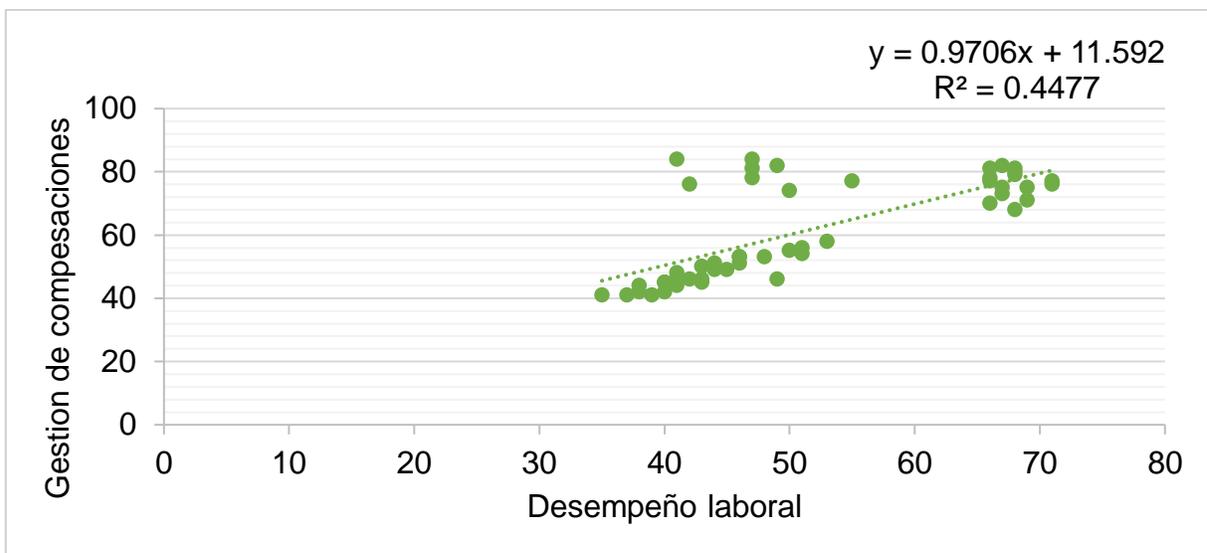


Figura 3. *Regresión lineal de la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín*

Fuente: SPSS 27.

Interpretación

De acuerdo con la figura presentada anteriormente, se reconoce que la variable gestión de compensación influye en un 45% en la variable desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo – 2021.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, para obtener el nivel de ambas variables ha sido necesario emplear los aportes teóricos de Negrón, Arbaiza (2016) y Colín y Simón (2016), para lo cual fue elaborado dos cuestionarios, los cuales, al ser aplicados a los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, han permitido obtener la información requerida para la elaboración de los resultados. Donde se puede apreciar que en la región San Martín, aún existen falencias asociadas a la gestión de compensación, es decir, las organizaciones no logran satisfacer las expectativas de sus colaboradores y pocas veces valoran el trabajo realizado por estos, de modo que los resultados se reflejan en el desempeño del trabajo. A continuación, se procede a discutir los resultados encontrados en otras investigaciones similares y de poca similitud con los resultados alcanzados en la investigación.

El primer resultado refiere al nivel de gestión de compensación, donde los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín aludieron que es medio en un 52%, alto en un 28% y bajo en un 20%, este resultado se debe a que los trabajadores no tienen más oportunidades de crecimiento en la institución, es decir, no tienen la oportunidad de ascender o incrementar conocimientos, asimismo la realización de las funciones parecen poco novedosas y lo ven como algo rutinario, pues esto se vuelve un problema en el estado de ánimo en los trabajadores, además no son reconocidos con otros tipos de incentivos adicionales al reconocimiento por su trabajo realizado, donde los trabajadores sienten poca motivación después de haber puesto esfuerzo en las actividades desarrolladas a favor de la institución. Por el contrario, existen aspectos positivos como el pago de remuneraciones va desde la mínima vital, son equitativos, es decir, de acorde al mercado, realizan el pago de comisiones, respetan las leyes en base a prestaciones de salud, las bonificaciones son otorgadas según el cronograma. Los resultados mencionados tienen cierta similitud con la investigación realizada por Ríos, et al. (2017), quienes han concluido que los docentes de las universidades en la ciudad de México refirieron que el salario es un elemento fundamental para que estos se sientan comprometidos con su centro laboral, es decir, a mayor pago, mejores resultados,

dejando de lado lo rutinario y creando nuevas expectativas entre cada uno de ellos. Asimismo, el grado de compensación es regular en un 41%, pese a los resultados encontrados, los colaboradores manifestaron que sólo se quedan en su centro laboral solo por no estar desempleado y encontrarse con pocas oportunidades laborales, esta situación viene a ser un problema grave en todos los países, por cuanto, las oportunidades de adquirir nuevos grados y títulos para un ciudadano no es nada fácil, no solo depende de las organizaciones, sino también de los trámites engorrosos y falta de oportunidades para los ciudadanos.

De la misma manera, el nivel de desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín es medio en un 38%, alto en un 36% y bajo en un 26% según la percepción de los encuestados porque la institución esta posiciona atractivamente en el mercado y les brindan todas las herramientas y facilidades necesarias a sus colaboradores, la toma de decisiones contribuye al cumplimiento de propósitos, existe preocupación por parte de los funcionarios para optimizar los recursos, existe un adecuado trato entre compañeros, las relaciones interpersonales son adecuadas. Por el contrario, no todas las tomas de decisiones son rápidas y eficientes, algunos de sus trabajadores no están contentos con las labores que desarrollan diariamente, incluso hay colaboradores que no manifiestan de forma directa su insatisfacción, y esta se evidencia en los ánimos con los que desempeñan sus funciones, trayendo como resultado baja productividad y trabajos desarrollados con poca calidad que sin duda afecta a la institución. El resultado tiene relación con el estudio realizado por Rodríguez y Lechuga (2019), quienes concluyeron que los colaboradores de la Institución ITSA en España necesitan de una mayor motivación para realizar su trabajo con total empeño, dado que este se mantuvo por una tendencia media, es decir, no tenían ni bien ni mal desempeño, debido a una serie de factores de por medio, tales como falta de pagos, salidas recreacionales, falta de innovación, oportunidad de crecimiento y funciones que no van de acorde al perfil de cada trabajador.

Por otra parte, los factores que mayormente prevalecen son el conocimiento laboral, el sentido de responsabilidad, liderazgo y la entidad laboral que a menudo son

aplicados por los maestros en las prácticas educacionales. Asimismo, se vincula con el estudio de Zuta, Castro y Zela (2018), quienes concluyeron que la motivación en profesores de práctica clínica de la escuela de enfermería tiene gran influencia para obtener resultados favorables en el desempeño del trabajo, por cuando los docentes de la carrera de enfermería de la Universidad han demostrado un nivel medio en el desempeño realizado, sin embargo, aun necesitan de mayor implementación en cuanto a materiales que les permita desarrollar con un desempeño eficiente cada una de sus actividades.

Los resultados de la relación entre las dimensiones de la variable gestión de compensación con la variable desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín fueron los siguientes: La dimensión compensación financiera directa posee una correlación positiva moderada de 0,699, asimismo, las dimensiones compensación financiera indirecta y compensación no financiera poseen una correlación positiva baja de 0.330 y 0.390. Con los resultados obtenidos, se afirma que las dimensiones de la gestión de compensación tienen relación con el desempeño laboral por tener una significancia bilateral menor a 0.05. Estos resultados tienen similitud con los resultados de Solano (2017), quien llegó a concluir que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga Central, con una significancia de 0.000 y con un coeficiente de 0.675, del mismo modo, el ambiente de la organización es bajo en un 50% a causa de la incapacidad para desarrollar funciones y la falta de responsabilidad.

De la misma manera, posee relación con la investigación de Estela y Hernández (2019), quienes dieron a conocer que el sistema de compensación salarial se vincula con el desempeño laboral de los trabajadores de Emapa San Martín, con un coeficiente de 0.987, de otro modo, el sistema de compensación salarial incide de forma positiva con el desempeño laboral en un 97%, el cual determina que, mientras exista mayor compensación, el desempeño de los colaboradores se elevará. Por ello, se constató que existen dificultades en la composición del sistema salarial, asociados a la remuneración básica, incentivos y demás prestaciones, provocando un desempeño

totalmente deficiente, lo cual se asocia con el cumplimiento de los propósitos y la producción de la institución. Un factor relevante es la falta de pagos de acorde al mercado, esto, hoy en día afecta no solo al trabajador, sino también a su familia, pues los ingresos se ven reducidos y esto conlleva a que la calidad de vida no sea la más adecuada, imposibilitando mejores oportunidades para que este siga estudiando y pueda contribuir con el país.

El resultado del objetivo general demuestra que existe relación entre ambas variables, por tener una significancia bilateral de 0.00, donde la hipótesis nula es rechazada y donde se acepta la hipótesis que menciona que existe relación positiva y significativa entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo - 2021, del mismo modo, el coeficiente de correlación es positiva moderada de 0.667, lo cual señala que la gestión de compensación incide en un 45% en el desempeño laboral de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Bajo Mayo. El resultado principal tiene similitud con el resultado de Montesinos y Moya (2019), quienes en su trabajo de investigación concluyeron que las prestaciones tienen relación con el desempeño laboral de los empleados del Grupo Romero, siendo esta de tendencia positiva, asimismo se constató que la compañía carece de un sistema que permita el control de pagos de forma eficiente, por otra parte, los colaboradores mencionaron que los salarios no van de acorde a cada puesto que se les fue otorgado, creando desmotivación y un desempeño medio entre los mismos. Esta situación provoca que el desempeño de los trabajadores no aumente e imposibilite el cumplimiento de propósitos de la organización, por ello, es relevante que toda institución cuenta con un sistema que facilite los pagos de los colaboradores, pues, un trabajador bien pagado, jamás dejara de ser un trabajador eficiente, será puntual con sus obligaciones y dará lo mejor de sí, porque se sentirá satisfecho y motivado al momento de efectuar sus tareas diarias dentro de su centro laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se llegó a concluir que existe relación significativa entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2021, el cual evidencia una significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.667, donde se determina que la gestión de compensación incide en un 45% en el desempeño laboral.
- 6.2. El nivel de gestión de compensación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín es medio en un 52%, debido a que la compensación financiera directa, compensación financiera indirecta y compensación no financiera no se están desarrollando acciones de manera efectiva en su totalidad.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín es medio en un 38%, debido a que los trabajadores demuestran habilidades y comportamientos adecuados dentro de la institución, sin embargo, esperan ser motivados de distintas maneras para desempeñar sus funciones y cumplir con las metas propuestas.
- 6.4. Existe relación significativa entre la compensación financiera directa, compensación financiera indirecta y compensación no financiera y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, con una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación positiva de tipo moderada de 0.699, coeficiente de correlación positiva baja de 0.330 y 0.390.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al jefe de la Oficina de Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo, aplicar mecanismos orientados a mejorar la compensación de los trabajadores en función a sus habilidades, destrezas y categoría laboral con el propósito de incrementar el desempeño de los colaboradores de las diferentes áreas que conforman la entidad.
- 7.2. Al jefe de la Oficina de Gestión Presupuestal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo, estimar recursos económicos y financieros para que sean empleados como incentivos que busquen contribuir con el desarrollo continuo de las cualidades y habilidades del personal de la entidad, así como extender las modalidades por medio de las cuales se otorga compensaciones no financieras.
- 7.3. A la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo, ejecutar acciones de seguimiento y control que permitan medir y evaluar de forma continua el desempeño de los colaboradores en función al cumplimiento de metas y resultados asignados, así como la capacidad para desarrollar habilidades de trabajo y la manera en la que se comporta dentro de la entidad.
- 7.4. Al responsable de la Dirección de Operaciones de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín cambiar la didáctica respecto al desarrollo de las funciones para que deje de ser rutinario; también, diseñar estrategias que permitan velar por la equidad de las remuneraciones y programar cursos o programas orientados a informar acerca de las compensaciones a las que se encuentran sujetos los colaboradores con el fin de que puedan tener un desempeño efectivo.

REFERENCIAS

- Anchundia, A. y Cuesta, A. (2018). Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Universidad y Sociedad*. 10 (4), 1 – 12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000400207
- Andrade, F. y Luna, O. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. 11 (5), 1 – 13. DOI: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000500327
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos. El factor humano*. (1°ed). Lima. Perú: Universidad Esan
- Armijos, F. (2019). Gestión de administración de recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*. 11 (4), 167 – 170. DOI: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221836202019000400163&lng=es&nrm=iso
- Avellaneda, P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*. 10 (2), 1 – 14. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3595/359562695003/359562695003.pdf>
- Báez, E. y Zambrano, S. (2018). Prácticas de gestión humana. Observación y análisis en las pequeñas empresas manufactureras del corredor industrial de Boyacá. *Revista de la Universidad Pedagógica de Colombia*. 16 (2), 157 – 168. DOI: <http://www.scielo.org.co/pdf/encu/v16n2/1692-5858-encu-16-02-00157.pdf>
- Barbosa, M; Campos, M. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- Bedoya, C. y Salas, L. (2019). Human resources management and peacebuilding: a theoretical approach. *Revista tendencias*. 20 (2), 1 – 19. DOI:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012486932019000200138&script=sci_arttext&tlng=es

- Beltrán, G. y Salanova, S. (2020). Employees' Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. (Artículo científico). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 36 (1), 39 – 47. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231362916004/231362916004.pdf>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista de investigación valdizana*. 14 (1), 22 – 28. DOI <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237004/586062237004.pdf>
- Bin, A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15739/IBME.16.001>
- Brito, C. y Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Revista Información Tecnológica*. 31 (1), 1 – 18. DOI: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807642020000100141
- Carbonell, L. y García, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Revista Horizonte Sanitario*. 17 (2), 1 – 27. DOI: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774592018000200151
- Cavada, A. y Sarmiento, R. (2017). Recursos humanos para la salud: crisis global y cooperación internacional. *Revista de Ciencia y Salud Colectiva*. 22 (7), 1 – 15. DOI: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232017002702237&script=sci_arttext&tlng=es
- Colin, C., y Simón, N. (2016) Adicción al trabajo, satisfacción y desempeño laboral en ejecutivos mexicanos. *Revista de investigación Psicología Iberoamericana*, vol.

22 (2), 16-24. México. DOI:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133938134003>

CONCYTEC (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. (1°ed). Colombia: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC.

Delfino, A., Herzfeld, C. y Arrillaga, H. (2018) Trabajo no remunerado y uso del tiempo en la argentina de principios del siglo XXI. *Revista Sociedad y economía*, 34, (34),167-

184.<https://www.redalyc.org/jatsRepo/996/99657914009/99657914009.pdf>

Estela, C. y Hernández, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martin S.A. Sede Tarapoto, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Perú.

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION%20%20Ceibi%20Est%C3%A9fani%20Estela%20Fern%C3%A1ndez%20%26%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Faya, A. y Herrera, C. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*. 8 (3), 1 – 14.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/467657107003.pdf>

Flores, I. (2019). *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la Empresa Atento S.A. Lima -2017*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/845/1/Flores%20Sare%2C%20Irma%20Patricia.pdf>

Garavito, C. (2017). Oferta de trabajo remunerado en el Perú. *Revista Cuadernos de economía*. 36. (72), 265-299. DOI:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2821/282155503010/282155503010.pdf>

Gómez, S. (2016) Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria (Artículo

- científico). *Escuela Superior de Comercio y Administración*. 2 (117), 38 – 51. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142003.pdf>
- Hernández, S. (2016). *Metodología de investigación*. (7ª Ed). Mc Graw Hill Education. México.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103. <https://n9.cl/aplf>
- Jara, M. et. al (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23 (83), 1 - 24. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kato, E. y Rosas, B. (2019). Habilidades laborales y desempeño regional en México. *Revista Economía, sociedad y territorio*. 19 (60), 203 – 239. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/111/11162787008/11162787008.pdf>
- Lisboa, J. (2016). Notes on research methods. 14 (1). DOI: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2016000100016
- Loera, E. (2017). Human resources management in the water utilities of Hermosillo and Mexicali. *Revista estudios fronterizos*. 18 (36),1 – 38. DOI: <http://ref.uabc.mx/ojs/index.php/ref/article/view/588>
- Macutay, M. (2020). Quantitative analysis of job satisfaction and job performance of teaching personnel of Isabela state University. *Journal Of Critical Reviews*, 7(11), 235–240. <https://n9.cl/zg1a>
- Madero, S. (2016). Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria. *Revista de Investigación Administrativa*. 45 (117), 1 – 23. DOI: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S244876782016000100003
- Madero, S. (2016) Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria *Revista de Investigación Administrativa*. 117, 38-51. México. DOI: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142003.pdf>

- Martínez, M. (2018). *El módulo de relaciones en el entorno de trabajo* (Editorial Punto rojo libros S.I (ed.); 1st ed.). <https://n9.cl/dem98>
- Martins, L., Zerbini, T., y Medina, F. (2019) Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. *Revista de investigación de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35, (1), 27-37. España. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231360290004/231360290004.pdf>
- Montesinos, L. y Moya, S. (2019) *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*. (Tesis de maestría). https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625894/MontesinosR_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Morales, K. (2020). Aprendizaje organizacional en una empresa minera en Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*. 25 (89), 1 – 13. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29062641015/29062641015.pdf>
- Negrón, A., Gemar, G., y Noda, M. (2020) Identificación de costos ocultos relacionados con la gestión de competencias laborales. *Revista de Investigación Ciencias Holguín*, 26, (1). 1 – 13. Cuba. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1815/181562407002/181562407002.pdf>
- Peña, M., y Durán, N. (2016) Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista de investigación de Ciencias Sociales*, 7, (1), 201-222. España. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392012/497857392012.pdf>
- Ríos, M. et. al (2017) *Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México*. *Revista Ibero Americana de Estrategia*. 16 (2), 90 – 103. DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>
- Rodríguez, A. (2016). Métodos de Investigación cualitativa y cuantitativa. 20 (2). Universidad de Alicante. España. DOI: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4044261.pdf>

- Rodríguez, K., y Lechuga, C. (2019) Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*. 2 (87), 79 – 101. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/20663246005.pdf>
- Rosales, G. y Rodal, A. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*. 21 (3), 1 – 12. DOI:https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140942582017000300252
- Salgado, J., Blanco, S., y Moscoso, S. (2019) Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Revista de investigación de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 35 (2), 93-102. España. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231360295006/231360295006.pdf>
- Sánchez, M. y García, E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia et technica*. 22 (82), 161 – 11. DOI: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Segura, A. (2016). Identificación con los trabajadores mayores y absentismo: moderación de la Selección, Optimización y Compensación. *Revista Acción Psicológica*. 13 (2), 1 – 25. DOI: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578908X2016000200169
- Solano, S. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, Año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/LuisAlberto605/tesis-clima-organizacional-y-desempeo-laboral>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (1ª ed). Editorial San Marcos. Perú.
- Youngxing, G; Baoguo, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Revista de Psicología*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

- Zarate, A. (2016) Compensación salarial. *Revista de Investigación de Derecho Administrativo*, 15, 3-6. Colombia. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5038/503859180001/503859180001.pdf>
- Zenteno, A. y Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista Innovar*. 26 (59), 119 – 135. DOI: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>
- Zuta, N., Castro, L., y Zela, L. (2018) *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería*. *Revista de Investigación Valdizana*. 12 (3), 157 -164. DOI: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

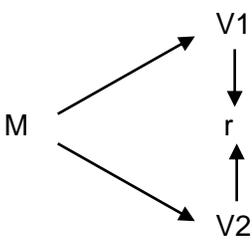
Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de compensación	Arbaiza (2016) es un proceso directamente vinculado a un cúmulo de elementos primordiales que puedan satisfacer a los colaboradores, como la retribución laboral, el clima laboral y el desarrollo de las habilidades personales, garantizando de esta manera su efectividad en el cumplimiento de sus funciones de acorde a las políticas y a las programaciones, demostrando con ello un eficiente funcionamiento en cuanto a sus desempeño laboral.	Para medir la variable se ha considerado la percepción que tienen los colaboradores, en relación a la gestión de compensación que realiza la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, teniendo en cuenta un cuestionario. De tal forma estuvo compuesto por las siguientes dimensiones: Compensación financiera directa, Compensación financiera indirecta y Compensación no financiera.	Compensación financiera directa	Remuneración mínima	Ordinal
				Beneficios sociales	
				Incentivos	
				Comisiones	
			Compensación financiera indirecta	Prestaciones de salud	
				Seguros médicos	
				Uniforme y Movilidad	
			Compensación no financiera	Bonificaciones	
				Reconocimientos	
Acceso a capacitaciones					
Recreación					
Desempeño laboral	Es el éxito y efectividad de una empresa en desarrollo, dado que, la empresa siempre está interesada en mejorar el desempeño laboral, que es el resultado obtenido por los empleados. Asimismo, el análisis del desempeño laboral es una evaluación metódica del rendimiento de un individuo y su desarrollo potencial en el trabajo (Colín y Simón, 2016).	Para medición de la variable se tuvo en consideración las habilidades de trabajo, metas y resultados, comportamiento y procesos; para lo cual se aplicó como instrumento de evaluación un cuestionario.	Habilidades de trabajo	- Conocimiento de trabajo	Ordinal
				- Habilidad en la toma de decisiones	
			Metas y resultados	- Orientación del resultado	
				- Organización	
				- Calidad del trabajo	
			Comportamiento	- Trabajo en equipo	
				- Motivación	
				- Relaciones interpersonales	
				- Iniciativa	

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de consistencia

Título: Gestión de compensación y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo - 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de la gestión de compensación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo - 2021?, - ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021?, - ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de la gestión de compensación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo - 2021. - Identificar el nivel de desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021. - Medir la relación entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo - 2021. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación positiva y significativa entre la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo- 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de la gestión de compensación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zona Bajo Mayo -2021 es alto.</p> <p>H2: El nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo -2021, es alto.</p> <p>H3: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones de la gestión de compensación y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo -2021.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional. Esquema:</p>  <p>M= 50 colaboradores O1= Gestión de compensación O2= Desempeño laboral r= relación</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 50 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, las cuales estuvieron sujetas al estudio.</p> <p>Muestra: La muestra estuvo constituida por el total de la población, es decir por 50 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín.</p>	<table border="1" data-bbox="1178 446 1751 678"> <thead> <tr> <th data-bbox="1178 446 1367 479">Variables</th> <th data-bbox="1367 446 1751 479">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1178 479 1367 592" rowspan="3">Gestión de compensación</td> <td data-bbox="1367 479 1751 511">Compensación financiera directa</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1367 511 1751 560">Compensación financiera indirecta</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1367 560 1751 592">Compensación no financiera</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 592 1367 678" rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1367 592 1751 625">Habilidades de trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1367 625 1751 657">Metas y resultados</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1367 657 1751 678">Comportamiento</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión de compensación	Compensación financiera directa	Compensación financiera indirecta	Compensación no financiera	Desempeño laboral	Habilidades de trabajo	Metas y resultados	Comportamiento	
Variables	Dimensiones												
Gestión de compensación	Compensación financiera directa												
	Compensación financiera indirecta												
	Compensación no financiera												
Desempeño laboral	Habilidades de trabajo												
	Metas y resultados												
	Comportamiento												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de gestión de compensación

Indicaciones:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar datos asociados a la gestión de compensación de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín. De le pide leer detenidamente cada una de las interrogantes según su apreciación, según la escala del 1 al 5, la cual se describe a continuación:

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

N°	Interrogantes	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Compensación financiera directa						
1.	La remuneración mínima en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín es adecuada					
2.	Los sueldos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín son justos y equitativos					
3.	Los beneficios sociales en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín se otorgan en su totalidad					
4.	Los incentivos en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín se proporcionan bajo un régimen de productividad.					
5.	Los incentivos otorgados en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, son otorgados de manera justa.					
6.	El régimen de comisiones en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, son establecidas de manera imparcial.					
Compensación financiera indirecta						
7.	Las prestaciones de salud otorgadas en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, respeta las leyes y derechos laborales.					

8.	Todos los funcionarios de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín participan de seguros médicos.					
9.	Se distribuyen uniformes para todo el personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín.					
10.	Las bonificaciones en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín son otorgadas de acuerdo al rendimiento del funcionario.					
11.	Las bonificaciones otorgadas Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín son justas y equitativas.					
Compensación no financiera						
12.	Las contribuciones y aportes en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín son equitativas					
13.	Las capacitaciones en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín son desarrolladas continuamente.					
14.	Las actividades de retroalimentación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín son desarrolladas continuamente.					
15.	Se desarrollan actividades de recreación en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín					

Cuestionario de Desempeño laboral

Indicaciones:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar datos relacionados con el desempeño laboral de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín. De le pide leer detenidamente cada una de las interrogantes según su apreciación, según la escala del 1 al 5, la cual se describe a continuación:

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

N°	Interrogantes	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Habilidades de trabajo						
1.	Los conocimientos de trabajos en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, son fortalecidos con la distribución de recursos y materiales					
2.	La toma de decisiones en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, contribuyen al cumplimiento de los objetivos.					
3.	La toma de decisiones en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, son rápidas y eficientes					
4.	El funcionario de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín muestra independencia en la toma de decisiones.					
Metas y resultados						
5.	El funcionario tiene claro la orientación del resultado que desea alcanzar la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín					
6.	El funcionario de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, muestra organización para realizar sus actividades con el cuidado necesario.					

7.	La calidad de trabajo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín presenta un nivel adecuado.					
8.	Los funcionarios de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín se preocupan en optimizar los recursos de la institución.					
Comportamiento						
9.	El trabajo en equipo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín es el adecuado.					
10.	Existe un trato adecuado en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín.					
11.	Las actividades motivacionales en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín son desarrolladas continuamente.					
12.	Las relaciones interpersonales en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, es buena					
13.	La actitud de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín es positiva					
14.	En cuanto a la iniciativa en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, el funcionario es notable y capaz para generar acciones oportunas, asumiendo riesgos.					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Malca Saavedra Jhon Wilian
Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión de Compensación
Autor (s) del instrumento (s) : Roger Lopez Piña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Compensación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Compensación					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Compensación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 28 de mayo de 2021

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Malca Saavedra Jhon Wilian
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Roger Lopez Piña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de mayo de 2021

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Samame Cornejo César Artidoro
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública y Doctor en CC Educación.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión de Compensación
 Autor (s) del instrumento (s) : Roger Lopez Piña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Compensación				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Compensación					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Compensación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

los indicadores guardan relación con las dimensiones y objetivos de la investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 31 de mayo de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Samame Cornejo César Artidoro
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública y Doctor en CC Educación.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Roger Lopez Piña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		42				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

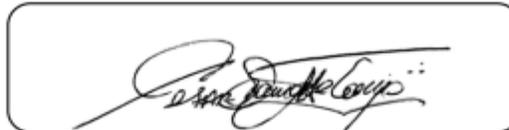
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

los indicadores guardan relación con las dimensiones y objetivos de la investigación

42

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Gestión de Compensación
 Autor (s) del instrumento (s) : Roger Lopez Piña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Compensación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión de Compensación					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Compensación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Roger Lopez Piña

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño Laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 28 de mayo de 2021


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

"Año del Bicentenarios del Perú: 200 años de independencia"

Solicita autorización para realizar trabajo de investigación

Ing. Rafael Antonio Gatica Vega
Director Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín
Av. Circunvalación N°624
Tarapoto

Yo, **ROGER LOPEZ PIÑA**, identificado con DNI N° 70339187 con domicilio en Urbanización Las Palmeras Mz "C" Lte 6 - Morales, en la ciudad de Tarapoto, Departamento de San Martín Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente me encuentro cursando el III ciclo de la Maestría en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo y estando realizando mi trabajo de investigación titulado: **"Gestión de compensación y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, zonal Bajo Mayo – 2021"**, solicito a Usted, permiso para realizar mi trabajo de investigación en la Dirección Regional Transportes y Comunicaciones San Martín, el cual será de gran ayuda para poder desarrollar la investigación, y así optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Asimismo, le adjunto el cuestionario que será desarrollado por los colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zonal Bajo Mayo.



POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud

Tarapoto, 14 de junio de 2021

Roger Lopez Piña
DNI: 70339187

Tarapoto, 28 de junio de 2021

CARTA N° 042 -2021-GRSM/DRTC-DO

Señor:

ROGER LOPEZ PIÑA
Urb. Las Palmeras Mz "C" Lte 6
MORALES

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA
DRTC-SM.
REFERENCIA : Solicitud S/N

Es grato dirigirme a usted, a nombre de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional San Martín, para expresarle nuestro cordial saludo y en atención a su solicitud se **AUTORIZA** realizar trabajo de investigación titulado "Gestión de Compensación y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, Zonal Bajo Mayo – 2021", debiendo coordinar con el jefe de la Unidad de Personal, para el desarrollo del mismo.

Sin otro particular me suscribo.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones S.M.
.....
Lic. Adm. Segundo Hipólito Saldaña Pérez
DIRECCIÓN DE OPERACIONES

C.c
SHSP/CC
Archivo

Base de datos estadísticos

Gestión de compensación

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100.0
Excluido ^a	0	.0
Total	30	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.891	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	46.53	128.838	.642	.881
VAR00002	46.53	144.267	.236	.893
VAR00003	46.67	135.095	.465	.887
VAR00004	46.33	129.952	.575	.883
VAR00005	46.60	132.543	.563	.884
VAR00006	46.47	138.124	.553	.885
VAR00007	46.40	138.686	.544	.885
VAR00008	46.73	132.495	.530	.885
VAR00009	46.13	133.124	.604	.882
VAR00010	46.33	141.381	.265	.894
VAR00011	46.13	135.552	.542	.884
VAR00012	46.47	133.695	.534	.885
VAR00013	46.47	130.410	.542	.885
VAR00014	46.80	134.457	.516	.885
VAR00015	46.33	142.095	.308	.891

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	55.33	233.667	.749	.940
VAR00002	55.27	253.924	.465	.944
VAR00003	55.40	242.400	.576	.943
VAR00004	55.13	236.695	.709	.941
VAR00005	55.00	242.286	.714	.941
VAR00006	55.13	246.838	.663	.942
VAR00007	55.27	245.067	.813	.940
VAR00008	55.33	239.810	.595	.943
VAR00009	54.80	233.457	.848	.938
VAR00010	55.27	245.352	.578	.943
VAR00011	54.73	245.067	.629	.942
VAR00012	55.13	239.981	.691	.941
VAR00013	55.47	233.552	.769	.940
VAR00014	55.47	238.124	.682	.941

Base de datos gestión de compensación

Gestión de compensación																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total	Nivel
Sujeto 1	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	55	Alto
Sujeto 2	3	2	1	2	2	3	3	1	3	4	2	1	4	3	4	38	Medio
Sujeto 3	3	3	2	4	1	2	4	3	3	4	3	2	4	3	1	42	Medio
Sujeto 4	1	4	4	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	1	3	38	Medio
Sujeto 5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	58	Alto
Sujeto 6	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	34	Bajo
Sujeto 7	4	3	3	2	1	2	4	2	3	3	2	1	4	1	2	37	Medio
Sujeto 8	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	58	Alto
Sujeto 9	3	1	3	1	1	3	2	1	4	4	2	4	3	3	2	37	Medio
Sujeto 10	3	4	1	4	4	3	3	1	2	2	4	2	1	4	2	40	Medio
Sujeto 11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	28	Bajo
Sujeto 12	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	57	Alto
Sujeto 13	1	3	4	1	4	3	2	4	3	4	3	3	2	1	2	40	Medio
Sujeto 14	1	3	1	4	1	2	2	1	2	3	4	1	2	1	4	32	Bajo
Sujeto 15	1	2	1	4	3	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	37	Medio
Sujeto 16	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	56	Alto
Sujeto 17	2	1	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	2	41	Medio
Sujeto 18	5	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	55	Alto
Sujeto 19	3	3	4	4	2	1	4	2	3	2	3	1	1	2	3	38	Medio
Sujeto 20	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	2	2	32	Bajo
Sujeto 21	1	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	47	Medio
Sujeto 22	2	4	1	4	3	2	4	2	3	4	1	3	3	3	3	42	Medio
Sujeto 23	2	3	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	3	1	3	32	Bajo
Sujeto 24	4	2	3	3	4	2	4	1	2	2	1	2	2	4	1	37	Medio

Sujeto 25	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	57	Alto
Sujeto 26	3	2	2	4	4	1	2	2	4	2	3	2	3	4	2	40	Medio
Sujeto 27	4	1	2	4	3	3	4	2	4	1	4	3	4	2	3	44	Medio
Sujeto 28	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	33	Bajo
Sujeto 29	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	56	Alto
Sujeto 30	2	3	2	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2	1	4	43	Medio
Sujeto 31	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	2	1	4	1	2	43	Medio
Sujeto 32	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	57	Alto
Sujeto 33	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	1	1	4	40	Medio
Sujeto 34	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	56	Alto
Sujeto 35	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	2	3	38	Medio
Sujeto 36	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	54	Medio
Sujeto 37	1	4	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	2	3	1	31	Bajo
Sujeto 38	2	3	4	3	4	2	2	3	4	1	2	4	2	1	3	40	Medio
Sujeto 39	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55	Alto
Sujeto 40	3	2	2	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	1	3	40	Medio
Sujeto 41	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	60	Alto
Sujeto 42	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	4	4	36	Medio
Sujeto 43	1	1	1	3	2	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	33	Bajo
Sujeto 44	2	4	3	3	3	1	4	2	3	3	2	2	4	1	4	41	Medio
Sujeto 45	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	55	Alto
Sujeto 46	1	4	2	2	2	2	1	3	4	3	2	1	1	1	4	33	Bajo
Sujeto 47	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	34	Bajo
Sujeto 48	3	4	3	1	2	1	4	2	4	4	4	1	2	1	4	40	Medio
Sujeto 49	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	59	Alto
Sujeto 50	4	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	3	36	Medio

Base de datos desempeño laboral

Desempeño laboral																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	Nivel
Sujeto 1	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	3	52	Alto
Sujeto 2	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	33	Medio
Sujeto 3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	58	Alto
Sujeto 4	1	4	4	1	3	3	2	4	3	1	3	4	1	1	35	Medio
Sujeto 5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	54	Alto
Sujeto 6	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	31	Bajo
Sujeto 7	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	53	Alto
Sujeto 8	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	54	Alto
Sujeto 9	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	36	Medio
Sujeto 10	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	29	Bajo
Sujeto 11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	25	Bajo
Sujeto 12	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	57	Alto
Sujeto 13	1	3	4	1	4	3	2	4	3	4	3	3	2	1	38	Medio
Sujeto 14	1	3	1	4	1	2	2	1	2	3	4	1	2	1	28	Bajo
Sujeto 15	1	2	1	4	3	4	3	2	4	1	4	3	1	1	34	Medio
Sujeto 16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	58	Alto
Sujeto 17	2	1	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	39	Medio
Sujeto 18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58	Alto
Sujeto 19	3	3	4	4	2	1	4	2	3	2	3	1	1	2	35	Medio
Sujeto 20	4	2	1	2	2	3	1	1	2	1	4	3	2	2	30	Bajo
Sujeto 21	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	56	Alto
Sujeto 22	2	4	1	4	3	2	4	2	3	4	1	3	3	3	39	Medio
Sujeto 23	2	3	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	3	1	29	Bajo
Sujeto 24	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	55	Alto
Sujeto 25	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	48	Medio
Sujeto 26	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	51	Medio

Sujeto 27	4	1	2	4	3	3	4	2	4	1	4	3	4	2	41	Medio
Sujeto 28	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	31	Bajo
Sujeto 29	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	52	Alto
Sujeto 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	58	Alto
Sujeto 31	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	2	1	4	1	41	Medio
Sujeto 32	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	29	Bajo
Sujeto 33	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	1	1	36	Medio
Sujeto 34	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	54	Alto
Sujeto 35	4	2	3	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	2	35	Medio
Sujeto 36	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	51	Medio
Sujeto 37	1	4	3	3	2	1	1	3	3	1	2	1	2	3	30	Bajo
Sujeto 38	2	3	4	3	4	2	2	3	4	1	2	4	2	1	37	Medio
Sujeto 39	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	55	Alto
Sujeto 40	3	2	2	3	4	1	3	3	2	4	3	3	3	1	37	Medio
Sujeto 41	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	57	Alto
Sujeto 42	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	4	32	Bajo
Sujeto 43	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	29	Bajo
Sujeto 44	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	57	Alto
Sujeto 45	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	52	Alto
Sujeto 46	1	4	2	2	2	2	1	3	4	3	2	1	1	1	29	Bajo
Sujeto 47	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	28	Bajo
Sujeto 48	3	4	3	1	2	1	4	2	4	4	4	1	2	1	36	Medio
Sujeto 49	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	55	Alto
Sujeto 50	4	3	4	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	33	Medio