



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Sistema de Compensaciones y la Productividad Laboral de una  
empresa Automotriz - Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Peralta Ibáñez, Mayra Alejandra (ORCID: 0000-0001-5930-7929)

**ASESORA:**

Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena (ORCID: 0000-0001-5937-3459)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios quien me ha dado la vida y la oportunidad de haberme hecho llegar hasta este momento. A mi familia y a mi esposo quienes siempre me han alentado y apoyado para poder cumplir este gran anhelo y reto académico. A mis hijos que son mi mayor motivación para salir adelante y a mis amigos quienes han estado incondicionalmente.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecer a Dios por darme la vida, salud, sabiduría y fortaleza necesaria para lograr mi objetivo.

A la Universidad César Vallejo, porque en ella pude adquirir los conocimientos durante toda la etapa de mi carrera profesional

A mis maestros, quienes compartieron experiencias significativas para mí desarrollo personal y profesional.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÒRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables, operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	16
3.5. Procedimiento .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS .....	33
Anexos .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo de la variable 1 compensacion.....	19
Tabla 2. Análisis descriptivo de la variable 2 productividad laboral.....	19
Tabla 3. Análisis descriptivo de la dimensión 1 compensacion directa.....	20
Tabla 4. Análisis descriptivo de la dimension 2 compensacion indirecta.....	21
Tabla 5. Interpretacion del valor Rho de Spearman.....	21
Tabla 6. Prueba de normalidad.....	22
Tabla 7. Análisis de relación entre compensacion directa y la productividad laboral .....	23
Tabla 8. Análisis de relación entre compensacion indirecta y la productividad laboral .....	25
Tabla 9. Análisis de relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral .....	26
Tabla 10. Incentivos laborales .....	41
Tabla 11. Operacionalizacion de variables.....	42
Tabla 12. Coeficiente de Alfa de Cronbach compensacion en prueba piloto .....	67
Tabla 13. Coeficiente de Alfa de Cronbach productividad laboral en prueba piloto .....	67

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral de una empresa automotriz- Lima,2021. La primera variable para emplear fue compensaciones y la segunda variable fue productividad laboral. Esta investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. En la recolección de datos se empleó como instrumento un cuestionario, el cual fue aplicado a una población de 122 colaboradores de la empresa automotriz.

Los resultados de la presente investigación, nos muestra que se rechaza la hipótesis, que manifiesta que no existe una relación entre las variables de compensación y productividad laboral ya que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,152 y una significancia de 0,094 indicando que no existe relación entre las dos variables de estudio.

**Palabras clave:** compensación, productividad laboral, compensación directa, compensación indirecta.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the compensation system and labor productivity of an automotive company - Lima, 2021. The first variable to use was compensation and the second variable was labor productivity. This research was applied type, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational descriptive level. In data collection, a questionnaire was used as an instrument, which was applied to a population of 122 employees of the automotive company.

The results of the present investigation show us that the hypothesis is rejected, which states that there is no relationship between the variables of compensation and labor productivity since a Spearman's Rho coefficient of 0.152 and a significance of 0.094 were obtained, indicating that there is no relationship between the two study variables.

Keywords: compensation, labor productivity, direct compensation, indirect compensation

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, es más evidente que nos encontramos en un mundo cambiante, con lo del COVID-19 y la globalización, las empresas están a la vanguardia de cualquier cambio que pueda aparecer. En un contexto internacional de interés en el tema de compensaciones y ganancias en Latinoamérica ejecutado por Mercer, consultora global líder de recursos humanos, Argentina cuenta con uno de los sueldos más bajos en Latinoamérica, calculados en dólares, mientras que Chile y Perú son los países donde los sueldos son los más altos. “Actualmente, el aumento de la economía de los territorios andinos y su estabilidad han hecho que tomen la vanguardia”, indicó Valeria Bohórquez, Líder de Productos de Career para Latinoamérica. Mercer (2020)

Para que el discurso sea perfecto, en esta investigación se tomó en cuenta el registro de valor de vida de los países realizado por Mercer con el único motivo de comprender que se puede adquirir con estos sueldos en cada uno de estos países. Según esto, los resultados más favorables en costo de vida y sueldos se contemplan en Perú, continúa Colombia, México, Chile. Menos favorable en estos aspectos salieron Brasil, Argentina y Panamá. Mercer (2020)

Es significativo recalcar que los mercados en desarrollo hoy en día son observados como claves, donde prevalecerá el luchar por el talento y la compensación se individualizará para cada colaborador. Al estudiar la disputa de sueldos, Brasil, Colombia y México se sitúan en los últimos lugares por la desvalorización de sus monedas comparándolo al dólar. Perú y Argentina no han encontrado tan desvalorizada sus monedas, por lo que esto les faculta a reconocer los sueldos más elevados de Latinoamérica, quedando Chile en tercer lugar. Javier Tabakman (2016)



En el Perú, el sueldo concedido a Gerentes o puestos más elevados aventaja considerablemente a México y en pequeña magnitud a Colombia y Brasil, en puestos operativos, profesionales y de supervisores, los sueldos se asemejan a los de Brasil y Colombia. Columna MBA & Educación Ejecutiva Javier Tabakman (2016)

En el contexto nacional, contrastando con el promedio mundial, el uso de este prototipo de retribución en el Perú sucede en menor frecuencia. Pero, se está dando junto con el incremento competitivo de nuestra economía. Es un método que se puede emplear a todas las organizaciones sin distinción, se comprueba que, en el Perú, según Enrique Chávez, es más usual en las empresas con mayor dimensión y también en las medianas. InfocapitalHumano (2018).

Oscar La Torre, hace alusión que el método que más se aplica en el Perú es la retribución variable en un plazo reducido. Inicialmente se está vinculando los incentivos a un largo plazo, sobre todo a puestos altos. Es más usual que las organizaciones del grupo de consumo grande y las multinacionales realicen este tipo de hábitos. comenta Oscar La Torre. InfocapitalHumano(2018)

Varias compañías han incorporado las compensaciones como una de las actividades fundamentales dentro del área del capital humano. Uno de los motivos que fomentan este interés es el de recordar el vínculo con el compromiso, rentabilidad y rendimiento de los colaboradores. La vinculación con los resultados es inmediata. Constantemente se ha citado que el fin de los colaboradores del área de capital humano es atraer, retener y motivar a los colaboradores que la compañía requiere. Justamente en la gestión de compensaciones es donde se ha localizado los instrumentos esenciales para lograr esto. Conexiónsan(2016)

La productividad de los colaboradores debe ser pagada de acuerdo con sus resultados y no poner un parámetro a los sueldos o a la jerarquía del colaborador. Se dan casos de compañías donde algunos trabajadores perciben más que algunos con puestos más altos. En este caso la retribución por resultados viene a ser más motivador ya que con esto indica que el colaborador competente reciba más. Esto hace que los trabajadores se orienten más en el negocio. Conexiónsan(2016)

En ese contexto, estas preferencias no pueden ser desconocidas para las corporaciones del contexto local, todos los organismos tienen la responsabilidad de elaborar y poner en práctica sistemas apropiados e inquebrantables que contribuyan el valor de los objetivos. Por esta razón, se eligió esta empresa automotriz ubicada en el departamento de Lima para propósito del estudio, sobre todo identificando que su actual dificultad se relaciona generalmente a los ámbitos referidos líneas atrás; por consiguiente, la obligación de mejorar el sistema de compensaciones que existe actualmente y también la productividad laboral.

Por esa razón, determinada lo importante de este estudio se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021?; asimismo detallamos los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre compensaciones directas y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021?; ¿Cuál es la relación entre compensaciones indirectas y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021?

Dicha investigación se justifica de manera teórica, debido a que estudió una problemática legítima como es el sistema de compensaciones y la productividad laboral, en el contexto de las teorías científicas ya existentes y las investigaciones preliminares realizados a nivel internacional y nacional. La repercusión de este estudio debe exponer a través de las teorías y verificar por medio de investigaciones parecidas. Por esa razón, es preciso presentar enfoques teóricos basándose en la problemática presentada para futuras investigaciones. Además, este estudio dispone de un soporte útil ya que tiene la obligación de precisar el vínculo entre sistema de compensaciones y productividad laboral de una empresa automotriz. Los efectos que se alcancen serán muy provechosos para la compañía, dado que ante cualquier inconveniente detectado se plantearan asesoramientos y resultados con el fin de ofrecer una mejora.

Igualmente, se justifica metodológicamente dado que usó el enfoque científico a fin de que el planteamiento de información sea procedido, detallada y sistemáticamente identificando que la información obtenida en el estudio sea verdadera y veraz. Con el fin de poder proporcionar asesoría en cuanto al estudio realizado. Se justifica de manera práctica, ya que con los resultados obtenidos se ejecutarán aspectos positivos en la organización mediante planes de trabajo que se adoptarán según los estudios efectuados.

Este análisis considera como objetivo general: Determinar la relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima ,2021. Los objetivos específicos procuran: determinar la relación entre compensación directa y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima ,2021; determinar la relación entre compensación indirecta y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima ,2021.

Por otra parte, se presenta la siguiente hipótesis general: Existe relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021. En cuanto a las hipótesis específicas se consideraron: Existe relación entre compensación directa y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021, Existe relación entre compensación indirecta y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021. En cada una de las hipótesis específicas propuestas, la hipótesis nula muestra la oposición a lo citado.

## II. MARCO TEÒRICO

Teniendo la realidad problemática de la empresa automotriz, pasamos a fundamentar la investigación con trabajos previos.

Respecto a los antecedentes nacionales, Gonza (2019) Piura, Perú; Determinó la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral. Dicho estudio fue cuantitativo, tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional transversal. El instrumento que se usó fue un cuestionario a una muestra de 18 docentes. Los resultados indicaron una relación entre el sistema de compensación salarial y la productividad laboral con un índice de 0.678; entre salario base y productividad laboral, el índice es de 0.849; entre incentivos salariales y productividad laboral, el índice es de 0.845; entre beneficios salariales y productividad laboral, el índice es de 0.429.

Ore (2017) Lima, Perú; Explicó la relación entre el grado de productividad y la compensación laboral de los colaboradores en una Universidad. El método está trazado bajo el enfoque cuantitativo, La investigación tuvo nivel descriptivo - correlacional. Se usó la técnica de encuesta a través de un cuestionario, el tamaño de la muestra fue formado por 196 colaboradores de la Universidad. los resultados muestran una relación entre productividad y compensación laboral con una correlación de 0,904; entre productividad y compensación directa, con una correlación de 0,893; entre productividad y compensación indirecta, con una correlación de 0,886; entre productividad y compensación no monetaria, con una correlación de 0,848.

Castro (2020) Chimbote, Perú; Determinó la relación entre administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de una distribuidora. Se dispuso una investigación no experimental de corte transversal, El estudio es de rango correlacional. Para obtener evidencia se utilizó el cuestionario en el cual se trabajó con los 60 trabajadores del área de ventas. Teniendo como resultado Rho un 0,728, se determinó que existe una relación alta entre administración de compensación y productividad laboral; Rho un 0,725, entre remuneración y

productividad laboral; Rho un 0,542, entre planes de incentivos y productividad laboral; Rho un 0,719, entre prestaciones y productividad laboral.

Barrios (2019) Lima, Perú, determinó la relación presentada entre Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de una compañía que produce diversos tipos de lijas. El tipo de estudio fue aplicada, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. La recaudación de información fue hecha mediante el método de la encuesta y como instrumento un cuestionario, la muestra fue representada por 100 empleados del área de producción. Los resultados señalan que existe una relación entre administración de compensación y productividad laboral de los empleados de dicha compañía con un indicador de 0.538; entre remuneraciones y productividad laboral, el indicador es de 0.409; entre plan de incentivos y productividad laboral, el indicador es de 0.595; entre prestaciones y productividad laboral, el indicador es de 0.395.

Zelada (2018) Lima, Perú, determinó la repercusión de la compensación en el rendimiento laboral de los empleados en una Asociación de Comerciantes. El tipo de estudio en la investigación fue explicativo, tuvo diseño no experimental – transversal. Se usó como instrumento un cuestionario. La población tuvo un total de 34 trabajadores, por lo que no existió muestra por ser pequeña. Los resultados demostraron que, si existe influencia de la compensación en el rendimiento laboral, con un indicador de 0.350; entre recompensa y rendimiento laboral, un indicador de 0,339; entre el crecimiento y rendimiento laboral, con un indicador de 0,306; no influye la remuneración en el rendimiento laboral, con un indicador de 0,198.

Capcha (2017) Lima, Perú, determinó la influencia de compensación laboral en el rendimiento de los empleados de la compañía. El diseño es no experimental y de Corte Transversal. Se usó un cuestionario con una muestra compuesta por 35 empleados. Según los resultados existe una correlación entre compensación laboral y rendimiento de personal, con un valor de 0.732; entre remuneración base y rendimiento laboral, con un valor de 0.623; entre incentivos y rendimiento del personal, con un valor de 0.619; entre los beneficios y rendimiento del personal, con un valor de 0.779.

En los antecedentes internacionales, Villamizar (2017) Bogotá, Colombia, determinó que los incentivos influyen en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones. Esta tesis es una investigación descriptiva. La recaudación de datos se dio mediante un cuestionario y se recogió una muestra de 30 personas. Los resultados corroboran que existe una relación entre incentivos y la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones con una aceptación del 90%.

Ocaranza (2017) Santiago, Chile, determinó entregar un plan piloto de compensaciones monetarias como no monetarias sobre las necesidades de los empleados de una Constructora. La metodología que usó fue métodos mixtos, tipos de datos Cuantitativos y Cualitativos, esta investigación es no experimental. Se encuestaron a 24 individuos. Los resultados apuntan que esta organización es pobre en justicia y equidad; Sobre la justicia distributiva se dice que no existen recompensas ni reconocimientos; justicia procedimental, los mecanismos que existen para otorgar recompensas son inconsistentes, arbitrarios; Sobre la justicia informacional, no existen canales formales para entregar la información a los empleados; justicia interpersonal fue bien evaluada pues prima el respeto, la educación y el buen trato.

García y Sierra (2020) Medellín, Colombia, identificó los aspectos determinantes de la baja productividad laboral percibidos por unos colaboradores del sector hidrocarburos. El tipo de estudio que se realizó es de tipo cualitativa. La recolección de datos fue mediante una entrevista. La muestra fue de 10 integrantes. Los resultados obtenidos fueron la falta de capacitación como proceso gestor; a la motivación como factor individual; falta de comunicación.

Carrillo (2016) Quito, Ecuador, determinó la repercusión que tiene el salario emocional sobre la producción de los colaboradores de una compañía. Este estudio es nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transaccional o transversal. Su población contaba con 12 trabajadores. La recolección de datos se usó como método la observación, entrevista y la encuesta; el instrumento que se usó fue un cuestionario, guía de entrevista y guía de observación. El resultado que

se evidenció es que el salario emocional y la productividad se relacionan directamente una con la otra.

Rodríguez (2018) Aguascalientes, México, identificó la relación de los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados de una empresa. Esta Investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional. Cuenta con una muestra de 70 trabajadores, instrumento de recolección de datos, el cuestionario con una escala tipo Likert. Según dice los resultados se puede demostrar el estrecho vínculo que guarda los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados de la empresa, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.282 para una probabilidad de error de 0.05.

Arango, Romero y Velez (2017) Pereira, Colombia, Determinó una escala de compensación salarial, basada en la valoración de cargos (Nivel medio y operativos), para una empresa del sector de vigilancia privada. Se realizó una Investigación cuantitativa, de corte transversal de tipo descriptiva. Se uso el método puntos por factor, con una muestra del personal de Cargos administrativos del área de Talento Humano, de los niveles medio y operativo. Los resultados determinaron que, al no existir una valoración de cargos en la empresa, algunos de los salarios actuales se ubican muy por encima de los proyectados; también existen cargos con salarios muy por debajo a la que realmente corresponde.

Referida a las Compensaciones, se tomaron en consideración varios escritores que proponen conceptos y ejemplos teóricos.

Dolan (2007) Las compensaciones o retribuciones de las compañías juegan un papel importante, desde el lado empresarial como personal. Para la compañía simboliza un gasto y para el colaborador una ganancia. Combinar la inclinación de estos es fundamental si deseamos que la retribución se transforme en un instrumento capaz de los colaboradores. La retribución total se estima como un compuesto de apreciaciones financieras, servicios o beneficios perceptibles que obtiene como resultado de sus servicios en la empresa.

Según Bonilla (1996) Consiste como compensación por el trabajo, no solo su sueldo básico sino también lo que obtiene a través de beneficios o en materia prima por la realización de su servicio.

Para Dessler (2001), la compensación salarial, es la remuneración que se atribuye a los colaboradores de una empresa por desempeñar sus labores.

Chiavenato (2009), Componente fundamental con el fin de que el empleado trabaje motivado llevando a cabo el propósito de la compañía y cubriendo sus propias exigencias.

Madero (2009), El colaborador por ejecutar su trabajo en una empresa obtendrá compensaciones que son ganancias económicas y no económicas.

Arrieta y Díaz (2016), Determina la compensación salarial como una suma de dinero o semejante que obtiene un empleado por la labor realizada.

Juárez (2000) la expresión compensación se usa para indicar a "lo que la gente recibe por su trabajo" como colaborador de una organización. Una parte muy importante de lo que las personas reciben por su trabajo consiste en los salarios y los incentivos (compensación directa) en sí mismos, así como las prestaciones (compensación indirecta) que pueden ser en efectivo o en especies. Otro punto fundamental de la compensación responde a la satisfacción que los empleados obtienen, de manera directa, por el desempeño de su labor y la situación en que lo realizan.

Morales y Velandia (1999) Se utiliza el vocablo compensación empresarial ya que se examina que, el concepto remuneración engloba todo componente económico y o especie obtenido por el colaborador como retribución directa de sus funciones, sin incluir ideas como beneficios o prestaciones de servicios como la salud, estos contribuyen en el desenvolvimiento del colaborador y en aumentar su calidad de vida.



Según Milkovich (1996, citado en Morales y Velandia, 1999) la compensación es una retribución por su sacrificio y una financiación que se ha realizado en formación y educación. Es el principio de las ganancias; por ello se compone en una causa indiscutible de su comodidad social y económica. El esfuerzo se recompensa con compensaciones de carácter financiero y no financiero, también puede ser directas e indirectas. El que las compensaciones intervengan en la conducta y posturas laborales de los colaboradores, es un punto considerable para afirmar que las compensaciones se esquematizan de manera justa y equitativa.

Para Werther, Davis y Guzmán (2014) Compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) viene a ser la combinación de las gratificaciones y prestación que los colaboradores cobran a cambio de su trabajo. Su gestión está bajo el ámbito de recursos humanos y su finalidad es respaldar la satisfacción de los colaboradores, ya que contribuye a la empresa a disponer, preservar y conservar una labor productiva. Cuando se realiza una pésima compensación lo más probable es que los colaboradores quieran dejar la compañía. Si la compensación no tiene una buena gestión, la insatisfacción va a dañar la productividad de la compañía y generar un daño en el entorno laboral.

En vista de los autores mencionados previamente, la variable *Compensación* se respaldará con la teoría de Dolan (2007), cuya base se conforma por 2 dimensiones: Directa e Indirecta. Estas serán explicadas a continuación.

Directa: Para Dolan (2007) se integra el salario base o parte fija, es la proporción obtenida como resultado de las tareas o niveles que tienes en la compañía. Constantemente esta retribución, compone una pieza fundamental del total obtenido. Estas retribuciones directas también se integran por los incentivos, conectado a la medición del rendimiento.

Indirecta: Para Dolan (2007) hacen referencia a apreciaciones como seguros médicos, vacaciones, vivienda, jubilación, etc. Esto viene a ser cada día más importante en la retribución total del colaborador.

Respecto a la segunda variable “*productividad laboral*”, se tuvieron en cuenta varios puntos hipotéticos, entre ellos se escogió para dimensionar la variable de esta investigación.

Koontz, Weihrich, Cannice (2008) La productividad es el registro de ingreso y de los que se retiran dentro de un tiempo con la consideración por la calidad. La disimilitud es la utilización relativa de conocimientos y habilidades. Cuando hablamos de productividad del colaborador intelectual es más complejo de calcular que la de un colaborador con habilidad.

Gabini (2018) cuando se habla de la productividad es esencial conceptualizarla de una forma que se pueda entender su función, no solo tenemos que observar los resultados conseguidos; se debe tener en cuenta que las actitudes son esenciales para poder finalizar las metas que se marcan en las compañías. Tienen relación con las funciones del puesto a desempeñar, mientras que algunas están entrelazadas con los actos que ejerce de soporte para la compañía. Elmawazini, (2018)

Van Der (2005), precisa que la productividad laboral es el resultado más significativo en una compañía, pero fundamentalmente los colaboradores que usan su experiencia y preparación en la variación, improvisación, calidad en el trabajo, generan incrementar los niveles de la productividad en la organización, ya que de ellos se va a ver si hay este crecimiento y avalar lo que pase más adelante. Los colaboradores tienen que ser tomados en cuenta como un activo y para que este sea más productivo, la administración y las organizaciones tienen que mejorar y aumentar su actitud con los colaboradores.

Chiavenato (2007), Habla que la productividad es la consecuencia, no la causa del manejo de varios recursos. La productividad es la vinculación que hay entre los resultados y los equipos que emplearon los colaboradores para su trabajo.

Según Alva y Juárez (2014), sostienen que es esencial el desempeño y la efectividad para una correcta productividad. Sobre eso, Robbins y Judge (2013).

Mencionan que la productividad es el grado de estudio más fantástico en el proceso empresarial. Una organización es fructífera si llegan a su propósito al transformar su equipo en servicios, a un bajo precio.

Como consecuencia de los teóricos ya mencionados, la variable *Productividad laboral* estará justificada con Gabini (2018), se conforma por 3 factores: rendimiento en el contexto, rendimiento en la tarea y comportamientos laborales contraproducentes.

Rendimiento en la tarea: Gabini (2018) es el grado en el que un colaborador exhibe su capacidad en actividades que son seriamente comprobados y cooperan al núcleo técnico de la empresa directa o indirectamente. Estas funciones tienen que ser revisas con indicadores claros que faculte reconocer este rendimiento.

Rendimiento en el contexto: Para Gabini (2018) Es usual en las labores y se ubican destinadas a preservar el clima interpersonal y psicológico (se maneja el núcleo técnico) que una definida compañía requiere. También, estas conductas favorecen a la compañía, y excede las perspectivas que existen para un establecido papel (comportamientos extra-papel positivos). Son conductas de apoyo que obtienen resultados positivos para las compañías, aun cuando no son recompensados.

Comportamientos laborales contraproducentes: según Gabini (2018) se conceptualizan como conductas antisociales que son efectuados por los colaboradores en su centro de trabajo, infringen normas en la organización e intimidan la buena intención de la compañía, sus miembros, o los dos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

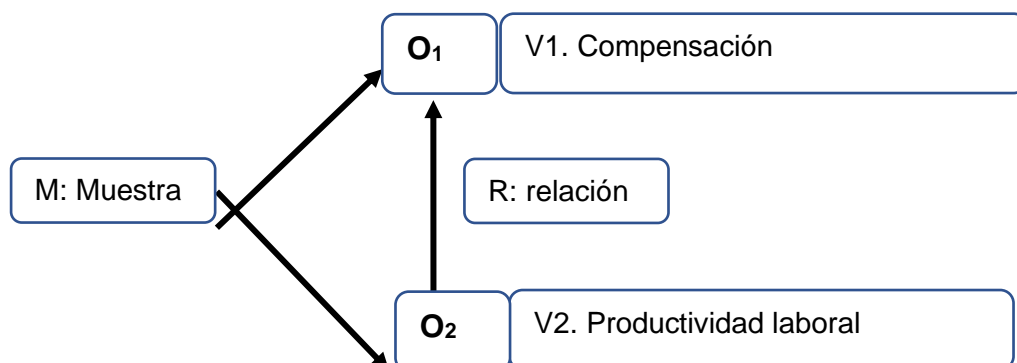
**Tipo de investigación:** La investigación fue de tipo aplicada ya que incluye bases teóricas y propuestas para poder dar fin a la problemática señalada de manera inicial. También por contar con objetivos prácticos bien delimitados. (Hernández, Fernández y Baptista., 2014).

**Diseño de la investigación:** según el diseño de estudio, fue no experimental, ya que no se encuentra manoseada ninguna de las dos variables de estudio. También señala que son investigaciones ejecutadas sin la utilización meditada de variables y solo se estudia su conducta en su ambiente nativo para que luego se analice. Hernández-et. al. (2010)

Fue de enfoque cuantitativo, partió de una percepción delimitada constituida por objetivos, perspectiva teórica, con el fin de que se evidencien el cálculo de las variables, mediante un suceso estadístico, con el fin de adquirir conclusiones que ayuden a argumentar las hipótesis formuladas. (Hernández, Fernández y Baptista., 2014).

La investigación fue de nivel descriptivo y correlacional. Descriptivo porque faculta calificar y caracterizar las variables de estudio según los autores fundamentan en sus bases teóricas. Hernández, Fernández y Baptista (2010). La investigación fue de nivel correlacional porque definió el vínculo que hay entre las dos variables, se mide el nivel de relación que existen entre ambas. Hernández-et. al. (2010)

Diagrama del diseño de investigación:



### **Denominación:**

<b>M</b>	: Muestra
<b>V1</b>	: Compensación
<b>V2</b>	: Productividad Laboral
<b>O<sub>1</sub></b>	: Evaluación de la Compensación
<b>O<sub>2</sub></b>	: Evaluación de la Productividad laboral
<b>R</b>	: Relación entre ambas variables.

### **3.2 Variables, operacionalización**

En este estudio se presentó la definición operacional y conceptual de las variables compensaciones y productividad laboral.

#### **Variable 1: Compensación**

**Definición conceptual:** Dolan (2007) la compensación en las organizaciones tiene una función significativa. Para las compañías simboliza el gasto y para los colaboradores una ganancia.

Las compensaciones de un colaborador están estructuradas por dos puntos importantes: retribución directa, de índole monetaria, y la retribución indirecta, asociada a los servicios o ganancias recibidas por el empleador.

**Definición operacional:** Al hablar de definición operacional determina que acciones u procedimientos tienen que ejecutarse para calcular una variable y analizar la información conseguidas. (Hernández, Fernández y Baptista., 2014).  
Teniendo en cuenta sus dimensiones: directa, indirecta.

**Indicadores:** salario base, incentivos, protección pública, protección privada, por tiempo no trabajado, otras prestaciones.

**Escala de medición:** Para la valuación de los indicadores, dimensiones de la variable compensación, se fijó una escala de tipo ordinal.

## **Variable 2:** Productividad laboral

**Definición conceptual:** Gabini (2018) Cuando hablamos de productividad es fundamental definirla de una manera que se comprenda su cometido, no solo se tiene que tomar en cuenta su efecto conseguido; hay que tener en cuenta las actitudes ya que son fundamentales para poder finalizar con cada uno de los propósitos que representa la empresa. Estas actitudes están vinculadas con los puestos a ocupar, en cambio otras están entrelazadas con las tareas que ayudan a las empresas.

**Definición operacional:** La definición operacional determina que tareas u acciones deben desarrollarse para medir una variable y analizar la información conseguida. (Hernández, Fernández y Baptista., 2014).

Teniendo en cuenta sus 3 dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos laborales contraproducentes.

**Indicadores:** calidad del trabajo, planificación y organización del trabajo, orientación hacia los resultados, priorización, trabajo eficiente, nivel interpersonal, nivel organizacional, mostrar excesiva negatividad, comportamientos que dañen a la organización, comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores, cometer errores intencionalmente.

**Escala de medición:** Para la valuación de los indicadores, dimensiones de la variable productividad laboral, se definió una escala de tipo ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica que una población en un procedimiento de estudio especifica que es como un mundo de la investigación científica, constituida por sujetos y elementos que simboliza un componente de estudio para poder conseguir conclusiones de acuerdo con las particularidades que permiten diferenciar a cada integrante que lo constituyen. (p.44)

La población de estudio estuvo constituida por 180 colaboradores de la empresa automotriz.

**Muestra:** Andía (2015) afirma. “Desde la perspectiva estadística la muestra es un compuesto de dimensiones o resultados elegidos a partir de la población, utilizando algún criterio” (p.229).

Al conocer que la empresa automotriz cuenta con un elevado número de trabajadores, fue esencial realizar la formulación de la muestra. Para identificar la magnitud de la muestra, se aplicó el número de la población ya señalada en la siguiente fórmula.

$$n = \frac{180 * 1.96^2 * 0.5^2}{(180 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5^2}$$

$$n = 122$$

Se concluyó que se ejecutará una técnica de estudio a 122 colaboradores de una empresa automotriz.

**Muestreo:** El muestreo fue aleatorio simple. Se singulariza por tener todos la misma oportunidad de ser elegido. (Hernández Sampieri et al., 2010, p.176).

**Unidad de análisis:** colaboradores de una empresa automotriz en Lima.

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

**Técnica de recolección de datos:** La técnica que se usó es la encuesta.

Tamayo (2012), la técnica para recolección de datos: “es una técnica de proyectar y estructurar de manera exacta, para determinar la forma de cómo se realizará un instrumento para reunir datos, acorde a la encuesta. (p. 182).

**Instrumento de recolección de datos:** De acuerdo con las variables de estudio compensación y productividad laboral, se empleó como instrumento un

cuestionario de manera organizada con el fin de recoger testimonios de acuerdo con el trabajo de campo hecho, empleándolo a la dimensión muestral de personas.

**Validez:** Se alcanzará mediante la participación de tres profesionales (juicio de expertos) en la línea de investigación, un metodólogo y dos expertos especializados en el tema, quienes determinaran si el cuestionario realizado concuerda con los objetivos de esta investigación, considerando que disponga de sentido común en estos. Hernández et al. (2010) expresa que la veracidad del texto señala el nivel en que un instrumento muestra el control de contenido de lo que se mide.

**Confiabilidad:** A través del Alfa de Cronbach, que brinda un grado de solidez interna; nivel en que el instrumento genera logros contundentes. El análisis se hace a través de una prueba piloto con 20 personas, después de ello se ingresan los resultados a la base de datos, pudiendo identificar la confiabilidad del instrumento mediante el programa SPSS versión 24, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.825. A la influencia de esta investigación, se acepta un coeficiente mayor o igual a 0,70. (ver anexo 4)

### **3.5. Procedimiento**

La técnica para la recolección de datos se comenzó con la autorización para que la compañía automotriz de su autorización y se pueda poner en práctica la aplicación de este, la recolección de los datos siguió las indicaciones indicadas en dichas fichas técnicas. Después, con los resultados obtenidos se realizó una matriz de datos y luego se dio paso al desarrollo estadístico, para que finalmente se muestre en tablas y figuras descriptivas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el análisis de datos se pudo definir los resultados descriptivos y el desarrollo de comprobación y verificación de hipótesis de acuerdo con el empleo del programa estadístico SPSS vs 24, adquiriendo tablas y figuras según las consecuencias conseguidas respaldando, la veracidad de los resultados.



### **3.7. Aspectos éticos**

Se cumplió con la ética profesional, basándose en los principios de la honestidad, a través de reglas de conducta para la satisfacción del bien común.

Se realizó primando los valores éticos, estructurado, coherente, razonable en la búsqueda de actuales conocimientos con la finalidad de hallar la veracidad o falsedad de suposiciones.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

#### 4.1.1 Análisis descriptivo de la primera variable compensación

**Tabla 1.**

*Resultado descriptivo de la variable 1: Compensación*

COMPENSACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	0	0,0	0,0	0,0
	AVECES	79	64,7	64,7	64,7
	CASI SIEMPRE	39	32,0	32,0	96,7
	SIEMPRE	4	3,3	3,3	100,0
	TOTAL	122	100,0	100,0	

COMPENSACION

*Nota: En base al cuestionario de compensaciones.*

En la tabla 1, se pueden ver los resultados de la primera variable compensación, tomando en cuenta la muestra representada por 122 colaboradores encuestados que son miembros de la empresa Automotriz, donde el 64.7% respondieron a veces lo que hace un total de 79 empleados, 32% respondieron casi siempre con un total de 39 personas y 3.3% respondieron siempre con un total de 4 personas, por lo tanto, con estos resultados se entiende que la compensación en la empresa no está marchando bien.

#### 4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable productividad laboral

**Tabla 2.**

*Resultado descriptivo de la variable 2: Productividad Laboral*

PRODUCTIVIDAD LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	2	1,6	1,6	1,6
	AVECES	23	18,9	18,9	20,5
	CASI SIEMPRE	76	62,3	62,3	82,8
	SIEMPRE	21	17,2	17,2	100,0
	TOTAL	122	100,0	100,0	

PRODUCTIVIDAD LABORAL

*Nota: En base al cuestionario de productividad laboral.*

En la tabla 2, se pueden ver los resultados de la segunda variable, productividad laboral, tomando en cuenta la muestra representada por 122 colaboradores encuestados que son miembros de la empresa Automotriz, donde el 1.6% respondieron nunca lo que hace un total de 2 empleados , 18.9% respondieron a veces con un total de 23 personas , 62.3% respondieron casi siempre con un total de 76 personas y 17.2% respondieron siempre con un total de 21 personas , por lo tanto con esto se entiende que la productividad en la empresa es positiva.

#### 4.1.3 Análisis descriptivo de la primera dimensión compensación directa

**Tabla 3.**

*Resultado descriptivo de la dimensión 1: Compensación directa*

<b>COMPENSACION DIRECTA</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	16	13,1	13,1	13,1
	AVECES	102	83,6	83,6	96,7
	CASI SIEMPRE	0	0,0	0,0	96,7
	SIEMPRE	4	3,3	3,3	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

COMPENSACION DIRECTA

*Nota: En base al cuestionario de compensación.*

En la tabla 3, se pueden ver los resultados de la primera dimensión, compensación directa, tomando en cuenta la muestra representada por 122 colaboradores encuestados que son miembros de la empresa Automotriz, donde el 13.1% respondieron nunca lo que hace un total de 16 empleados , 83.6% respondieron a veces con un total de 102 personas y 3.3% respondieron siempre con un total de 4 personas , por lo tanto con estos resultados se entiende que la compensación directa en la empresa no está siendo favorable.

#### 4.1.4 Análisis descriptivo de la segunda dimensión compensación indirecta

**Tabla 4.**

*Resultado descriptivo de la dimensión 2: Compensación indirecta*

<b>COMPENSACION INDIRECTA</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	NUNCA	0	0,0	0,0	0,0
	AVECES	4	3,3	3,3	3,3
	CASI SIEMPRE	110	90,2	90,2	93.5
	SIEMPRE	8	6,5	6,5	100,0
	TOTAL	122	100,0	100,0	

COMPENSACION INDIRECTA

*Nota: En base al cuestionario de compensación.*

En la tabla 4, se pueden ver los resultados de la segunda dimensión, compensación indirecta, tomando en cuenta la muestra representada por 122 colaboradores encuestados que son miembros de la empresa Automotriz, donde el 3.3% respondieron a veces con un total de 4 personas , 90.2% respondieron casi siempre con un total de 110 personas y 6.5% respondieron siempre con un total de 8 personas , por lo tanto con estos resultados se entiende que la compensación indirecta en la empresa está siendo positiva.

**Tabla 5. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.**

<b>Valor de Rho</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## 4.2. Análisis inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad

Según Flores, Muñoz y Sanchez (2019), se usa con el fin de corroborar si una hipótesis está alcanzando la normalidad y saber qué tipo de instrumento es la ideal para probar la hipótesis de esta investigación.

**H1:** Existe relación entre sistema de compensación y la productividad laboral de una empresa automotriz- Lima,2021.

**Ho:** No existe relación entre sistema de compensación y la productividad laboral de una empresa automotriz- Lima,2021.

#### Regla de decisión:

Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. Es  $> 0.05$  se acepta la hipótesis nula

**Tabla 6. Prueba de normalidad.**

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compensaciones	,221	122	,000	,680	122	,000
Productividad	,196	122	,000	,934	122	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS 24.

Cuando la muestra es mayor a 50 se usa la prueba de Kolmogorov-Smirnov y cuando es menor se usa Shapiro-Wilk. Por otro lado, si la significancia es menor a 0.05 se toma en consideración que la distribución de la muestra no es normal; si es mayor a 0.05 se toma en consideración que la distribución es normal. La prueba de normalidad se diseñó para definir la prueba estadística a emplear para evaluar las correlaciones de la investigación. Por ello, se decide utilizar la prueba de

Kolmogorov-Smirnov, y al ser el valor de “p” menor a 0.05, se considera una distribución no normal, siendo necesario utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

#### 4.2.2 Análisis por objetivos

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre compensación directa y la productividad laboral de una empresa automotriz – Lima, 2021.

Para comprobar el objetivo se lleva a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

**H1:** Existe relación entre compensación directa y la productividad laboral de una empresa automotriz- Lima,2021.

**Ho:** No existe relación entre compensación directa y la productividad laboral de una empresa automotriz- Lima,2021.

**Regla de decisión:**

Si el valor Sig. Es < 0.01 se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. Es > 0.01 se acepta la hipótesis nula

**Tabla 7.**

*Análisis de relación entre compensación directa y la productividad laboral.*

Correlaciones			Compensación n directa	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compensación directa	Coeficiente de correlación	1,000	,111
		Sig. (bilateral)	.	,631
		N	122	122
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,111	1,000
		Sig. (bilateral)	,631	.
		N	122	122

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

Fuente: Elaboración propia, SPSS 22.

En la tabla 7 se observa el resultado arrojado al realizar la correlación entre la dimensión compensación directa y la variable productividad; obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,111 que indica un nivel de correlación positiva muy baja. Así también, se observa un p valor (sig. bilateral) igual a 0,631 lo cual es superior a 0,01 lo que indica que dicha correlación no es significativa. Es por ello, que se rechaza  $H_1$  que indica: Existe relación entre compensación directa y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre compensación indirecta y la productividad laboral de una empresa automotriz – Lima, 2021.

Para comprobar el objetivo se lleva a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

**H1:** Existe relación entre compensación indirecta y la productividad laboral de una empresa automotriz- Lima,2021.

**Ho:** No existe relación entre compensación indirecta y la productividad laboral de una empresa automotriz- Lima,2021.

**Regla de decisión:**

Si el valor Sig. Es  $< 0.01$  se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. Es  $> 0.01$  se acepta la hipótesis nula

**Tabla 8.**

*Análisis de relación entre compensación indirecta y la productividad laboral.*

Correlaciones		Compensación indirecta	Productividad
Rho de Spearman	Compensación indirecta	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,173
		N	122
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,173
		Sig. (bilateral)	,057
		N	122

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

Fuente: Elaboración propia, SPSS 22.

Como se observa en la tabla 8 el coeficiente de correlación alcanzado entre la dimensión compensación indirecta y la variable productividad es de 0,173 lo que indica una correlación positiva muy baja. Así también, se observa un p valor (sig. bilateral) igual a 0,057 que es mayor a 0,01 lo que indica que la correlación no es significativa. Es por esto, que se rechaza H<sub>2</sub> que indica: Existe relación entre compensación indirecta y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021.

### **Resultados del Objetivo General**

Determinar la relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral de una empresa automotriz – Lima, 2021.

Para comprobar el objetivo se lleva a cabo la siguiente prueba de hipótesis:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral de una empresa automotriz- Lima,2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral de una empresa automotriz- Lima,2021.



**Regla de decisión:**

Si el valor Sig. Es < 0.01 se rechaza la hipótesis nula

Si el valor Sig. Es > 0.01 se acepta la hipótesis nula

**Tabla 9.**

*Análisis de relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral*

Correlaciones		Sistema de Compensaciones	Productividad
Rho de Spearman	Sistema de Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,152
		N	,094
	Productividad	Coeficiente de correlación	122
		Sig. (bilateral)	,152
		N	,094

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

Fuente: Elaboración propia, SPSS 22.

La tabla 9 muestra que las variables sistema de compensaciones y productividad laboral arroja un coeficiente de correlación positiva muy baja de 0,152; así también, se observa un p valor de 0,094 que es mayor a 0,01 lo que muestra que la correlación no es significativa. Debido a los resultados obtenidos se rechaza la  $H_1$  que indica: Existe relación entre sistema de compensación y la productividad laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al *primer objetivo específico*, los resultados de la tabla 1 muestran un Rho de spearman de 0,111 lo cual muestra una relación positiva muy baja, además se establece un nivel de significancia mayor a 0.05 por lo que se rechaza  $H_1$ , esto quiere decir entonces que en la empresa automotriz “No existe relación entre compensación directa y productividad laboral”; sin embargo, Dolan, et al. (2007) manifiestan que el salario base, forma parte de la compensación directa y es producto del resultado de las tareas o niveles que se tiene en la empresa así como los incentivos, los cuales están conectados a la medición del rendimiento, asimismo Glinow establece que la empresa utiliza los incentivos para estimular el interés de los colaboradores en lograr mejores resultados (como se citó en Castro 2020), además Orales y Velandia, (1999) establecen que en la compensación directa al colaborador se le retribuyen sus funciones en manera de sueldos, salarios y comisiones y en base a ello desempeña efectivamente sus actividades.

El resultado anterior difiere del obtenido por Gonza ( 2019) quien estableció la existencia de una correlación positiva alta entre el salario base del sistema de compensación y la productividad laboral; lo que mostraba que en el paso que los maestros de la I.E. se encuentren satisfechos con el sueldo que reciben y que la institución respete los requerimientos de ley esto tendrá impacto en su productividad laboral, además encontró la relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y la productividad laboral; esto prueba que en la I.E. al desempeñarse con los incentivos laborales como capacitaciones, reconocimiento por el desempeño proporcionan mejoras en la productividad laboral de sus colaboradores; asimismo tenemos que también difiere con los resultados de la investigación de Barrios (2019) quien afirmó que existe una correlación positiva moderada entre remuneraciones y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos, mostrando un coeficiente de correlación Rho de Spearman de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.409, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ , asimismo establece que existe una correlación positiva moderada entre plan de incentivos y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en At, sustentado su conclusión con el coeficiente de correlación de Rho Spearman

de 0.595, sig. (bilateral) = 0.000 y  $p \leq 0.05$ , también se presentan los resultados de Ore (2017) quien muestra que las dos variables tienen una correlación de 0,893 considerado como “correlación positiva alta”, a su vez, la significancia que se da entre ambas variables es menor a 0.05, esto nos da a conocer que existe relación significativa entre sistema de compensación directa y productividad laboral.

Como se mencionó anteriormente los resultados de las investigaciones anteriores muestran un resultado que difieren del presente trabajo de investigación en el que se rechaza  $H_1$ , y se establece que “No existe relación entre compensación directa y productividad laboral”, esto se debe a que en dicha empresa los colaboradores no consideran que las remuneraciones y los incentivos sean tan atractivos como para que influyan en sus niveles de productividad.

Respecto al *segundo objetivo específico*, los resultados de la tabla 2 muestran un Rho de Spearman de 0,173 lo cual muestra una relación positiva muy baja, además se establece un nivel de significancia mayor a 0.01 por lo que se rechaza  $H_2$ , esto quiere decir que en la empresa automotriz “No existe relación entre compensación indirecta y la productividad laboral”, sin embargo Dolan, et al (2007) hacen referencia a apreciaciones en las cuales establece que los seguros médicos, vacaciones, vivienda, jubilación, se constituye como algo muy importante en la retribución total del colaborador, además Morales y Velandia, (1999) establecieron que el elogio y la identificación, también afectan la recompensa del colaborador en todo lo que concierne a este método, siendo considerados estos como parte del sistema de compensación indirecta.

Los resultados obtenidos difieren a los obtenidos por Ore (2017) quien estableció que las variables Sistema de compensación indirecta y productividad presentaban una correlación de 0,886 siendo la misma positiva alta”, a su vez; la significancia que se obtenía entre ambas variables era menor a 0.05, lo que permitió establecer que “Existe relación entre compensación indirecta y productividad laboral”, asimismo Gonza (2019) determinó la relación entre el sistema de compensación salarial indirecta y la productividad laboral; lo que demostró que para los docentes evaluados es fundamental dar cumplimiento con su labor y alcanzar un crecimiento en la productividad que la institución le dé beneficios como

disponer con un área de descanso, se planifiquen actividades de recreación y se lleve a cabo entregas de bonos de motivación, además tenemos que Castro (2020) estableció que existe una correlación moderada entre la dimensión prestaciones (sistema de compensación Indirecta) con la variable productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de claro ya que se obtuvo un Rho de Spearman de (Rho = 0.542, Sig. (Bilateral) = 0.000 ( $p \leq 0.05$ ))

los resultados de las investigaciones anteriores muestran un resultado que difieren del presente trabajo de investigación en el que se rechaza  $H_2$ : y se establece que “No existe relación entre el sistema de compensación indirecta y la productividad laboral”, esto se debe a que en dicha empresa los colaboradores consideran que no tienen el suficiente apoyo de la empresa pues no cuentan con seguro de salud privado promovido por la empresa, y pese a ser una empresa automotriz no le otorgan facilidades para la compra de un vehículo lo cual hace que se obtenga el resultado anteriormente mencionado.

Respecto al *objetivo general*, los resultados de la tabla 3 muestran un coeficiente de correlación positiva muy baja de 0,152; así también, se observa un p valor de 0,094 que es mayor a 0,01 lo que muestra que la correlación no es significativa rechazando con ello la  $H_1$  que indica: Existe relación entre sistema de compensación y productividad laboral de una empresa automotriz, este resultado concuerda con lo establecido por Werther, Davis y Guzmán (2014) Compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) viene a ser la combinación de las gratificaciones y prestación que los colaboradores cobran a cambio de su trabajo y cuando se realiza una pésima compensación lo más probable es que los colaboradores quieran dejar la compañía ya que si la compensación no tiene una buena gestión, la insatisfacción va a dañar la productividad de la compañía y generar un daño en el entorno laboral, asimismo; Juárez (2010) comenta que las compensaciones son el total del salario, incentivos y beneficios; por ello se compone en una causa indiscutible de la comodidad social y económica de los colaboradores y si bien es cierto el esfuerzo se recompensa con compensaciones de carácter financiero y no financiero el que las compensaciones intervengan en la conducta y posturas laborales de los colaboradores, es un punto considerable para afirmar que las compensaciones se deben esquematizar de manera justa y

equitativa para que los colaboradores desempeñen de manera más eficiente sus labores y tengan un nivel de productividad óptimo.

Los resultados difieren de los de Castro (2020), que determinó que existe una relación alta entre administración de compensación y productividad laboral; obteniendo Rho un 0,725, entre remuneración y productividad laboral; Rho un 0,542, entre planes de incentivos y productividad laboral; Rho un 0,719, entre prestaciones y productividad laboral, asimismo tenemos que Zelada (2018) determinó la repercusión de la compensación en el rendimiento laboral de los empleados en una Asociación de Comerciantes pues obtuvo un indicador de 0.350; entre recompensa y rendimiento laboral, un indicador de 0,339; entre el crecimiento y rendimiento laboral, con un indicador de 0,306; y la remuneración en el rendimiento laboral, con un indicador de 0,198, también es importante mencionar a Rodríguez (2018) demostró el estrecho vínculo que guardan los sistemas de remuneración con la productividad laboral de los colaboradores de una organización, teniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.282 para una probabilidad de error de 0.05 y finalmente se considera a Capcha (2017) quien demostró la relación entre compensación laboral y rendimiento de personal, con un valor de 0.732; entre remuneración base y rendimiento laboral, con un valor de 0.623; entre incentivos y rendimiento del personal, con un valor de 0.619; entre los beneficios y rendimiento del personal, con un valor de 0.779.

Los resultados de las investigaciones anteriores muestran un resultado que difieren del presente trabajo de investigación en el que se rechaza  $H_0$ : y se establece que "No existe relación entre el sistema de compensaciones y la productividad laboral", es importante mencionar que según Juárez (2000) se debe tomar en cuenta que una parte importante de la compensación corresponde a la satisfacción que los empleados obtienen de manera directa por el desempeño de su trabajo y las condiciones en que lo realizan y como se mencionó anteriormente en la empresa tanto el sistema de compensaciones directas e indirectas desde la perspectiva de los empleados no es adecuado pues existe un grado de insatisfacción de parte de los mismos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no hay relación entre la compensación directa y la productividad laboral de una empresa automotriz de Lima, lo que indica que dicha correlación no es significativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0,111 y una significancia de 0,631. Se concluye que según las remuneraciones e incentivos que brinde la empresa no hay influencia en cuanto a la productividad laboral de los empleados.

2. Se determinó que no hay relación entre la compensación indirecta y la productividad laboral de una empresa automotriz de Lima, lo que indica que dicha correlación no es significativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0,173 y una significancia de 0,057. Se concluye que según otras prestaciones como seguros médicos, vacaciones, préstamos que brinde la empresa no hay influencia en cuanto a la productividad laboral de los empleados.

3. Se determinó que no hay relación entre sistema de compensaciones y la productividad laboral de una empresa automotriz de Lima, lo que indica que dicha correlación no es significativa con un coeficiente Rho de Spearman de 0,152 y una significancia de 0,094. Se concluye que al utilizar la compensación de manera efectiva en la organización no va a influir en la productividad laboral de los empleados de esta empresa automotriz.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al Gerente de compensaciones de la empresa automotriz analizar e implementar nuevos planes de incentivos económicos y no económicos con el fin de adaptarlos según la necesidad de los colaboradores. Igualmente se recomienda revisar las estructuras salariales de la empresa, que puedan cumplir con los principios de competitividad externa y equidad interna bajo un marco presupuestal, ya que es fundamental contar con una buena estructura para los distintos puestos de trabajo dentro de la organización.

2. Se recomienda al jefe de recursos humanos brindar facilidades para que puedan tomar sus vacaciones en el tiempo mejor pertinente para ellos, también dar permisos en la empresa por motivos de asuntos personales sin poner algún tipo de obstáculos. Igualmente se recomienda realizar préstamos personales a los empleados de la empresa sin poner trabas, también dar facilidades de pago para compras de autos de la empresa y otros productos que estén relacionados.

3. Se recomienda al jefe de recursos humanos realizar una política de compensaciones para la empresa, ya que esto dará soporte a la estrategia del negocio. Igualmente se recomienda al encargado del área de compensaciones realizar reuniones de manera constante para explicar cómo es el pago en las boletas de los trabajadores (comisiones, remuneraciones variables y la política de incentivos de la empresa) de manera que no existan dudas sobre ello.

## REFERENCIAS

- Alva, Z., y Juárez, M. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú].
- [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA\\_JOSE\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)
- Arango, V. ; Romero, Y. y Velez, P. (2017) *Sistema de compensación para el área de talento humano de una empresa de seguridad privada* [Tesis de posgrado, Universidad católica de Pereira ]. Repositorio Institucional Ucp.
- <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/4533/1/DDMEGHO3.pdf>
- Arrieta, S., y Díaz, Y. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia* (Tesis de posgrado). Fundación universitaria del área Andina, Bogotá, Colombia.
- Barrios,V.A.(2019). *Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38208/Barrios\\_AV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38208/Barrios_AV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bonilla, M. (1996). *Manual. Salarios precios y productividad.* Santa fe de Bogotá. FESCOL. 1996.
- Castro,M.I. (2020). *Administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
- [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62702/Castro\\_LMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62702/Castro_LMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Capcha, J.C. (2017). *La compensación y el rendimiento laboral en la empresa Infrelec S.A.C., Los Olivos, Lima 2017. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.*
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16567/Capcha\\_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16567/Capcha_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrillo, J. A. (2016) *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S. [Tesis de pregrado, Universidad central del Ecuador]. Repositorio Institucional Uce.*
- <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercer ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Conexionesan (2016). *Gestión de compensaciones como proceso clave de RRHH y del negocio.*
- <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-de-compensaciones-como-proceso-clave-de-rrhh-y-del-negocio>
- Conexionesan (2016). *Pay for performance: un estímulo para lograr mayor productividad.*
- <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/pay-for-performance-un-estimulo-para-lograr-mayor-productividad>
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. (8a ed). México: ed. Prentice Hall, 2001. p. 336.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2007). *El sistema de compensaciones: la equidad interna y externa. En La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.* (3a ed). México D.F.: McGraw Hill.
- Gabini, s. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral.* (1era ed) Editorial Teseo.

- García, E. y Sierra, M. (2020) *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*. [Tesis de maestría, Universidad Eafit]. Repositorio Institucional Eafit.
- [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria\\_GarciaGallego\\_Mariana\\_SierraTrujillo\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Gonza, C.M. (2019). *Sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61589/Gonza\\_RCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61589/Gonza_RCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México D.F. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- InfocapitalHumano (2018). *Remuneración variable: El giro estratégico en los sistemas de compensación*.
- <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/remuneracion-variable-el-giro-estrategico-en-los-sistemas-de-compensacion/>
- Juarez H, O. (2000). *Guía para establecer un sistema de administración de la compensación en la empresa*. México: Oxford University press.
- Koont, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (13ra ed). México D.F.: McGraw Hill.
- Madero, S. (2009). *Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva*. Investigación Administrativa, 38 (104) 7-25.

Mercer (2020). *Tendencias en compensaciones y beneficios en Latinoamérica realizado por Mercer.*

<https://www.latam.mercer.com/our-thinking/career/tendencias-en-compensaciones-y-beneficios-en-latinoamerica.html#contactForm>

Mba & educación ejecutiva (2016). *Tendencias de compensación en América latina.*

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/tendencias-de-compensacion-en-america-latina>

Morales, J. y Velandia, N. (1999). *Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensaciones.* México D.F.: McGraw Hill.

Ocaranza, P.O. (2017) *Propuesta de un plan piloto de compensaciones para una empresa constructora con administración familiar. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional Uchile.*

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145544/Ocaranza%20Orengo%20Patricio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ore, H.M. (2017). *Productividad y su relación con la compensación laboral en la Universidad nacional de educación Enrique Guzman y Valle, Lurigancho, 2017. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23866/Ore\\_PHM.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23866/Ore_PHM.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación.

Rodriguez, A. (2018) *Relación de los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados: empresa SUMMMA S.A. de C.V. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguascalientes]. Repositorio Institucional Aguascalientes.*

<http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/534/303042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Tamayo y Tamayo, M. (2012) *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa.
- Vander (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Eco ediciones
- Villamizar,S. (2017) *Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones* . [Tesis de pregrado, Universidad de America]. Repositorio Institucional Uamerica.  
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7054/1/795385-2017-II-GE.pdf>
- Werther,w. , Davis, K. y Guzmán M. (2014). *Administración de recursos humanos*. (7ma ed). México D.F.: McGraw Hill.
- Zelada,A.J. (2018). *La compensación en el rendimiento laboral del Personal en la Asociación de Comerciantes Unión de Puente Piedra, Lima 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19328/Zelada\\_DLCAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19328/Zelada_DLCAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **Anexos**

## **PROPUESTA:**

### **1. Datos de identificación:**

**Título:** Programa de incentivos laborales para los empleados de una empresa automotriz – Lima , 2021.

### **2. Justificación**

El estado de ánimo de los empleados afecta directamente a su productividad en la empresa. Un plan de incentivos adecuado es capaz de potenciar la motivación y, en consecuencia, su productividad. Estas estadísticas demuestran que motivar a tus empleados es fundamental para el éxito de la empresa. Integrar sistemas de incentivos no económicos o de beneficios sociales ayudará a que los empleados de la empresa automotriz se sientan más valorados y comprometidos, lo que se traducirá en un mejor desempeño y, por lo tanto, la consecución de mejores resultados.

Según estudios los programas que resultan más significativos para nuestros empleados son las menos costosas, ya que algunos servicios pueden costar algo mínimo pero su impacto sobre los empleados es enorme.

Número total de empleados: la empresa está conformada por 160 colaboradores

Presupuesto: no se generarán gastos para el programa de incentivos ya que serán incentivos no económicos los que se están proponiendo.

Frecuencia de la entrega de reconocimientos: Trimestral

Áreas que van a participar: todas

### **3. Objetivos:**

Elaborar un plan de incentivos laborales que integre eficazmente los componentes económicos y no económicos de la compensación total, de acuerdo con la estrategia de gestión de personas en la empresa, las expectativas y necesidades del perfil del poblacional laboral y alineado a las prioridades de la

organización; lo cual permitirá fortalecer la capacidad de atracción, retención y motivación de personal.

El objetivo de este programa es motivar e incentivar a todos los colaboradores en la reiteración de conductas positivas y acentuar su identificación y contribución con el logro de los objetivos estratégicos.

A la vez se busca satisfacer alguna de las necesidades personales, familiares y profesionales de las personas de la organización, mejorando la calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

#### **4. Ventajas:**

- Atraer talento
- Retener personal
- Motivar esfuerzo
- Mas probabilidades de contar con empleados altamente comprometidos
- Mas probabilidades de lograr resultados financieros significativamente por encima de sus pares
- Aumento de la productividad laboral en la empresa
- Disminuye el índice de rotación de empleados

#### **5. Desventajas**

Cuando los empleados no son conscientes del contenido y de los costos de todos los programas que la integran, las organizaciones no obtienen el retorno de su inversión.

## 6. Propuesta de incentivos laboral no monetarios

**Tabla 10. Incentivos laborales no económicos**

<b>Incentivos no económicos</b>	
-Horario flexible	- Créditos y/o descuentos de productos de la empresa
-Sesiones de feedback	- línea de carrera
-Días adicionales de vacaciones	- permisos adicionales
-Prestamos por emergencia	- diplomas por buenas acciones
-Reconocimientos verbales de los logros en publico	- buen ambiente laboral

Fuente: Elaboración propia

## 7. Comunicación de programa de reconocimiento

Existirán diferentes canales de comunicación para difundir el programa de reconocimiento.

- Letreros físicos en las sedes de la organización
- Intranet de la organización
- Publicaciones físicas como revistas o folletos
- Sitio oficial de tu compañía en internet
- Correo electrónico
- Reporte semestral de resultados
- Reuniones de trabajo

## 8. Medición de los resultados

Se Generarán indicadores que permitan identificar eficiencias y mejoras, obtener feedback constante, con el fin de asegurar que se brinde respuesta a sus necesidades y que los programas sean realmente efectivos.

Los indicadores que se usaran serían los siguientes:

- Satisfacción respecto al programa de incentivos
- Indicadores de desempeño
- Indicadores de eficacia



## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 11. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Escala
Compensación	Dolan (2007) la compensación en las organizaciones tiene una función significativa. Para las compañías simboliza el gasto y para los colaboradores una ganancia. Las compensaciones de un colaborador están estructuradas por dos puntos importantes: retribución directa, de índole monetaria, y la retribución indirecta, asociada a los servicios o ganancias recibidas por el empleador.	Al hablar de definición operacional determina que acciones u procedimientos tienen que ejecutarse para calcular una variable y analizar la información conseguidas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 120).	Directa	Salario base. Incentivos.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ordinal
		Teniendo en cuenta sus dimensiones: directa, indirecta.	Indirecta	Protección pública. Protección privada. Por tiempo no trabajado. Otras prestaciones.		

**Productividad Laboral**

<p>Gabini (2018)          Cuando hablamos de productividad es fundamental definirla de una manera que se comprenda su cometido, no solo se tiene que tomar en cuenta su efecto conseguido; hay que tener en cuenta las actitudes ya que son fundamentales para poder finalizar con cada uno de los propósitos que representa la empresa. Estas actitudes están vinculadas con los puestos a ocupar, en cambio otras están entrelazadas con las tareas que ayudan a las empresas.</p>	<p>La definición operacional determina que tareas u acciones deben desarrollarse para medir una variable e analizar la información conseguida. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 120).          Teniendo en cuenta sus 3 dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamiento s laborales contraproducent es.</p>	<p>Rendimiento en la tarea</p>	<p>Calidad del trabajo</p> <p>Planificación y organización del trabajo</p> <p>Orientación hacia los resultados</p> <p>Priorización</p> <p>Trabajo eficiente</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p>
		<p>Rendimiento en el contexto</p>	<p>Nivel interpersonal</p> <p>Nivel Organizacional</p> <p>Mostrar excesiva negatividad</p>	<p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
		<p>Comportamiento s laborales contraproducent es</p>	<p>Comportamientos que dañen a la organización</p> <p>Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores</p> <p>Cometer errores intencionalmente</p>	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE COMPENSACIONES Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado Sr(a), El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación titulado: “Sistema de Compensaciones y la Productividad Laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021”, el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas.

#### Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

#### Escala valorativa:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

ITEMS		N	CN	AV	CS	S
Variable Compensación		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Directa</b>						
1	Considero que el salario que percibo es acorde con el trabajo que realizo.					
2	Considera usted que su sueldo satisface sus necesidades básicas					
3	Me encuentro satisfecho con la remuneración básica que percibo					
4	Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la empresa					
5	Considera usted que su remuneración está relacionada directamente con su nivel de producción					
6	Recibe usted incentivos económicos adicional a la remuneración normal que percibo por mi trabajo.					
7	Conoce las políticas de incentivos que ofrece la empresa por sus labores					
8	Usted considera que el sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe son adecuados.					
9	Ha recibido usted alguna bonificación especial por contribuir en algún logro de la empresa					
<b>Dimensión 2: Indirecta</b>						
10	La empresa cumple con las prestaciones sociales de Ley (seguro social)					
11	Alguna vez he tenido problemas al atenderme en ESSALUD por un tema de aporte de la empresa					
12	La empresa le ofrece el servicio de salud a través de EPS					
13	La empresa cubre parte de ese servicio					
14	El servicio que recibe cubre sus expectativas					
15	Alguna vez has pedido permiso en el trabajo por asuntos personales					
16	Le han brindado facilidades para salir de vacaciones por asuntos personales.					

17	La empresa brinda facilidades a sus colaboradores para que puedan adquirir un vehículo					
18	La empresa brinda préstamos personales a los trabajadores					
<b>ITEMS</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Variable Productividad Laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión 1: Rendimiento en la tarea</b>						
19	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.					
20	Existen reuniones al inicio de semana para coordinar las actividades de cada área.					
21	Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos en la empresa.					
22	Prioriza usted sus actividades laborales.					
23	Eres eficiente en el trabajo					
<b>Dimensión 2: Rendimiento en el contexto</b>						
24	Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros.					
25	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente.					
<b>Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes</b>						
26	Usted considera que en alguna ocasión ha mostrado negatividad ante algún cambio de políticas y/o normas en la empresa					
27	Usted considera que en alguna ocasión pueda haber cometido algún acto que dañe la imagen de la empresa					
28	En alguna ocasión usted ha hecho algo que pueda haber perjudicado a sus compañeros de trabajo					
29	En alguna ocasión usted ha presentado un informe o a realizado una tarea fuera de los tiempos establecidos					
<b>Gracias.</b>						

### Anexo 3. Validación del instrumento de recolección de datos



#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.  
**LIZET MALENA FARRO RUIZ**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Titulación para alumnos de Universidades con Licencia Denegada de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Ate, Grupo 39, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "Sistema de Compensaciones y Productividad Laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Mayra Alejandra Peralta Ibáñez



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1: Compensación

Las compensaciones o retribuciones de las compañías juegan un papel importante, desde el lado empresarial como personal. Para la compañía simboliza un gasto y para el colaborador una ganancia. Combinar la inclinación de estos es fundamental si deseamos que la retribución se transforme en un instrumento capaz de los colaboradores. La retribución total se estima como un compuesto de apreciaciones financieras, servicios o beneficios perceptibles que obtiene como resultado de sus servicios en la empresa. Está conformada por: la retribución directa, de carácter monetario, y la retribución indirecta, beneficios recibidos por el colaborador. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2007)

### Dimensiones de las variables 1:

#### Dimensión 1: Directa

se integra el salario base o parte fija, es la proporción obtenida como resultado de las tareas o niveles que tienes en la compañía. Constantemente esta retribución, compone una pieza fundamental del total obtenido. Estas retribuciones directas también se integran por los incentivos, conectado a la medición del rendimiento.

#### Dimensión 2: Indirecta

hacen referencia a apreciaciones como seguros médicos, vacaciones, vivienda, jubilación, etc. Esto viene a ser cada día más importante en la retribución total del colaborador.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Compensación

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario base</li> <li>- Incentivos</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección pública</li> <li>- Protección privada</li> <li>- Por tiempo no trabajado</li> <li>- Otras prestaciones</li> </ul>	10,11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPENSACION**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Utilidad <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSION 1: DIRECTA</b>								
1	Considero que el salario que percibo es acorde con el trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Considero útil que se pueda satisfacer una necesidad básica.	X		X		X		
3	Me encuentro satisfecho con la remuneración básica que percibo.	X		X		X		
4	Conozco las políticas de remuneración que tiene la empresa.	X		X		X		
5	Considero útil que se mantenga una relación directa con la actividad de producción.	X		X		X		
6	Recibo unos incentivos económicos adicionales a la remuneración normal que percibo por mi trabajo.	X		X		X		
7	Conozco los requisitos de incentivos que ofrece la empresa por sus labores.	X		X		X		
8	Útil considerar que el sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe son adecuados.	X		X		X		
9	Ha recibido usted alguna bonificación especial por contribuir en algún lugar de la empresa.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: INDIRECTA</b>								
10	La empresa cumple con las prestaciones sociales de Ley (seguro social).	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Alguna vez ha tenido problemas al atenderme en ESSALUD por un tema de aporte de la empresa.	X		X		X		
12	La empresa le ofrece el servicio de salud a través de EPS.	X		X		X		
13	La empresa cubre parte de sus servicios.	X		X		X		
14	El servicio que recibe cubre sus especialidades.	X		X		X		
15	Alguna vez has pedido permiso en el trabajo por asuntos personales.	X		X		X		
16	Le han brindado facilidades para salir de vacaciones por asuntos personales.	X		X		X		
17	La empresa brinda facilidades a sus colaboradores para que puedan adquirir un vehículo.	X		X		X		
18	La empresa brinda préstamos personales a los trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg. Libel Malena Farro Ruiz** DNI: 45562909

Especialidad del validador: **Mg. Administración de Negocios**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto básico formulado.  
<sup>2</sup>Utilidad: El ítem es aplicado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se refiere a la facilidad para el entendimiento del ítem, en contexto, modo y dirección.

Nota: Señalar, si dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

27 de diciembre del 2021



Elaborado por: **libel.malena@unl.edu.pe**



---

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 2: Productividad laboral

Cuando se habla de la productividad es esencial conceptualizarla de una forma que se pueda entender su función, no solo tenemos que observar los resultados conseguidos; se debe tener en cuenta que las actitudes son esenciales para poder finalizar las metas que se marcan en las compañías. Tienen relación con las funciones del puesto a desempeñar, mientras que algunas están entrelazadas con los actos que ejerce de soporte para la compañía. Gabini (2018, p. 54)

### Dimensiones de las variables 2:

#### Dimensión 1: Rendimiento en la tarea

Es el nivel en el que un colaborador exhibe su capacidad en actividades que son seriamente comprobados y cooperan al núcleo técnico de la empresa directa o indirectamente. Estas funciones tienen que ser revisadas con indicadores claros que faculte reconocer este rendimiento.

#### Dimensión 2: Rendimiento en el contexto

Es usual en los trabajos y se ubican direccionadas a preservar el clima interpersonal y psicológico (se maneja el núcleo técnico) que una definida compañía necesita. También, estas conductas favorecen a la compañía, y excede las perspectivas que existen para un establecido papel (comportamientos extra-papel positivos). Son conductas de ayuda que tienen resultados positivos para las compañías, aunque no son recompensados.

#### Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes

se conceptualizan como conductas antisociales que son realizados por los colaboradores en su lugar de trabajo, infringen normas en la organización e intimidan la buena intención de la compañía, sus miembros, o los dos.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Calidad del trabajo</li> <li>-Planificación y organización del trabajo</li> <li>-Orientación hacia los resultados</li> <li>-Priorización</li> <li>-Trabajo eficiente</li> </ul>	1,2,3,4,5	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nivel interpersonal</li> <li>-Nivel Organizacional</li> </ul>	6,7	1,2,3,4,5
Componentes contraproducentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mostrar excesiva negatividad</li> <li>-Comportamientos que dañan a la organización</li> <li>-Comportamientos que dañan a los compañeros de trabajo o a los supervisores</li> <li>-Cometer errores intencionalmente</li> </ul>	8,9,10,11	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b> Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
2	Existen reuniones al inicio de semana para revisar los actividades de cada área.	X		X		X		
3	Se encuentran bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos en la empresa.	X		X		X		
4	Prioriza usted sus actividades laborales.	X		X		X		
5	Trabaja eficiente en el trabajo	X		X		X		
6	<b>DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b> Existen un ambiente de cooperación entre los compañeros.	X		X		X		
7	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente.	X		X		X		
8	<b>DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCTIVOS</b> Usted considera que en algunas ocasiones la motivación negativa tiene algún cambio de política y/o acciones en la empresa.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Usted considera que en algunas ocasiones puede haber cometido algún acto que dañe la imagen de la empresa	X		X		X		
10	En algunas ocasiones usted ha hecho algo que pueda haber perjudicado a sus compañeros de trabajo	X		X		X		
11	En algunas ocasiones usted ha presentado un informe o a realizado una tarea fuera de los tiempos establecidos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Lizet Malena Farro Ruiz      DNI: 45962909

Especialidad del validador: Mg. Administración de Negocios

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, alcance y diseño

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de diciembre del 2021

Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.  
**CARMEN MILENA NOBLECILLA SAAVEDRA**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Titulación para alumnos de Universidades con Licencia Denegada de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Ate, Grupo 39, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "Sistema de Compensaciones y Productividad Laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Mayra Alejandra Peralta Ibáñez



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1: Compensación

Las compensaciones o retribuciones de las compañías juegan un papel importante, desde el lado empresarial como personal. Para la compañía simboliza un gasto y para el colaborador una ganancia. Combinar la inclinación de estos es fundamental si deseamos que la retribución se transforme en un instrumento capaz de los colaboradores. La retribución total se estima como un compuesto de apreciaciones financieras, servicios o beneficios perceptibles que obtiene como resultado de sus servicios en la empresa. Está conformada por: la retribución directa, de carácter monetario, y la retribución indirecta, beneficios recibidos por el colaborador. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2007)

### Dimensiones de las variables 1:

#### Dimensión 1: Directa

se integra el salario base o parte fija, es la proporción obtenida como resultado de las tareas o niveles que tienes en la compañía. Constantemente esta retribución, compone una pieza fundamental del total obtenido. Estas retribuciones directas también se integran por los incentivos, conectado a la medición del rendimiento.

#### Dimensión 2: Indirecta

hacen referencia a apreciaciones como seguros médicos, vacaciones, vivienda, jubilación, etc. Esto viene a ser cada día más importante en la retribución total del colaborador.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: Compensación**

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario base</li> <li>- Incentivos</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección pública</li> <li>- Protección privada</li> <li>- Por tiempo no trabajado</li> <li>- Otras prestaciones</li> </ul>	10,11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPENSACION**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Cantidad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: DIRECTA</b>								
1	Considero que el salario que percibo se ajusta con el trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Considero útil que se pueda realizar las necesidades básicas	X		X		X		
3	Me encuentro satisfecho con la remuneración básica que percibo	X		X		X		
4	Conozco las políticas de remuneraciones que tiene la empresa	X		X		X		
5	Considero útil que su remuneración está relacionada directamente con su nivel de producción	X		X		X		
6	Recibo unos incentivos económicos adicional a la remuneración normal que percibo por mi trabajo.	X		X		X		
7	Conozco las políticas de incentivos que ofrece la empresa por sus labores	X		X		X		
8	Usted considera que el sistema de comisiones, premios, reconocimientos e incentivos que recibe son adecuados.	X		X		X		
9	Ha recibido usted alguna bonificación especial por contribuir en alguna etapa de la empresa	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: INDIRECTA</b>								
10	La empresa cumple con las prestaciones sociales de Ley (seguro social)	X		X		X		
11	Alguna vez ha tenido problemas al acceder al ESSALUD por un tema de agente de la empresa	X		X		X		
12	La empresa le ofrece el servicio de salud a través de EPS	X		X		X		
13	La empresa cubre parte de ese servicio	X		X		X		
14	El servicio que recibe cubre sus expectativas	X		X		X		
15	Alguna vez has pedido permiso en el trabajo por asuntos personales	X		X		X		
16	La empresa brinda facilidades para salir de vacaciones por asuntos personales.	X		X		X		
17	La empresa brinda facilidades a sus colaboradores para que puedan adquirir un vehículo	X		X		X		
18	La empresa brinda préstamos personales a los trabajadores	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mq. Carmen Milena Noblecilla Saavedra**      DNI: 02879565

Especialidad del validador: **Mq. Ciencias Contables y Finanzas**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formalizado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Cantidad: Se entiende sin otro, así, alguna el contenido del ítem, es correcto, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión

29 de diciembre del 2021

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable 2: Productividad laboral**

Cuando se habla de la productividad es esencial conceptualizarla de una forma que se pueda entender su función, no solo tenemos que observar los resultados conseguidos; se debe tener en cuenta que las actitudes son esenciales para poder finalizar las metas que se marcan en las compañías. Tienen relación con las funciones del puesto a desempeñar, mientras que algunas están entrelazadas con los actos que ejerce de soporte para la compañía. Gabini (2018, p. 54)

### **Dimensiones de las variables 2:**

#### **Dimensión 1: Rendimiento en la tarea**

Es el nivel en el que un colaborador exhibe su capacidad en actividades que son seriamente comprobados y cooperan al núcleo técnico de la empresa directa o indirectamente. Estas funciones tienen que ser revisadas con indicadores claros que faculte reconocer este rendimiento.

#### **Dimensión 2: Rendimiento en el contexto**

Es usual en los trabajos y se ubican direccionadas a preservar el clima interpersonal y psicológico (se maneja el núcleo técnico) que una definida compañía necesita. También, estas conductas favorecen a la compañía, y excede las perspectivas que existen para un establecido papel (comportamientos extra-papel positivos). Son conductas de ayuda que tienen resultados positivos para las compañías, aunque no son recompensados.

#### **Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes**

se conceptualizan como conductas antisociales que son realizados por los colaboradores en su lugar de trabajo, infringen normas en la organización e intimidan la buena intención de la compañía, sus miembros, o los dos.



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: Productividad laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Calidad del trabajo</li> <li>-Planificación y organización del trabajo</li> <li>-Orientación hacia los resultados</li> <li>-Priorización</li> <li>-Trabajo eficiente</li> </ul>	1,2,3,4,5	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nivel interpersonal</li> <li>-Nivel Organizacional</li> </ul>	6,7	1,2,3,4,5
Comportamientos contraproducentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mostrar excesiva negatividad</li> <li>-Comportamientos que dañen a la organización</li> <li>-Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores</li> <li>-Cometer errores intencionalmente</li> </ul>	8,9,10,11	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b> Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
2	Existen reuniones al inicio de semana para coordinar las actividades de cada área.	X		X		X		
3	Se encuentra bien definida las acciones para alcanzar los objetivos en la empresa.	X		X		X		
4	Previamente a las actividades laborales.	X		X		X		
5	Es eficiente en el trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros.	X		X		X		
7	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCTIVOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Usted considera que en alguna ocasión ha ocurrido negatividad ante algún miembro de personal y/o acciones en la empresa.	X		X		X		
9	Usted considera que en alguna ocasión pueda haber ocurrido algún acto que dañe la imagen de la empresa	X		X		X		
10	En alguna ocasión usted ha hecho algo que pueda haber perjudicado a sus compañeros de trabajo	X		X		X		
11	En alguna ocasión usted ha presentado un informe o realizado una tarea fuera de los tiempos establecidos	X		X		X		

Observaciones (prestar al hay suficiencia): **si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Carmen Milena Noblecilla Saavedra** DNI: 02878966

Especialidad del validador: **Mg. Ciencias Contables y Finanzas**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se ordena en dificultad alguna al enunciado del ítem, es correcto, exacto y breve.

Nota: Suficiencia, se dio referencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

29 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.  
**ERNESTO ARCE GUEVARA**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Titulación para alumnos de Universidades con Licencia Denegada de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Ate, Grupo 39, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "Sistema de Compensaciones y Productividad Laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Mayra Alejandra Peralta Ibáñez



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1: Compensación

Las compensaciones o retribuciones de las compañías juegan un papel importante, desde el lado empresarial como personal. Para la compañía simboliza un gasto y para el colaborador una ganancia. Combinar la inclinación de estos es fundamental si deseamos que la retribución se transforme en un instrumento capaz de los colaboradores. La retribución total se estima como un compuesto de apreciaciones financieras, servicios o beneficios perceptibles que obtiene como resultado de sus servicios en la empresa. Está conformada por: la retribución directa, de carácter monetario, y la retribución indirecta, beneficios recibidos por el colaborador. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R. (2007)

### Dimensiones de las variables 1:

#### Dimensión 1: Directa

se integra el salario base o parte fija, es la proporción obtenida como resultado de las tareas o niveles que tienes en la compañía. Constantemente esta retribución, compone una pieza fundamental del total obtenido. Estas retribuciones directas también se integran por los incentivos, conectado a la medición del rendimiento.

#### Dimensión 2: Indirecta

hacen referencia a apreciaciones como seguros médicos, vacaciones, vivienda, jubilación, etc. Esto viene a ser cada día más importante en la retribución total del colaborador.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Compensación

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario base</li> <li>- Incentivos</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección pública</li> <li>- Protección privada</li> <li>- Por tiempo no trabajado</li> <li>- Otras prestaciones</li> </ul>	10,11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPENSACION**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Referencia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que el salario que percibo es acorde con el trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Considero útil que se realice salarios sus necesidades básicas	X		X		X		
3	Me acuerdo satisfecho con la remuneración básica que percibo	X		X		X		
4	Conozco las políticas de remuneraciones que tiene la empresa	X		X		X		
5	Considero útil que su remuneración está relacionada directamente con su nivel de producción	X		X		X		
6	Recibo unos incentivos económicos adicional a la remuneración normal que percibo por mi trabajo.	X		X		X		
7	Conozco las políticas de incentivos que ofrece la empresa por sus labores	X		X		X		
8	Utilizo los sistemas de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe son adecuados.	X		X		X		
9	Ha recibido usted alguna bonificación especial por contribuir en algún logro de la empresa	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: INDIRECTA</b>				Si	No	Si	No	
10	La empresa cumple con las prestaciones sociales de Ley (seguro social)	X		X		X		
11	Alguna vez ha tenido problemas al ausentarse en ESSALUD por un tema de agente de la empresa	X		X		X		
12	La empresa le ofrece el servicio de salud a través de EPS	X		X		X		
13	La empresa cubre parte de sus servicios	X		X		X		
14	El servicio que recibe cubre sus expectativas	X		X		X		
15	Alguna vez has pedido permiso en el trabajo por asuntos personales	X		X		X		
16	Le han brindado facilidades para salir de vacaciones por asuntos personales.	X		X		X		
17	La empresa brinda facilidades a sus colaboradores para que puedan adquirir un vehículo.	X		X		X		
18	La empresa brinda prestaciones personales a los trabajadores	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**                      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/    **Arce Guevara Ernesto**                      **DNI: 09085060**

Especialidad del validador: **Mg. Administrador de Empresas**

03 de enero del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados en el cuestionario alcanzan a ser suficientes.

-----  
 Firma del Experto Informante.

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable 2: Productividad laboral**

Cuando se habla de la productividad es esencial conceptualizarla de una forma que se pueda entender su función, no solo tenemos que observar los resultados conseguidos; se debe tener en cuenta que las actitudes son esenciales para poder finalizar las metas que se marcan en las compañías. Tienen relación con las funciones del puesto a desempeñar, mientras que algunas están entrelazadas con los actos que ejerce de soporte para la compañía. Gabini (2018, p. 54)

### **Dimensiones de las variables 2:**

#### **Dimensión 1: Rendimiento en la tarea**

Es el nivel en el que un colaborador exhibe su capacidad en actividades que son seriamente comprobados y cooperan al núcleo técnico de la empresa directa o indirectamente. Estas funciones tienen que ser revisadas con indicadores claros que faculte reconocer este rendimiento.

#### **Dimensión 2: Rendimiento en el contexto**

Es usual en los trabajos y se ubican direccionadas a preservar el clima interpersonal y psicológico (se maneja el núcleo técnico) que una definida compañía necesita. También, estas conductas favorecen a la compañía, y excede las perspectivas que existen para un establecido papel (comportamientos extra-papel positivos). Son conductas de ayuda que tienen resultados positivos para las compañías, aunque no son recompensados.

#### **Dimensión 3: Comportamientos laborales contraproducentes**

se conceptualizan como conductas antisociales que son realizados por los colaboradores en su lugar de trabajo, infringen normas en la organización e intimidan la buena intención de la compañía, sus miembros, o los dos.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: Productividad laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Calidad del trabajo</li> <li>-Planificación y organización del trabajo</li> <li>-Orientación hacia los resultados</li> <li>-Priorización</li> <li>-Trabajo eficiente</li> </ul>	1,2,3,4,5	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nivel interpersonal</li> <li>-Nivel Organizacional</li> </ul>	6,7	1,2,3,4,5
Comportamientos contraproducentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mostrar excesiva negatividad</li> <li>-Comportamientos que dañen a la organización</li> <li>-Comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores</li> <li>-Cometer errores intencionalmente.</li> </ul>	8,9,10,11	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.





### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b> Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X	X	X	X	X	X	
2	Existen reuniones al inicio de semana para coordinar las actividades de cada área.	X		X		X		
3	Se crearon bien definidas las acciones para alcanzar los objetivos en la empresa.	X		X		X		
4	Prioriza entre sus actividades laborales.	X		X		X		
5	Áreas eficiente en el trabajo	X		X		X		
6	<b>DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b> Existe un ambiente de cooperación entre los compañeros.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La comunicación interna dentro del trabajo funciona correctamente.	X		X		X		
8	<b>DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCTIVOS</b> Útil considerar que en algunas ocasiones la reestructura agudizó ante algunas cambios de políticas y/o normas en la empresa.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Útil considerar que en algunas ocasiones pueda haber cometido algún acto que dañe la imagen de la empresa	X		X		X		
10	En algunas ocasiones usted ha hecho algo que pueda haber perjudicado a sus compañeros de trabajo	X		X		X		
11	En algunas ocasiones usted ha presentado un informe o a realizado una tarea fuera de los tiempos establecidos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dn° Mg: Arce Guevara Ernesto**      DNI: 09085080

Especialidad del validador: **Mg. Administrador de Empresas**

**Validación:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Aplicación:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
**Claridad:** Se entendió con claridad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se otorga suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de enero del 2022

-----  
Firma del Experto Informante.

#### Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Tabla 12. Coeficiente de Alfa de Cronbach compensación en prueba piloto.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	18

Fuente: Tomada de SPSS 24

##### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

Fuente: Tomada de SPSS 24

Tabla 13. Coeficiente de Alfa de Cronbach productividad laboral en prueba piloto.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	11

##### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

Fuente: Tomada de SPSS 24



Lima, Perú 16 de diciembre de 2021

Presente.

Quien suscribe José Fernández Nuñez, en calidad de apoderado de la empresa SKBERGE SAC por medio de la presente manifiesto mi conformidad y compromiso para dedicar tiempo y apoyo a las actividades académicas requeridas para la Srta. Mayra Alejandra Peralta Ibáñez en cuanto a la recolección de información de la institución en mención, para el desarrollo de su proyecto denominado " Sistema de Compensaciones y Productividad Laboral de una empresa automotriz - Lima, 2021" con la finalidad que obtenga resultados satisfactorios en sus objetivos académicos.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atte.



José Fernández Nuñez

**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COMPENSACION**

ITEM	DIMENSION 1									DIMENSION 2											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39	5	1	5	5	5	5	5	5	41	80	
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	1	5	5	5	5	4	5	5	40	84
3	4	2	2	2	2	1	2	2	1	18	5	1	5	4	3	3	5	2	1	29	47
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	4	1	3	3	2	2	1	2	1	19	36
5	2	3	3	4	3	2	3	2	1	23	5	1	5	5	5	2	5	3	1	32	55
6	2	3	3	4	3	1	2	2	1	21	5	1	5	5	5	2	3	3	1	30	51
7	3	3	3	4	2	2	2	2	1	22	5	1	5	5	5	3	4	3	1	32	54
8	1	3	3	4	2	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	2	5	2	1	31	52
9	2	3	2	3	2	1	2	2	1	18	5	1	5	5	5	2	1	3	1	28	46
10	2	2	2	4	3	2	3	1	1	20	5	1	5	5	4	2	2	3	1	28	48
11	2	3	3	4	2	2	3	2	1	22	5	1	5	5	5	3	4	2	1	31	53
12	2	2	2	4	3	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	2	5	2	1	31	52
13	1	1	1	4	2	2	2	2	2	17	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	46
14	2	3	3	3	2	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	1	1	3	3	29	50
15	2	3	2	4	3	2	3	1	1	21	5	1	5	5	5	1	1	3	1	27	48
16	2	3	3	4	3	3	3	1	2	24	5	1	5	5	4	2	3	3	1	29	53
17	1	2	1	4	2	2	2	2	1	17	5	1	5	5	5	2	3	1	1	28	45
18	2	2	2	4	2	2	3	1	2	20	5	1	5	5	5	2	5	3	1	32	52
19	2	3	3	3	2	1	3	2	1	20	5	1	5	5	5	2	3	2	2	30	50
20	2	2	2	4	4	2	3	2	1	22	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	51
21	2	3	2	4	4	1	3	1	1	21	5	1	5	5	5	2	5	3	1	32	53
22	2	2	2	4	3	2	3	1	1	20	5	1	5	5	4	3	4	2	1	30	50
23	3	3	3	3	2	2	3	2	1	22	5	1	5	5	5	2	2	2	1	28	50
24	3	4	4	3	2	2	3	2	1	24	5	1	5	5	5	2	3	3	1	30	54
25	3	3	3	4	3	3	3	2	1	25	5	1	5	5	5	2	5	1	1	30	55
26	2	3	2	4	2	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	50
27	2	2	2	4	2	1	3	1	1	18	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	47
28	2	2	2	3	3	2	3	1	1	19	5	1	5	5	5	3	5	2	2	33	52
29	2	3	2	5	3	2	2	2	1	22	5	1	5	5	5	1	1	1	1	25	47
30	1	1	1	5	3	2	3	2	1	19	5	1	5	5	5	2	5	3	1	32	51
31	2	3	3	2	4	1	3	1	1	20	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	49
32	2	1	1	4	2	2	2	1	1	16	5	1	5	5	5	2	3	3	2	31	47
33	1	3	3	4	2	2	3	1	1	20	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	49
34	2	3	2	3	3	3	3	2	1	22	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	51
35	1	1	1	4	3	2	3	1	1	17	5	1	5	5	5	3	4	3	1	32	49
36	2	3	3	3	4	1	3	1	1	21	5	1	5	5	5	2	3	1	1	28	49
37	1	2	1	2	3	1	1	2	1	14	5	1	5	5	5	2	3	2	2	30	44
38	2	2	2	4	3	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	2	5	2	1	31	52
39	1	3	3	5	3	2	3	2	1	23	5	1	5	5	5	2	3	1	1	28	51
40	2	2	2	4	3	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	1	1	3	1	27	48
41	4	4	4	5	4	2	5	4	3	35	5	1	5	5	5	4	5	4	5	39	74
42	3	4	3	4	2	2	3	2	2	25	5	1	5	5	5	1	1	2	1	26	51
43	2	1	1	5	2	2	3	2	1	19	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	48
44	2	3	2	5	3	2	2	2	1	22	5	1	5	5	5	2	4	3	1	31	53
45	2	1	1	4	3	2	3	2	1	19	5	1	5	5	5	1	1	5	1	29	48
46	2	3	3	3	3	2	3	2	1	22	5	1	5	5	5	2	3	1	1	28	50
47	2	1	1	2	3	2	3	2	1	17	5	1	5	5	5	2	4	2	1	30	47
48	1	1	1	4	3	1	3	2	1	17	5	1	5	5	5	2	3	2	1	30	47
49	2	2	2	3	4	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	50
50	2	2	2	3	2	2	3	2	1	19	5	1	5	5	5	3	5	2	1	32	51
51	2	3	3	4	3	2	3	1	1	22	5	1	5	5	5	2	4	2	1	30	52
52	1	1	1	5	3	2	3	2	1	19	5	1	5	5	5	2	4	2	1	30	49
53	2	2	2	5	3	2	3	2	1	22	5	1	5	5	4	2	4	2	1	29	51
54	2	3	2	4	2	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	50
55	2	2	2	3	2	2	3	2	1	19	5	1	5	5	5	3	5	2	1	32	51
56	2	3	3	4	3	2	3	1	1	22	5	1	5	5	5	2	4	2	1	30	52
57	1	1	1	5	3	2	3	2	1	19	5	1	5	5	5	2	4	2	1	30	49
58	2	2	2	5	3	2	3	2	1	22	5	1	5	5	4	2	4	2	1	29	51
59	2	3	2	4	2	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	50
60	2	2	1	3	3	2	3	2	1	19	5	1	5	5	5	2	5	2	1	31	50
61	2	3	3	4	3	2	3	1	1	22	5	1	5	5	5	4	5	3	5	38	60
62	2	2	2	5	2	2	3	2	1	21	5	1	5	5	5	2	3	3	1	30	51
63	1	1	1	4	3	2	3	2	1	18	5	1	5	5	5	2	3	1	1	28	46
64	2	2	2	3	3	2	3	2	2	21	5	1	5	5	5	3	4	3	2	33	54
65	2	2	2	3	3	2	3	1	1	19	5	1	5	5	5	2	3	3	1	30	49
66	2	2	2	4	2	2	3	2	1	20	5	1	5	5	5	2	4	1	1	29	49
67	1	3	3	3	3	2	3	1	1	20	5	1	5	5	5	2	4	3	1	31	51
68	2	3	2	2	3	2	3	1	1	19	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	48
69	2	1	1	4	3	2	3	2	1	19	5	1	5	5	5	2	3	2	1	29	48
70	2	1	1	5	3	1	3	2	1	19	5	1	5	5	5	2	3	3	1	30	49
71	2	3	2	5	3	2	3	1	1	22	5	1	5	5	5	2	4	5	2	34	56
72	1	3	2	3	3	2	3	2	1	20	5	1	5	5	5	2	3	3	1	30	50



**BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

ITEM	DIMENSIÓN 1					DIMENSION	DIMENSIÓN 3								
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11		
1	2	3	3	5	5	18	3	3	6	3	1	1	2	7	31
2	2	3	3	5	5	18	3	3	6	3	1	1	2	7	31
3	1	3	3	5	5	17	2	2	4	1	1	1	1	4	25
4	1	3	3	5	5	17	2	2	4	1	1	1	1	4	25
5	2	3	3	5	5	18	3	3	6	2	1	2	2	7	31
6	3	2	2	4	4	15	3	3	6	1	1	1	1	4	25
7	2	3	3	5	5	18	3	3	6	2	1	2	2	7	31
8	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
9	1	2	2	4	5	14	2	1	3	1	1	1	1	4	21
10	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
11	1	3	3	5	5	17	2	2	4	1	1	1	1	4	25
12	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
13	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
14	3	2	2	4	5	16	3	3	6	1	1	1	1	4	26
15	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
16	1	3	3	5	5	17	2	2	4	1	1	1	1	4	25
17	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
18	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
19	3	2	2	4	5	16	3	3	6	1	1	1	1	4	26
20	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
21	2	3	3	4	5	17	3	3	6	1	1	1	1	4	27
22	3	2	2	5	5	17	3	3	6	3	2	2	2	9	32
23	2	2	2	4	5	15	3	2	5	1	1	1	1	4	24
24	1	1	2	4	5	13	2	1	3	1	1	1	1	4	20
25	2	3	3	4	5	17	3	3	6	1	1	1	1	4	27
26	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
27	3	3	3	5	5	19	2	3	5	1	1	1	1	4	28
28	1	3	3	4	5	16	2	2	4	1	1	1	1	4	24
29	1	2	1	4	4	12	2	2	4	1	1	1	1	4	20
30	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
31	1	2	2	4	5	14	2	2	4	1	1	1	1	4	22
32	1	3	3	4	5	16	2	2	4	1	1	1	1	4	24
33	2	2	3	4	5	16	3	2	5	1	1	1	1	4	25
34	2	1	2	4	5	14	2	2	4	1	1	1	1	4	22
35	3	3	3	5	5	19	3	3	6	3	1	1	3	8	33
36	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
37	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
38	1	3	3	5	5	17	2	2	4	1	1	1	1	4	25
39	3	3	3	5	5	19	3	3	6	3	1	2	3	9	34
40	2	2	1	4	5	14	2	2	4	1	1	1	1	4	22
41	1	3	3	5	5	17	3	3	6	2	1	1	1	5	28
42	2	1	1	4	4	12	1	1	2	1	1	1	1	4	18
43	1	3	3	5	5	17	1	1	2	1	1	1	1	4	23
44	2	1	2	4	5	14	2	1	3	1	1	1	1	4	21
45	1	3	3	5	5	17	3	3	6	1	1	1	1	4	27
46	2	3	3	5	5	18	3	3	6	2	1	2	2	7	31
47	2	2	2	4	5	15	2	2	4	1	1	1	1	4	23
48	3	3	3	5	5	19	3	3	6	3	2	2	3	10	35
49	2	3	3	5	5	18	3	3	6	2	1	1	2	6	30
50	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
51	1	3	3	4	5	16	2	2	4	1	1	1	1	4	24
52	2	3	3	5	5	18	3	3	6	2	1	1	2	6	30
53	2	3	3	4	5	17	3	3	6	1	1	1	1	4	27
54	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
55	2	3	3	4	5	17	3	3	6	1	1	1	1	4	27
56	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
57	2	3	3	5	5	18	3	3	6	2	1	1	2	6	30
58	2	2	2	4	5	15	2	2	4	1	1	1	1	4	23
59	2	2	1	4	4	13	2	2	4	1	1	1	1	4	21
60	2	3	3	4	5	17	3	3	6	1	1	1	1	4	27
61	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
62	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
63	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
64	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
65	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
66	3	3	3	5	5	19	3	3	6	1	1	1	2	5	30
67	2	3	3	5	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
68	3	3	3	5	5	19	3	3	6	1	1	1	2	5	30
69	2	2	3	5	5	17	3	2	5	1	1	1	1	4	26
70	2	1	1	4	4	12	2	1	3	1	1	1	1	4	19
71	3	3	3	4	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28
72	3	3	3	4	5	18	3	3	6	1	1	1	1	4	28

