



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compensación y productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Laurente Cuaresma, Ana Lucia (ORCID: 0000-0002-0103-681X)

ASESORA:

Dra. Delgado Wong, Sofía Irene (ORCID: 0000-0001-7204-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y familia por todo su apoyo, esfuerzo y esfuerzo, asimismo, por brindarme la posibilidad de estudiar una carrera que desarrollaré a futuro, además, de creer en mi capacidad. A pesar de que hemos pasado momentos muy difíciles, siempre me brindaron su comprensión, cariño y amor.

A mí amado hijo, Joaquín Augusto, gracias por ser mi fuente de inspiración y motivación, pues he podido superarme día tras día, y de esta forma, he podido luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mis compañeros y a mis amigos tanto del presente como del pasado, quienes desinteresadamente compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas, finalmente, a todas aquellas personas que durante estos años estuvieron apoyándome y lograron hacer realidad este sueño.

Gracias a todos.

Agradecimientos

A Dios por estar siempre guiándonos a mi hijo Joaquín Augusto, espero ser tu inspiración para que puedas lograr todas tus metas y objetivos. Nada ni nadie debe intervenir ni detenerte para llegar a tu meta.

A nuestra estimada asesora la Dra. Sofía Irene Delgado Wong por su tiempo, dedicación, apoyo y paciencia.

Te amo Joaquín.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
4.1. Resultados descriptivos	30
4.2. Resultados inferenciales	31
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad del comercio electrónico y comportamiento del consumidor	27
Tabla 2. Tabla de frecuencia de la variable compensación laboral y sus dimensiones.....	30
Tabla 3. Tabla de frecuencia de la variable productividad y sus dimensiones	31
Tabla 4. Prueba de normalidad de las variables compensación laboral y productividad laboral	32
Tabla 5. Prueba de correlación entre la compensación laboral y productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.	33
Tabla 6. Prueba de correlación entre la dimensión remuneración y la variable productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.....	34
Tabla 7. Prueba de correlación entre la dimensión incentivos y la variable productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.....	35
Tabla 8. Prueba de correlación entre la dimensión prestaciones y la variable productividad laboral	36

Resumen

La presente investigación titulada “Compensación y productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima - 2022” cuyo propósito es determinar la relación existente entre la compensación y la productividad laboral del personal de aquella institución durante el año 2022 en la ciudad de Lima. Respecto a la metodología, esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básico descriptivo correlacional, asimismo, se realizó bajo un diseño no experimental y de corte transversal. En relación con la población y la muestra, esta estuvo constituida por 200 trabajadores ya que se consideró aplicar la muestra censal. Los resultados indicaron que existe una correlación positiva lineal muy alta entre las variables compensación y productividad laboral ya que se verifica con el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman cuyo valor es de 0.742.

Palabras clave: compensación laboral, productividad laboral, remuneración

Abstract

The present investigation entitled "Compensation and labor productivity in the August 29 Savings and Credit Cooperative of the PNP L.T.D.A., Lima - 2022" whose purpose is to determine the relationship between compensation and labor productivity of the staff of that institution during the year 2020 in the city of Lima. Regarding the methodology, this research has a quantitative approach, of a basic descriptive correlational type, likewise, it was carried out under a non-experimental and cross-sectional design. In relation to the population and the sample, this consisted of 200 workers since it was considered to apply the census sample. The results indicated that there is a very high positive linear correlation between the compensation and labor productivity variables, since it is verified with the result of the Spearman's Rho statistical test, whose value is 0.742.

Keywords: labor compensation, labor productivity, remuneration

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas de hoy, como unidades de progreso a nivel internacional, se enfrentan a grandes retos profesionales y competitivos, por lo que los recursos humanos en el sector económico se están convirtiendo en uno de los factores clave que determinan el éxito o el fracaso de una organización. Esto refuerza la idea de aplicar diversas herramientas para mejorar la gestión con el fin de lograr una estrategia empresarial ideal.

En un mercado laboral global perfectamente competitivo, se espera que las malas condiciones de trabajo y otros factores laborales adversos se compensen con salarios más altos. Se puede encontrar estudios que indican que se puede dar ciertos beneficios por el riesgo de lesiones o enfermedades mortales relacionadas con el trabajo o compensaciones sustanciales por mérito propio del mismo trabajador. (Verhaest y Adriaenssens, 2022). En ese sentido, durante mucho tiempo se reconoce que el salario no es el único incentivo para retener a las personas. Hay muchos otros factores, como las buenas condiciones de trabajo, la promoción y las perspectivas de carrera, que pueden animar a los empleados a permanecer más tiempo en su puesto de trabajo. Además, ahora se hace más hincapié en la conciliación de la vida laboral y familiar (Jarvis, 2022).

Cabe señalar que, un ejemplo de ello es Estados Unidos, por mucho tiempo hubo una contraposición respecto a la remuneración que los empleados disponían, pues se pensaba que las empresas que pagan más podrían quebrar; sin embargo, las empresas que pagan a sus empleados menos que el valor de su productividad, usualmente ven cómo sus competidores se llevan a sus empleados más eficientes. La competencia hace que los empleadores paguen a los trabajadores de acuerdo con su productividad. Esto explica como más del 95% de estadounidenses ganan más del salario mínimo, a pesar de que las empresas no tienen obligación legal de pagar más. (Sherk, 2016). Es así que, en este, así como en otros países, el aumento de la desigualdad y el consiguiente

estancamiento económico y salarial se han atribuido a la creciente brecha entre productividad y compensación. (Shakya et al., 2022).

Varios países latinoamericanos, se encuentran entre los menos productivos del mundo, a pesar de que dispone de un buen porcentaje de población joven y de recursos naturales, se valora en mayor medida el sacrificio personal que la productividad individual; además, el desempeño comúnmente se ve afectado por las condiciones laborales y la distinción de salarios que perciben. (Ramírez Hernández et al., 2020). Es fundamental impulsar una distinta óptica respecto a la gestión de recursos o compensaciones que ayuden a la productividad laboral por parte de los trabajadores, de tal manera, que los empresarios descubran cuales son las necesidades y beneficios económicos que conllevarían a un nivel de conocimiento de su organización y ayudaría a adaptarlo a las tendencias actuales que presente el mercado a nivel global. Las tácticas o propuestas que la empresa pueda tener respecto a ello, ayuda a responder a la pregunta de si las compensaciones son útiles para mejorar la gestión en una empresa.

En el caso de Perú, se basa en una economía social de mercado, ya que el Estado busca actuar principalmente en las áreas de salud, educación y promoción del empleo. Gracias a ello, en la última década nuestro país es considerado una de las economías de mayor crecimiento en América Latina y el Caribe, con un alto crecimiento del empleo y del ingreso, lo que ha permitido reducir la pobreza del 55,6% al 21,8% y la pobreza extrema del 15,8% al 4,1% entre 2005 y 2015 (Pacovilca-Alejo et al., 2020). Sin embargo, durante el estado de emergencia provocado por la COVID-19, las medidas gubernamentales afectaron a los salarios debido a la necesidad de reducir costos, y en muchas empresas las primas y comisiones fueron prácticamente inexistentes; otras empresas, sin embargo, se replantearon sus estrategias en cuanto a las recompensas emocionales para optimizar el rendimiento y explotar los logros debido a la falta de un factor económico (Conexión ESAN, 2020). En ese sentido, se debe resaltar que a pesar de la inestabilidad producto de los constantes planes de acción que se tienen por las vacunas y de otras medidas para hacer frente a la pandemia, las trasnacionales han invadido el mercado nacional trayendo nuevas tecnologías y sistemas de gestión interna que les permite una confiabilidad de los trabajadores y un crecimiento institucional. En

alguna medida, ese cambio exige una diferenciación en la capacidad administrativa y un deslinde de la gestión tradicional, razón por la cual las empresas locales deben adaptarse e implementar una serie de programas o beneficios que permitan la confianza y el buen clima laboral de los empleados ya que estos son la base de la organización. Asimismo, March et al. (2019) consideran que es necesario desprenderse del temor hacia lo desconocido para que la empresa trate de cambiar e innovar, entendiendo la realidad, como una forma de enfrentarse al futuro. De esta forma, se debe estar vigilante de los puntos débiles de la empresa, más si estos repercuten directamente en la formación del pago por resultados. Sin embargo, con la creciente competencia tanto a nivel nacional e internacional de los mercados, es probable que el trabajo con incentivos continúe y que aumenten las escalas de bonos por producción. (Astudillo e Ibarra, 2019)

De esta manera, la integración y satisfacción del empleado es clave para la formulación de los distintos planes a futuro y el logro de los objetivos, por ello, es necesaria la importancia del fortalecimiento al talento humano para así lograr un óptimo desempeño laboral que le permita una calidad de vida. En referencia a ello, Lazear (2018) menciona que si bien el trabajo puede ser empoderador; la ausencia de una compensación, limita la satisfacción del empleado. El cambio tanto de las horas de trabajo como de la producción puede alterar el comportamiento del trabajador. En ese sentido, se debe tener en consideración que casi todo el componente laboral del PIB que se da a nivel mundial se deriva del trabajo remunerado en lugar de voluntario.

Cabe señalar que, en el centro de labores de las distintas organizaciones, se observa que si bien algunos empleados se someten a condiciones laborales sin ningún beneficio económico; las nuevas generaciones de empleados, por el contrario, cambian de trabajo si este no les satisface. Madrigal et al. (2018) manifiesta que las distintas empresas están lidiando con el cambio generacional de diferentes maneras, como por ejemplo a través de reuniones individuales para el análisis de su progreso y recompensando a los trabajadores competentes con bonificaciones, incentivos o pequeños aumentos salariales, de tal manera que esto ayude a atraerlos y fidelizar a los mejores talentos.

Es así que, los salarios competitivos y los incentivos deben ser considerados como parte de un planeamiento de presupuesto general, para que esta promueva las condiciones laborales, la satisfacción y la estadía del talento humano en la organización.

Respecto a la entidad de estudio, la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., esta es una organización integrada por personal de la Policía Nacional del Perú que promueve el bienestar en distintos aspectos tales como económico, social y cultural de todos sus integrantes, teniendo como característica la solidaridad y la ayuda mutua.

En ese sentido, analizando nuestra realidad como país y contextualizando la presente investigación en la ciudad de Lima, encontramos que la problemática en las exigencias actuales del talento humano puede perjudicar a futuro a muchos sectores y organizaciones; por ello la formulación del problema: “¿Cuál es la relación que existe entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022?”

Las justificaciones serán de tres maneras: una parte teórica, práctica y metodológica. La primera se enfoca en utilizar literatura y teorías de diferentes autores para la identificación y definición de la variable, dimensiones e indicadores en estudio. La segunda, en resultados de la encuesta y la contrastación de hipótesis que sirven para comprobar la variable con sus dimensiones. Y la tercera, en hacer uso de la distribución de frecuencias para el desarrollo del estudio, además el objetivo general de este proyecto de estudio es “Determinar la relación que existe entre la compensación y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.” En ese sentido, los objetivos específicos son los siguientes: “Determinar la relación entre las remuneraciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.”; “Determinar la relación entre los incentivos y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.”;

“Determinar la relación entre las prestaciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.”

Asimismo, la investigación con la siguiente hipótesis general Existe una relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022. Adicionalmente, contiene las hipótesis específicas: H1) Existe una relación significativa entre las remuneraciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022; H2) Existe una relación significativa entre los incentivos y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.; H3) Existe una relación significativa entre las prestaciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, el artículo de Salamanca et al. (2021) aborda el reconocimiento y la definición de la remuneración del trabajo y los salarios en las organizaciones que afectan a su productividad. El objetivo principal del estudio era determinar la importancia de la remuneración y su relación con la productividad de los empleados. La metodología fue descriptiva y cualitativa e incluyó tres fases de análisis, entre ellas la recopilación de información de fuentes secundarias, la identificación de los distintos factores que influyen en última instancia en la remuneración de los empleados y el análisis de las tendencias actuales en el diseño de los sistemas de remuneración y asignación de puestos. En este sentido, se concluye que la retribución del trabajo incide positivamente en el desarrollo de la competencia profesional y la productividad de los trabajadores, ya que permite determinar de forma objetiva la forma y la distribución adecuada de la retribución para permitir la adopción de incentivos o estrategias y de naturaleza que maximicen el nivel de productividad.

Del mismo modo, Afolayan et al. (2019) examinan el impacto de los salarios en la productividad laboral en Nigeria en una conferencia internacional utilizando una serie temporal que abarca el período 1990-2016. Los resultados muestran que los salarios de los trabajadores tienen un efecto no sólo positivo sino también significativo en la productividad laboral. Además, destacan la existencia de una gran divergencia entre las variables que indican la desigualdad entre los salarios y la productividad del trabajo, siendo esta última, superior a la primera. Por último, la relación a largo plazo entre la productividad laboral y las variables explicativas adoptadas en el modelo de investigación. Los autores concluyen que la aplicación de políticas que mejoren el crecimiento de los salarios en consonancia con el crecimiento de la productividad aumentará el nivel de vida y también animará a los trabajadores a comprometerse más con el trabajo.

Otra investigación concerniente a las variables de estudio es el trabajo realizado por Stansbury y Summers (2017), los cuales mencionan que desde 1973, la

compensación media ha diferido marcadamente de la productividad laboral media. En el año 2000, la compensación promedio también ha comenzado a diferir de la productividad laboral. Estas divergencias llevaron a la pregunta: ¿en qué medida el crecimiento de la productividad se traduce en crecimiento de la compensación para los trabajadores estadounidenses típicos? De acuerdo a ello, se encontró evidencia sustancial del vínculo entre productividad y compensación, tal es así que durante los años 1973-2016, un punto porcentual más de crecimiento de la productividad se ha asociado con 0,7 a 1 punto porcentual más alto en el crecimiento de la compensación media y media y con 0,4 a 0,7 puntos porcentuales más crecimiento de la producción / compensación no supervisora.

Los resultados sugirieron que otros factores ortogonales a la productividad han estado actuando para suprimir la compensación típica incluso cuando el crecimiento de la productividad ha actuado para aumentarla. Varias teorías de la causa de la divergencia productividad-compensación se centra en el progreso tecnológico. Estas teorías tienen una implicación comprobable: los períodos de mayor crecimiento de la productividad deben asociarse con períodos de divergencia más rápida entre productividad y pago. Asimismo, los autores no encontraron evidencia sustancial de otros movimientos entre el crecimiento de la productividad y la participación del trabajo o la relación de compensación media / mediana.

En relación a la variable compensación laboral, la investigación del colombiano Torres (2019) considera que hay una relación de carácter laboral significativa empresa-colaborador, en materia de compensaciones, ya sean estos representados por incentivos, beneficios sociales, aumentos o salarios, ya que estos influyen directamente a la satisfacción de los colaboradores, de esta manera, el autor en su artículo describe el cómo las organizaciones o empresas, deben establecer elementos de tipo estratégico, para posteriormente planificar de forma operativa un presupuesto definido, reconociendo de esta manera al colaborador, considerándolo a nivel personal, entendiendo sus preferencias, así como sus gustos, a la vez que su proyecto de vida. Finalmente, concluye que la comprensión integralidad del ser brinda un aporte significativo a la entidad.

Por último, Orjuela et al. (2018) hace un estudio de los incentivos en el área laboral responden a un modelo de reciprocidad entre el individuo y la organización, por lo tanto, es necesario proporcionar incentivos que estimulen la percepción de satisfacción de los trabajadores y a su vez, promuevan políticas institucionales que motiven al personal y lo lleven a una continua mejora laboral. El presente estudio aborda la importancia de los incentivos no monetarios, las diferentes formas de manifestarlos a los empleados y la necesidad de proponerlos como una opción válida de recompensas para motivar al trabajador y cumplir sus expectativas sobre la organización. De igual forma se argumenta con aportes teóricos la relevancia actual de los incentivos no monetarios y procede a desarrollar la metodología de recolección de información.

A nivel nacional, Castro (2020) enfoca su investigación en comprobar la existencia de una interrelación administración de compensación-productividad en la población de trabajadores que laboran en las distribuidoras de carácter autorizado de Claro en la región de Chimbote durante el periodo 2020. Respecto a la metodología, esta es de tipología cuantitativa, así como aplicada, al igual que no experimental, a la vez que correlacional con corte de carácter transversal. Ahora bien, para obtener la data, su población estuvo constituida por 60 colaboradores área de ventas; y para la recolección, de manera pertinente, se consideró la elaboración de un cuestionario medible a través de la escala Likert como instrumento. De acuerdo con el objetivo principal y valiéndose de la prueba de carácter estadístico Rho Spearman, el resultado confirmó la correlación alta entre ambas variables estudiadas. Por otra parte, los objetivos específicos abordan la relación, nuevamente, pero de la variable independiente y las dimensiones de la dependiente, para ello se aplicó nuevamente Rho Spearman y se obtuvo los siguientes índices más elevados en significancia. Las tres dimensiones propuestas, es decir, remuneración, planes de incentivo y prestaciones obtuvieron una correlación positiva alta con cifras 0.725, 0.719 y 0.542 respectivamente. Finalmente, se destaca que las dimensiones propuestas tanto de la variable administración como de la variable productividad poseen una relación directa.

Otro autor que estudia ambas variables es Ramirez (2018) y presenta como objetivo realizar una evaluación en materia de productividad respecto del área de caja que pertenece a la empresa Conecta Retail, e indicar sus diversos efectos sobre cómo se obtiene la remuneración de carácter variable a la vez que total que le corresponde a todo colaborador de la mencionada área, puesto que la productividad de carácter laboral repercute en la diversidad de labores que ha de realizar la empresa. Ahora bien, sobre este último punto, esto se realiza mediante cadenas de carácter medible y se hace de esta forma en cuanto inicia cada uno de los procesos de la entidad, simplificándolos a valores de carácter monetario, ello consiente el poder agregar como factor primario en el cálculo de las empresas a la producción.

De este modo, es posible examinar cómo se aplican los principios de la productividad industrial en diferentes sectores y niveles de organización. Cabe recordar que el objeto del estudio es el sector de fondos de la empresa Conecta Retail, cuya productividad se evaluó y cuya influencia en el cálculo de la remuneración de los empleados de este sector se determinó. La actividad comercial de Conecta Retail S.A requiere la sistematización de diversas transacciones en el área de caja, como las operaciones con tarjeta (de débito o crédito), la facturación de ventas, el cobro de cuotas de crédito, el registro de notas de crédito y débito, el registro de depósitos y transferencias, etc. La empresa emplea a 329 cajeros en 163 sucursales de todo el país, que trabajan una media de 13 horas cada día de la semana. Asimismo, se realizó un análisis de contraste entre los siguientes periodos: la información proporcionada por Conecta Retail para el año 2015 y la información obtenida a través del registro de tiempos (realizado en los comercios de Chiclayo). Así pues, la productividad tiene una influencia fuerte y desigual en el cálculo de los salarios en efectivo.

Asimismo, en su estudio, Livia y Molinari (2018) abordan "las relaciones causales entre los salarios de la productividad del trabajo y los salarios de la productividad total de los factores (PTF) en diferentes sectores de la industria manufacturera peruana en el código CIIU de dos dígitos entre 2008 y 2015". Basándose en el método comparativo tradicional de Mincer y en una evaluación de la productividad sectorial a partir de los

datos de las empresas industriales recogidos en el Annual Economic Review (EER), los resultados obtenidos indican un conflicto entre los salarios de los trabajadores formales e informales, cuya heterogeneidad no resultó significativa en la mayoría de los casos. Asimismo, se argumenta que, debido a los cambios de productividad en la industria peruana, los salarios individuales no cambian mucho, lo que también puede aplicarse a otras realidades industriales de América Latina (por ejemplo, México).

Viñán et al. (2020) señalan que las organizaciones deben tomar medidas para crear un punto de equilibrio entre el nivel de satisfacción laboral y la capacidad organizativa, asegurando así el cumplimiento efectivo de los requisitos de gestión del talento humano. De igual forma, se reconoce que el sistema de remuneración de CNT EP es plano y estático en el tiempo; el sistema propuesto no ha cambiado desde su creación y, además, no tiene en cuenta los nuevos modelos de atracción, retención y motivación de personas con talento, aunque hay que tener en cuenta que como empresa pública tiene ciertas limitaciones que le impiden utilizar un sistema agresivo en este subsistema. Los problemas mencionados afectan directamente a la distribución de los salarios, ya que tanto los nuevos empleados como los que llevan mucho tiempo en la empresa reciben la misma remuneración por su trabajo, lo que crea un ambiente laboral tenso. El estudio aporta resultados que contribuirán a la organización y formación profesional del equipo de investigación, así como a su capacidad para tomar decisiones tanto proactivas como correctivas en los diferentes sistemas de recompensa y compensación, así como en el desempeño laboral de los empleados o compañeros, todo ello encaminado a estimular e incrementar la productividad, así como a mantener y motivar el talento humano a través de subsistemas orientados a la consecución de los objetivos organizacionales de la empresa.

Según la teoría económica neoclásica, la remuneración de los empleados es igual a la productividad marginal del empleado en el mercado. En consecuencia, suponiendo que haya una mayor productividad laboral se traduciría completamente en salarios más altos. Contrariamente a este enfoque económico ortodoxo, las tendencias recientes en muchas industrias y economías revelan que la productividad y la remuneración han

divergido constantemente durante las últimas décadas, es así que la mayor brecha entre productividad y salario se encuentra en las industrias con mayor productividad como la industria de la tecnología de la información. (Fofack y Temkeng, 2021)

En ese sentido, la variable compensación laboral dispone de distintas definiciones, en primer lugar, Florez (2019, citado Salamanca et. al., 2021) lo señala como todo aquello que se recibe a cambio del trabajo de las personas, tal y como los empleados de una empresa. Al mencionar este concepto también se debe también se debe considerar y mencionar al colaborador las estrategias que dispone la empresa acerca de las compensaciones, además de la importancia de los aspectos organizacionales para desarrollarla.

En relación a la primera dimensión, Valderrama (2012) indica que es una obligación o contraprestación de algún servicio significativa en la relación de trabajo, exigible por el trabajador para garantizar sus necesidades básicas. En ese sentido, Huertas y Zeta (2021) consideran que la remuneración económica se puede clasificar en tres tipos: psicológica, espiritual y monetaria. La primera es la remuneración psicológica que tiene como finalidad el bienestar del trabajador asociándolo con el sentirse aceptado y reconocido dentro de la organización, conllevando a una fidelización del mismo. La segunda es la espiritual, que hace referencia al impulso que la organización puede brindar a los trabajadores para que mejoren su calidad de vida en términos de profesionalismo y oportunidades a futuro. Finalmente, la remuneración monetaria menciona que es la más conocida y de carácter obligatorio, pues es la recompensa que se recibe a favor de una determinada actividad.

Respecto a la segunda dimensión, Lope et al. (2013) indica que los incentivos son variables del sueldo que resultan del reconocimiento hacia alguna actividad que haya conllevado a la obtención de un resultado significativo a la organización. Estos pueden ser pactados previamente o dados de manera sorpresiva dependiendo de la planificación presupuestal de la organización. Es así que, los incentivos pueden clasificarse como monetarios y no monetarios. El primero es el más utilizado por la gerencia y es el que

dispone de mayor demanda por parte de los trabajadores, estos pueden ser fijos o a través de bonificaciones ocasionales. En el caso del segundo, se establecen difiriendo de cualquier tipo de ingreso, estos pueden ser pueden incluir días adicionales de descanso, elogios, certificados, almuerzo o celebraciones.

En el caso de la tercera dimensión, RUNA (2022) indica que las prestaciones son importantes para un empleado ya que estos forman parte de sus derechos irrenunciables que necesariamente tienen que ser garantizados por la gerencia o el empleado, mayormente en empresas y organizaciones formales, para obtener una buena relación laboral, estos generalmente son las vacaciones remuneradas, el aguinaldo, el seguro social, utilidades, CTS, asignación familiar, seguro de vida, etc. Asimismo, otras prestaciones más generales son la remuneración mínima vital. La jornada de trabajo de ocho horas diarias, el descanso semanal.

Respecto a la variable productividad, Delgado (2010, citado en Herrera, 2018) considera que este es un objetivo y un indicador. Se entiende como el mejoramiento continuo del logro colectivo y la consecuencia de la eficiencia de cómo gestionar, en conjunto, el talento humano. La capacidad de medirla atraerá accionistas y profesionales a la inversión en el capital humano, sin discutir una devolución de sus recursos financieros en menor tiempo y a tasas significativas. Además, conllevará a dos ventajas significativas: los colegas lo tendrán como principal indicador y, en consecuencia, reconocerá el aporte a la organización y su nivel de gestión en ella; y por otro lado, los profesionales de distintas áreas podrán entender la importancia de nuestra labor profesional. Del mismo modo, Gabini (2018, citado en Castro, 2020) la definió como el conjunto de acciones y actitudes necesarias para alcanzar los objetivos marcados por la empresa, es decir, donde los empleados realizan sus tareas de forma correcta y eficaz.

De acuerdo a la primera dimensión, Herzberg (1959), citado por Jiménez & Rosas (2019), señala que los factores higiénicos se relacionan con los sentimientos originados por la insatisfacción que experimentan los trabajadores desde sus puestos en el trabajo. Además, descubre una diferencia de conceptualización entre satisfacción e

insatisfacción, debido a que la ausencia de estos factores evita que la satisfacción en el colaborador sea elevada; no obstante, en el caso de que sí estén presentes, no aseguran sentimientos motivadores, pero contribuye a reducir la insatisfacción. Por otro lado, Marín y Placencia (2017), también citados por Guzmán (2020), señalan que la teoría de los dos factores postulada por Frederick Herzberg permite distinguir los factores de higiene relacionados con el entorno de los empleados y tener en cuenta las condiciones en las que éstos pueden realizar su trabajo, es decir, por un lado, los factores de motivación que los empleados deben tener para poder trabajar en las condiciones en que lo hacen.

En cuanto a los indicadores de esta dimensión, Alburquerque (2021) afirma que las condiciones de trabajo están relacionadas con la satisfacción de los empleados y la satisfacción. La forma de tratar a los empleados es un factor determinante de su apego a la organización, que es un factor clave para lograr la identificación de los empleados; además, las condiciones de trabajo se representan como un grupo de factores ambientales que incluyen tanto las condiciones físicas como las comodidades que se ofrecen al empleado, que pueden considerarse adecuadas o inadecuadas.

En relación al segundo indicador, Muñoz (2005) postula que las relaciones con colegas que son las situaciones en los empleados de la empresa interactúan interpersonalmente, desde supervisores, subordinados o iguales, todo ello de forma independiente a las interacciones que el propio cargo demanda. Además, se consideran las características que presentan estas relaciones: amistosas, rivales, honestas, descorteses, cooperativas, entre otras.

Según Alba y Trujillo (2014), la dimensión de los factores motivadores está relacionada con los requisitos, las tareas y los deberes requeridos en el trabajo, ya que esto conduce a un sentimiento duradero de satisfacción y a un aumento del rendimiento, o incluso a la perfección, es decir, a la superación del nivel estándar. El concepto de "motivación" se refiere al sentimiento de lograr resultados, crecimiento y reconocimiento profesional, que se expresa en el desempeño de las tareas y actividades asignadas, que

son altamente desafiantes y de gran importancia. Si los factores de motivación son adecuados, la satisfacción aumentará y por eso también se denominan factores de satisfacción. Además, se caracterizan por los siguientes atributos: responsabilidad, autonomía, crecimiento, reconocimiento, promoción y logro. Por otro lado, Marín y Placencia (2017), citados por Guzmán (2020), señalan que, desde la perspectiva de la teoría de los dos factores, los factores motivacionales están directamente relacionados con la satisfacción que el empleado siente sobre sí mismo, los cuales son la estimulación positiva, el reconocimiento y desarrollo profesional, la responsabilidad, las oportunidades de crecimiento y la realización personal.

De acuerdo a su primer indicador, Maring & Lenk (1999) señalan que la responsabilidad es un concepto que se desarrolla en una norma de atribución racional y significa que las personas deben justificar de alguna manera su accionar en consecuencia de las situaciones o actividades que atraviese. Asimismo, la justificación debe presentarse con la persona que se posea obligaciones o deberes, lo cual no sucede en la misma medida con otro individuo. La persona responsable lo es de su propio accionar o también de las acciones que se realizaron, pero con su participación.

En cuanto al segundo indicador, Ardón et al (2007) señalan que la satisfacción es el resultado de un proceso que empieza en el sujeto y termina en él. Por lo tanto, es un hecho esencialmente subjetivo en la naturaleza y la medición o interpretación del fenómeno. Sin embargo, la presencia o ausencia de satisfacción en una persona requiere en muchos casos una intención de hacer algo que conduzca a un resultado evaluado positiva o negativamente, es decir, a sentir satisfacción o insatisfacción. Además, este indicador se desarrolla no sólo a nivel personal, aunque sea esencialmente así, sino también a nivel social, ya que somos individuos pertenecientes a grupos sociales y, por tanto, nos influimos mutuamente.

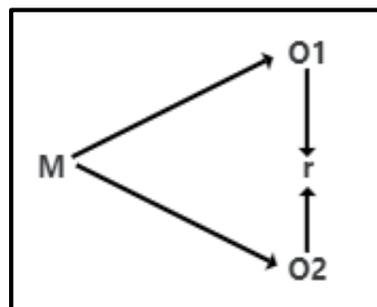
III. METODOLOGÍA

III.1. Tipo y diseño de investigación

La tipología es básica, pues únicamente el propósito central fue incrementar el conocimiento en razón a la materia investigada. Para Valderrama y Jaimes (2019) un estudio de esta tipología se define como tal debido a que el investigador no va aplicar de inmediato una solución a la problemática que estudia, sino que se limita a ampliar el acervo en dicha materia.

Cabe resaltar que la presente optó por un diseño con tipología no experimental, pues no habrá manipulación de ninguna variable. Asimismo, el investigador no reemplaza de ninguna forma las variables en estudio. Los hechos se observan en su contexto real considerando un tiempo específico, para posteriormente sistematizarlo y analizarlo (Palella y Martins, 2012, pág. 87). Además, que se usara un corte transversal para recolectar investigaciones en un momento único (Alvarado y Moran, 2010, pág. 45)

Se sintetizó de la siguiente forma:



En donde:

M: Cliente del aplicativo

O1: Compensación laboral

O2: Productividad laboral

r: Relación existente entre ambas variables de estudio

III.2. Variables y operacionalización

Variable de estudio. – Compensación laboral

Definición conceptual. - Chiavenato (2009, citado por Mogollón, 2018) define la compensación como el elemento principal para que el empleado trabaje motivado para lograr los objetivos de la empresa y satisfacer sus necesidades personales. Por lo tanto, la recompensa, que es una remuneración, premio o reconocimiento, es muy importante en los programas de compensación de los departamentos de recursos humanos de las entidades.

Definición operativa. - La retribución laboral variable se compone de las siguientes dimensiones: Remuneración, incentivos, beneficios.

Dimensiones e indicadores. - Remuneración (sueldos, salarios, indemnizaciones de urgencia, obligaciones legales), Incentivos (monetarios, no monetarios), Beneficios (asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, planes de préstamo),

Escala de medición: Ordinal

Variable de estudio. - Productividad laboral

Definición conceptual. - Guzmán (2006, citado en Fleischhake, 2014), considera que la productividad está relacionada con ser un individuo productivo y útil para una determinada actividad. Es así que, puede entenderse como una acción conjunta o individual, con el fin de producir un producto o servicio a través del uso de métodos y sistemas de fabricación, en presencia de restricciones constantes o mediante algunas variables tales como tiempo, recursos y espacio.

Definición operativa. - La productividad laboral se compone de las siguientes dimensiones: Factores higiénicos y factores motivacionales.

Dimensión e indicadores. - Factores higiénicos (condiciones de trabajo, relaciones con los compañeros, competencia técnica superior), factores de motivación (responsabilidad, satisfacción).

III.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según lo señalado por Balestrini (2006), esta noción puede referirse a todo conjunto en base al cual se busca generar conocimiento respecto a sus diferentes características para luego brindar conclusiones a un estudio.

De esta forma, la población se constituye por 200 individuos, todos ellos trabajadores del caso estudiado.

Muestra

La tipología muestral que se aplicará es la muestra censal, ya que se seleccionó a la totalidad de la población pues se ha considerado un número manejable de individuos. En ese sentido, Ramirez (1997) establece que este tipo de muestra estudia todas las unidades de investigación.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que laboran en la Cooperativa por un tiempo mayor a 3 meses.
- Trabajadores mayores de edad de 18 a 60 años.
- Trabajadores que aceptaron colaborar con el estudio.

Criterios de exclusión

- Trabajadores con alguna alteración cognoscitiva que impida resolver la encuesta.
- Trabajadores menores de edad.

Muestreo

De tipo no probabilística o por conveniencia, la cual sugiere una forma de clasificación de acuerdo con las condiciones que se tiene en los criterios de inclusión de la población objetivo. Cuesta (2009) menciona que este tipo de muestreo es una técnica donde las muestras son tomadas en una fase del procedimiento donde no todos los sujetos de la población pueden ser seleccionados, esta muestra comúnmente es escogida en función de su asequibilidad o a criterio del investigador, la presente investigación está dividida en grupo poblacional, es decir, en agrupaciones o categorías supuestas de manera homogéneas que guarden relación a las características que desean estudiarse.

Unidad de análisis

Señala quienes serán evaluados y quiénes participarán de la recolección de datos. Trabajador mayor de 18 años que labora en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A.

III.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Deza y Muñoz (2012, citado en Oropeza & Verástegui, 2018) indican que las técnicas conforman metodologías y procesos sistemáticos encargados de operar e implementar estrategias de investigación, las cuales ofrecen la particularidad de facilitar

la acumulación de información de forma rápida. Cabe indicar que existen gran variedad de técnicas, todas ellas acordes a cuestiones susceptibles de indagación.

Instrumentos

De esta forma, el actual estudio hará empleo de la encuesta que, como se indica en Carrasco (2016), corresponde a ser una conocida técnica empleada en investigaciones de carácter social con finalidades relacionadas a indagar, investigar, explorar, a la vez que recolectar data, la cual es obtenida, como bien se conoce, a través de la formulación de preguntas, las cuales pueden ser indirectas o bien pueden ser directas, donde el sujeto que es encuestado o aquel al que se le hacen las preguntas toman el rol de unidad de análisis.

Los instrumentos que se fueron: cuestionario de comportamiento del consumidor.

Sobre este último, Deza y Muñoz (2012, citado en Oropeza & Verástegui, 2018) indica que se emplea a fin de recolectar data necesaria, para lo cual se diseña en forma de un conjunto de preguntas que tratan todas de un tema en común, una variable que se está buscando medir.

Validez

La validez del instrumento fue evaluada por expertos en la materia para indicar que el documento era válido para medir las variables de la encuesta (Espinoza, 2018; Perera, Sumintono, Jiang, 2018).

El contenido del instrumento fue evaluado mediante técnicas estandarizadas por un equipo de dos educadores profesionales y un profesor.

Confiabilidad

Considerando lo que señalan Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad se refiere a las características de un instrumento que permiten que un mismo ítem de evaluación sea utilizado en diferentes momentos para obtener los mismos resultados.

Utilizamos el coeficiente Alfa, propuesto por Cronbach en 1951, como técnica estadística para evaluar o calcular la fiabilidad de la prueba o técnica utilizada o la fiabilidad alcanzada o reflejada por un conjunto de información.

La confiabilidad o consistencia de un ítem o pregunta se calcula mediante la suma de diferentes valores y cuando se trata de respuestas alternativas o con múltiples indicadores, como las escalas Likert regulares, se suele utilizar el Alfa de Cronbach; entre otros, tiene un valor entre 0 y 1. Según Santos (2017, p. 6), 0 representa la fiabilidad inválida y 1 la fiabilidad total.

Tabla 1.

Estadísticos de fiabilidad del comercio electrónico y comportamiento del consumidor

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	30

Nota. Tabla estadística del índice de confiabilidad entre las variables del comercio electrónico y comportamiento del consumidor.

Interpretación: El resultado que se ha obtenido entre ambas variables de compensación y productividad laboral ha sido de manera satisfactoria, ya que, el alfa de Cronbach es 0.935, por lo cual, su valoración es muy buena confirmando de este modo la hipótesis que fue planteada para la muestra de estudio dando un alto índice de confiabilidad.

III.5. Procedimientos

El cronograma de actividades para la recopilación de datos fue el siguiente:

- Se solicitará los permisos necesarios a los trabajadores del lugar de estudio para poder encuestarlos.
- Las encuestas se aplicarán a los trabajadores durante el mes de marzo del 2021 en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A
- Se proporcionará el consentimiento informado a los trabajadores que participan de la investigación, para el cual tienen que consignar su firma y DNI, así como la autorización de su colaboración dentro de la indagación.

III.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo:

Se hará uso de programa Excel 2016 para la elaboración de tablas y cuadros estadísticos de acuerdo con los porcentajes que se obtengan de la data del cuestionario aplicado. Asimismo, se utilizará el programa estadístico SPSS 21 versión español

Análisis inferencial:

Las variables propuestas en el trabajo se reducen a hipótesis para que los datos sean significativos y, tras utilizar el alfa de Cronbach, comprobamos que el coeficiente se aproxima a 1, es decir, que tenemos en cuenta la oscilación entre 0 y 1 para la coherencia. Del mismo modo, se utiliza la escala de Likert para calcular el nivel de acuerdo del encuestado. Por último, se considera el coeficiente de correlación de Spearman porque mide la magnitud de la relación entre las variables y dimensiones propuestas, es decir, si están relacionadas entre sí.

III.7. Aspectos éticos

La propiedad intelectual de los diferentes investigadores que se han utilizado y mencionado en la presente investigación serán respetados, con el fin de evitar plagiar de manera total o parcial cualquier investigación de autoría ajena.

Esto se realizará a través de un método establecido y teniendo en cuenta diversos criterios explícitamente indicados con la única finalidad de acceder a evidencia confiable dentro del marco científico. Además, el Código de Ética que la Universidad César Vallejo dispone para las investigaciones es tomado en consideración. En ese sentido, es menester que los investigadores desarrollen una secuencia de recolección e interpretación de la información, es por ello, que es importante que se revise de manera minuciosa cada resultado que se obtenga.

Además, en esta investigación se reconoce la dignidad humana, evitando las distinciones por su posición en la sociedad o situación económica, además sin considerar su sexo, raza o demás particularidades, ya que la salud y estabilidad mental de las personas son más relevantes para las pretensiones científicas. De esta manera, se muestra respeto por la cosmovisión de cultura y su autosuficiencia.

IV. RESULTADOS

IV.1. Resultados descriptivos

Con la finalidad de tener datos significativos, se utilizó la estadística descriptiva de correlación, es así que se obtuvieron tablas de frecuencia a través de la relación de las variables y sus dimensiones.

Tabla 2

Tabla de frecuencia de la variable compensación laboral y sus dimensiones.

	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
V1.								
Compensación								
Laboral	10	5.0%	71	35.0%	119	59.5%	200	100.0%
D1.								
Remuneraciones								
	12	6.0%	103	51.5%	85	42.5%	200	100.0%
D2. Incentivos	12	6.0%	76	38.0%	112	56.0%	200	100.0%
D3.								
Prestaciones								
	11	5.5%	83	41.5%	106	53.0%	200	100.0%

Nota. Tabla de frecuencia de la primera variable “compensación laboral” y de cada una de sus dimensiones.

Interpretación: En la tabla 2, se observa que para la variable compensación laboral, los encuestados respondieron en su mayoría, es decir, el 59.5% de ellos, que hay una compensación laboral a un nivel alto, el 35% considera que se da a un nivel regular y solo el 5% de los encuestados considera que a un nivel bajo. Para la primera dimensión el 42.5% respondieron que las remuneraciones se dan en un nivel alto, el 51.5% regular y el 6% en un nivel bajo. Para la segunda dimensión el 56% de encuestados respondieron que los incentivos se dan en un nivel alto, el 38% regular y el 6% en un nivel bajo. Para la tercera dimensión el 53% respondieron que las prestaciones

se dan en un nivel alto, el 41.5% regular y el 5.5% en un nivel bajo. De esta forma, los resultados de la primera variable y sus dimensiones tienen una tendencia a un alto porcentaje en el nivel alto.

Tabla 3

Tabla de frecuencia de la variable productividad laboral y sus dimensiones.

	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
V2.								
Productividad								
Laboral	12	6.0%	101	50.5%	87	43.5%	200	100.0%
D1. Factores								
Higiénicos	8	4.0%	93	46.5%	99	49.5%	200	100.0%
D2. Factores								
Motivacionales	14	7.0%	104	52.0%	82	41.0%	200	100.0%

Nota. Tabla de frecuencia de la segunda variable “productividad” y de cada una de sus dimensiones.

Interpretación: En la tabla 3, se observa que para la variable productividad laboral, los encuestados respondieron mayormente que se dio en un nivel medio con el 50.5%, el 43.5% en un nivel alto y de manera baja sólo el 6%. Para la primera dimensión el 49.5% respondieron que los factores higiénicos se dan en un nivel alto, el 46.5% en un nivel medio y el 4% en un nivel bajo. Para la segunda dimensión, los encuestados consideran que los factores motivacionales se dan en un nivel alto demostrándose en un 41%, asimismo, en un nivel regular con el 52% y el 7% indican en un nivel bajo.

IV.2. Resultados inferenciales

IV.2.1. Hipótesis General

Establecer la relación entre la compensación y productividad laboral del trabajador a través de encuestas respondidas por los mismos trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022

Ho: No existe relación entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022

Ha: existe relación entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022

Tabla 4

Prueba de normalidad de las variables compensación laboral y productividad laboral

En primer lugar, se tiene que ver la normalidad, con eso podemos ver si aplicamos correlación de Pearson o correlación de Spearman

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Compensación Laboral	0.105	200	0.000
Productividad Laboral	0.112	200	0.000

Nota. Prueba de normalidad entre las variables

Interpretación: Con los resultados obtenidos, la correlación que se usa es Rho de Spearman, debido a que la (sig.= 0.000) es menor que 0.05, por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de correlación entre la compensación laboral y productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.

		Compensación Laboral	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Compensación Laboral	1	,742**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	200	200
	Productividad Laboral	,742**	1
	Coeficiente de correlación		
	(bilateral)	0.000	
	N	200	200

Nota. Tabla del coeficiente de correlación de Spearman entre las variables de la compensación y productividad laboral.

Interpretación: En la tabla 5, se verifica la relación entre la compensación laboral y la productividad laboral, se puede apreciar que existe una alta relación (rho = 0, 742) altamente significativa (p = 0,000). Analizando estos datos se deduce que las

dimensiones propuestas para ambas variables, es decir, las remuneraciones, incentivos y prestaciones repercuten favorablemente con los factores higiénicos y motivacionales. Es relevante para este estudio la confirmación de la relación entre variables ya que se verifica el buen planteamiento de la hipótesis.

IV.2.2. Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación entre las remuneraciones y la productividad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022

Ha: Existe relación entre las remuneraciones y la productividad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022

Tabla 6

Prueba de correlación entre la dimensión remuneración y la variable productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.

		Remuneraciones	Productividad laboral
Rho de Spearman	Remuneraciones	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,639**
		N	200
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,639**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200

Nota. Grado de correlación de la primera dimensión de la primera variable con la segunda variable

Interpretación: En la tabla 6, se puede visualizar la relación entre la dimensión remuneraciones y la variable productividad laboral, se verifica que existe una correlación positiva alta ($\rho = 0,639$), altamente significativa ($p = 0.000$). Es así que, se puede deducir de estos datos obtenidos de que se relaciona las respuestas del encuestado respecto al conocimiento de las políticas de remuneraciones que tiene la cooperativa, así como el salario total que se tiene por derecho en la entidad y la satisfacción respecto a la misma, se relaciona directamente con los factores higiénicos y motivacionales.

Ho: No existe relación entre los incentivos y la productividad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022

Ha: Existe relación entre los incentivos y la productividad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022

Tabla 7

Prueba de correlación entre la dimensión incentivos y la variable productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.

			Incentivos	Productividad laboral
Rho de Spearman	Incentivos	Coeficiente de correlación	1	,620**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	200	200
Productividad laboral	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,620**	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	200	200

Nota. Grado de correlación de la segunda dimensión de la primera variable con la segunda variable.

Interpretación: En la tabla 7, se puede verificar la relación entre la dimensión incentivos y la variable productividad, se verifica que existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0,620$), altamente significativa ($p = 0.000$). De esta forma, se verifica que se puede relacionar las respuestas sobre la remuneración por labores extra, los eventos adicionales para la integración del personal, así como los incentivos como resultados del trabajo, se vincula con los factores higiénicos y motivacionales que corresponden a la productividad de los colaboradores.

Ho: No existe relación entre las prestaciones y la productividad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.

Ha: Existe relación entre las prestaciones y la productividad laboral del personal de la cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2022.

Tabla 8

Prueba de correlación entre la dimensión prestaciones y la variable productividad laboral

			Prestaciones	Productividad laboral
Rho de Spearman	Prestaciones	Coeficiente de correlación	1	,635**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	200	200
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,635**	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	200	200

Nota. Grado de correlación de la tercera dimensión de la primera variable con la segunda variable.

Interpretación: En la tabla 8, se puede visualizar la relación entre la dimensión prestaciones con la variable productividad laboral, se puede apreciar que existe una alta relación ($\rho = 0,635$) altamente significativa ($p = 0,000$). De esta forma, se puede deducir que hay una relación entre los datos de las respuestas sobre los programas de capacitación, la asistencia hospitalaria y el tiempo de servicio con los factores higiénicos y motivacionales de la productividad.

IV.DISCUSIÓN

El actual estudio se realizó con el fin de indicar la relación entre la compensación y la productividad laboral del caso estudiado. Es importante considerar que este estudio comprende algunos factores considerables en términos de compensación laboral, entre ellos se encuentran: remuneraciones, incentivos y prestaciones.

Entre los hallazgos de la estadística descriptiva, se verifica que en relación a la variable compensación laboral, los encuestados en su mayoría responden positivamente respecto a las consideraciones que se tienen del cuestionario. La respuesta constante respecto a la percepción del sueldo relacionado con la satisfacción; el conocimiento de la cantidad relacionado a su labor; las políticas de la institución; así como los incentivos y la frecuencia al mismo; es “a veces”, “casi siempre” y “siempre”. Asimismo, en referencia a la variable productividad laboral, los resultados y porcentajes se asemejaron a la otra variable, pues se considera que existe cooperación, satisfacción, competencia y comunicación entre los miembros de su área que generan el logro de objetivos. En ese sentido, los trabajadores consideran que su sueldo es acorde al trabajo que realizan, pues casi la mitad de encuestados responden con “casi siempre” (46%), además, hay respuestas diversas respecto a la consideración de los salarios equitativos en función al trabajo que desempeñan respondiendo a veces (32%), casi siempre (28%) y siempre (27%); en relación al salario ligado a la producción responden a veces (31%) y casi siempre (32%); y finalmente, sobre los eventos, incentivos que realiza la institución con el fin de integrar al personal responden positivamente con casi siempre (29%) y siempre (37%). Estos resultados se asemejan a los estudiados por Viñan et al. (2020), quien en su estudio de la incidencia del sistema de compensación en relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones en Ecuador, obtiene porcentajes positivos (84,7%) respecto a si el trabajador estaba de acuerdo con la escala salarial en relación al cargo que ocupa, además, ante la consulta de si el salario que ofrece estaba adecuado a las funciones que ejerce la respuesta con más porcentaje fue era adecuado (56%); asimismo, los colaboradores consideraron que sus ingresos fueron justos ya que estaban de acuerdo (58,8%) y muy de acuerdo (35,3%); por último, un factor importante que se consideró fue la integridad en su entorno

de trabajo, los trabajadores concluían en su mayoría que estaban de acuerdo (35,3%) y totalmente de acuerdo (63,5%).

En términos de estadística inferencial, la hipótesis general de esta disertación indicó la existencia de una relación entre los salarios y la productividad laboral en el caso estudiado. Utilizando la prueba estadística rho de Spearman ($r = 0,616$, Sig. (bi-tailed) $= 0,000$; ($p \leq 0,01$), se obtuvo un resultado de correlación casi alta, confirmando la existencia de una relación casi alta entre las dos variables estudiadas. Sin embargo, estos datos son ligeramente inferiores a los recogidos por Castro (2020), que informó en sus resultados de una correlación de Spearman ($r = 0,728$, Sig. (bilateral) $= 0,000$, ($p \leq 0,05$); quienes encontraron una correlación entre la administración salarial y la productividad laboral en los empleados de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote durante el año 2020. De igual manera, Salamanca et al. (2021) encontraron que la relación entre ambas variables tiene un impacto positivo en este estudio porque permite la creación de estrategias monetarias que finalmente facilitan el logro de los objetivos. En este sentido, también incluye otros factores como la motivación, la mejora del ambiente de trabajo y la creación de un equipo fuerte que persista en las actividades futuras de la empresa u organización.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se ha demostrado que existe una relación entre la dimensión remuneraciones y la variable productividad laboral. Como se detalla en la tabla 7, utilizando el estadístico rho de Spearman, el resultado es de 0,639 lo que indica una alta correlación positiva. En este sentido, estos resultados se asemejan a los del estudio realizado por Castro (2020) en su estudio hacia los empleados de la distribuidora autorizada Claro Chimbote en el año 2020, pues luego de comparar los resultados, Castro encontró que la correlación entre la dimensión remuneración salarial incluida en la variable gestión salarial y la variable desempeño laboral, considerando la prueba estadística Rho de Spearman, fue de 0,725, lo que significa una correlación positiva alta; y los resultados de la correlación entre la dimensión de contribución en la gestión de la remuneración y la variable de rendimiento laboral obtenidos mediante la prueba estadística rho de Spearman fueron de 0,719, lo que indica una correlación positiva.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se verifica que existe una relación entre la dimensión incentivos y la variable productividad laboral, como se analiza en la tabla 9, al aplicar el estadístico rho de Spearman, el resultado es de 0,620 lo que indica una correlación alta moderada. Respecto a estos resultados, se puede contrastar con lo mencionado por Torres (2019) quien plantea la estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral, en este artículo se resalta que para los incentivos es necesario tener conocimiento sobre las percepciones que tiene el colaborador para motivarlo no solo a nivel individual sino grupal, de esta forma, estableciendo los incentivos, el autor plantea que se puede vincular directamente con un sistema de evaluación de desempeño.

En relación a la tercera hipótesis específica, se ha demostrado que existe una relación entre las dimensiones de las prestaciones y la productividad laboral. Como se detalla en la tabla 11, utilizando el estadístico rho de Spearman, el resultado es de 0,635 lo que indica una alta correlación positiva. En este sentido, se puede contrastar este resultado con la investigación de Stansbury y Summers (2017), quienes verifican la vinculación de la productividad y la compensación en Estados Unidos evaluando un periodo de años entre 1973 al 2016. En ese sentido, se verifica que en el caso de las prestaciones se correlaciona positivamente con la tasa de crecimiento de productividad, asimismo, verifican que en las últimas décadas las prestaciones han crecido de manera diferente que la propia distribución salarial.

VI. CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta el objetivo general, se puede considerar que hay una correlación positiva lineal muy alta entre las variables compensación y productividad laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A. en Lima durante el año 2022, esta conclusión se verifica con el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman con resultado de 0.742. En ese sentido, las dimensiones propuestas en ambas variables se relacionan significativamente, es decir, las remuneraciones, incentivos y prestaciones con los factores higiénicos y motivacionales de la productividad.

2. En cuanto al primer objetivo específico, se pudo afirmar que hay una correlación positiva lineal moderada entre la dimensión remuneraciones con la variable productividad laboral en los trabajadores de la institución estudiada, durante el año 2022 lo que corrobora la siguiente conclusión es el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman con resultado de 0.639. De esta forma, se verifica que hay un factor positivo por parte de los encuestados respecto a la remuneración que disponen tanto en el conocimiento, los criterios de pago, así como las políticas de la Cooperativa, en relación con la productividad que disponen los colaboradores.

3. En el caso del segundo objetivo específico, se verifica que existe una correlación positiva lineal moderada entre la dimensión incentivos con la variable productividad laboral en los trabajadores de la institución estudiada durante el año 2022. De esta forma, se concluye que es el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman con resultado de 0.620. En ese sentido, los colaboradores ven de manera positiva el pago de incentivos como resultado de trabajo, asimismo, los eventos adicionales que hace la Cooperativa y las remuneraciones por las labores extra, en relación con la productividad que tienen los trabajadores.

4. Respecto al tercer objetivo específico, se demuestra que hay una correlación positiva lineal moderada entre la dimensión prestaciones con la variable productividad laboral en los trabajadores de la institución estudiada durante el año 2022, esto se justificó mediante la prueba estadística Rho de Spearman con resultado de 0.635. De esta forma, los colaboradores de la Cooperativa a través de sus programas de capacitación, la asistencia hospitalaria y la consideración del tiempo de servicio, lo relacionan positivamente con la productividad que ellos pueden tener en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el área encargada proponga un plan de compensaciones que beneficie a los colaboradores, y por consecuencia, a la organización, pues incentivar la motivación del personal genera resultados positivos que se reflejan una óptima productividad.

2. Se recomienda designar al área contable un representante que pueda realizar reuniones mensuales en la que explique de manera detallada a los colaboradores sobre sus remuneraciones, así como el plan de compensaciones o incentivos; para que de esta forma ellos tengan conocimiento de lo que pueden lograr según las metas que la empresa proponga y puedan mejorar su desempeño.

3. Con el fin de integrar a los empleados de la empresa, se recomienda al gerente de recursos humanos seguir con los eventos del trabajador del mes y proponer de otro tipo, para integrar y fidelizar a los trabajadores con la empresa, de esta forma, se mejora el trabajo en equipo y se logra las metas mensuales.

4. Se recomienda al área de recursos humanos, brindar información sobre los préstamos a los colaboradores que tienen más años de servicio, asimismo, considerarlos en programas de capacitaciones y de experiencias a personal nuevo, para que de esta forma sigan fidelizando e integrando al personal de la Cooperativa.

REFERENCIAS

- Alba, I., & Trujillo, J. (2014). Factores de Motivación según Herzberg y Desempeño Laboral de la Distribuidora Navarro EIRL de Huaraz, 2014. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/976>
- Alburquerque, E. (2021). Análisis de las condiciones laborales en una entidad estatal durante el estado de emergencia sanitaria 2020. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59992>
- Alvarado, & Moran. (2010). Métodos de Investigación. México: Pearson. Recuperado de <https://bit.ly/3sVL3TN>
- Araújo, P. (2022). Diferenciales de remuneración entre migrantes bolivianos, paraguayos y peruanos en el sector textil formal de São Paulo, Brasil. Año 2019. Población y Desarrollo, 28(54). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2022005400042&lang=es
- Ardón, N., Jara, M., & Velandia, F. (2007). Satisfacción y calidad: análisis de la equivalencia o no de los términos. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 6, 138–168. <https://bit.ly/3IPiFz4>
- Astudillo, P., & Ibarra, C. (2019). Os incentivos à produção, seus efeitos na segurança e na saúde do trabalho e entre coletivos de trabalho: uma abordagem da formação em ergonomia. Laboreal, 15(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.1393>
- Carrasco, D. (2016). Metodología de la Investigación Científica (Décima ed.). Lima: San Marcos E.I.R.L. <https://bit.ly/3IPAMog>
- Castro, M. (2020). Administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62702>

- Castaño, E. (2022). Del trabajo productivo y motivado al imperativo psicológico del descanso: Medellín, 1928-1975. *Historia Crítica*, 83. <https://doi.org/https://doi.org/10.7440/histcrit83.2022.03>
- Chiang, M., Fuentes, A., & Hidalgo, J. (2021). Ausentismo laboral, remuneración y equidad: una relación confusa. *Cuadernos de Administración*, 36(68). <https://doi.org/https://doi.org/10.25100/cdea.v36i68.9743>
- Chiavenato. (2009). *Crecimiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Conexión ESAN. (2020). Gestión de compensaciones laborales en tiempos de COVID-19. 24 de Julio. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-de-compensaciones-laborales-en-tiempos-de-covid-19>
- Fofack, A. D., & Temkeng, S. D. (2021). A cross-sectoral analysis of the relation between labor productivity and labor compensation in the European Union. *Applied Econometrics*, 62, 54–65. <https://doi.org/10.22394/1993-7601-2021-62-54-65>
- Gamonal, S. (2022). La igualdad salarial en la nueva constitución. *Estudios Constitucionales*, 20. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002022000300110&script=sci_arttext
- Guzman. (2006). *La comunicación como herramienta gerencial*. Bogota: Ecoe Ediciones. <https://bit.ly/3wRm7y5>
- Guzmán, G. (2020). Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del tecnólogo médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud, EsSalud-2016. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/15934>
- Herrera, G. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017 [Universidad Nacional José Fausto Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>

- Huertas, L., & Zeta, K. (2021). La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos [Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7336>
- Jarvis, S. (2022). What is incentivising today's profession? *Veterinary Record*, 190(6), 215–215. <https://doi.org/10.1002/vetr.1579>
- Jiménez, A., & Rosas, M. (2019). Factores Higiénicos de la Satisfacción Laboral y su Relación en la Intención de Rotación de Personal en una Empresa Dedicada a la Administración de Condominios, 2019. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Lazear, E. (2018). Compensation and Incentives in the Workplace. *Journal of Economics Perspectives*, 32(3), 195–214. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.32.3.195>
- Livia, D., & Molinari, A. (2018). La relación entre la productividad y los salarios en el sector manufacturero peruano [Universidad del Pacífico]. <http://hdl.handle.net/11354/2264>
- Lope, H., Reyna, C., & Hernández, F. (2013). Recursos Humanos: La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. Universidad Veracruzana. <https://bit.ly/3wPWTQE>
- Madrigal, F., Ávila, F., & Madrigal, S. (2018). Retos y oportunidades del comportamiento organizacional de los millennials como fuerza de trabajo. *Revista de La Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 4(7), 86–95. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/109/108>
- March, Y., Pernas, M., & March, A. (2019). Sistema de pago que permita incrementar la productividad y el salario en la Unidad Empresarial de Base Complejo Minorista Trinidad. *Observatorio de La Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/sistema-pago-productividad.html>

- Maring, M., & Lenk, H. (1999). Types of responsibility and responsibility conflicts in science and technology: an analysis of codes of ethics and responsibility problems in engineering. *Argumentos de Razón Técnica*, 2, 51–68.
- Muñoz, A. (2005). Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la fundción Instituto Tecnológico Comfenalco de la Ciudad de Cartagena-Colombia. Una aplicación de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg. Universidad del Norte.
- Orjuela, D., Villada, N., & Alonso, S. (2018). Evaluación de los incentivos no monetarios que pueden implementar las empresas para compensar el salario de los trabajadores y mejorar el índice de productividad: Un caso de estudio en las PYMES de la Ciudad de Ibagué (Colombia) 2018 – 2019. [Uniminuto]. <https://hdl.handle.net/10656/9978>
- Oropeza, A., & Verástegui, S. (2018). Aplicación del control previo y su contribución en la optimización de los sistemas administrativos de la Gerencia de Planificación y Presupuesto - Sub Gerencia de Programación e Inversiones de la Municipalidad Provincial de Pasco - Año 2018 [UNDAC]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/435/1/VERASTEGUI_OROPEZA.pdf
- Pacovilca-Alejo, O. V., Zea-Montesinos, C. C., Reginaldo-Huamaní, R., Guerra-Olivares, T. S., Ordóñez-Ccora, G., Pacovilca-Alejo, G. S., Quispe-Illanzo, M. P., & Oyola-García, A. E. (2020). Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y remuneración en profesionales de la salud del Perú. *Revista Ciencias de La Salud*, 18(3), 1–16. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9866>
- Ramirez, R. (2018). La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de Conecta Retail S.A. Chiclayo [Universidad Católica Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1787>

- Ramírez Hernández, O., Patiño Ortiz, J., Patiño Ortiz, M., & Cuéllar Orozco, M. (2020). Measurement of Work Behavior and its Impact on Productivity. *Computación y Sistemas*, 24(3). <https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>
- RUNA. (2022). Prestaciones que debes dar a tus trabajadores. 20 de Enero. <https://runahr.com/mx/uncategorized-mx/prestaciones/#:~:text=Las prestaciones son los derechos,la Ley Federal del Trabajo>
- <https://bit.ly/3a1HtRL>
- Salamanca, A., Hernández, J., & Pinza, L. (2021). Compensación laboral y su relación con la productividad. DSPACE. <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/5243>
- Shakya, S., Plemmons, A., & Sayago-Gomez, J. T. (2022). Spatial spillovers and the productivity-compensation gap in the United States. *The Annals of Regional Science*. <https://doi.org/10.1007/s00168-021-01099-2>
- Sherk, J. (2016). Workers' Compensation: Growing Along with Productivity. The Heritage Foundation. <https://www.heritage.org/jobs-and-labor/report/workers-compensation-growing-along-productivity>
- Stansbury, A., & Summers, L. (2017). Productivity and pay: is the link broken? <https://www.nber.org/papers/w24165>
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Valderrama, & Jaimes. (2019). El desarrollo de la Tesis. Lima: San Marcos. Astudillo, P., & Ibarra, C. (2019). Os incentivos à produção, seus efeitos na segurança e na saúde do trabalho e entre coletivos de trabalho: uma abordagem da formação em ergonomia. *Laboreal*, 15(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.1393>
- Valderrama, M. (2012). La remuneración mínima en Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1195>

Verhaest, D., & Adriaenssens, S. (2022). Compensating wage differentials in formal and informal jobs. *Kyklos*, 75(1), 106–126. <https://doi.org/10.1111/kykl.12288>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Compensación Laboral (Independiente)	Remuneraciones	Salarios	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación que existe entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020?	Determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020	Existe una relación significativa entre la compensación laboral y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020			Sueldo	Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020
					Retribución acorde a competencias	MUESTRA
					Requisitos según ley	Trabajadores del área Administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		Incentivos	Monetario	Muestra no probabilística
¿Cuál es la relación que existe entre las remuneraciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020?	Determinar la relación entre las remuneraciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020	Existe una relación significativa entre las remuneraciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020			No monetario	Enfoque
					Asistencia médico hospitalaria	Cuantitativo
					Reconocimiento	TIPO DE INVESTIGACIÓN
				Seguro de vida		

					Planes de prestación	Básico
¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020?	Determinar la relación entre los incentivos y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020.	Existe una relación significativa entre los incentivos y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020.	Productividad Laboral (Dependiente)	Factores higienicos	Condiciones de trabajo	NIVEL DE INVESTIGACIÓN
						Descriptivo-correlacional
Relaciones con colegas	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN					
	No experimental-transversal					
	TECNICAS					
	Encuesta					
¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020?	Determinar la relación entre las prestaciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020.	Existe una relación significativa entre las prestaciones y la productividad laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima 2020.	Factores motivacionales	Responsabilidad	INSTRUMENTOS	Cuestionario
				Satisfacción		

Instrumento

Cuestionario de compensación laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP LTDA, Lima 2020

Estimado trabajador, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca de la compensación laboral que se da en la cooperativa, a continuación, le mostramos una serie de ítems a los que deberá responder con la mayor sinceridad. De antemano se le agradece su participación.

Instrucciones:

Leer cada una de las premisas, marcar con una (x) dentro de los recuadros en las cuales puede encontrar las alternativas que mejor crea conveniente, teniendo en cuenta el valor de su respuesta. Marcar una sola alternativa por premisa.

ESCALA VALORATIVA				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
REMUNERACIONES						
1	Considera usted que el sueldo que recibe es acorde con el trabajo que realiza					
2	Considera usted que su sueldo satisface sus necesidades básicas					
3	Conoce usted el sueldo que se le paga por su trabajo					
4	Conoce las políticas de remuneraciones que tiene la cooperativa					
5	Sabe si los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeña					
6	Actualmente su salario está ligado a la cantidad de producción que tiene asignada					
7	Se le ha pagado en su totalidad el salario a que tiene derecho					
INCENTIVOS						
8	Recibe algún pago de remuneración variable por alguna labor extra					
9	Se registra el pago de remuneración variable en su boleta de pago					
10	Los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificado					
11	Ha recibido algún pago de incentivo como resultado de su trabajo					

12	Existe alguna actividad para nombrar al trabajador del mes					
13	Considera usted que la realización de eventos permite la integración del personal					
14	Considera que los eventos deben realizarse con más frecuencia					
PRESTACIONES						
15	Ha recibido capacitación sobre cómo realizar su trabajo					
16	Considera que los programas de capacitación llevan a un mejor desempeño					
17	Recibe asistencia médico hospitalaria particular por parte de la cooperativa					
18	El servicio que recibe cubre sus expectativas de salud					
19	Existen restricciones para la obtención de los préstamos que ofrece la cooperativa					
20	Se toma en cuenta el tiempo de servicio para dar préstamos al personal					

Cuestionario de productividad laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP LTDA, Lima 2020

Estimado trabajador, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca de la productividad laboral que se da en la cooperativa, a continuación, le mostramos una serie de ítems a los que deberá responder con la mayor sinceridad. De antemano se le agradece su participación.

Instrucciones:

Leer cada una de las premisas, marcar con una (x) dentro de los recuadros en las cuales puede encontrar las alternativas que mejor crea conveniente, teniendo en cuenta el valor de su respuesta. Marcar una sola alternativa por premisa.

ESCALA VALORATIVA				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
FACTORES HIGIÉNICOS						
1	Las condiciones de trabajo le permiten desarrollar sus funciones de manera óptima					
2	El personal se da abasto para atender toda la carga laboral					
3	Existe cooperación entre colegas					
4	La comunicación entre colegas se da de manera oportuna					
5	Me considero una persona con competencia laboral					
6	Sus funciones se encuentran orientadas a lograr objetivos					
FACTORES MOTIVACIONALES						
7	El personal hace uso responsable de los equipos de la cooperativa					
8	Asume responsabilidad en los procesos productivos de su área					
9	La jornada laboral le genera satisfacción					
10	Se siente cómodo para realizar consultas a su supervisor					



**“Compensación y productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP
L.T.D.A., Lima - 2022”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A Ana Lucia Laurente Cuaresma

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en																		90			

**“Compensación y productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP
L.T.D.A., Lima - 2022”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A Ana Lucia Laurente Cuarezm



Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																82					
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en																		86			

**“Compensación y productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP
L.T.D.A., Lima - 2022”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A Ana Lucia Laurente Cuaresma

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		89			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	84				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en																		88			



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sofía Delgado Wong identificado con DNI N° 16680531 Doctor en Administración N° colegiatura 02226 de profesión Licenciada en Administración desempeñándome actualmente como Docente en Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario de Ana Lucia Laurente Cuaresma

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido Ana Lucia Laurente Cuaresma	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 01 días del mes de abril del Dos mil veintidós.



Dra. : Sofia Irene Delgado Wong
DNI : 16680531
Especialidad: Administracion
E-mail : dwongsi@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maria Cristina Huaman Lopez identificado con DNI N° 71441620 de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Jefa de Gestion de Desarrollo Humano en la Cooperativa de ahorro y crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario de Ana Lucia Laurente Cuaresma

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido Ana Lucia Laurente Cuaresma	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 01 días del mes de abril del Dos mil veintidós.

Dra. : Maria Cristina Huaman Lopez
DNI : 71441620
E-mail : mhuaman@29deagosto.com





CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jesús Pedro Román Salazar identificado con DNI N° 70053063 Magister en Administración- MBA N° colegiatura 019950 de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario de Ana Lucia Laurente Cuaresma

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido Ana Lucia Laurente Cuaresma	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 01 días del mes de abril del Dos mil veintidós.

Mg. : Magister en Administración - MBA
DNI : 70053063
Especialidad: Administración
E-mail : jroman.s@hotmail.com

A square image containing a handwritten signature in black ink on a light gray background. The signature is stylized and appears to be the initials 'J.R.S.'.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LOS OLIVOS, 20 de marzo de 2022

Señor(a)
Maria Cristina Huaman Lopez
Recursos Humanos
Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A.

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACION

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial LOS OLIVOS y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. Ana Lucía Laurente Cuaresma, con DNI 72573850, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACION, pueda ejecutar su investigación titulada: " Compensación y productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP L.T.D.A., Lima - 2020", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dra. Yvette Cecilia Plasencia Marifos
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

Resultados de la encuesta a la muestra censal piloto para determinar la confiabilidad

sujetos	Compensacion Laboral															Productividad Laboral															SUMA TOTAL	COMPENSA CION LABORAL	CL 1.1	CL 1.2	CL 1.3	PRODUCTIVIDAD	PL 1.1	PL 1.2
	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15	Items16	Items17	Items18	Items19	Items20	Items21	Items22	Items23	Items24	Items25	Items26	Items27	Items28	Items29	Items30								
1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	135	86	31	28	27	49	30	19	
2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	134	93	33	32	28	41	26	15	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	154	112	28	24	60	42	26	16	
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	142	94	35	32	27	48	30	18	
5	2	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	108	77	25	27	25	31	20	11	
6	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	86	27	29	30	50	30	20	
7	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	2	1	4	5	5	3	3	3	3	3	4	108	77	24	30	23	31	19	12
8	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	122	84	29	31	24	38	27	11	
9	5	2	5	2	5	2	5	4	5	2	4	5	3	3	4	5	2	5	4	5	1	4	5	3	3	3	3	3	3	4	108	77	26	26	25	31	19	12
10	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	3	1	2	4	4	4	3	3	3	2	5	4	5	4	4	4	113	75	29	29	17	38	22	16	
11	4	1	3	5	1	3	5	2	5	2	4	1	4	2	4	1	3	2	4	1	5	3	3	3	3	3	3	3	4	95	57	22	20	15	38	23	15	
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	95	61	22	21	18	34	18	16	
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	122	79	26	28	25	43	23	20	
14	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	110	67	22	21	24	43	27	16	
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	113	81	26	28	27	32	19	13	
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	137	94	34	34	26	43	24	19	
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	136	87	33	29	25	49	29	20	
18	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	5	125	88	30	31	27	37	23	14	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	100	35	35	30	50	30	20	
20	4	5	2	4	4	4	5	1	1	3	2	5	4	4	1	1	2	5	2	5	1	5	1	2	4	4	5	1	2	91	60	25	21	14	31	19	12	
21	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	122	82	23	32	27	40	24	16	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	97	35	34	28	50	30	20	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	138	92	35	31	26	46	26	20	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	98	35	35	28	50	30	20	
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	94	34	32	28	50	30	20	
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	138	89	35	28	26	49	29	20	
27	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	92	34	31	27	50	30	20	
28	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	76	27	29	22	37	24	13	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	87	28	29	30	50	30	20	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	1	5	3	108	77	28	27	22	31	19	12	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	137	89	28	31	30	48	30	18	
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	86	30	29	27	50	30	20	
33	4	4	5	3	5	4	4	5	2	3	5	4	5	4	1	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	2	4	4	5	111	73	29	28	16	38	23	15	
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	95	34	35	30	50	30	20	
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	62	23	21	18	47	27	20		
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	131	84	29	28	27	47	27	20	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	143	98	35	33	30	45	30	15	
38	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	2	4	89	59	19	23	17	30	20	10	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	97	35	35	27	47	27	20	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	88	31	30	27	50	30	20	
41	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	1	3	95	64	22	24	18	31	20	11	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	100	35	35	30	50	30	20	
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	96	33	33	30	50	30	20	
44	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	140	90	32	32	26	50	30	20	
45	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	86	30	30	26	48	30	18	
46	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	110	72	25	25	22	38	23	15	
47	4	4	2	3	5	2	1	2	2	4	4	4	4	1	2	4	2	4	3	4	4	4	2	1	2	2	3	4	4	89	61	21	21	19	28	15	13	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	80	28	28	24	39	24	15	
49	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	36	17	10	9	13	6			

60	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4	114	80	23	23	28	34	21	13
61	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4	121	80	28	28	24	41	26	15
62	4	4	4	3	4	2	3	2	5	4	2	3	3	3	3	3	3	5	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	97	65	24	22	19	32	19	13
63	5	4	4	4	1	2	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	118	77	24	23	24	41	24	17
64	4	4	1	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	1	1	1	4	1	3	4	1	4	2	5	4	4	3	4	4	101	66	25	27	14	35	20	15
65	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	4	1	2	51	34	3	12	13	17	9	8
66	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	131	67	31	31	25	44	28	18
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	101	65	21	22	22	36	21	15	
68	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	1	1	1	1	1	1	106	85	23	35	25	21	21	4	
69	4	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	120	84	27	34	23	36	20	16	
70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	142	96	34	35	27	46	27	19	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	117	71	28	22	21	46	27	19	
72	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	5	4	5	4	5	3	120	80	26	27	27	40	23	17	
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	60	21	21	18	30	18	12	
74	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	67	28	21	18	31	18	13	
75	4	4	3	2	2	4	1	1	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	3	4	3	31	61	20	17	24	30	16	14	
76	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	87	29	33	25	40	24	16	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	98	35	35	28	50	30	20	
78	3	3	3	5	2	5	3	2	5	4	5	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	75	24	27	24	40	24	16	
79	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	126	90	31	32	27	36	21	15	
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	76	27	28	21	22	14	8		
81	2	5	3	5	3	5	3	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	119	73	26	17	30	46	30	16	
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	57	21	21	15	24	16	8	
83	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	2	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	120	81	28	23	24	39	22	17	
84	1	2	1	2	1	2	1	3	5	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	60	33	10	17	12	21	17	4	
85	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	22	8	6	10	6	4		
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	60	21	21	18	30	18	12	
87	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	86	32	23	25	42	24	18	
88	5	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	110	73	23	25	25	37	23	14	
89	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	122	87	23	30	28	35	25	10	
90	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	1	4	4	4	118	81	27	30	24	37	23	14	
91	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	97	32	35	30	50	30	20		
92	5	3	3	3	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	84	26	30	28	50	30	20	

93	5	5	5	5	5	4	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	5	4	5	4	5	2	3	3	116	78	34	23	21	36	27	11
94	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	5	4	5	2	3	5	4	5	2	3	3	3	106	74	24	31	19	32	22	10
95	4	2	2	2	2	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	5	4	4	1	3	3	3	3	94	66	18	14	21	28	16	10
96	4	4	3	4	2	4	4	3	1	4	4	4	5	5	4	4	1	2	3	3	4	4	4	3	1	4	1	4	98	68	25	26	17	30	20	10
97	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	2	2	5	2	4	2	2	99	67	26	20	21	32	19	13
98	3	3	3	3	3	3	5	4	2	3	5	2	4	5	5	5	2	4	2	1	5	2	5	2	5	2	3	3	102	71	23	25	23	31	20	11
99	4	1	3	3	5	3	2	5	4	5	4	4	1	2	3	2	5	2	5	2	1	4	5	3	3	3	3	3	97	65	21	25	19	32	20	12
100	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	2	3	3	3	3	3	3	5	4	2	5	2	5	2	4	4	112	76	34	24	18	36	23	13
101	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	107	69	28	23	23	18	38	16	
102	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	1	2	3	103	69	22	23	24	34	24	10
103	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	5	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	71	20	26	25	30	20	10
104	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	20	7	6	10	6	4		
105	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	108	75	27	26	22	33	20	13
106	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	1	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	82	30	31	21	30	18	12
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	2	1	5	2	5	2	5	100	67	21	22	24	33	19	14
108	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	5	2	3	3	5	5	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	98	75	27	23	25	23	15	8
109	4	3	3	3	3	4	2	1	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	1	2	2	2	1	87	63	24	21	18	24	17	7
110	2	5	4	1	2	5	4	1	2	5	4	4	1	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	63	23	21	19	30	18	12
111	3	2	1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	1	2	5	4	4	4	113	76	25	31	20	37	21	

126	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	1	3	3	4	5	3	3	3	3	4	105	71	21	30	20	34	21	13		
127	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	112	77	25	27	25	27	35	23	12
128	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	75	22	29	24	37	24	13		
123	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	72	22	26	24	30	18	12			
130	4	4	2	2	2	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	115	74	23	29	22	41	25	16			
131	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	1	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	110	75	26	32	17	35	22	13		
132	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	112	79	25	28	26	33	20	13		
133	2	2	5	2	3	2	5	2	1	1	1	1	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	86	52	21	12	19	34	22	12		
134	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	61	22	21	18	21	11	10			
135	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	115	74	23	29	22	41	25	16			
136	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	114	84	31	28	25	30	18	12			
137	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	104	74	21	25	28	30	22	8			
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	62	21	21	20	32	20	12			
139	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	117	81	21	35	25	36	23	13			
140	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	84	29	33	22	30	18	12			
141	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	117	73	22	21	30	44	26	18			
142	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	88	29	31	28	50	30	20			
143	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	73	22	27	24	43	24	19			
144	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	115	74	23	29	22	41	25	16			
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	120	84	28	31	25	36	24	12			
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	3	2	5	4	5	2	104	66	28	22	16	38	22	16			
147	3	3	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	122	79	23	27	23	43	27	16			
148	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	113	77	21	29	27	36	23	13			
149	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	109	76	26	29	21	33	21	12			
150	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	80	49	16	17	16	31	18	13			
151	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	100	60	16	18	26	40	27	13			
152	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74	40	14	14	12	34	22	12			
153	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	5	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	95	61	17	24	20	34	21	13			
154	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	57	20	20	17	33	18	15			
155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	94	62	21	21	20	32	20	12			
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	67	21	21	18	30	18	12			
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	67	21	22	18	43	27	16			
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	66	21	21	24	31	19	12			

159	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	128	83	30	30	23	45	27	18	
160	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	71	23	25	23	35	22	13	
161	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	103	66	23	24	19	37	23	14	
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	82	28	29	25	40	24	16	
163	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	102	63	23	21	19	39	23	16	
164	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	98	65	23	22	20	33	18	15	
165	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	115	74	23	29	22	41	25	16	
166	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	82	30	30	28	34	35	22	13
167	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	74	21	28	25	35	20	11	
168	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	110	80	34	23	23	30	19	11	
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	79	28	24	21	41	27	14	
170	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	71	24	24	24	36	22	14	
171	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	86	34	29	23	35	20	15	
172	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	71	22	29	20	37	23	14	
173	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	78	26	28	24	37	23	14	
174	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	127	82	23	32	27	45	27	18	
175	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	75	21	27	27	35	23	12	
176	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	75	25	32	18	34	18	16	
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	78	27	23	28	44	28	16	
178	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	70	21	27	22	37	19	18	
179	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	66	18	24	24	30	18	12	
180	2	2	2	2	5	4	5	4																											