



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTORES:

Ceibi Estéfani Estela Fernández

Sami Katerin Hernandez Pinedo

ASESOR:

Lic. Adm. Mg. Julio César Cappillo Torres

Tarapoto - Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017

AUTORES:

Ceibi Estéfani Estela Fernández

Sami Katerin Hernandez Pinedo

Sustentada y aprobada el 19 de junio de 2019, por los siguientes jurados

.....
Dra. Nora Manuela Dextre Palacios

Presidente

.....
Lic. Adm. M. Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza

Secretario

.....
Lic. Adm. MBA. Seidy Janice Vela Reátegui

Vocal

.....
Lic. Adm. Mg. Julio César Cappillo Torres

Asesor

Declaratoria de autenticidad

Ceibi Estéfani Estela Fernández, con DNI N° 71084746 y **Sami Katerin Hernandez Pinedo**, con DNI N° 47556244, bachilleres de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, con la tesis titulada: **Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017**

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Tarapoto, 19 de junio del 2019.



Bach. Ceibi Estéfani Estela Fernández

DNI N° 71084746



Bach. Sami Katerin Hernandez Pinedo

DNI N° 47556244

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	ESTELA FERNÁNDEZ CEIBI ESTEFANO			
Código de alumno :	118308	Teléfono:	943183322	
Correo electrónico :	estefano-19-93@hotmail.com		DNI:	71084746

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	CIENCIAS ECONOMICAS
Escuela Profesional de:	ADMINISTRACIÓN

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EMAPA SAN MARTÍN S.A. SEDE TARAPOTO, AÑO 2017
Año de publicación:	2019

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI **“Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA”**.



.....
Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

25 / 06 / 2019




.....
Firma del Responsable de Repositorio
Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso
Abierto de la UNSM – T.

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización **NO EXCLUSIVA** para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Hernandez Pinedo Sami Katrin		
Código de alumno :	118315	Teléfono:	990163627
Correo electrónico :	sk.hernandez@hotmail.com	DNI:	47556244

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias Económicas
Escuela Profesional de:	Administración

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	Sistema de Compensación Salarial y su relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores Emapa San Martín S.A, Sede Tarapoto año 2017
Año de publicación:	2019

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	()	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".



.....
Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

25 / 06 / 2019



.....
Firma del Responsable de Repositorio
Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso
Abierto de la UNSM – T.

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios y a mi padre que, desde el cielo, me guían por el buen camino, dándome las fuerzas para seguir adelante y no desistir a lo largo de mi carrera.

A mi madre Luciola por apoyarme en todo momento, por los valores que me ha inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo, por ser un ejemplo de vida como madre y como mujer.

A mis hermanos Maleny, Luis, Lisbeth y Zahir, que son parte importante de mi vida y por llenar mis días de alegrías y amor.

Ceibi Estéfani

A Dios por las múltiples bendiciones en mi vida personal, laboral y profesional.

A mis queridos Padres por el apoyo incondicional, el esfuerzo y el sacrificio interminable que me brindaron durante mis estudios para cumplir el sueño de verme profesional.

A mi familia por sus consejos y por mostrarme el camino hacia la superación.

Sami Katerin

Agradecimiento

Agradezco a la plana de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín, quienes durante toda la carrera profesional nos formaron con conocimientos para poder enfrentar cada reto que nos presentara en nuestra vida profesional.

A Sami por haber sido una excelente compañera y amiga, por haberme tenido paciencia y por motivarme a seguir adelante en momentos difíciles.

Ceibi Estéfani

Me complace a través de esta tesis presentar mi sincero agradecimiento:

A los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, quienes me inculcaron sus sabios conocimientos durante mis estudios universitarios; y

A las autoridades de EMAPA SAN MARTÍN S.A, por facilitar la información que hizo posible la realización del presente trabajo de investigación.

Sami Katerin

Índice general

	Pág.
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice general.....	viii
Índice Tablas.....	x
Índice de Figuras.....	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción.....	1
Formulación del Problema	4
Objetivos.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación	5
CAPÍTULO I	
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	
1.1. Antecedentes de la investigación	8
1.2. Bases teóricas.....	17
1.3. Definición de Términos	32
CAPITULO II	
MATERIAL Y MÉTODOS	
2.1. Sistema de Hipótesis	46
2.2. Sistema de variables	46
2.3. Operacionalización de las Variables	35
2.4. Tipo y nivel de investigación.....	36
2.4.1. Tipo de investigación.....	36
2.4.2. Nivel de investigación	36
2.5. Diseño de investigación.....	36
2.6. Población y muestra	36
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	38

CAPÍTULO III
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados	40
3.2. Discusión	46
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	55
Anexo 01: Matriz de Consistencia	56
Anexo 02: Cuestionario de preguntas	58
Anexo 03: Validez de confiabilidad del instrumento.....	61

Índice Tablas

	Pág.
Tabla 1: Trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017..	37
Tabla 2: Sistema de compensación salarial de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017	40
Tabla 3: Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017	41
Tabla 4: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral	42
Tabla 5: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el salario base y el desempeño laboral	43
Tabla 6: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre los sistemas de los incentivos salariales y el desempeño laboral	44
Tabla 7: Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las prestaciones y el desempeño laboral	45

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Elementos esenciales de un contrato.....	17
Figura 2: Modalidades para un contrato de duración determinada.....	18
Figura 3: Funciones del área de compensaciones.....	20
Figura 4: Sistema de compensación salarial de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.....	40
Figura 5: Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.....	41

Resumen

La investigación tiene por objetivo general: determinar la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. La investigación cuenta con un tipo de estudio aplicada, con nivel correlacional, porque estudia la asociación de una variable sobre otra, además de los indicadores. Para la recolección de información se aplicó a una muestra de 146 trabajadores. La encuesta mide tres dimensiones del sistema de compensación salarial: Salario base, incentivos salariales y prestaciones; asimismo seis dimensiones del desempeño laboral. Los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico correlacional de Rho Spearman indican una correlación positiva fuerte entre sistemas de compensación salarial y desempeño laboral, con coeficiente de 0,987 y un valor p igual a 0,000. En conclusión, el sistema de compensación salarial se relaciona positivamente en un 97% con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. Lo cual la indica que a mayor compensación mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Compensación, desempeño laboral, salarial, sistema.

Abstract

The general objective of the study was to: determine the relationship of the salary compensation system and the labor performance of the workers of the Empresa Emapa San Martín S.A. Tarapoto headquarters, year 2017. The investigation counts with a type of applied study, with correlational level, because it studies the association of one variable over another, in addition to the indicators. For the collection of information, a sample of 146 workers was applied. The survey measures three dimensions of the compensation system: salary base, salary incentives and benefits; Also six dimensions of work performance. The results in Rho Spearman's correlational statistical analysis indicate a strong positive correlation between wage compensation and work performance systems, a coefficient of 0.987 and a p-value equal to 0.000. In conclusion, the salary compensation system is 97% positively related to the work performance of the workers of the Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, headquarters, year 2017. What indicates that a mayor will be the labor performance of workers.

Keywords: Compensation, performance labor, salary, system.



Introducción

Las instituciones tienen cada vez un desafío mayor, los programas de pagos respecto a los salarios de los trabajadores se ven afectados a las diferentes escalas salariales que determina cada país y eso en muchos de los casos afecta la motivación y desempeño de los trabajadores, el Gobierno de Perú cuenta con un sueldo mínimo de 850 soles (unos 252 dólares estadounidenses al cambio actual). La comparación del salario mínimo entre países de características similares suele ser una buena referencia para entender el nivel de vida que se mantiene en las diferentes naciones de la región, además de cómo se maneja el Sistema de compensación salarial y como incide en el desempeño laboral de los trabajadores tanto en las instituciones públicas como privadas. En los países latinoamericanos como Venezuela el salario mínimo es de 11.578 bolívares mensuales (unos 11 dólares), mientras que en Colombia el salario básico es de 689.454 pesos (unos 229 dólares). Por su parte, en Ecuador perciben un salario básico de 366 dólares y en Argentina cuentan con un mínimo mensual de 6.060 pesos (unos 413 dólares). Así como en Bolivia el sueldo esencial es de 1.656 bolivianos (unos 244 dólares) y en Uruguay de 11.150 pesos (unos 349 dólares). De igual manera Paraguay dispone de un sueldo mínimo de 1.824.055 guaraníes (unos 324 dólares), en tanto que en Brasil es de 880 reales (unos 245 dólares) y en Chile 250.000 pesos (unos 373 dólares). En los países de Centroamérica como Panamá el salario mínimo más alto: 677 dólares en la región uno y 529 dólares en la región dos. Mientras que Costa Rica se encuentra entre los países quienes reciben los sueldos básicos más altos siendo el mínimo mensual asciende a 278.207 colones (unos 520 dólares). Por otra parte, en Honduras el salario mínimo promedio es de 7.419 lempiras (unos 327 dólares) y en México se sitúa en los 2.220 pesos (unos 128 dólares). En Nicaragua perciben un sueldo básico de unos 4.000 córdobas (unos 169 dólares), y en Salvador perciben 118 dólares (en el sector agropecuario). Por último, en Guatemala remuneración básica alcanza los 2.600 quetzales (unos 337 dólares). **Sénderov** (2016)

La gran mayoría de las 100 principales organizaciones del Perú está dispuesta a incrementar las remuneraciones de sus colaboradores durante el próximo año, según el Sondeo Anual de Incrementos y Perspectivas para el Año 2018. La encuesta señala que el 86% de participantes indicó que está en sus planes realizar aumentos de sueldos en el 2018. Además, el 88% de las empresas peruanas ya aumentó o planea aumentar sus salarios en lo que resta del 2017. En esa línea, 55% de las empresas ha reportado incrementos por niveles

durante el último año. Los encuestados indicaron que los principales criterios para el incremento son el logro de objetivos y el desempeño de los colaboradores, ambos con un 73%. Otros factores considerados al decidir aumentos son la inflación (62%) y las cifras del mercado (54%). Los meses con mayor tendencia a la realización de incrementos salariales son abril (21%) y marzo (19%). Respecto a la tendencia para la dotación de personal en el año 2018, el 50% de las empresas respondió que permanecerá estable. Asimismo, el 34% reportó que prevé un aumento en la cantidad de personal en alrededor de 12%. Las áreas que lideran el aumento de personal son Producción (85%), Operación (85%) y Comercial (47%). Demanda en esa línea, el 23% los encuestados indicó que los puestos comerciales tendrán una mayor demanda durante el próximo año, seguido de personal operario especializado, con un 14%. Entre otras especialidades con alta demanda para el 2018 destacaron puestos como especialistas en TI, ingenieros, técnicos y marketing. “En los tres últimos años, incluyendo la proyección para el 2018, la tendencia en la evolución de personal es la de permanecer estable en el número de trabajadores, mientras que entre el 2013 y 2015 la tendencia era de crecimiento. Sin embargo, es importante destacar que la proyección de empresas que piensa disminuir su rotación de personal en el 2018 es casi la mitad reportada en el año 2014”, señaló Liliana Corrales, gerente senior de Consultoría en Recursos Humanos de PwC Perú. Entre los encuestados, 35% resaltó que aumentará sus inversiones el próximo año, las cuales estarán centradas en productividad (29%) y estrategia empresarial (26%). En tanto, solo un 7% de las empresas manifestó que disminuiría sus inversiones durante el 2018, especialmente en el área de estrategia empresarial (29%). Con respecto a su nivel de preparación ante una eventual inspección realizada por la SUNAFIL, el 81% de organizaciones manifestó estar en condiciones para hacerle frente. Asimismo, el 70% confirmó que cuenta con valorizaciones y escalas definidas para sus puestos. La muestra contó con la participación de 100 empresas de 16 sectores de actividad, con una facturación de entre US\$ 100 y US\$ 300 millones. Participaron desde organizaciones con menos de 300 trabajadores hasta empresas con más de 1,000 colaboradores. Diario Gestión (2017)

Ministerio de Vivienda emitió decreto que flexibiliza los requisitos para que las instituciones de saneamiento aumenten las remuneraciones de sus trabajadores con altos cargos. Con el objetivo de mejorar al personal calificado de las Entidades Prestadoras de Servicios de Saneamiento Municipales (EPS), el ministerio de Vivienda emitió el decreto N° 027-2017-VIVIENDA, el cual flexibiliza los requisitos para elevar las remuneraciones

del personal de confianza de estas instituciones. “Resulta necesario modificar el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA con la finalidad de que todas las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal puedan acceder al incremento remunerativo, y de esta manera, contribuir con mejorar la gestión y prestación de los servicios de saneamiento”, sostiene la norma (**Diario Gestión , 2017**).

La Empresa Municipal de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín Sociedad Anónima – Emapa San Martín S.A., es una Sociedad Prestadora de Servicios de Saneamiento, de derecho privado, reconocida como tal por la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento – SUNASS. Se rige por lo establecido en su Estatuto, en la Ley General de Sociedades y en las disposiciones aplicables a las empresas de la Actividad Empresarial del Estado y Entidades Prestadoras de Servicios de Saneamiento, en virtud a lo dispuesto por la Ley N° 26338 – Ley General de Servicios de Saneamiento y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 09-95-PRES y modificado por D.S. N° 016-2005-VIVIENDA. Con autonomía administrativa y financiera, encargada de ejecutar el desarrollo, control, operación y mantenimiento de los servicios de agua potable y alcantarillado de San Martín. La tesis denominada Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017, se realizará con el objetivo de determinar la relación existente entre compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

En la investigación se aborda principalmente el actual sistema salarial que viene practicándose en la institución, los salarios no se encuentran actualizados desde hace 20 años, lo cual genera insatisfacción en los trabajadores, quienes no pueden cubrir sus propias necesidades básicas; a su vez una alta rotación del personal a mediano y largo plazo, produce la falta de identificación, estos son solo algunos de los problemas y efectos que se identifican en el proceso de investigación.

Las prestaciones actualmente están siendo muy analizadas, más en el sector público, debido a la modalidad que emplean para contratar a los trabajadores, muchas veces estos no gozan de ningún beneficio, incentivos. Por esa misma razón el salario debe ser compensatorio con las labores que realiza cada trabajador. Es importante considerar que esto afecta al resultado global de toda institución, los puestos son jerárquicos y escalonados de tal manera que los cargos directivos tienen una brecha salarial con los cargos operativos en una institución.

Un sistema salarial adecuado puede generar efectos positivos en el desempeño laboral e institucional y de lo contrario puede producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva.

Los sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado y a pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización son resultados de la falta de satisfacción de los trabajadores de la institución que conducen a dificultades.

La administración tiene que buscar un punto de entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la institución constituye el objetivo del departamento de recursos humanos en cuanto a la retribución de la labor. Procurar ofrecer el máximo nivel de satisfacción de las necesidades del trabajador procurando que para la institución resulte una relación atractiva de costo-beneficio. Cuando el trabajador está insatisfecho con la compensación, puede tener menos atractivo el puesto, lo que puede ocasionar la rotación, el ausentismo.

La presente investigación refleja la situación en la cual se encuentran los colaboradores de la institución y permitirá a la administración tomar decisiones que ayuden a mejorar la satisfacción de los mismos, convirtiéndose en un referente para el resto de instituciones que aquejan y adolecen los mismos problemas, a través de este tipo de investigaciones se puedan implementar propuestas que mejoren y fortalezcan el desempeño de la institución.

Formulación del Problema

Problema general

¿Existe relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el salario base y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017?

- ¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017?
- ¿Cómo es la relación entre las prestaciones y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017?

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Objetivos Específicos

- Establecer la relación existente en el salario base y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.
- Identificar la relación existente entre los incentivos salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.
- Determinar la relación existente entre las prestaciones y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Justificación

La presente investigación se realizó con la finalidad de conocer a mayor profundidad sobre el conocimiento existente del sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral dentro del ámbito de la Gestión Pública debido a que genera gran importancia y meditación, y siendo la Empresa Emapa San Martín S.A., una institución en la cual se trabaja con personas preparadas y de alto nivel de experiencia; es por ello que, podríamos decir que conocen el desarrollo de la gestión de la misma, permitiéndonos generar nuevos conocimientos para el campo específico de la organización objeto de estudio, partiendo de la problemática aquí especificada. En nuestro medio es común utilizar el término compensación para designar todo lo que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de una empresa. De eso que reciben, una parte muy importante está constituida por el sueldo o salario, según el caso, los incentivos, cuando los hay, y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte de la compensación

corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que éste se lleva a cabo. (Juárez, 2014, p.8)

Justificación Metodológica:

La investigación ayudará a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos y así poder medir la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017, indicar también que la metodología aplicada en la presente investigación será un referente para las siguientes investigaciones relacionadas a dichas variables.

Carnaqué, A., (2013). “*Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo*”. Universidad Señor de Sipán: menciona que es una oportunidad que faculta saber el nivel de satisfacción que tiene el trabajador acerca del sueldo, incentivos y bonificaciones que percibe y da la posibilidad a la organización de mejorar su estructura salarial con la finalidad de obtener resultados positivos a través de la productividad de sus empleados.

Justificación teórica

La investigación se fundamenta teóricamente para la primera variable, tomando como referencia al autor Varela (2013). Un sistema de compensación conforma la infraestructura económica sobre la cual se administran los recursos humanos, a la vez que permite satisfacer una serie de necesidades tendientes a optimizar el rendimiento de la empresa. (p. 8), por lo cual podemos fundamentar y servir como antecedente a futuras investigaciones. Así mismo para desempeño laboral tomamos como referencia al autor Newstron, 2011, p. 154.

Relevancia social y académica. Asimismo, al tenerse resultados sobre la relación entre ambas variables, las autoridades y colaboradores podrán tomar decisiones con la finalidad de mejorar sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de Emapa San Martín, Tarapoto.

Como profesionales, nos interesa en sobremanera que se respete y se cumpla el trato digno y salario justo en un centro de labores, según la Constitución Política del Perú, (1993) el artículo 24, todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que le

permita a él y a su familia el bienestar material y espiritual. El Salario mínimo se determina en función de las necesidades de los trabajadores y de sus familias. Los otros factores que se consideran para la fijación del salario mínimo incluyen el costo de la vida, el desarrollo económico en el país, la productividad, la capacidad del empleador y la tasa de inflación. Sin embargo, en la empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, no se cumple, es por ello que abordamos este tema.

Justificación Práctica

Los trabajadores son la base fundamental de toda empresa sea esta pública o privada, siempre se verá afectada por la falta en el buen desempeño laboral, la investigación pretende encontrar la relación que existe entre dichas variables y a su vez plantearle a la institución acciones claves para mejorar el desempeño de sus trabajadores.

CAPITULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Satey, L. (2014). *“Incentivos laborales y clima organizacional”*, (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial), (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango-Guatemala. Donde se establece como objetivo general determinar la influencia de los incentivos laborales en el clima organizacional. Es de tipo descriptiva y se realizó con 50 trabajadores del área administrativa del Organismo Judicial de Quetzaltenango, se concluyó que, si existe influencia entre los incentivos laborales y el clima organizacional, debido a que los incentivos provocan motivación en los trabajadores, lo cual tiene relación directa con el ambiente que los rodea. Donde el autor recomendó implementar un plan de capacitación que contribuya al desarrollo de habilidades y aumento de conocimientos en los trabajadores de acuerdo a las necesidades de capacitación, no solo para reforzar la motivación del personal sino también para aumentar la competitividad y prestigio del Organismo Judicial como entidad pública. Se identificó los tipos de incentivos con los que cuentan los trabajadores del Organismo Judicial, éstos consisten en 25 incentivos laborales tanto económicos como no económicos, entre los cuales 16 son económicos; como el pago de gastos médicos, pago de seguro de vida, jubilación, pago de prestación post-mortem, pago de indemnización post-mortem, pago de gastos funerarios, pago de bono profesional, pago de bono de verano, pago de indemnización por renuncia, pago de bono por antigüedad, pago de bono diferido, pago de aguinaldo, pago de bono 14, pago de bono 5% anual, pago de bono vacacional, pago de impresión de tesis. Y 9 incentivos son no económicos como el servicio de clínica médica, servicio de clínica odontológica, servicio de biblioteca, servicio de cafetería, dispensadores de agua pura, cafeteras, servicio telefónico corporativos (celulares), capacitaciones, feriado por el día de cumpleaños. Se determinó que los incentivos más significativos y que por ende tienen mayor influencia en el logro de un clima organizacional positivo son los incentivos económicos entre los cuales están: bono 14, bono del 5% anual, bono vacacional, bono diferido, bono por antigüedad, bono de verano y aguinaldo, pues son los que más valoran

los trabajadores del Organismo Judicial. Se estableció que los trabajadores poseen un nivel óptimo de satisfacción laboral que repercute en la obtención de un clima laboral positivo. Se concluye que los empleados del área administrativa del Organismo Judicial poseen un buen clima organizacional, principalmente por los incentivos económicos, pero es conveniente que la Institución priorice los incentivos que más le favorecen, desarrollan y acrecientan los conocimientos y habilidades de sus trabajadores, como lo es la capacitación.

García, A. & Urdaneta, K. (2013). *“Estrategias de compensación laboral para mejorar el desempeño del personal adscrito a la Empresa Alferca Zulia II, C.A”*, (tesis de pregrado). Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Maracaibo-Venezuela. Se establece como objetivo crear estrategias de compensación Laboral para mejorar el desempeño del personal adscrito a la empresa Alferca Zulia II, C.A. tomando en consideración la falta de Lineamientos estratégicos en cuanto a compensación laboral y desempeño se refiere, lo que sin duda alguna acarrea a la empresa baja productividad, debido a que los empleados no se sienten motivados en ella, lo que por ende genera la falta de eficacia y eficiencia por parte de los empleados. La metodología utilizada es de carácter descriptivo, de campo y de diseño no experimental, enmarcado en un diseño bibliográfico y se fundamenta en la observación directa y cuestionarios que se aplicaran con el propósito de obtener información necesaria para el análisis del objeto de estudio. los autores concluyeron: Las estrategias de compensación laboral, son un pilar de gran importancia en cualquier organización, ya que son estas las que motivan a los empleados a seguir en la empresa. La falta de lineamientos estratégicos en cuanto a compensación laboral se refiere en la empresa Alferca Zulia II, C.A., no tienen satisfecho al personal de la empresa, generando desmotivación, en términos generales es importante presentarle a los directivos de la organización sobre las ventajas de contar con lineamientos estratégicos de compensación que incentiven al trabajador para así poder maximizar la ejecución y desarrollo de los procesos exitosamente. Es importante señalar que la implementación de las estrategias antes expuestas se podría utilizar como una forma de nutrir e incentivar a los empleados y por ende el manejo de las actividades efectivamente y en todos los procesos que se ejecuten.

Tovar, Z. (2013). *“Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa FEBECA C.A.”*, (tesis de pregrado). Universidad José Antonio Páez, Venezuela. Establece como objetivo

proponer un plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos, concluyendo que la empresa FEBECA, CA, carece de estrategias motivacionales lo cual determino a través de una observación directa con lo cual se apreciaron los aspectos buenos, regulares y malos asociados con factores que pueden generar el desinterés del personal en el cumplimiento de sus labores. Mediante la encuesta, se evaluaron los factores motivacionales, intrínsecos y extrínsecos que afectan de una forma u otra forma el desempeño laboral y conllevan a la desmotivación de los trabajadores mostrando así que el departamento de Recursos Humanos, acrece de estrategias para mantener motivado a su personal.

Caldera, F. & Giraldo, V. (2013). *“Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A”*, (tesis de maestría). Universidad de Medellín. Esta investigación se fundamenta en un trabajo práctico, que permite entender lo determinante del componente humano dentro de las organizaciones, debido a ello el punto central del estudio está directamente relacionado con la satisfacción laboral de los empleados de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A, donde se pretende identificar los factores que impactan sobre la satisfacción laboral de manera que estos factores se puedan intervenir a través de los sistemas de compensación que en esta organización implementan para remunerar a sus grupo de trabajadores internos. Ante la deficiencia manifestada en la parte la tangible y económica de la remuneración, se genera una desmotivación e insatisfacción que afecta la totalidad de la percepción de la empresa, puesto que no se cumple el principio de equidad interna y externa mínimos para la retención y motivación laboral; con lo que se confirma la hipótesis que la remuneración salarial afecta la satisfacción laboral de los trabajadores internos. La impuntualidad para hacer los pagos a sus colaboradores y el reconocimiento real sobre el desempeño de los trabajadores, son dos evidencias fundamentales que perciben negativamente los empleados de la organización y que afectan muy fuertemente sobre su motivación personal y laboral, la satisfacción laboral de los trabajadores se afecta con los planes y políticas de reconocimiento de la empresa. Se manifestó un muy alto porcentaje de insatisfacción respecto a las comisiones, felicitaciones, reconocimientos y tiempo libre ofrecido por la empresa para sus trabajadores, lo que se traduce en un bajo nivel de satisfacción laboral que podría explicar a la deserción laboral, el ausentismo y los resultados de inestabilidad encontrados. Se detectó desmotivación de los empleados

en cuanto a la estabilidad y seguridad que sienten en el empleo que desempeñen en la organización, por la falta de unanimidad que manifestaron los resultados de la encuesta; muy posiblemente ante los débiles programas implementados para retener personal por parte de la entidad.

Castro, V. & Sajona, N. (2012). “*Sistemas de compensación en empresas del sector funerario de la ciudad de Cartagena*”, (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena. Con el objetivo de analizar los sistemas de compensación que se utilizan en empresas del sector funerario en la ciudad de Cartagena. Por lo anterior, se realizó la medición de los sistemas de compensación en cuatro empresas del sector en la ciudad de Cartagena, las cuales son: - Funeraria los Olivos, Funeraria Lorduy S.A, Funeraria Zabaleta y Funeraria Tache y Salcedo, tomando como muestra una población total de 120 funcionarios y aplicando un instrumento de valoración del mismo. En el cual concluyeron: De los factores o pasos para el diseño de la estructura salarial solo son aplicados el análisis y descripción de puestos, y la valuación de puestos, los cuales de una forma estructurada y técnica brindan la oportunidad de obtener información acerca de los puestos. Donde se tienen en cuenta las tareas, las responsabilidades, las condiciones de trabajo, las habilidades y destrezas, la experiencia, los conocimientos académicos y técnicos, así como los requisitos especiales o legales. La política salarial de las empresas en estudio permite motivar y estimular a un grupo significativo de sus trabajadores pues se sienten a gusto con los beneficios que esta les otorga; sin embargo, existe un grupo significativo de empleados que afirma no tener conocimientos claros sobre este tema y le atribuyen el problema a la falta de información o a la calidad de la misma. En lo referente a contratos laborales el grupo de empresas en estudio mantiene a la gran mayoría de su personal motivado gracias a la estabilidad y seguridad que le ofrece. Los beneficios sociales ofrecidos por una empresa juegan un papel determinante en función a la calidad de trabajadores, pues debido a los incentivos los trabajadores realizarán sus labores con mayor esmero, en el sector en estudio no es la excepción, ya que los trabajadores en su gran mayoría conocen y se interesan por los mismos. De esta manera se puede decir que existe un equilibrio sano entre los beneficios otorgados a los trabajadores y las tareas realizadas por estos. Se descubrió que los empleados en su mayoría se encuentran satisfechos por los salarios ofrecidos, además de resaltar la puntualidad en el pago como un aspecto importante en el bienestar de los funcionarios

Cuello, P. & Sibaja, G. (2011). “*Sistemas de compensación en empresas del sector construcción de la Ciudad de Cartagena*”, (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena., Colombia. Con el objetivo de analizar los sistemas de compensación que se utilizan en empresas del sector construcción en la ciudad de Cartagena. Se realizó la medición de los sistemas de compensación en cuatro empresas de la ciudad de Cartagena, las cuales son: C.H Pereira construcciones, Mejía y Villegas construcciones, Jer ingeniería y consultoría S.A.S y Aico E.U; tomando como muestra una población total de 170 funcionarios y aplicando un instrumento de valoración del mismo. Donde los autores concluyeron que las organizaciones del sector construcción tienen en cuenta los análisis y descripciones de puestos y la valuación de puestos, a la hora de definir su estructura salarial; puede afirmarse que las empresas en estudio no manejan una metodología completa para definir su estructura salarial, pues se pudo observar que aquellas que utilizan la valuación de puestos tienen en cuenta en cuanto a sus fases, el método de jerarquización por la facilidad que muestra ante las demás. Así mismo se utilizan estas técnicas para asignar los salarios de una manera más fácil para el departamento de recursos humanos y justa y equitativa para los empleados. Los sistemas retributivos o formas de pagos utilizados en el sector de la construcción, son el basado en el puesto, en las habilidades y en el rendimiento; esto se da debido a que la retribución es un efecto motivador para sus empleados. En cuanto a los salarios se logra visualizar que los empleados encuestados no se sienten satisfechos con el pago que reciben, alegando que este no compensa la labor que realizan para sus organizaciones. En cuanto a los beneficios se identificó con mayor claridad, los uniformes y el transporte. De todos ellos, citan conocer otros beneficios, pero no son los que priman en estas organizaciones. Los incentivos son identificados claramente por los empleados de las empresas objeto de estudio, sin embargo, de estos el que prima es la estabilidad en el cargo, lo cual se da por los empleados más antiguos y algunos que se han sentido acogidos por el desempeño de su trabajo en la organización, el reconocimiento personal y las oportunidades de progreso.

A nivel nacional

Alvarado, P. (2017). “*El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú. una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano*”, (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Tiene como objetivo determinar

el impacto de las regulaciones normativas, la autora concluyó que: La implementación de esquemas remunerativos en acciones se originó en los Estados Unidos a inicios del siglo veinte, en la compañía *The United States Rubber Company*, que entregaba como remuneración a sus trabajadores una especie de plan de “*stock options*”. Posteriormente, se recogió el tratamiento de los incentivos en acciones en la legislación tributaria estadounidense en 1950, mientras que en el Reino Unido la incorporación en la Ley Financiera a finales de los años setenta. La figura de la participación de los trabajadores en la empresa, reconocida en la Constitución y ordenamiento legal se ha encontrado sujeta a diversas variaciones desde la Constitución de 1933. De acuerdo con lo analizado, los beneficios derivados de los planes de incentivos en acciones, que se encuentran relacionados a la permanencia en la empresa y el desempeño del trabajador, constituyen mayor remuneración, en tanto son una contraprestación por la puesta a disposición de la mano de obra del trabajador y generan una ventaja patrimonial al trabajador, en tanto incrementará su patrimonio con la entrega de acciones o su equivalente. El objetivo de los planes de incentivos en acciones se dirige a beneficiar tanto al empleador como al trabajador. En ese sentido, se busca lograr un “alineamiento de intereses u objetivos” entre los trabajadores y la empresa, que consiste en la correlación entre el desempeño individual de los trabajadores y el colectivo de la empresa. El alineamiento de intereses puede explicarse con la siguiente cadena: si el trabajador realiza un buen desempeño, entonces el rendimiento de la empresa también aumenta y, por lo tanto, su valor en el mercado, lo que a vez genera el incremento del valor de las acciones, el cual por último termina beneficiando al trabajador. El pacto de permanencia es la asunción por el trabajador de la obligación de retribuir al empleador por los gastos asumidos, a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos en los estudios - de modo que los resultados de la capacitación se vean reflejados en el trabajo de su subordinado, por lo cual es necesaria su permanencia en la empresa durante un periodo determinado.

Alvites, S. & Ramírez, C. (2013). “*Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo ALMER, TRUJILLO – 2013*”, (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú. La investigación tuvo como finalidad poder determinar la relación que existe entre la motivación de los empleados y el programa de compensación e incentivos del Grupo Almer; para ello se procedió a utilizar técnicas y herramientas que nos permita poder

recolectar la información más certera, es por ello que se realizó entrevistas a algunos de los trabajadores de cada nivel encontrado para poder tener un termómetro de la situación laboral que se encuentran para posteriormente de una forma más detallada e individual aplicar una encuesta personal a todo el personal que labora en la organización. Los resultados obtenidos nos muestra que existe una considerable cifra de insatisfacción con el programa de compensación e incentivos y ello influye directamente en el nivel de motivación mostrado en los trabajadores, este nivel de motivación guarda una relación directa con el nivel de sueldo que percibe el empleado; para poder determinar con mayor exactitud qué grupo laboral es quien se siente menos motivado se realizó la separación en cuatro niveles, el nivel 1 lo conforma trabajadores cuyo sueldo es entre 3000-5000 nuevos soles este nivel está conformado por el área gerencial , el nivel 2 lo conforma trabajadores cuyo sueldo oscila entre 1501-3000 nuevos soles este nivel lo conforman las sub gerencias, el nivel 3 está conformado por trabajadores cuyo sueldo oscila entre 1300-1500 nuevos soles este nivel lo conforman las jefaturas, el nivel 4 está conformado por el área asistencial cuyos trabajadores perciben una remuneración entre 1001-1299 nuevos soles, y por último el nivel 5 los conforman trabajadores operativos que perciben una remuneración de 1000 nuevos soles. Analizada la información obtenida en cada uno de los niveles se puede afirmar que existe una relación directa e influyente entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación de los Trabajadores. Se determinó el nivel de satisfacción de los empleados de la Empresa del Grupo Almer; 28% de los empleados se siente muy satisfecho, mientras que 12% se siente satisfecho, 38% no siente ni satisfacción, ni insatisfacción, 9% siente insatisfacción y 13% siente mucha insatisfacción con la motivación que la empresa les genera.

Carnaqué, A. (2013). *“Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013”*, (tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo-Perú. Cuyo objetivo es determinar la relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado (IESTP) Abaco Chiclayo – 2013, el tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional expresada en términos cuantitativos aplicada al total de la población que estuvo conformada por los 52 trabajadores que laboraban en el instituto a la fecha del estudio, es decir entre Noviembre 2013 a Febrero del 2014. Se recolectó

información a través de la observación directa, revisión de documentos, aplicación de entrevistas y cuestionarios validados al personal que labora en ella.

- Determinó que en el IESTP Abaco Chiclayo la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral es positiva alta, se obtuvo un índice de correlación de 0.705 lo que indica que ante una mejora en el sistema de compensación salarial se logrará incrementar el desempeño laboral del trabajador. Las empresas que cuenten con personal con alta productividad capaces de adaptarse rápido al cambio son aquellas que aseguran su permanencia en el mercado. El IESTP Abaco Chiclayo no cuenta con un sistema de compensación salarial establecida, la remuneración, beneficios e incentivos que recibe el trabajador los obtiene de una negociación directa con gerencia quién determina cuándo y cómo le serán cancelados. A la fecha en el IESTP Abaco Chiclayo no existen políticas que permitan realizar una evaluación del desempeño laboral de sus trabajadores. De las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario se pudo apreciar que al personal poco le interesa mejorar su desempeño, no se sienten motivados, lo que ocasiona que se produzca una sinergia entre ellos y una actitud negativa hacia el cumplimiento de sus funciones lo que genera un deterioro de la calidad del servicio que brindan lo que ha ido mermando sus ingresos en estos últimos años. Debido a la situación económica que atraviesa el Instituto, por el momento no cuenta con un presupuesto que le permita implementar un sistema de compensación salarial acorde con la estrategia del negocio que le posibilite mejorar la situación laboral de sus trabajadores por lo que se han propuesto algunos procedimientos para el control de asistencia del personal, vacaciones, compensación de horas extras, asignación por estudios, que se constituirán en el punto de partida para ir monitoreando su desempeño laboral de sus colaboradores.

A nivel local:

Reátegui, L. (2017). *“Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016”*, (tesis de maestría). Universidad César Vallejo Tarapoto-Perú. Tuvo como objetivo conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu,

distrito San Pablo provincia de Bellavista, región San Martín 2016. El estudio planteó la siguiente hipótesis, que si existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa integrado N° 0176 Ricardo Palma, centro poblado de Huingoyacu, distrito san pablo provincia de bellavista, región San Martin 2016. Asimismo, tuvo como muestra 19 docentes y el tipo de diseño empleado fue correlacional de corte transversal. Posterior a ello se aplicó un cuestionario para la recolección de datos y su posterior procesamiento y análisis:

- Los resultados obtenidos muestran un 52% de trabajadores indicaron que el nivel de motivación es “Malo”, 37% indicaron que el nivel de motivación es “Regular” y sólo un 11% de trabajadores indicaron que el nivel de su motivación es “Bueno”. Asimismo, un 47% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño laboral en su centro de trabajo es “Bajo”, 32% de trabajadores indicaron que el nivel de desempeño es “Regular” y un 21% indicaron que el nivel de desempeño laboral en el centro educativo es “Alto”. El estudio concluye que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338).

Cueva, G. & Díaz, R. (2017). *“Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017”*, (tesis licenciatura). Universidad Peruana Unión, Tarapoto-Perú. La presente investigación tiene como finalidad establecer las relaciones entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017, como hipótesis se consideró: existe una relación significativa entre satisfacción laboral y desempeño laboral de Mibanco, 2017; se utilizó el diseño de investigación descriptivo, el tamaño de la muestra correspondió a la población conformado por 120 colaboradores de la entidad financiera del distrito de Tarapoto, las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de dos factores tanto externos como internos y el desempeño laboral se traduce en la eficiencia, eficacia y efectividad relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Durante el estudio se identificó que los colaboradores de las empresas se encuentran motivados con el trabajo que realiza, además se sienten apreciados laboralmente con los colegas de su entorno. Los resultados muestran que existe una relación significativa ($r = .733$; $p < .05$) de satisfacción laboral y desempeño laboral. En

conclusión, mientras más alta sea la satisfacción laboral en los colaboradores mayor será su desempeño.

Saavedra, M. (2017). *“Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba, 2016”* Moyobamba – Perú 2017”, (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Moyobamba-Perú. La presente tuvo por objetivo determinar la relación entre la reforma remunerativa y la satisfacción laboral del personal de la salud en el Hospital II-I Moyobamba durante el año 2016, la investigación surgió dada la necesidad de los administradores de las diferentes redes de contar con una herramienta válida para la toma de medidas necesarias para enfrentar adecuadamente la problemática remunerativa. La muestra del estudio fue 88 trabajadores a quienes se les administraron dos cuestionarios: uno relacionado con la reforma remunerativa y otro relacionado con la satisfacción laboral. Se formuló la hipótesis bajo el supuesto que la reforma remunerativa influye significativamente en satisfacción laboral en los trabajadores de salud en el Hospital II-I, para lo cual la investigación fue conducida bajo un diseño correlacional, obteniendo como resultado que solo el 7% de los trabajadores están satisfechos con la reforma remunerativa; sin embargo más del 80% de ellos están satisfechos con el trabajo que realizan lo cual explica la relación inversa entre la satisfacción laboral y la reforma remunerativa. Asimismo, el estudio concluye que más del 90% de los trabajadores manifestaron su insatisfacción al relacionarlo con las retribuciones y beneficios económicos que perciben, manifestando su desconfianza respecto a las mejoras económicas y demás beneficios que supone la reforma remunerativa.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Realidad peruana sobre los contratos de trabajo

De acuerdo a un informe de ProInversión, (2017), los contratos de trabajo son acuerdos entre el empleador y el empleado que se basan en 3 elementos esenciales:

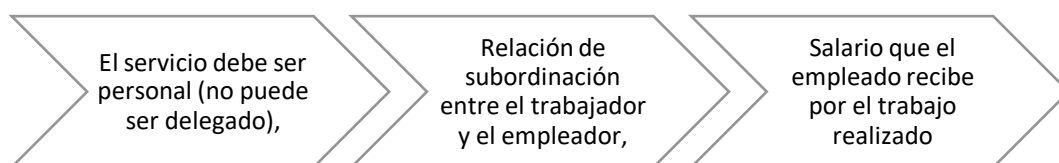


Figura 1: Elementos esenciales de un contrato. (Fuente: Elaboración propia).

Tipos de contrato

- Contratos de plazo indefinido: Constituyen la regla general para la contratación en el Perú y no tienen una duración expresamente definida.
- Contratos de duración determinada: Para esta modalidad de contratación, la legislación requiere prueba de una causa objetiva que permita esta condición, como en el caso de:

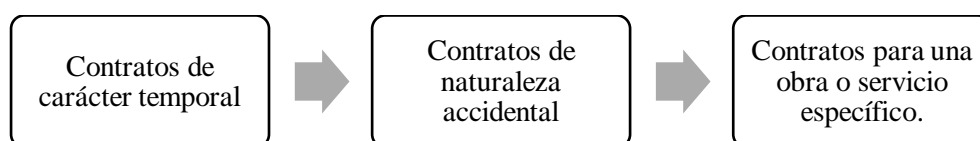


Figura 2: Modalidades para un contrato de duración determinada. (Fuente: Elaboración propia).

Principales beneficios de los empleados:

Tal como señala ProInversión, (2017)

1. Vacaciones anuales: El trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas de 30 días calendario por cada año completo de servicios. El salario pagado durante vacaciones es equivalente al salario mensual del empleado.
2. Gratificaciones: De acuerdo a la legislación peruana, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, la primera en julio (Día de la Independencia) y la segunda en diciembre (Navidad). Cada gratificación es equivalente al salario mensual que el empleado está recibiendo en el momento en que se paga dicha gratificación.
3. Seguro Social de Salud: El empleador está obligado a pagar aportaciones al sistema de salud pública con el fin de permitir que proporcione servicios de salud a los empleados. Este aporte es equivalente al 9% del salario mensual del empleado y es responsabilidad del empleador declararlo y pagarlo.
4. Asignación familiar: Es un pago mensual de 10% sobre el salario mínimo vital vigente. Se paga a los empleados que tienen uno o más hijos dependientes menores de 18 años, o hijos mayores de 18 años inscritos en programas de educación profesional o universitaria.

5. **Participación en los beneficios:** Las empresas que cuentan con más de 20 empleados y que desarrollan actividades que generan ingresos con su actividad comercial tienen la obligación de distribuir un porcentaje de sus ingresos anuales entre sus empleados, antes de deducir impuestos. Este porcentaje depende de la actividad principal de la empresa.
6. **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):** Es un beneficio social que busca cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo. Esta compensación se devenga desde el primer mes del inicio de la relación laboral. El empleador debe hacer el depósito de la CTS en la cuenta bancaria indicada por el empleado dos veces al año (mayo y noviembre). El monto semestral a ser depositado equivale a un doceavo de la remuneración por cada mes completo de servicios durante dicho período. En este sentido, la cantidad que se deposite en un año por cada empleado será de aproximadamente un salario mensual.
7. **Sistema de Pensiones:** El empleado puede optar por unirse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP). La tasa aplicable del SNP es del 13% de la remuneración mensual del trabajador y la tasa del SPP es en promedio de 13.2%. Esta aportación es asumida por el empleado, pero el empleador es responsable de su cobro.

1.2.2. Sistema de compensación salarial

La base del éxito de un sistema de compensación no se basa en pagar los mejores sueldos dentro de un segmento del mercado, sino en establecer un equilibrio entre los conceptos que integran el sistema, es decir, entre sueldos, incentivos y prestaciones. Varela (2013) señala: “Un sistema de compensación conforma la infraestructura económica sobre la cual se administran los recursos humanos, a la vez que permite satisfacer una serie de necesidades tendientes a optimizar el rendimiento de la empresa”. (p. 8)

El enfoque administrativo de la compensación

La administración debe centrar su atención en evaluar cada uno de los factores que afecta el desempeño de los colaboradores.

Esto significa que; desde un enfoque administrativo y considerando al área de Recursos humanos como un área funcional, la compensación debe analizarse con

sus tres componentes: el primero es la forma en que se administran sueldos y salarios; el segundo son las prestaciones, los incentivos y los pagos variables; el tercero es la manera en que se paga, se registra para fines contables y fiscales, y se brinda servicios al personal.

En la siguiente figura se ilustra cuáles son las funciones del área de compensaciones. (Varela, 2013, p. 164)

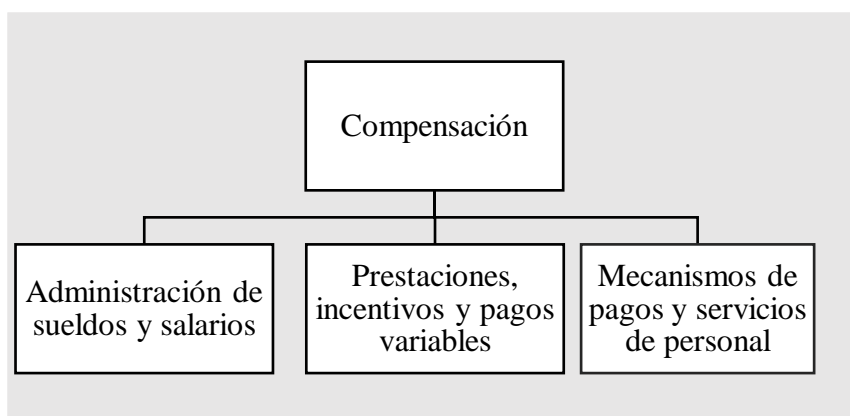


Figura 3: Funciones del área de compensaciones. (Fuente: Varela (2013) “Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones”).

De qué manera los empleadores establecen los niveles de pago

Es notorio que los trabajadores con mejor índice de motivación, se desempeñan mejor en sus puestos de trabajo. Desler & Varela, (2011) afirma que: En la práctica, establecer los niveles de pago mientras se garantiza equidad externa e interna, a continuación, el autor menciona algunos pasos:

- Realizar una encuesta salarial acerca de cuánto pagan otros empleadores por puestos de trabajo comparables (para asignar un monto salarial a puestos similares y ayudar a garantizar la equidad externa).

Las encuestas salariales y de prestaciones, o bien, las encuestas por regiones, para niveles ejecutivos o por giro empresarial, contienen información de lo que otras empresas pagan por puestos de trabajo similares, y juegan un rol fundamental en la asignación de montos salariales a los puestos de trabajo. Por lo tanto, la

mayoría de las empresas realizan tales encuestas para establecer la remuneración de uno o más puestos. (p. 271-272)

- El comité de valoración establece el valor de cada puesto de trabajo en su organización, a través de la evaluación que ayuda a garantizar la igualdad de oportunidades de los colaboradores internos. Desler & Varela, (2011) afirma que “La valoración del puesto es una comparación formal y sistemática de puestos de trabajo para determinar el valor de un puesto en relación con otro. El procedimiento básico de evaluación del puesto consiste en comparar el contenido de los puestos en relación con otros”. (p. 274)

Factores sujetos a compensación

Existen dos enfoques básicos para comparar el valor de diversos puestos de trabajo: Primero, usted podría tomar un enfoque intuitivo y tan sólo decidir que un puesto es más importante que otro, y no profundizar más en por qué en términos de factores específicos relacionados con el puesto. Como alternativa, podría comparar los puestos con base en ciertos factores básicos que tengan en común. En la administración de la remuneración, tales factores básicos se llaman factores sujetos a compensación y son aquellos que determinan su definición del contenido del puesto; además, establecen cómo se comparan los puestos entre sí y fijan la remuneración para cada puesto. (Desler & Varela, 2011, p. 275)

Métodos de valoración del puesto de trabajo

Desler & Varela (2011) afirma: El método más simple para valorar un puesto de trabajo es ordenar cada puesto en relación con todos los demás puestos, por lo común con base en algún factor sujeto a compensación general, como grado de dificultad.

La clasificación de puestos de trabajo es otro método sencillo de amplio uso. Aquí el gerente clasifica los puestos de trabajo en grupos, según su similitud en términos de factores sujetos a compensación como habilidades y responsabilidad. Los grupos se llaman clases si contienen puestos similares, o niveles si contienen puestos que son similares en dificultad, pero diferentes en lo demás.

Agrupar puestos de trabajo remunerados similarmente en niveles de pago. Una vez que se ha utilizado el método de valoración de puestos de trabajo para determinar el valor relativo de cada puesto, el comité de evaluación puede comenzar a asignar niveles de pago a cada puesto; por lo general, inicialmente se agrupan los puestos en niveles salariales. Un nivel salarial abarca puestos de aproximadamente la misma dificultad o importancia, según lo determina a la valoración del puesto. Si se utilizara el método por puntos, el nivel salarial consistiría en puestos que caen dentro de un rango de puntos.

Asignar un monto salarial a cada nivel de pago usando curvas de salarios. El siguiente paso consiste en asignar niveles de sueldo promedio a cada uno de los niveles salariales. (Desde luego, si se elige no insertar puestos en los niveles salariales, tiene que asignar un nivel de remuneración a cada puesto individual.) Por lo general, la asignación de niveles de pago a cada nivel (o a cada puesto) se logra con la ayuda de una curva salarial, que muestra los niveles de pago promedio que se pagan actualmente para puestos en cada nivel salarial, en relación con los puntos asignados a cada puesto o nivel en la evaluación del puesto.

Desarrollar rangos de sueldo: Finalmente, la mayoría de las empresas no pagan sólo un sueldo a todos los puestos en un nivel salarial en particular. En vez de ello, desarrollan rangos de sueldos. De este modo, pueden tener 10 niveles o peldaños y 10 niveles de sueldo dentro de cada nivel salarial. Entonces, la empresa puede afinar los niveles de pago para justificar circunstancias únicas. (p. 275- 277)

La importancia de la compensación para el trabajador

Para la mayoría de las personas, el pago tiene un efecto directo en el nivel de vida, en el estatus dentro de su comunidad y, por supuesto, dentro de su grupo de trabajo. Cualquier diferencia en el pago a un trabajador afecta psicológicamente las posiciones de poder y autoridad en una empresa; los empleados son muy sensibles ante esto. Si en la empresa hay un sistema objetivo y claro para determinar el valor de un puesto y su rendimiento, y cada persona sabe cómo se llega a esa determinación, es menos probable que los empleados se sientan víctimas de una inequidad en el pago. (Varela, 2006, p. 22).

Las políticas de compensación basadas en la calidad de vida

Una reflexión que debe hacerse en el caso de los países latinoamericanos, especialmente cuando vemos que la realidad supera los pronósticos, es la de predefinir el tipo de vida que se pretende tengan los empleados, para no enfrentar problemas como el del Sector Salud, donde el personal en general tiene que laborar para dos o más instituciones si quiere generar ingresos suficientes para cubrir sus gastos más elementales. (Varela, 2006, p. 194).

A. Salario base

Es la forma de pago que recibe un colaborador por ejercer sus funciones, sin adicionar ciertas cantidades añadidas, como primas o pluses. Como señala Varela (2009) “**Salario o sueldo base**, es la retribución que debe pagar el patrón por el trabajo, fijada por unidad de tiempo; es de carácter fijo y permanente, en cuanto a su percepción”. (p. 200).

La mayoría de las empresas fijan el sueldo base sobre una estructura salarial desarrollada en su país hogar, es decir, los puestos de personal expatriado se encuentran valuados y enmarcados en el tabulador de la empresa como si trabajaran en el país hogar. (Varela, 2013)

B. Incentivos salariales

Sin duda alguna, el dinero satisface necesidades; pero, con todo y eso, valerse de él para hacer que la gente trabaje más es una tarea compleja. En primer lugar, porque no se dispone de dinero en cantidades ilimitadas. Un principio de la economía indica que “los recursos siempre serán menores a las necesidades”. Muy poco es lo que se sabe sobre lo que significa el dinero para la gente y sobre su relación con el desempeño efectivo. (Varela, 2013, p. 200)

Los programas de incentivos individuales remuneran a los trabajadores con base en el desempeño. *El salario variable* se refiere a planes grupales que vinculan la remuneración con la productividad, o alguna otra medida de rentabilidad de la empresa. De manera tradicional, todos los planes de incentivos son planes de remuneración por desempeño, en los cuales se paga a todos los trabajadores según su desempeño de manera tradicional, todos los planes de incentivos son

planes de remuneración por desempeño, en los cuales se paga a todos los trabajadores según su desempeño. (Desler & Varela, 2011, p. 283)

Planes a destajo

En esta forma el trabajador recibe un salario por tarea o pieza que se ha fijado anteriormente con el empresario, de manera que cada trabajador recibe en función de lo que produce. Desler y Varela (2011) afirman: “El **destajo** es el plan de incentivos más antiguo, y todavía es el más común. La remuneración se liga directamente con lo que produce el trabajador: se le paga a éste una “tarifa por pieza” por cada unidad producida”. (p. 283)

Planes de incentivos por equipo o grupo

Con frecuencia, las compañías buscan pagar a grupos (en vez de a individuos) sobre una base de incentivos, como cuando quieren fomentar el trabajo en equipo. Hay muchas formas de hacerlo. Una compañía, por ejemplo, establece una bolsa monetaria tal que, si la compañía alcanza el 100% de su meta global, los trabajadores compartirían aproximadamente el 5% de tal bolsa. Luego, ese 5% se divide entre el número de empleados para llegar al valor de una participación. Cada equipo de trabajo recibe entonces dos metas. Si el equipo logra ambas metas, cada trabajador ganaría una participación (además de su sueldo base). Los empleados en los equipos que alcancen sólo una meta ganarían media participación. Quienes estén en los equipos que no alcancen meta alguna, no ganarían participación alguna.

La principal desventaja de un plan de incentivos grupal es que las recompensas de cada trabajador no se determinan según sus esfuerzos propios. Si el individuo no ve su esfuerzo traducido directamente en recompensas proporcionales, un plan grupal sería menos efectivo que un plan individual.

Pago por méritos como incentivo

Desler & Varela Juárez (2011) El pago por mérito o incremento por mérito es cualquier aumento salarial otorgado a un trabajador con base a su desempeño individual. Es diferente a un bono en cuanto a que, por lo general, se vuelve parte del salario base del trabajador; en tanto que un bono es un pago único. Aunque

en término pago por mérito puede aplicarse a los aumentos como incentivo que se otorgan a cualquier empleado (exento o no exento, de oficina o de fábrica), el término se usa más frecuentemente con respecto a trabajadores administrativos y en particular a los profesionistas, oficinistas y gerentes.

Planes de participación en las utilidades

En un plan de participación de utilidades, la mayoría de los trabajadores reciben una participación de las utilidades anuales de la compañía. La investigación acerca de la efectividad de tales planes es insuficiente. Un estudio concluye que hay amplia evidencia de que los planes de participación en las utilidades fomentan la productividad, aunque su efecto real sobre las utilidades fomenta la productividad, aunque su efecto real sobre las utilidades es insignificante, una vez que se factorizan los costos de los importes desembolsados de los planes. (p. 286)

C. Prestaciones (beneficios)

Los empleados han aprendido a obtener prestaciones con cada revisión de contrato, lo que hace pensar que probablemente querrán más en el futuro, al tiempo que las empresas desearán reducir los costos y las prestaciones (...). Una de las mayores preocupaciones es el efecto que las prestaciones tienen en la generación de pasivos contingentes, tales como las jubilaciones. (Varela, 2006, p. 236)

Clasificación de las prestaciones

Las prestaciones pueden clasificarse de diferentes maneras. Sin embargo, aquí se estudiarán de la siguiente forma: pensiones y seguros; legales y de seguridad social; otras prestaciones y servicios a los empleados.

- Pensiones y seguros: Risiblemente las prestaciones más onerosas sean las pensiones por jubilación que algunas instituciones del sector público y privado ofrecen a sus empleados, pues representan un costo fijo otorgado a todas aquellas personas que han trabajado un determinado número de años y han cumplido una edad establecida.

Otras prestaciones importantes por el costo que representan son los seguros. En virtud de su importancia, las prestaciones de jubilación y seguro se examinarán en detalle más adelante en este capítulo. Por el momento, se analizarán brevemente algunos tipos de seguros.

- Seguros de vida: Una de las prestaciones más antiguas es la de seguros de vida para proteger a la viuda y los hijos en caso de la muerte del trabajador. En ocasiones, los seguros incluyen la protección ante posibles incapacidades permanentes, totales o parciales. Por lo regular, estos seguros son otorgados por alguna compañía aseguradora, lo que significa un beneficio adicional a la seguridad social.
- Seguros de gastos médicos: Por lo general, son las empresas o el Estado, a través de las instituciones de seguridad social, quienes otorgan las prestaciones médicas (quirúrgicas, ortopédicas y medicamentos), pero se ha convertido en una práctica común el proporcionar este beneficio por medio de un seguro de gastos médicos para ayudar al trabajador en caso de que necesite incurrir en un gasto como éstos.

1.2.3. Desempeño laboral

En la actualidad, muchas empresas que luchan por sobrevivir dirigen su atención a la administración del desempeño. Este concepto parte de la premisa de que el desempeño del empleado puede administrarse y mejorarse, ya sea mediante el establecimiento de metas, una estructura organizacional modernizada, una mejor tecnología, nuevos horarios de trabajo, alta participación de los empleados o una mejor motivación. Un componente de la administración del desempeño es el uso de varios sistemas de recompensa e incentivos para alentar una mayor productividad. (Newstron, 2011, p. 154)

Algunos administradores se aferran a un viejo mito: que la alta satisfacción conduce siempre a un elevado desempeño del empleado; sin embargo, este supuesto no es correcto. En realidad, los trabajadores satisfechos pueden tener un alta, mediana o baja productividad, y tenderán a continuar con el nivel de desempeño que previamente les trajo satisfacción (...) Los éxitos anteriores pueden volverlos

complacientes consigo mismos y hacer que jueguen con descuido, con el resultado de que su equipo sufra una derrota.

Una función de los entrenadores es mantener a los jugadores insatisfechos con sus propias aportaciones para infundirles un deseo renovado de victoria y motivarlos a obtener logros todavía mejores. En este caso, la insatisfacción produce un mejor desempeño. (Newstron, 2011, p. 223- 224)

El resultado es un ciclo: desempeño – satisfacción – esfuerzo, que opera en forma continua. La consecuencia para la administración es que debe dedicar sus esfuerzos a apoyar y facilitar el desempeño del empleado, lo que quizá genere satisfacción y compromiso. Por otra parte, surge un escenario diferente si el desempeño es bajo. Los empleados pueden no recibir las recompensas que esperan, lo cual genera insatisfacción. En estas condiciones, el empleado puede presentar una o más conductas negativas, como deserción, ausentismo, retrasos, robo, violencia o una ciudadanía organizacional deficiente. Ahora exploraremos estas repercusiones indeseables de la insatisfacción. (Newstron, 2011, p.224)

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño consiste en calificar a un empleado comparando su actuación, presente y pasada, con las normas establecidas para su desempeño. Así pues, el proceso implica:

- a) Establecer las normas de trabajo.
- b) Evaluar el desempeño real del empleado contra dichas normas.
- c) Volver a presentar la información al empleado, con el propósito de motivarle para que elimine las deficiencias de su desempeño, o bien, para que siga mejorando sus evaluaciones.

Evaluar el desempeño también supone que se establezcan los estándares respectivos y que se dará al empleado la retroalimentación que lo ayude a eliminar las deficiencias de su desempeño o para mejorar dirigido desde arriba. (Varela Juárez, 2013, p.215)

A. Conocimiento para ejercer el cargo

Como señala Chiavenato (2000) Tienen que ver con las exigencias del cargo en lo referente a los requisitos intelectuales que el empleado debe poseer para desempeñar el cargo de manera adecuada. Entre los requisitos intelectuales están los siguientes factores de especificaciones:

1. Instrucción básica
2. Experiencia básica
3. Adaptabilidad al cargo
4. Iniciativa necesaria
5. Aptitudes necesarias. (p. 335)

B. Responsabilidad

Se refieren a la responsabilidad que tiene el ocupante del cargo además del trabajo normal y de sus funciones, por la supervisión directa o indirecta del trabajo de sus subordinados, por el material, por las herramientas o equipo que utiliza, por el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos valores o documentos, las pérdidas o ganancias de la empresa, los contactos internos o externos y la información confidencial.

En consecuencia, debe responsabilizarse por:

1. Supervisión de personal
2. Material, herramientas o equipo
3. Dinero, títulos valores o documentos
4. Contactos internos o externos
5. Información confidencial. (Chiavenato, 2000, p. 336)

C. Adaptación

Evalúan el grado de adaptación del elemento humano al ambiente y al equipo, y facilitan su desempeño. Comprenden los siguientes factores de especificaciones:

1. Ambiente de trabajo
2. Riesgos

Desde el punto de vista de los factores de especificaciones, el análisis de cargos puede estructurarse mediante esquema de estandarización que facilite, en gran parte, la recolección de información y permita tener una base aceptable de comparación entre los cargos. (Chiavenato, 2000, p. 336)

Necesidad de adaptación y cambio permanentes

Chiavenato (2000) El individuo, el grupo, la organización y la comunidad deben ser sistemas dinámicos y vivos de adaptación, ajuste y reorganización, si quieren sobrevivir en un ambiente de cambios. El cambio organizacional no debe ser aleatorio, sino planeado.

- a) Estructurales. Afectan la estructura organizacional, los órganos (divisiones o departamentos, que pueden fusionarse, crearse, eliminarse o ser subcontratados con proveedores externos, gracias a la llegada de nuevos socios), las redes de información internas y externas, los niveles jerárquicos (que pueden reducirse para horizontalizar la comunicación) y las modificaciones en el esquema de diferenciación *versus* integración existente.
- b) Tecnológicas. Afectan máquinas, equipos, instalaciones, procesos empresariales, etc. La tecnología afecta la manera como la empresa ejecuta sus tareas, fabrica sus productos y presta sus servicios.
- c) De productos o servicios. Afectan los resultados o las salidas de la organización.
- d) Culturales. Cambios en las personas, en sus comportamientos, actitudes, expectativas, aspiraciones y necesidades.

Estos cambios no son aislados, sino sistémicos, pues se afectan entre sí y producen un fuerte efecto multiplicador.

El problema radica en que las empresas trabajan en escenarios contruados subjetivamente "desde adentro" y no en escenarios pensados y comprendidos objetivamente, lo cual permite que tarde o temprano se tornen menos viables. Para que esto no ocurra es necesario descongelar los paradigmas existentes. Los cambios pueden presentarse en varias dimensiones y diferente velocidad. Pueden ser restringidos y específicos o amplios y genéricos; pueden ser lentos, progresivos e incrementales o rápidos, decisivos y radicales. Todo depende de la situación de la empresa, de las circunstancias que la rodean y de la percepción de la urgencia y viabilidad del cambio. (p. 59)

D. Desarrollo en el cargo

Es la adquisición de conocimientos de toda la vida y de habilidades que facilitan la continua posibilidad de hallar empleo.

Las organizaciones espirituales reconocen el mérito y el valor de los individuos. No sólo dan empleo, sino que tratan de crear culturas en las que los trabajadores crezcan y aprendan. (Robbins & Coutler, 2005, P. 63)

E. Iniciativa y creatividad

Robbins & Coutler (2005) La **creatividad** se refiere a la habilidad para combinar ideas de manera única o realizar asociaciones poco usuales entre ellas. Una organización que estimula la creatividad desarrolla formas únicas de trabajar o soluciones novedosas a problemas. Pero la creatividad por sí misma no es suficiente. Los resultados del proceso de creatividad necesitan ser transformados en productos, servicios o métodos de trabajo útiles, lo que se define como **innovación**. (p. 327)

Por lo tanto, la organización innovadora se caracteriza por su habilidad para canalizar la creatividad en resultados útiles.

Gómez, Baklin, & Cardly (2008) La creatividad se puede aprender y desarrollar. Las siguientes técnicas pueden utilizarse para mejorar la capacidad del aprendiz a la hora de generar ideas innovadoras y soluciones a los problemas.

- a. **Analogías y metáforas.** Hacer comparaciones o encontrar analogías puede mejorar la percepción de una situación o un problema.
- b. **Libre asociación.** La libre asociación de palabras para describir un problema puede conducir a soluciones inesperadas.
- c. **Analogías personales.** Intentar considerarse a uno mismo como el problema puede generar perspectivas nuevas y, posiblemente, soluciones eficaces.
- d. **Mapa mental.** La generación de temas y líneas que representan las relaciones entre estos temas puede ayudar a identificar todas las cuestiones y sus relaciones. (p. 319)

John & Randall (2012) A lo largo de las últimas dos décadas ha habido un creciente interés en la innovación, a medida que las empresas reconocen que crear nuevos procesos, productos y procedimientos es vital para la productividad y el crecimiento en todos los sectores. Con el aumento del trabajo disperso y virtual, la innovación en los roles es esencial, ya que las descripciones de puestos claramente definidas ya no existen para muchos puestos. La investigación sobre creatividad e innovación es inmensa. El estudio de caso que se presenta a continuación ejemplifica el “caso de negocios” para mejorar el trabajo innovador en las empresas. (p. 73)

F. Sentido de pertenencia

La empresa debe generar sentido de identificación de los colaboradores hacia la organización. Chiavenato (2000) afirma: “Todo empleado tiene aspiraciones y objetivos personales y, por elementales que sean sus funciones dentro de la empresa, debe ser considerado siempre como una persona única, diferente de las demás”. (p. 391)

John & Randall (2012) afirman: “Las personas sienten una pertenencia psicológica porque tienen un sentido de control sobre el trabajo, conocen muy bien sus “entradas y salidas” y encuentran que les ayuda a moldear un sentido de identidad claro y positivo”. (p. 296)

1.3. Definición de Términos

- **Bono:** Según la Real Academia Española (RAE) Tarjeta de abono que da derecho a la utilización de un servicio durante cierto tiempo o un determinado número de veces.
- **Destajo:** Establezca su contenido específico, el empleador debe mantener informados a los trabajadores comisionistas y destajeros sobre las tablas de unidades de trabajo a destajo o a comisión para llegar a la remuneración diaria que se encuentren vigentes en el centro de trabajo. A tal efecto, deberá exhibir las tablas en un lugar visible dentro del centro de trabajo o utilizar cualquier otro medio idóneo que garantice su publicidad y difusión actualizada entre los trabajadores involucrados. El empleador tiene la carga de acreditar el cumplimiento de la obligación prevista en el presente artículo. (Diario el Peruano, 2016)
- **Incentivo de compensación:** Las empresas que compiten por trabajadores en una situación de demanda elevada pueden tener que depender de incentivos de compensación. El pago de primas es un método evidente; sin embargo, este enfoque podría desencadenar una guerra de ofertas que la organización no pueda sostener durante un periodo prolongado. (Desler & Varela, 2011)
- **Percepciones:** Podemos decir que las percepciones salariales hacen referencia al salario propiamente dicho, entendido como la totalidad de las percepciones económicas recibidas por el trabajador, en dinero o en especie, por la prestación de sus servicios por cuenta ajena. (Diario el Peruano, 2016)
- **Prestaciones:** Los trabajadores, en el Perú, tienen derecho a prestaciones o beneficios sociales luego de haber trabajado por más de tres meses y 15 días en una empresa. Las prestaciones o beneficios sociales están regulados por la legislación peruana y están referidos a las vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros. (Destino Negocio, 2015)
- **Programas de capacitación:** En ocasiones, se necesitan programas de capacitación especiales para preparar previamente a personas sin empleo con el propósito de que ocupen los puestos de una empresa. La educación compensatoria y la capacitación en

habilidades son dos tipos de programas que ayudan a atraer a las personas a una empresa en particular. (Mondy & Noe, 2005)

- **Recursos Humanos:** Se designa como recursos humanos al conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas a cada sector. Los recursos humanos de una empresa son, de acuerdo a las teorías de administración de empresas, una de las fuentes de riqueza más importantes ya que son las responsables de la ejecución y desarrollo de todas las tareas y actividades que se necesiten para el buen funcionamiento de la misma. El término es muy común hoy en día y se utiliza en diversos aspectos relacionados al ordenamiento empresarial. (Caldera, Giraldo, 2013)
- **Remuneración:** la remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación. Asimismo, Pernaut, citado en Urquijo, la define económicamente como la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente. (Urquijo,1997)
- **Sistema de compensación:** Los empleados que trabajan bajo un sistema de incentivos financieros advierten que su desempeño determina el ingreso que obtiene, uno de los objetivos de este tipo de incentivos consiste en que se premie el mejor desempeño de manera regular y periódica. (Werther & Davis,1995)
- **Salario base:** Dinero que percibe una persona por su trabajo sin considerar ciertas cantidades añadidas, como primas o pluses. Según la Real Academia Española (RAE)

CAPITULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1.Sistema de Hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Hipótesis específica:

Existe relación significativa entre el salario base y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Existe relación significativa entre los incentivos salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Existe relación significativa entre las prestaciones y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

2.2.Sistema de variables

Variable x: Sistema de Compensación Salarial.

Variable y: Desempeño Laboral.

2.3.Operacionalización de las Variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Sistema de compensación salarial	“Un sistema de compensación conforma la infraestructura económica sobre la cual se administran los recursos humanos, a la vez que permite satisfacer una serie de necesidades tendientes a optimizar el rendimiento de la empresa”. (p. 8)	Salario base	Está de acuerdo con la remuneración que percibe actualmente.	Estoy de acuerdo con la remuneración que percibo	LIKERT: 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni en acuerdo ni es desacuerdo 2=En desacuerdo 1=Totalmente de desacuerdo
			Cumple los requisitos fijados por ley	La remuneración cumple con los requisitos fijados por ley.	
			Obtiene un sueldo mayor al promedio del mercado	La remuneración que percibo es mayor al promedio del mercado	
			Está de acuerdo con la forma de cómo se asignan las remuneraciones	Estoy de acuerdo con la forma de cómo se asignan las remuneraciones	
		Incentivos salariales	Recibe algún tipo de incentivo que valore su aporte a los resultados obtenidos.	Los incentivos que recibo valoran mi aporte a los resultados obtenidos.	
			Recibe algún tipo bono por desempeño	He recibido bonos por desempeño	
			Tiene acceso a percibir una remuneración variable en función del cumplimiento de objetivos.	Tengo acceso a percibir una remuneración variable	
			Cree que el sistema de sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores de EMAPA San Martín-Tarapoto	Creo que el sistema de sanciones se aplica de manera equitativa	
		Prestaciones (beneficios)	Percibe prestaciones sociales de acuerdo a ley (seguro, vacaciones, gratificación, pre y pos natal, etc.).	He percibido prestaciones sociales de acuerdo a ley	
			Recibe prestaciones voluntarias (vales de alimentación, transporte, préstamos a trabajadores, becas, etc.)	He recibido prestaciones voluntarias por parte de la empresa.	
			Está de acuerdo en que las prestaciones que recibe mejoran su rendimiento.	Las prestaciones que recibo mejoran mi rendimiento.	
			Siente que las prestaciones que percibe cubren sus necesidades inmediatas	Siento que las prestaciones cubren mis necesidades inmediatas.	
Desempeño Laboral	Un componente de la administración del desempeño es el uso de varios sistemas de recompensa e incentivos para alentar una mayor productividad. (Newstron, 2011, p. 154)	Conocimiento para ejercer el cargo	Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.	¿Se desempeña dentro del área acorde con sus conocimientos y habilidades?	
		Responsabilidad	Cumple con las tareas asignadas en los plazos establecidos.	¿Las tareas asignadas, se enmarcan dentro un tiempo prudencial para desarrollarlo?	
			Organiza el trabajo a realizar durante la jornada laboral	¿Se planifican las tareas asignadas?	
			Siente que ha alcanzado los objetivos del puesto.	¿Has sido reconocido por la buena labor que desempeñas?	
		Adaptación	Se adapta y mantiene el control ante situaciones nuevas	¿Considera que es difícil adaptarse a las actividades que desarrollas en tu puesto?	
			Tiene interés por aprender cosas nuevas.	¿La empresa se preocupa por capacitar al personal y desarrollar nuevas competencias?	
		Desarrollo en el cargo	Participa en programas de capacitación.	¿La empresa desarrolla programas de capacitación?	
			Se preocupa por conseguir los resultados esperados	¿Consideras que los resultados obtenidos en tu labor te ayudan a lograr tu desarrollo profesional?	
		Iniciativa y creatividad	Cumple con su trabajo según las instrucciones del puesto.	Cumples con el trabajo según las instrucciones del puesto sin realizar cambios.	
			Tiene preocupación por aportar ideas para mejorar el trabajo.	¿Consideras que toman en cuenta tu punto de vista para mejorar las actividades dentro de tu puesto?	
		Sentido de pertenencia	Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa	Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa.	
			Comparte sus objetivos personales con los de la organización.	Tus objetivos personales se ajustan a los objetivos de la empresa.	
Siente satisfacción de laborar en la empresa	Estás satisfecho (a) de laborar en la empresa				

2.4. Tipo y nivel de investigación

2.4.1. Tipo de investigación

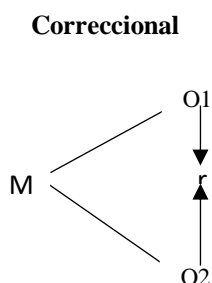
Tipo de investigación: La presente tesis cuenta con un tipo de estudio aplicada, porque tiene por finalidad resolver problemas. Hernández, Fernández, & Baptista, (2014)

2.4.2. Nivel de investigación

Nivel de Investigación: De acuerdo a la naturaleza del estudio de investigación, reúne las características de un estudio correlacional porque examinaremos la relación o asociación existente entre dos variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. “La utilidad y el propósito de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”. Hernández, Fernández, & Baptista, (2014)

2.5. Diseño de investigación

La presente tesis cuenta con un tipo de estudio no experimental transversal, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables y se recolectan datos en un solo momento. Hernández, Fernández, & Baptista, (2014, p.154)



Donde

V1= Compensación salarial

V2= Desempeño laboral

m= Muestra

r= Relación

2.6. Población y muestra

Población: La población de estudio son todos los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín Sociedad Anónima – EMAPA SAN MARTIN S.A sede Tarapoto, año 2017, conformado por 145 trabajadores de planilla y 91 por locación de servicio, haciendo un total de 236 trabajadores, como se detalla en la tabla 1.

Tabla 1

Trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín Sociedad Anónima – EMAPA SAN MARTIN S.A

GERENCIAS/ÁREAS U OFICINAS	PLANILLA	LOCACIÓN
Gerencia General	4	3
Oficina de Asesoría Jurídica	1	3
Oficina de Control de Calidad	4	1
Oficina de Imagen institucional	1	1
Oficina de planificación y presupuesto	2	2
Órgano de control institucional	4	1
Oficina de informática y sistemas	3	2
Gerencia de administración y finanzas	2	1
Área de contabilidad	5	4
Área de recursos humanos	3	4
Área de recursos financieros	1	1
Área de logística	9	9
Gerencia de operaciones	2	0
Área de producción	28	9
Área de distribución mantenimiento y recolección	38	12
Área de catastro técnico	4	2
Área de mantenimiento	4	0
Área de obras y liquidaciones	5	1
Área de estudios	2	8
Gerencia comercial	2	0
Área de comercialización	3	8
Área de catastro y micro medición	13	19
Área de facturación	1	0
Área de cobranzas	4	0
TOTAL	145	91

Fuente: Área de Recursos Humanos de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín Sociedad Anónima – EMAPA SAN MARTIN S.A sede Tarapoto, año 2017
Elaboración: Propia

Muestra: Para el cálculo de tamaño de muestra el universo es finito, se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple.

$$n = \frac{N * Z\sigma^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z\sigma^2 * p * q}$$

Donde:

n= Muestra

- N = Total de la población
- $Z\alpha = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)
- d = precisión (en su investigación use un 5%)

$$n = \frac{236 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (236 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 146$$

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el cumplimiento del objetivo de la investigación y contrastar las hipótesis se aplicó las siguientes técnicas:

Encuesta: Se utilizó para registrar y documentar las condiciones presentes sin manipular las respuestas de cada una de las variables, se aplicará a 146 de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín Sociedad Anónima – EMAPA SAN MARTIN S.A sede Tarapoto, año 2017, que permitió estandarizar los datos para su análisis estadístico.

Investigación documental: Analizaremos los distintos documentos tales como: Manual de Organización y Funciones, Políticas y Procedimientos de índole laboral, Planillas de Remuneraciones entre otros relacionados al objeto de estudio.

Instrumentos

El cuestionario de encuesta: Con preguntas cerradas y teniendo en cuenta la escala de Likert con valores de 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 ni en desacuerdo ni de acuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente en desacuerdo)

2.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Preparación de datos: De acuerdo a la naturaleza de las preguntas, se empleó una preparación computarizada con el software estadístico SPSS 22.

Técnica estadística: Se determinó el grado de confiabilidad utilizando Alpha de Cronbach de 860** (Ver anexo 3) lo cual indica que existe una elevada confiabilidad del instrumento y para corroborar la hipótesis se empleó Rho Spearman. Para lograr el cumplimiento de los objetivos, se utilizó las técnicas estadísticas de correlación.

El análisis de confiabilidad del marco teórico de la categoría “validez de contenido” utilizando el instrumento de la tesis titulada: “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013 (tesis de maestría) Universidad Señor de Sipán, Chiclayo-Perú, el cual ya fue validado bajo un minucioso análisis de una prueba piloto y la opinión de expertos.

Tipo de análisis: En la investigación se empleó el análisis cuantitativo y bivariado.

Los datos se presentaron en tablas, de correlación de Rho de Spearman.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 2

Sistema de compensación salarial de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Sistema de compensación salarial	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Totalmente de desacuerdo	55	37,7	37,7
En desacuerdo	22	15,1	52,7
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	36	24,7	77,4
De acuerdo	20	13,7	91,1
Totalmente de acuerdo	13	8,9	100,0
Total	146	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de EMAPA SAN MARTIN S.A sede Tarapoto, año 2017. Elaboración: Propia.

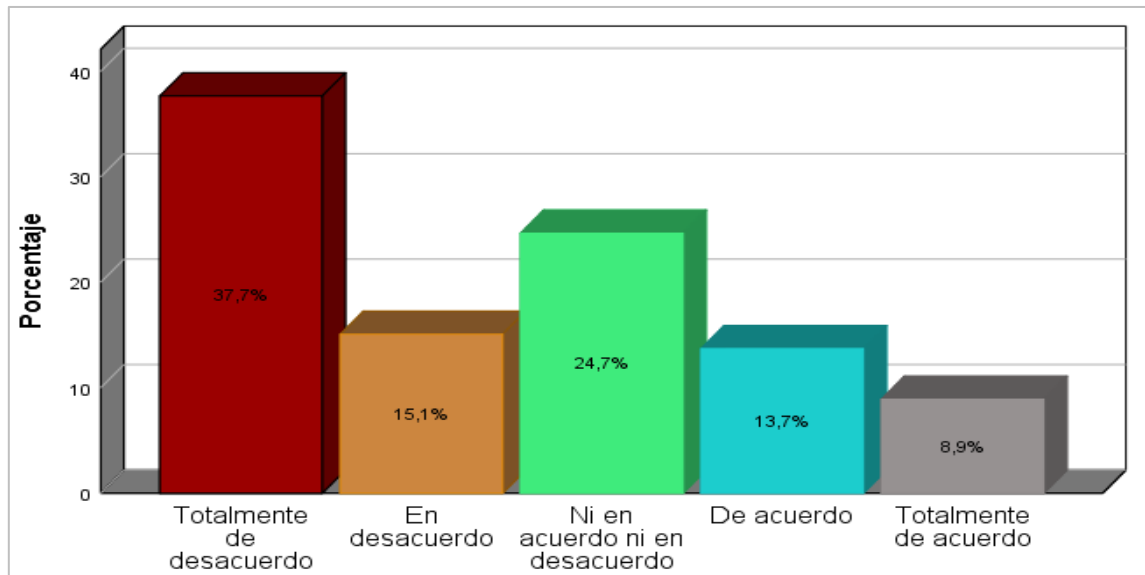


Figura 4: Sistema de compensación salarial de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. (Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. Elaboración: Propia).

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2 y figura 4 se muestra de los 146 trabajadores encuestados, que el 37, 7% (55) están totalmente en desacuerdo; asimismo el 24,7% (36) están ni en acuerdo ni en desacuerdo con el Sistema de compensación salarial de

la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. Asimismo, el 15,1% (22) están en desacuerdo, el 13,7% (20) están de acuerdo, finalmente un menor porcentaje de 8,9% (13) están totalmente de acuerdo con el sistema de compensación salarial.

Tabla 3

Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
En desacuerdo	10	6,8	6,8
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	51	34,9	41,8
De acuerdo	56	38,4	80,1
Totalmente de acuerdo	29	19,9	100,0
Total	146	100,0	

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Elaboración: Propia.

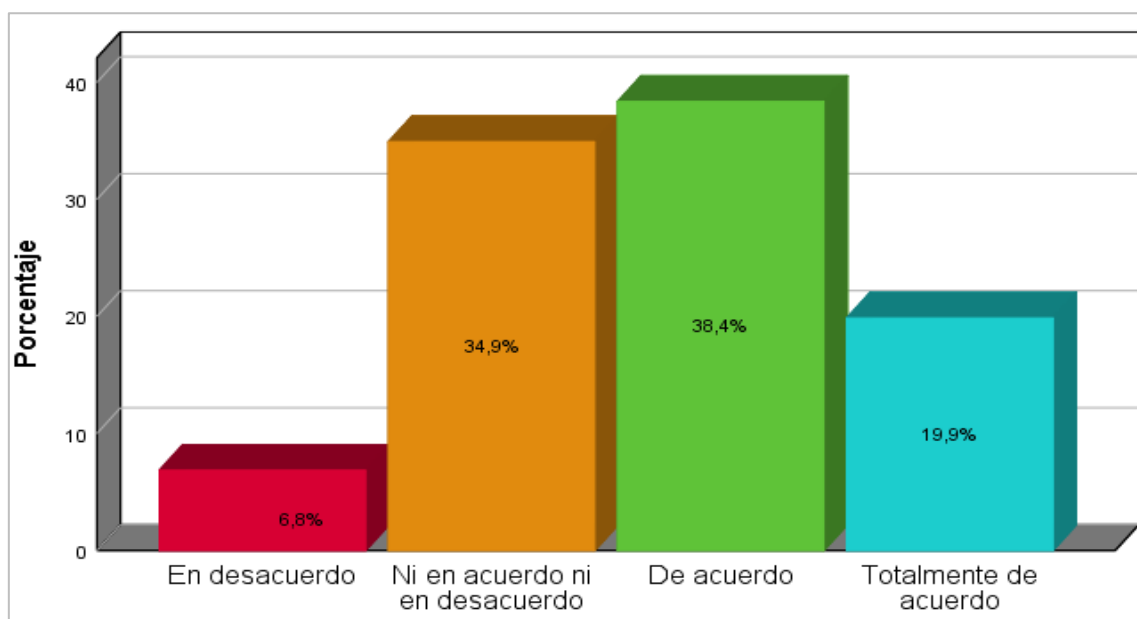


Figura 5: Desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. (Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de EMAPA SAN MARTIN S.A sede Tarapoto, año 2017. Elaboración: Propia).

Interpretación: De acuerdo a la tabla 3 y figura 5 se muestra de los 146 trabajadores encuestados, que el 38,4 (56) están de acuerdo, el 34,9% (51) están ni en acuerdo ni en desacuerdo con el Desempeño Laboral de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017, asimismo el 19,9% (29) están totalmente de acuerdo y un menor porcentaje 6,8% (10) trabajadores se encuentra en desacuerdo con el Desempeño Laboral.

Contrastación de la hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Regla de decisión:

Si p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 4

Coefficiente de correlación de Rho Spearman entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral

			Compensación salarial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coefficiente de correlación	1,000	,987**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,987**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de EMAPA SAN MARTIN S.A sede Tarapoto, año 2017. Elaboración: Propia.

Interpretación:

La tabla 4 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva muy fuerte (0. 987**) entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), es decir; la probabilidad de error es menor al 1%, en 146 casos correlacionados.

El desempeño laboral constituye el 97% de la variación del Sistema de compensación salarial. En consecuencia, la hipótesis alterna que afirmaba que existe relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017 ha sido confirmada.

Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Regla de decisión:

Si p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de Rho Spearman entre el salario base y el desempeño laboral.

			Salario Base	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Salario Base	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de EMAPA SAN MARTIN S.A sede Tarapoto, año 2017. Elaboración : Propia.

Interpretación:

La tabla 5 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva media (0. 704**) entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), es decir; la probabilidad de error es menor al 1%, en 146 casos correlacionados.

El desempeño laboral constituye el 50% de la variación del salario base. En consecuencia, la hipótesis alterna que afirmaba que existe relación significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017 ha sido confirmada.

Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Regla de decisión:

Si p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 6

Coefficiente de correlación de Rho Spearman entre los sistemas de los incentivos salariales y el desempeño laboral

			Incentivos salariales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Incentivos salariales	Coefficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de EMAPA SAN MARTIN S.A sede Tarapoto, año 2017. Elaboración: Propia.

Interpretación:

La tabla 6 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva considerable (0.771**) entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), es decir; la probabilidad de error es menor al 1%, en 146 casos correlacionados.

El desempeño laboral constituye el 59% de la variación de los incentivos salariales. En consecuencia, la hipótesis alterna que afirmaba que existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017 ha sido confirmada.

Hipótesis específica 3:

Ha: Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Coefficiente de correlación de Rho Spearman entre las prestaciones y el desempeño laboral.

Regla de decisión:

Si p valor es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de Rho Spearman entre las prestaciones y el desempeño laboral

Correlaciones			Prestaciones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Prestaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la encuesta a los trabajadores de EMAPA SAN MARTIN S.A sede Tarapoto, año 2017. Elaboración: Propia.

Interpretación:

La tabla 7 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman, donde resulta que existe correlación positiva considerable (0.817**) entre estas dos variables y estadísticamente

muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), es decir; la probabilidad de error es menor al 1%, en 146 casos correlacionados.

El desempeño laboral constituye el 67% de las prestaciones. En consecuencia, la hipótesis alterna que afirmaba que existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017 ha sido confirmada.

3.2. Discusión

Los resultados obtenidos en el análisis de datos para las variables y demisiones confirman la hipótesis general de la investigación. Los datos fueron procesados estadísticamente, aprobando su validez y confiabilidad. En este sentido, la investigación goza de seguridad y veracidad.

1. En consecuencia, la hipótesis general en la presente investigación existe relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017, ha sido confirmada. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.987**, siendo esta una correlación positiva muy fuerte entre estas dos variables.

En este sentido Satey, L. (2014) en su tesis sobre *“Incentivos laborales y clima organizacional” (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial)*, menciona que los incentivos laborales motivan a los trabajadores, lo cual tiene relación directa con el ambiente que los rodea, es necesario implementar un plan de capacitación que contribuya al desarrollo de habilidades y aumento de conocimientos en los trabajadores de acuerdo a las necesidades de capacitación, no solo para reforzar la motivación del personal sino también para aumentar la competitividad y prestigio de la institución.

Además, García, A. & Urdaneta, K. (2013) en su tesis *“Estrategias de Compensación Laboral para mejorar el desempeño del personal adscrito a la Empresa Alferca Zulia II, C.A”*, menciona que las estrategias de compensación laboral, son un pilar de gran importancia en cualquier organización, ya que son estas las que motivan a los empleados a seguir en la empresa.

La falta de políticas de compensación laboral, desmotiva al personal generando insatisfacción, lo cual influye directamente en la productividad. Como menciona Alvites, S. & Ramírez, C. (2013) en su tesis “*Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013*” Existe una considerable cifra de insatisfacción con el programa de compensación e incentivos y ello influye directamente en el nivel de motivación mostrado en los trabajadores, este nivel de motivación guarda una relación directa con el nivel de sueldo que percibe el empleado. También Carnaqué, A. (2013) en su investigación sobre “*Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013*”, donde determinó que existe relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral es positiva alta, se obtuvo un índice de correlación de 0.705 lo que indica que ante una mejora en el sistema de compensación salarial se logrará incrementar el desempeño laboral del trabajador.

Tal como lo podemos comprobar con el concepto de Varela (2013) sobre el sistema de compensación salarial, esto es la infraestructura económica sobre la cual se administran los recursos humanos, al mismo tiempo satisface las necesidades, tendientes a optimizar el rendimiento de la empresa”. (p. 8)

2. En consecuencia, la hipótesis específica 1 en la presente investigación existe relación significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017, ha sido confirmada. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.704**, siendo esta una correlación positiva media entre estas dos variables.

Tal como menciona Cuello, P. & Sibaja, G. (2011). “*Sistemas de compensación en empresas del sector construcción de la Ciudad de Cartagena*”. En cuanto a los salarios se logra visualizar que los empleados encuestados no se sienten satisfechos con el pago que reciben, alegando que este no compensa la labor que realizan para sus organizaciones, pudiendo inferir que el salario, es una determinante importante para el desempeño laboral de un colaborador.

Como señala Varela (2009) el salario base es la forma de pago que recibe un colaborador por ejercer sus funciones, sin adicionar ciertas cantidades añadidas, como primas o

pluses. (Varela, 2013) La mayoría de las empresas fijan el sueldo base sobre una estructura salarial desarrollada al país y de acuerdo a las políticas existentes.

Por ello es indispensable, tener en cuenta cada factor a la hora de elegir un puesto de trabajo, pero los empleadores tienen que tomar en cuenta que el desempeño de los trabajadores se verá influenciado por cuanto reciben y esto influirá en la productividad y cumplimiento de los objetivos empresariales.

3. En consecuencia, la hipótesis específica 2 en la presente investigación existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017, ha sido confirmada. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.771**, siendo esta una correlación positiva considerable entre estas dos variables.

Tal como señala Caldera, F. & Giraldo, V. (2013) *“Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de Servicios Temporales S&A Servicios y Asesorías S.A”* Ante la deficiencia en la parte económica de la remuneración, se genera una desmotivación e insatisfacción que afecta la totalidad de la percepción de la empresa, puesto que no se cumple el principio de equidad interna y externa mínimos para la retención y motivación laboral; la impuntualidad para hacer los pagos a sus colaboradores y el reconocimiento real sobre el desempeño de los trabajadores, son dos evidencias fundamentales que perciben negativamente los empleados de la organización y que afectan muy fuertemente sobre su motivación personal y laboral, la satisfacción laboral de los trabajadores se afecta con los planes y políticas de reconocimiento de la empresa. Castro, V. & Sajona, N. (2012). *“Sistemas de compensación en empresas del sector funerario de la ciudad de Cartagena”* Los beneficios sociales ofrecidos por una empresa juegan un papel determinante en función a la calidad de trabajadores, pues debido a los incentivos los trabajadores realizarán sus labores con mayor esmero, en el sector en estudio no es la excepción, ya que los trabajadores en su gran mayoría conocen y se interesan por los mismos. De esta manera se puede decir que existe un equilibrio sano entre los beneficios otorgados a los trabajadores y las tareas realizadas por estos. Se descubrió que los empleados en su mayoría se encuentran satisfechos por los salarios ofrecidos, además de resaltar la puntualidad en el pago como un aspecto importante en el bienestar de los funcionarios.

Sin duda alguna, el dinero satisface necesidades; pero, con todo y eso, valerse de él para hacer que la gente trabaje más es una tarea compleja. (Varela, 2013, p. 200)

Los programas de incentivos individuales remuneran a los trabajadores con base en el desempeño. El salario variable se refiere a planes grupales que vinculan la remuneración con la productividad, o alguna otra medida de rentabilidad de la empresa, todos los planes de incentivos son planes de remuneración por desempeño, en los cuales se paga a todos los trabajadores según su desempeño. (Desler & Varela, 2011, p. 283)

4. En consecuencia, la hipótesis específica 3 en la presente investigación existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017, ha sido confirmada. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 817**, siendo esta una correlación positiva considerable entre estas dos variables.

Asimismo, Tovar, Z. (2013). “*Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa FEBECA C.A.*”, existen factores motivacionales, intrínsecos y extrínsecos que afectan de una forma u otra forma el desempeño laboral y conllevan a la desmotivación de los trabajadores mostrando así que el departamento de Recursos Humanos, acrece de estrategias para mantener motivado a su personal.

Los empleados han aprendido a obtener prestaciones con cada revisión de contrato, lo que hace pensar que probablemente querrán más en el futuro, al tiempo que las empresas desearán reducir los costos y las prestaciones (...) Una de las mayores preocupaciones es el efecto que las prestaciones tienen en la generación de pasivos contingentes, tales como las jubilaciones. (Varela, 2006, p. 236)

CONCLUSIONES

1. El sistema de compensación salarial se relaciona positivamente en un 97% con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A., sede Tarapoto. Lo cual indica que existe deficiencia en la estructura del sistema salarial, relacionado a salario base, incentivos salariales y prestaciones generando un deficiente desempeño laboral, esto influye directamente en el cumplimiento de objetivos organizacionales y productividad de la empresa. De acuerdo a la correlación Rho de Spearman, muestra que existe correlación positiva muy fuerte (0.987**) entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), es decir; la probabilidad de error es menor al 1%, en 146 casos correlacionados.
2. El salario base se relaciona positivamente en un 50% con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A., sede Tarapoto. Lo cual indica que existe deficiencia, en la forma de pago que recibe un trabajador por ejercer sus funciones, sin adicionar ciertas cantidades añadidas, como primas o pluses. En concordancia a los resultados de la correlación de Rho de Spearman, que muestra que existe correlación positiva media (0.704**) entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), es decir; la probabilidad de error es menor al 1%, en 146 casos correlacionados.
3. Los incentivos salariales se relacionan positivamente en un 59% con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A., sede Tarapoto. Lo cual refleja, que los trabajadores de la empresa sienten que realizan bien sus funciones, pero no hay premio a este desempeño. Existe deficiencia en cuanto remuneración por productividad. De acuerdo a la correlación Rho de Spearman, muestra que existe correlación positiva considerable (0.771**) entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), es decir; la probabilidad de error es menor al 1%, en 146 casos correlacionados.
4. Las prestaciones se relacionan positivamente en un 67% con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A., sede Tarapoto. En la empresa existe 39% de trabajadores que no gozan de ningún beneficio de las prestaciones, sin embargo, estos realizan labores de un trabajador de planilla, por lo tanto, aseveran que no gozan de pensiones y seguros; legales y de seguridad social; otras prestaciones y

servicios a los empleados. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman, indica que existe correlación positiva considerable (0.817**) entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa en el nivel de 0.000 (menor del 0.01), es decir; la probabilidad de error es menor al 1%, en 146 casos correlacionados.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Directorio, realizar una adecuada reestructuración de los sueldos de los colaboradores de la Empresa Emapa San Martín S.A., para mejorar las condiciones salario base, incentivos salariales y prestaciones, acorde con las competencias y el logro de resultados de los mismos, lo cual permitirá una adecuada gestión del talento humano y ello se reflejará en el incremento del desempeño laboral.
2. Se recomienda al jefe del Área de Recursos Humanos, realizar una adecuada jerarquización de **sueldos base** de los colaboradores de la Empresa Emapa San Martín S.A., acorde con las leyes, la remuneración en base al mercado laboral, las competencias, el rendimiento y competencias de los colaboradores que permitan una buena percepción y genere un mayor rendimiento.
3. Se recomienda al jefe de Área de Recursos Humanos de la Empresa Emapa San Martín S.A., proponer nuevos **incentivos salariales**, para motivar a los colaboradores en base a su desempeño, que permita valorar el esfuerzo y así el colaborador pueda exigirse para alcanzar los objetivos institucionales.
4. Se recomienda al directorio, evaluar la posibilidad de destinar un porcentaje de las ganancias anuales para la implementación de **Prestaciones**, con la finalidad de incrementar el rendimiento de los colaboradores, relacionando la entrega de las mismas de acuerdo con los resultados obtenidos por cada uno, además recomendamos el desarrollo de más investigación en posteriores tesis, para fortalecer las competencias de los profesionales y de la Empresa Emapa San Martín S.A.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Prentice, J. A. (2017). *El impacto laboral de los programas de incentivos en acciones en el Perú. Una propuesta de regulación normativa en el ordenamiento peruano*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alvitez Suarez, F. W., & Ramírez Cavero, M. A. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Caldera de Fex, E., & Giraldo Valencia, L. M. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de Servicios Temporales S&A Servicios Y Asesorías S.A.* Medellín: Universidad de Medellín.
- Carnaqué Álvarez, P. (2013). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo*. Chiclayo-Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Castro Vargas, J. N., & Sajona Narváez, J. L. (2012). *Sistemas de compensación en empresas del sector funerario de la ciudad de Cartagena*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Colombia: McG RAW -Hill Interamericana S.A.
- Constitución Política del Perú (1993). Trabajo y Salarios.
- Cuello Pérez, G., & Sibaja Gonzáles, H. (2011). *Sistemas de compensación en empresas del sector construcción de la Ciudad de Cartagena*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Desler, G., & Varela Juárez, R. (2011). *Administración de recursos humanos, Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Diario el Peruano*. (14 de diciembre de 2016). Obtenido de <http://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-27979-decreto-supremo-n-015-2016-tr-1463407-1>
- Diario Gestión*. (4 de noviembre de 2017). Obtenido de <https://gestion.pe/empleo-management/eps-municipales-podran-elevar-remuneraciones-su-personal-confianza-2204021>
- Diario Gestión*. (26 de octubre de 2017). Obtenido de <https://gestion.pe/empresas/pwc-86-principales-empresas-peruanas-aumentara-sus-remuneraciones-2018-2203364>
- EMAPA SAN MARTÍN*. (22 de noviembre de 2017). Obtenido de EMAPA SAN MARTÍN: <http://www.emapasanmartin.com/index.php/nuestra-empresa/quienes-somos/hitos-historicos>

- García, A., & Urdaneta, K. (2013). *Estrategias de Compensación Laboral para mejorar el desempeño del personal adscrito a la Empresa Alferca Zulia II, C.A.* Maracaibo: Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
- Gestión (23 de 09 de 2015). Obtenido de Destino Negocio: <http://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/prestaciones-sociales-para-los-trabajadores-peruanos>
- Gómez Mejía, L. R., Baklin, D. B., & Cardly, R. L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- John, A., & Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajador; Comportamiento humano en el ámbito laboral, Quinta edición*. México: Pearson Educación.
- Juárez Hernández, O. (2014). *Administración*. México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Newstron, J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo* (Decimotercera edición ed.). México: McGRAW-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- ProInversión. (2017). *Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. Lima. Recuperado de www.mintra.gob.pe.
- Robbins, S., & Coutler, M. (2005). *Administración, Octava edición*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, F. (1998). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Satey de León, E. P. (2014). *Incentivos laborales y clima organizacional "Estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial"*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Sénderov, S. (1 de abril de 2016). *Actualidad*. Obtenido de <https://actualidad.rt.com/economia/203574-salario-minimo-paises-america-latina>
- Tovar Z, D. (2013). *“Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de recursos humanos de la empresa FEBECA C.A.”*. San Diego: Universidad José Antonio Páez.
- Urquijo, J. (1997). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Venezuela.
- Varela, R. A. (2013). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones* (Segunda Edición ed.). México: Pearson Educación.
- Varela, R. A. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. México: Pearson Educación.
- Werther, J., & Davis, K. (1995). *Administración de Personal y Recursos Humanos. 3ª*. Madrid: Esic. McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Problema principal	Objetivo general	VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.	¿Existe relación entre la compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017?	Determinar la relación existente entre compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.	Sistema de compensación salarial	Un sistema de compensación conforma la infraestructura económica sobre la cual se administran los recursos humanos, a la vez que permite satisfacer una serie de necesidades tendientes a optimizar el rendimiento de la empresa. (Varela, 2013, p. 8).	Son los presupuestos asignados en la planilla salarial determinado por los puestos de trabajo que asume cada colaborador.	Salario base	Está de acuerdo con la remuneración que percibe actualmente.	Likert
							Cumple los requisitos fijados por ley	
							Obtiene un sueldo mayor al promedio del mercado	
						Incentivos salariales	Está de acuerdo con la forma de cómo se asignan las remuneraciones	
							Recibe algún tipo de incentivo que valore su aporte a los resultados obtenidos.	
							Recibe algún tipo bono por desempeño	
		Prestaciones (beneficios)	Tiene acceso a percibir una remuneración variable en función del cumplimiento de objetivos.					
			Cree que el sistema de sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores.					
			Percibe prestaciones sociales de acuerdo a ley (seguro, vacaciones, gratificación, pre y pos natal, etc.).					
		Identificar la relación existente entre los incentivos salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.	Desempeño laboral	Este concepto parte de la premisa de que el desempeño del empleado puede administrarse y mejorarse, ya sea mediante el establecimiento de metas, una estructura organizacional modernizada, una mejor tecnología,	Es el rendimiento de cada colaborador en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales que se ven reflejados en los logros alcanzados durante un periodo.	Conocimiento para ejercer el cargo	Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones.	
						Responsabilidad	Cumple con las tareas asignadas en los plazos establecidos.	
							Organiza el trabajo a realizar durante la jornada laboral	
Siente que ha alcanzado los objetivos del puesto.								
Adaptación	Se adapta y mantiene el control ante situaciones nuevas							
	Tiene interés por aprender cosas nuevas.							
						Participa en programas de capacitación.		

		Determinar la relación existente entre las prestaciones y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.	nuevos horarios de trabajo, alta participación de los empleados o una mejor motivación. Un componente de la administración del desempeño es el uso de varios sistemas de recompensa e incentivos para alentar una mayor productividad. (Newstron, 2011, p. 154)		Desarrollo en el cargo	Se preocupa por conseguir los resultados esperados	
	Iniciativa y creatividad				Cumple con su trabajo según las instrucciones del puesto.		
	Sentido de pertenencia				Tiene preocupación por aportar ideas para mejorar el trabajo.		
					Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa		
		Comparte sus objetivos personales con los de la empresa.					
		Siente satisfacción de laborar en la institución					

Anexo 02: Cuestionario de preguntas



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



Encuesta de Proyecto de investigación - TESIS

Buenos días / tardes:

Estamos trabajando en un estudio que servirá para analizar el sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017, que nos permitirá tomar decisiones que promuevan su mejor desempeño.

Pedimos que conteste con la mayor sinceridad posible.

Instrucciones:

- Anota las respuestas marcando con una (X) en el espacio que indique la pregunta.
- Sigue el orden de las preguntas y por favor no evada ninguna de ellas.
- Evite en lo posible los borrones o marcas.

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

1.2. Cargo:

- a) Gerente
- b) Jefe
- c) Trabajador

1.3. Nivel Educativo

- a) Inicial
- b) Primaria
- c) Secundaria completa
- d) Secundaria Incompleta
- e) Estudios Superiores Técnicos
- f) Estudios Superiores Universitarios
- g) Otros (Especificar).....

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: Determinar la relación existente entre compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017.

Pregunta	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo
Salario Base					
1.-¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe?					
2. La remuneración cumple con los requisitos fijados por ley.					
3. La remuneración que percibo es mayor al promedio del mercado.					
4. Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las remuneraciones.					
Incentivos salariales					
5. Los incentivos valoran tu aporte a los resultados obtenidos.					
6. Nivel de aceptación que parte de la remuneración sea variable					
7. El sistema de sanciones se aplica de manera equitativa.					
Prestaciones (beneficios)	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo
8. Está de acuerdo con las prestaciones sociales que percibes de acuerdo a ley					
9. Las prestaciones voluntarias que otorga la empresa cubren tus expectativas.					
10. Las prestaciones que recibes han mejorado tu rendimiento.					
11. Las prestaciones que percibes cubren tus necesidades inmediatas.					
Conocimiento para ejercer el cargo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo
1. Cuentas con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones.					
Responsabilidad	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo
2. Cumples con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos.					

3.Organizas el trabajo a realizar durante tu jornada laboral					
4.Has alcanzado los objetivos de tu puesto.					
Adaptación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo
5.Te adaptas y mantienes el control ante situaciones nuevas					
6.Muestras interés por aprender cosas nuevas.					
Desarrollo del Cargo					
7. Participas en programas de capacitación.					
8. Te preocupas por conseguir los resultados esperados.					
Iniciativas Creativas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo
9.Cumples con el trabajo según las instrucciones del puesto sin realizar cambios.					
10. Te preocupas por aportar ideas para mejorar el trabajo					
Sentido de Pertenencia	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de desacuerdo
11.Estás de acuerdo con la visión y misión de la empresa.					
12.Tus objetivos personales se ajustan a los objetivos de la empresa.					
13.Estás satisfecho (a) de laborar en la empresa					

¡GRACIAS!!!

Anexo 03: Validez de confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	146	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	146	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	24