



ESCUELA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

TESIS

**EL SISTEMA SALARIAL Y EL COMPROMISO LABORAL DEL
PERSONAL, EN EL FUNDO AGRÍCOLA SAN RAMÓN, S.A. EN EL
DISTRITO DE HUMAY, PISCO- ICA 2016.**

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Presentada por:

Bach. Glemny Rosangela Guerra Quispe

Asesora:

Mag. Diana Rosa Meneses Chacaltana

ICA - PERÚ

2018

**EL SISTEMA SALARIAL Y EL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL,
EN EL FUNDO AGRÍCOLA SAN RAMÓN, S.A. EN EL DISTRITO DE HUMAY,
PISCO-ICA, 2016.**

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mis padres, hermanos y a todas aquellas personas que me alentaron constantemente para concretar mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Alas Peruanas, por haberme permitido desarrollar mis habilidades humanas y profesionales, a mi familia por el aliento constante, por sus consejos invaluable, y su confianza en mi persona.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “**EL SISTEMA SALARIAL Y EL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL, EN EL FUNDO AGRÍCOLA SAN RAMÓN, S.A, EN EL DISTRITO DE HUMAY, PISCO-ICA, 2016.** Tuvo por objetivo establecer como el sistema salarial influye en el Compromiso Laboral del personal en el fundo Agrícola San Ramón.

Se utilizó la investigación Aplicada, y se orienta a la producción de conocimientos y métodos nuevos, el nivel utilizado fue Descriptivo-Correlacional, porque implicó observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera. El estudio consideró a 30 empleados del Fundo Agrícola San Ramón, S. A, en el Distrito de Humay. Se utilizó el muestreo por conveniencia de corte censal y se procedió a encuestar a 30 empleados de esta empresa.

Se llegó a la conclusión general, que existe influencia significativa entre el Sistema Salarial y el Compromiso Laboral del personal, en el Fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica, 2016. Se establece en las tablas cruzadas que el 75.0% de los encuestados manifiesto, que no se da esta influencia entre estas variables de estudio. Además un 25.0%, dijo que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta influencia. Por lo que se deduce que no solo es el aspecto salarial el que se valora al momento de lograr comprometer al personal con los objetivos, y la filosofía de la empresa. Existen otras condiciones como los estímulos salariales, el sistema de prestaciones, el trato hacia el personal, el clima laboral, el desarrollar una cultura organizacional sólida, pero flexible a la vez.

Palabras claves: Sistema salarial, compromiso laboral, Gestión de recursos humanos.

ABSTRACT

The present research work: "Salary System and the work commitment of the personnel". Its objective was to establish how the salary system influences the work commitment of the personnel, in the Farm San Ramón, S.A.

Applied research was used, and oriented to the production of new knowledge and methods, the level used was Descriptive-correlational, because it involved observing and describing the behavior of a subject without influencing it in any way. The study included 30 employees of the farm San Ramón, S. A, in the district of Humay. We used the census convenience sampling and we proceeded to survey 30 employees of this company.

The general conclusion was reached that there is a significant influence between the salary system and the labor commitment of the personnel, in the farm Agrícola San Ramón, SA, in the District of Humay, city of Pisco-Ica, 2016. It is established in the tables cross that 75.0% of respondents manifest, that this influence is not given among these study variables. In addition, 25.0% said that they neither agree nor disagree with this influence. So it follows that not only is the salary aspect that is valued at the time of achieving commitment to the staff with the objectives, and the philosophy of the company. There are other conditions such as salary incentives, the benefit system, the treatment of the personnel, the work environment, the development of a solid but flexible organizational culture. An adequate salary program can make the difference between retaining key employees or seeing how they are going to the competition.

Keywords: Salary system, labor commitment, Human resources management.

ÍNDICE

	Pág.
TÍTULO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema Principal.....	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la Investigación	4
1.5. Limitaciones de la Investigación.	5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	6
2.2. Bases Teóricas.....	12
2.3. Definición de Términos.....	44
2.4. Hipótesis de la investigación	48
2.4.1. Hipótesis General.....	48
2.4.2. Hipótesis Específicas	49
2.5. Variables.....	49
2.5.1. Definición Conceptual de la Variable.....	50
2.5.2. Definición Operacional de la Variable	51
2.5.3. Operacionalización de las Variables.	52

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....	53
3.2. Descripción del ámbito de la investigación.....	53

3.3. Población y Muestra de la Investigación	55
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.	56
3.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.	56
3.6. Plan para la recolección y procesamiento de datos	57
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	58
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	82
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
- Biográficas.....	89
- Páginas Web.....	91
ANEXOS	93
Matriz de consistencia.....	94
Cuestionario.....	95
Análisis de confiabilidad.....	100

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°1: Población en estudio.....	57
Tabla N°2: Muestra en estudio	58
Tabla N°3: Remuneración percibida.....	62
Tabla N°4: Estímulos salariales.....	64
Tabla N°5: Sistemas de prestaciones.....	66
Tabla N°6: Compromiso afectivo	68
Tabla N°7: Implicaciones con la empresa.....	70
Tabla N°8: Compromiso de continuidad	72
Tabla N°9: Compromiso laboral según Remuneración Percibida.....	75
Tabla N°10: Pruebas de chi-cuadrado- Hipótesis específica N°1	76
Tabla N°11: Compromiso laboral según Estímulos Salariales.....	78
Tabla N°12: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°2.....	78
Tabla N°13: Compromiso laboral según Sistema de Prestaciones.....	80
Tabla N°14: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°3.....	81
Tabla N°15: Compromiso Organizacional según Sistema Salarial	83
Tabla N°16: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis General	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N°1: Remuneración percibida	63
Gráfico N°2: Estímulos salariales	65
Gráfico N°3: Sistemas de prestaciones	67
Gráfico N°4: Compromiso afectivo.....	69
Gráfico N°5: Implicaciones con la empresa	71
Gráfico N°6: Compromiso de continuidad.....	73
Gráfico N°7: Grafica del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°1	76
Gráfico N°8: Grafica del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°2.....	79
Gráfico N°9: Grafica del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°3.....	81
Gráfico N°10: Grafica del Chi cuadrado-Hipótesis General	84

INTRODUCCIÓN

El sistema salarial, también llamado como planes de compensación o pago de estructura, se refiere a un conjunto de medidas, políticas y prácticas que los empleadores utilizan para retribuir a los empleados por el trabajo realizado. Los sistemas salariales abarcan mucho más que la producción de un cheque de pago semanal, quincenal o mensual. Los componentes de un sistema de rango salarial incluyen todo, desde las escalas salariales que los empleadores utilizan hasta el método de recompensar a los empleados por su trabajo y desempeño realizado.

La preocupación de los directivos de las empresas está en el retener el capital humano requerido en la empresa para cumplir con los objetivos, ha traído como consecuencia que cada día se busquen nuevas alternativas de compensación que cumplan con las expectativas de los empleados.

Expectativas que van desde el desarrollo y crecimiento profesional, obtener mayores ingresos, tener mayor poder e influencia en la organización, tener trabajos retadores, mayor toma de decisiones, tener mayor personal a cargo, tener una mejor red de relaciones o acceder a una mejor oficina..

Los resultados de la falta de satisfacción laboral pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral, no lográndose niveles adecuado de compromiso laboral. En algunos casos 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.

Esta investigación estuvo estructurada de la siguiente manera:

- En el **capítulo I**, se fundamentó el problema de investigación, y se detalló la problemática a estudiar, se formularon el problema general, y específico, además se determinó los objetivos generales y específicos de la investigación, y la, justificación y las limitaciones del estudio.
- En el **capítulo II**, Se realizó la búsqueda de los antecedentes de la investigación, para ello se estableció tres niveles: Antecedentes internacionales, nacionales y regionales, se fundamentaron las bases teóricas, teniendo en cuenta la conceptualización que tenga relación con las variables en estudio: Sistema salarial y Compromiso laboral, para una mayor solidez del estudio También se definieron los términos básicos, se formuló la hipótesis general y específicas, las variables y con ello la definición conceptual y operativa, y también la operacionalización de las variables.
- En el **capítulo III**, se estableció la metodología que se utilizó en la investigación y con ello: el tipo y nivel de la investigación, la descripción del ámbito de la investigación, además se estableció la población y muestra, la técnica y el instrumento para la recolección de información, y a su vez se estableció la validez y confiabilidad a los instrumentos para recolectar información, mediante el Alfa de cron Bach, y por último se elaboró el plan de recolección y procesamiento de datos.
- En el **capítulo IV**, se muestran los resultados logrados en la investigación, y con ello las contrastaciones de las hipótesis.
- En el **capítulo V**: se procedió a la discusión de los resultados, analizándolos con datos de otras investigaciones, similares a la planteada.
- Y por último se definieron las conclusiones y recomendaciones del estudio, así como los anexos, donde se consideró: la matriz de consistencia, los cuestionarios, y el análisis de confiabilidad.

El presente estudio, abordó aspectos relacionados con el sistema salarial y el compromiso laboral, luego de realizar el trabajo de campo se logró establecer los resultados y luego los cuadros estadísticos, gráficos, y finalmente dar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El sistema salarial, llamado también como planes de compensación es un grupo de medidas, políticas y prácticas que los empleadores usan para retribuir a los empleados por su trabajo. Los sistemas salariales consisten en más que la producción de un cheque de pago semanal, quincenal o mensual. Los componentes de un sistema de rango salarial incluyen todo, desde los niveles salariales que los empleadores utilizar hasta el método de recompensar a los empleados por su desempeño.

Las empresas utilizan un complejo sistema de recompensas y sanciones para tener a sus empleados en la conducta deseada; recompensan (mediante refuerzo positivo) los comportamientos que se consideran adecuados, y sancionan las conductas inadecuadas. Una de las recompensas más usadas es el salario, demasiado compleja su administración.

La investigación salarial debe abarcar cargos de referencia en empresas, cuya concepción variada hace que representan el mercado de salarios. Con los datos internos (evaluación y clasificación de cargos) y los datos externos (investigación salarial) puede definirse la política salarial de la organización.

Situación problemática Fundo Agrícola SAN RAMÓN (S.A), distrito de Humay, ciudad de Pisco.

La presente investigación se orientó a identificar y describir los principales componentes que llevan a los trabajadores a la insatisfacción laboral teniendo como base sus remuneraciones percibidas por sus horas de trabajo, que no son reconocidas por su jefe, dado que en muchas ocasiones se aprovechan de la necesidad del agricultor de poder llevar un pan a casa.

Desde Febrero hasta Mayo empieza la cosecha de palta la cual requieren un número máximo de trabajadores que ingresa a planilla o también mediante SERVIS, el contrato se da con el encargado respectivo que se encarga de culminar el trabajo, ellos si trabajan por tarea o el número de jabs que se le asigna. Debido a ello provoca a los trabajadores ausentarse frecuentemente del trabajo o incluso, renunciando o esperar que culmine su contrato. La cual son 3 meses.

En algunas oportunidades he podido observar circunstancias de que el personal quiere reclamar pero, por temor a ser despedidos no lo hacen, se reúnen con otros trabajadores. Sonreír y aguantar, manteniendo el esfuerzo pese a la desdicha.

El trabajador aparenta estar trabajando cuando en realidad está distraído en otros pensamientos y/o preocupaciones. Ya trabajan por cumplir o esperar que llegue la hora para llegar a casa.

El compromiso dentro y fuera del trabajo es muy importante para el fundo agrícola debido a ello entenderemos las relaciones entre compañeros de trabajo y aquellos que están en la parte administrativa. Esta situación es reflejo de una mala ejecución por parte de los dueños de la empresa que solo buscan beneficios propios y no consideran importante las opiniones del trabajador .frente a este problema el dueño debe considerar aumentar los beneficios a su trabajadores ya que ellos son el factor humano más importante para que su

empresa prospere considerar reuniones de confraternización, afianzar la masa laboral interesados en producir cada vez más dejando de lado el interés de sus trabajadores y sus beneficios que le corresponde en base a su sistema de remuneraciones.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.2.1. PROBLEMA GENERAL:

¿En qué medida el sistema salarial influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

Problema Específico 1

¿En qué medida la remuneración percibida influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016?

Problema Específico 2

¿De qué manera los estímulos salariales influyen en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016?

Problema Específico 3

¿En qué medida el sistema de prestaciones influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Analizar cómo el sistema salarial influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo Específico 1

Establecer cómo la remuneración percibida influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

Objetivo Específico 2

Determinar cómo los estímulos salariales influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

Objetivo Específico 3

Determinar cómo el sistema de prestaciones influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

La presente investigación se justifica por los siguientes motivos: nos permitirá conocer la percepción de los empleados en relación al sistema salarial y como esta variable incide en el compromiso laboral de los empleados del fundo Agrícola San Ramón, S.A. También determinar si la remuneración, los estímulos salariales

y las prestaciones que reciben los empleados son las adecuadas, esto nos permitirá hacer un diagnóstico de la situación actual, para posteriormente elaborar un sistema salarial adecuado, teniendo en cuenta las situaciones presentadas y lograr con ello el compromiso laboral y evitar la alta rotación de personal que se aprecia en la empresa año a año.

Además nos permitirá conocer algunas aspectos importantes de la variable compromiso laboral, tales como: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y las implicaciones con la empresa. Aspectos importantes que nos permitirán conocer las expectativas del empleado en relación con su trabajo y la satisfacción en las tareas que realizan.

En la parte académica esta investigación servirá como un aporte de generación de nuevo conocimiento a la gestión de recursos humanos y la Psicología del trabajo. Para las empresas agrícolas será un aporte importante para conocer la percepción de los empleados acerca del sistema salarial utilizado en esta empresa. Para los estudiantes, porque la investigación deja abierta la posibilidad para realizar múltiples investigaciones en relación al tema de investigación y además servirá como un antecedente regional.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN:

Se establecieron algunas limitaciones que se mencionan a continuación.

- Dificultad con la autorización de los directivos de la empresa para realizar las encuestas.
- Las limitaciones de tiempo de los empleados en la investigación
- El llevar a cabo la investigación significaba gastos de movilidad, materiales que eran financiados por el investigador.
- El presente trabajo servirá como antecedente para egresados en Administración y Negocios Internacionales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES:

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

Reyes, L. (2016). En la tesis titulada: **“Relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la Costa Sur.”** (Tesis de licenciatura). Universidad de Landívar Guatemala.

El objetivo de determinar si existe relación entre el compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur. La investigación es de tipo descriptiva correlacional. La muestra fue de 30 participantes. Se aplicaron el cuestionario.

Se llegó a la siguiente conclusión: que sí existe relación entre compromiso laboral y personalidad, siendo esta una relación moderada positiva en los factores de personalidad extraversión, nivel de ansiedad, don de mando, inventiva e iniciativa, así mismo se determinó que en el factor de estabilidad no existe relación con el compromiso laboral. Se recomendó a la organización donde se realizó el estudio, desarrollar un programa de compromiso laboral para elevar y mantener los niveles identificados en la investigación.

Montoya, E. (2014). En la tesis titulada: **“Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un**

CONTACT CENTER". Universidad De Ciencias Aplicadas Navarra – España.

La investigación es de un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por un 66% de mujeres y un 34% de hombres, la edad promedio de ambos sexos fue de 27 años de edad. Asimismo, en esta investigación se empleó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006). La tesista llegó a la siguiente conclusión: Los resultados según la validez de constructo, demostraron que el modelo de 2 factores obtiene un mejor ajuste. Teniendo como dimensiones el compromiso afectivo-normativo y el compromiso de continuidad.

Peña, J. (2013). En la tesis titulada: **“Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo”**. (Tesis de licenciatura). Universidad de Landívar Guatemala.

Se llegó a la siguiente conclusión: Las personas encuestadas mediante el instrumento demostraron un alto compromiso organizacional con la empresa, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres. En el grado de compromiso organizacional según el conocimiento y cumplimiento de la misión y objetivos, no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres. El conocimiento y cumplimiento de la misión y objetivos según el instrumento es totalmente compartido por los trabajadores quienes se sienten satisfechos al cumplir con los objetivos que la empresa solicita y conocer la misión a cabalidad.

Jaik, A; Tena, A y Villanueva, R. (2010). En la tesis titulada: **“Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”**. (Tesis de licenciatura). Universidad de Chile.

La investigación es cuantitativa, el tipo de investigación es descriptiva-correlacional. Los tesista señalaron la siguiente conclusión: El análisis de los datos permite afirmar que hay una correlación positiva y altamente significativa ($r = .852, = \alpha = .01$) entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango.

2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES:

Portillo, R. (2017). “**Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental**”. (Tesis de licenciatura). Universidad de Ciencias Aplicadas Lima – Perú.

Se estudió la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una muestra de 200 trabajadores de un hospital de salud mental de Lima. Para lograr este objetivo se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Melia, 1990) y la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997). Ambos instrumentos fueron validados para el presente estudio; así mismo demostraron tener adecuadas propiedades psicométricas en cuanto a validez de constructo y confiabilidad. Los resultados validan la hipótesis de la investigación. Finalmente, se discute la importancia que tiene la satisfacción y compromiso organizacional en los trabajadores. Palabras claves: Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional, Trabajadores, Hospital de salud mental.

Rojas, E. (2015).En la tesis titulada: “**Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima**”. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola Lima - Perú

El objetivo del estudio es demostrar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa. La

investigación fue un nivel descriptivo y correlacional. La muestra fue de 57 trabajadores del área logística de la empresa Metálica de Lima. Los instrumentos que han sido aplicados son una encuesta sobre motivación laboral y otro de compromiso organizacional. La tesista llegó a la siguiente conclusión: se determinaron que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre las variables de estudio y sus correspondientes dimensiones. También se efectuó el análisis de diferencia en motivación laboral y compromiso organizacional según género encontrando diferencias menores.

Palomino, J. (2011). En la tesis titulada: **“Efectos del incremento de la remuneración mínima vital sobre el empleo y los ingresos laborales”**. Pontificia Universidad Católica Lima - Perú.

Se llegó a la siguiente conclusión: Cerca del 70% de la PEA ocupada limeña se concentra en MYPES, o en el autoempleo. Este sector se caracterizaría por un bajo nivel de productividad, e incluso en algunos casos generaría ingresos inferiores a la RMV. Esto prestaría evidencia de que no existe concentración de poder de mercado de la demanda de trabajo limeña, debido al alto número de micro y pequeñas empresas que demandan mano de obra poco calificada. Por otro lado, se encuentra que la PEA ocupada limeña presenta un alto grado de segmentación entre el sector formal e informal, donde un sector informal racionado abarca cerca del 50% de esta. Este sector informal racionado se caracterizaría por bajos niveles de productividad y se encontraría en la informalidad de forma involuntaria. La existencia de un pequeño grupo de informales competitivos no lograría cambiar este panorama general.

Rivera, O. (2010). En la tesis titulada: **“Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas”**. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Lima - Perú.

La investigación presenta un enfoque cuantitativo. La muestra fue 43 docentes. Emplearon el cuestionario como instrumento de recolección de datos. El tesista llegó a la siguiente conclusión: El grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, objeto de estudio, es medio. Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. En cuanto a las características más saltantes, mencionamos que el sexo femenino predomina en el mayor grado de compromiso organizacional entre los sujetos de la investigación en todas sus variables. Dicha conclusión se aúne a las investigaciones que aseveran que las damas tienen más compromiso y va marcando distancia con la disyuntiva preexistente del tema en estudio en cuanto al factor sexo.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES:

Jayo, M. (2015). En la tesis titulada: **“Influencia de la planeación estratégica en el compromiso laboral de los empleados de la empresa agroexportadora, mkl exportsac, en la ciudad de Ica en el periodo 2015.”** (Tesis de maestría). Universidad Alas Peruanas Ica.

La presente tesis tiene por objetivo; Analizar la influencia que existe entre la Planeación Estratégica y el Compromiso Laboral de los empleados de la empresa agroexportadora, MKL EXPORT SAC. Según el análisis realizado en la empresa encontramos la falta de un equipo gerencial congruente con las expectativas y prioridades de la empresa, la falta de un adecuado equipo operativo, debidamente capacitado, que se identifique con los objetivos claves que se plantea la empresa. Otro factor importante es la falta de información, pues para la formulación de los

distintos planes se necesita información de diversos tipos y de manera oportuna.

Además este análisis presenta una falta de aplicación de la planificación estratégica debido a que los dueños de la empresa toman decisiones de manera subjetiva, más por intuición que por sentido común y lo que realmente perjudica la gestión es sobre la marcha. Llegándose a la siguiente conclusión. Que existe influencia directa entre la planeación estratégica y el compromiso laboral de los empleados de la empresa agroexportadora, MKL EXPORT SAC, en la ciudad de Ica en el periodo 2015.

Palomino, Saavedra y Escobar, (2016). En la tesis titulada: **“El clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur sucursal Ica”**. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas Chincha.

La presente investigación es de tipo no probabilístico, se buscó determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa PROSEGUR sucursal Ica en el año 2016. Se utilizó una encuesta de elaboración propia como instrumento de evaluación, la cual fue aplicada a 84 trabajadores. Para la variable clima organizacional, se tuvo en cuenta tres dimensiones: reconocimiento laboral, estilos de liderazgo, condiciones de trabajo. Y para la variable desempeño laboral, se tuvo en cuenta las dimensiones: nivel de productividad, compromiso laboral, conducta laboral. Por lo tanto, se concluye que existe correlación, demostrable matemáticamente, entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Lezcano. M. (2018). En la tesis titulada: “**Diseño de un sistema salarial en una empresa de servicios financieros múltiples**”. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.

En toda actividad económica humana desde siempre ha habido una necesidad latente en la obtención de mejores fuentes para los ingresos para que el individuo pueda satisfacer sus necesidades primarias y estima. Las empresas de hoy retribuyen a sus colaboradores de manera diversa, tratando de lograr una estabilidad en el nivel de satisfacción a través de un acuerdo entre el servicio prestado por los colaboradores y el pago recibido. Entonces teniendo las diversas reformas legales, organizacionales y económicas, el individuo requiere que su labor se aprecie y, por consiguiente que su pago sea más justo y poder cubrir sus necesidades elementales. Esta investigación establece un nuevo enfoque de cómo retribuir el trabajo de cada colaborador y que muchos no conocen en este instante. En la primera se establece una descripción del sistema propuesto. En la segunda parte se describe el sistema el sistema de compensaciones salariales. En la tercera parte se establece la metodología que se utilizó para la selección de puestos de referencia; en la cuarta parte se establece una escala valorativa de los aspectos más importantes a tener en cuenta en la compensación.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1 SISTEMA SALARIAL:

2.2.1.1. CONCEPTO DE SALARIO.

La palabra salario proviene del latín ‘solárium’, que significa algo así como pago con sal. Era una moneda de cambio, incluso para intercambiar esclavos.

Han surgido tipos de salarios según varios factores, entre ellos:

- a) Salario por unidad de obra:** es el que se recibe en función de la cantidad de trabajo realizado. No importa el tiempo empleado. Lo importante es que la obra haya finalizado para poder recibir el pago.
- b) Salario por unidad de tiempo:** en este caso, en cambio, lo que determina el salario es el tiempo empleado durante la realización de una tarea: un día, una semana, un mes, un trimestre, un semestre o incluso un año.
- c) Salario mixto:** aquel que encuentra una vía intermedia entre el salario por unidad de obra y el salario por unidad de tiempo.
- d) Salario nominal:** es uno de los salarios más habituales. Se establece en el contrato refrendado por el trabajador y la empresa. Retribuye un cargo o plaza específica. Es el que comúnmente denominamos 'nómina'.
- e) Salario en metálico:** es el que se paga con la moneda legal y en vigor del lugar en el que se realiza el trabajo. La persona que lo recibe tiene la facultad de realizar pagos en efectivo o 'en metálico'. Esta modalidad de salario se ha visto reducida considerablemente en las últimas décadas con el auge de los recursos digitales y el servicio de banca online de las entidades bancarias.
- f) Salario en especie:** es aquel que se paga con medios o bienes diferentes al dinero. Por ejemplo con ropa, artículos para el hogar, comida, bonos o incluso con bienes inmateriales y servicios como el alojamiento o las clases a domicilio.
- OBSBusiness School (2014).**

2.2.1.2. TIPOS DE COMPENSACIONES:

Existen dos formas de compensación para los colaboradores de una organización: directas e indirectas. Las compensaciones directas se dividen en diferentes tipos, entre los que destacan la remuneración extra por los servicios prestados y los bonos. Mientras que las compensaciones indirectas tienen que ver con los beneficios e incentivos a largo plazo.

Compensaciones directas para empleados:

a) Monetarias: Es todo tipo de remuneración adicional al salario básico de un trabajador. Los aguinaldos, las vacaciones, las prestaciones sociales y otros pagos extra forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.

b) Bonos: Los bonos son las compensaciones más utilizadas como incentivo para aumentar el rendimiento de los empleados para un determinado objetivo, ya sea de tiempo o de volumen. Estos también se utilizan para retener a los colaboradores con alto potencial con ciertas habilidades o conocimientos especializados necesarios para la empresa.

Compensaciones indirectas para empleados:

a) Beneficios no económicos: Este tipo de compensaciones por lo general vienen estipulados en el contrato laboral, aunque muchas empresas hacen mejoras progresivas. El seguro de salud además del seguro de vida.

b) Capacitación: Uno de los aspectos que los colaboradores potenciales evalúan más al momento de tomar la decisión de trabajar para una organización son las oportunidades de capacitación y educación. Ofrecer a tus empleados la

oportunidad de aumentar sus conocimientos en las áreas de interés tanto para ellos como para la empresa es una estrategia muy valiosa.

c) Recreativos: La calidad de vida y el entretenimiento es indispensable para que los empleados no sientan que trabajan para una organización monótona. Por eso es importante fomentar el bienestar integral e incentivarlos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más.

Otros beneficios pueden incluir el transporte, las horas extra y los días laborados en fines de semana, y los incentivos personalizados, como alojamiento, comidas, teléfono, entre otros, en caso de que el colaborador deba desplazarse a otra localidad para cumplir sus labores. People Next (2016).

2.2.1.3. INCENTIVOS SALARIALES: APRENDE A DISEÑAR UN PLAN DE INCENTIVOS PARA MOTIVAR A TUS TRABAJADORES:

Existen dos tipos de incentivos: salariales y no salariales. En el plan de incentivos se pueden combinar ambos, pero es cierto que los salariales tienen una importancia especialmente relevante. Vamos a ver qué son los incentivos salariales, sus orígenes, tipos, motivos para tener un plan de incentivos y ejemplos de tipos de incentivos salariales. Acompáñanos a conocer lo que hacen las empresas para motivar a sus trabajadores.

Los incentivos salariales son una parte variable del salario que reciben los trabajadores. Son pagos en los que se valora de

forma más tangible la contribución del empleado. La empresa debe tener un plan de incentivos. Para diseñar un plan de incentivos que sea efectivo hay que cumplir lo siguiente:

- El incentivo tiene que fomentar la productividad del trabajador.
- Saber retener a los trabajadores más productivos y atraer a personas talentosas de fuera de la empresa.
- Debe beneficiar tanto a los trabajadores como a la empresa.
- Ser fácilmente comprensible por los trabajadores.
- Tiene que incluir el control de la producción.

Como habrás visto, estas características son válidas para incentivos salariales y no salariales, dado que las empresas deben tener un plan único donde se reflejen ambas clases de recompensas.

Un error que se suele cometerse es asociar estos incentivos con retribuciones en dinero. Cuando veamos los tipos de incentivos explicaremos las recompensas que no se traducen en dinero como tal pero sí están dentro de dichas retribuciones.

Los incentivos no salariales son los que se reciben de forma no monetaria. Se llaman también incentivos morales. Pueden traducirse en días de vacaciones, horarios más flexibles u otro tipo de reconocimientos.

2.2.1.4. TIPOS DE INCENTIVOS SALARIALES MÁS FRECUENTES:

Para que comprendas mejor de forma práctica lo que son los incentivos salariales, te explicamos en este apartado los tipos que hay.

1. Comisiones. Los comerciales perciben incentivos cuando se alcanzan unos objetivos determinados en las ventas. Puede ser que el objetivo marcado no se logre, pero aún así la empresa reconozca que los comerciales han trabajado bien y recompense su trabajo.
2. Bonos. Suelen ser primas anuales, complementos del sueldo, bonificaciones, reembolso de servicios médicos o pensiones.
3. Productividad. Premian el aumento de la productividad del trabajador.
4. Beneficios. Consiste en repartirse los beneficios que obtiene la empresa. Se tiene que establecer previamente el porcentaje que se recibirá.

2.2.1.5. DIFERENCIA ENTRE SALARIO Y SUELDO:

Según emprende pyme (s/f). ¿Son salario y sueldo lo mismo? Una duda muy común a la hora de hablar de nóminas y de los sistemas de retribución de los empleados, es saber si estas dos palabras significan lo mismo.

Aunque ambas hacen referencia a la remuneración o compensación de los profesionales contratados por una empresa o un particular, no son sinónimas y existen matices que hacen que estas dos palabras no se puedan usar indistintamente.

¿Qué es el sueldo?

El sueldo es el pago periódico, la cantidad económica que el empleador paga cada determinado tiempo a su empleado y que es acordada por ambas partes. Esta cantidad, en principio es siempre la misma, es decir, es una cantidad fija de dinero, independientemente, por ejemplo, de que un día sea festivo y no se trabaje.

En este caso concreto, si por ejemplo, un día es festivo y por lo tanto no trabaja, la cantidad económica que recibirá sí que variará. Lo que sí es cierto, es que muchas personas utilizan ambas palabras indistintamente como si fueran sinónimos. Sin embargo, como ya hemos visto, sí que existen diferencias entre sueldo y salario, por lo que lo más correcto es tenerlas en cuenta a la hora de hablar de la remuneración de los empleados.

Otra de las dudas que existen en relación a los salarios, es la diferencia que hay entre salario bruto y salario neto. Es muy importante conocer cada concepto para saber qué es lo que vamos a cobrar cada mes.

2.2.1.6. EL SALARIO COMO MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA:

Emprende pyme.net (s/f). El salario puede ser parte de la motivación en el trabajo pero es solo eso, una parte, no es lo único que motiva a un trabajador a realizar bien su trabajo y ser más productivo.

Los trabajadores de una empresa, solo por dinero no se sienten comprometidos con la empresa ni trasladan sus habilidades y capacidades de forma completa y eficiente. Existen otros factores más importantes que pueden ayudar a los empleados a sentirse más motivados y así dar el 100%.

Es importante que el salario de cada empleado sea acorde con sus responsabilidades dado que un salario mal concebido puede llegar a desmotivar. Un salario insuficiente desmotiva a los empleados que los sufren y puede provocar problemas en la

organización. El disponer de un salario algo por encima de la media del sector puede suponer una motivación a corto plazo y ante cualquier variación puede crear problemas.

El modelo salarial idóneo es el que además de la remuneración fija, es decir, el salario dado por trabajar en la empresa, también exista algún tipo de remuneración ligada a algún objetivo y según los beneficios que aporte a la empresa ese trabajador. Lo que puede motivar es el equilibrio entre los tres tipos de retribuciones y sobre todo el reconocimiento de que se está realizando un buen trabajo.

2.2.1.7. SALARIO EMOCIONAL:

El salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Martin, L. (2017). Cada vez es más frecuente que los empleados no sólo se sientan atraídos por empresas que ofrezcan una retribución económica acorde a su valía, sino que valoren muy positivamente que esa retribución vaya acompañada de estrategias basadas en el llamado salario emocional.

Según un estudio llevado a cabo por la Universidad de Pennsylvania, los empleados felices son un más innovadores; la

felicidad laboral consigue equipos más productivos, y contar con equipos felices en las empresas tiene un impacto positivo en el absentismo de los empleados. Las empresas de EEUU pierden millones de dólares por tener empleados poco comprometidos.

Es lo que se conoce como las diferentes opciones que ofrecen las compañías a sus empleados para que puedan compaginar y conciliar su vida profesional y la personal de la forma más cómoda posible para cada uno, fórmulas que no están relacionadas directamente con el impacto monetario de una nómina, sino más bien, con acciones que inciden directamente en el nivel de compromiso y motivación de los empleados.

2.2.1.8. LA REMUNERACIÓN COMO INCENTIVO AL BUEN DESEMPEÑO LABORAL:

Según Meneses (2013).Una de las mayores preocupaciones en el ámbito empresarial es cómo obtener de los trabajadores el mayor rendimiento posible. Por ello, se implementan sistemas de incentivos que motiven a los empleados a realizar sus tareas con entusiasmo y permitan obtener resultados de elevada calidad. Algunas de las medidas adoptadas por las empresas se enfocan en sistemas de remuneraciones, que estimulan al empleado a aportar su mejor esfuerzo y que a la vez le brindan a la organización altos niveles de productividad.

No obstante, para ejecutar un sistema de remuneración que beneficie tanto a la empresa como al asalariado, es necesario que los gerentes conozcan el grado de desempeño de cada uno de

sus subalternos. Para ello, se debe diseñar un método eficiente que permita precisar el rendimiento individual de los empleados. En el capítulo titulado “Por qué tu jefe cobra más de lo que debería” del libro La lógica oculta de la vida (Harford, 2008) se exponen dos métodos alternativos para lograr este cometido: por un lado se encuentra la medida de rendimiento absoluta y de otra parte la medida de rendimiento relativa.

La medida de rendimiento absoluta se aplica cuando a un empleado se le ofrece un contrato de remuneración por unidad producida, o lo que es lo mismo, el desempeño se encuentra en función de la cantidad de unidades que sea capaz de fabricar en un periodo de tiempo determinado. Esto indica que entre más producto registre un trabajador, mayor será su rendimiento y por lo tanto su salario se incrementará. Lo anterior, bajo la premisa de que el pago por rendimiento estimula la productividad.

Sin embargo, esta afirmación posee serias limitantes dado que sólo es aplicable en el área de producción, donde se puede especificar la cantidad y las características del artículo que se debe elaborar. Empero, en un departamento como el encargado de la administración, a los gerentes les resulta muy difícil determinar los pormenores de lo que debería hacerse, y juzgar si lo que se debería hacer se está haciendo. Por otra parte, si sólo se paga por velocidad, los empleados racionales no proporcionan calidad, es decir, se dedican a obtener una gran cantidad de producto dejando de lado la calidad de los mismos.

2.2.1.9. TIPOS DE SISTEMA RETRIBUTIVOS Y FORMAS DE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA:

Según Soto, B. (2012), establece que la retribución así como la política salarial es un aspecto muy importante dentro de la empresa y su relación de cara a sus empleados, ya que va a ser lo que marque el aspecto económico de la relación de la empresa con el trabajador, pero también marcará su trabajo futuro y presente, ya que será un elemento motivador (o no) y un elemento en que se tiene en cuenta al trabajador en mayor o menor medida, entre otros aspectos que también van a ser importantes en el marco de la empresa.

Los tipos de sistema retributivos más importantes son:

- a) La retribución fija es la que le da una cantidad económica en función del precio que se desempeña por categoría o función. Una característica importante de este tipo de retribución es que no tiene en cuenta la persona, sino el precio prefijado en función de lo antes indicado.

- b) La retribución fija individualizada es aquella que se fija en las competencias profesionales y características de la persona que ocupa el puesto, por tanto cuando más se desarrollen estas capacidades mayor puede ser la retribución. Se tienen en cuenta las características personales, profesionales y las competencias del empleado para ofrecerle una retribución.

- c) La retribución variable es aquella que se fija en función de los resultados que se alcanzan o logran. Para ello se debe crear una base o sistema de medidas de los resultados para poder ofrecer una remuneración real en función a estos objetivos. Este tipo de retribución premia los logros pero también debe ser motivador, de manera que el empleado no tienda a desistir o

desesperarse si en algún momento no llega a alcanzar los objetivos esperados. Por otra parte, debe ofrecerse una buena comunicación e información, de manera que no se deben hablar de objetivos y baremos que el empleado desconoce, sino que el empleado debe conocer el sistema retributivo de manera clara y exacta.

d) La retribución en especie es aquel tipo de retribución no económica ni monetaria, sino que ofrece otras cuestiones al empleado. Los beneficios sociales son un tipo de retribución en especie reconocido, como también lo es parte de la producción de la empresa.

e) Lo habitual es que se utilice un sistema de retribución fija en la mayoría de las empresas, aunque existen otras que cuentan con otro sistema de retribución, incluso algunas de las empresas combinan varios tipos de retribución con el objetivo de ofrecer más a los trabajadores y conseguir un elemento motivador.

Entonces, la retribución fija es la más habitual. Es más propicia por parte de las empresas para combinar con una retribución en especie (empresas más grandes y que se preocupan por mantener a sus trabajadores), y con la retribución variable (empresas que quieren obtener ciertos objetivos).

Le sigue el sistema de retribución variable, que en muchas ocasiones mal usado se utiliza para no arriesgar nada en los trabajadores, en trabajos de comercial en que sólo los empleados arriesgan su trabajo mientras que las empresas ofrecen dinero a

cambio de algo. Este sistema de retribución mal usado es bastante desmotivador, ya que los trabajadores en sus primeros días no suelen obtener resultados y tienden a desmotivarse y dejar el trabajo, y también es bastante desalentador en las malas rachas en que no se obtienen resultados. Lo ideal es combinar retribución variable con retribución fija.

Existen además tres tipos importantes de participación dentro de la empresa, que son:

- La participación en resultados es el tipo de participación que consiste en pagar a los empleados con un salario que complementa con una parte de los beneficios.
- Los sistemas de trabajo en equipo son aquellos en que la compensación por el trabajo puede no ser económica, siendo muchas veces un reconocimiento ante los demás empleados por las aportaciones que realice.
- La gestión participativa por objetivos tiene que ver en función al cumplimiento de los objetivos que ha fijado previamente la empresa, ya sea por parte del empleado o por parte del grupo que compone. En este tipo de participación la empresa fija unos objetivos con metas específicas para un determinado período de tiempo y la participación se corresponde con estos objetivos cumplidos.

2.2.1.10. LA IMPORTANCIA DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA EN LA EMPRESA:

Según Cabrera, F. (2013), uno de los aspectos más delicados en la gestión de recursos humanos es el que se refiere a la fijación de las percepciones que van a recibir los trabajadores a cambio de

la labor que desarrollan en la empresa, es decir, la política retributiva. No en vano, la principal fuente de ingresos de la gran mayoría de ellos procede del salario. Por tanto, su fijación constituye un asunto de suma importancia para los trabajadores.

Por otra parte, los costes salariales representan un porcentaje importante de los costes totales de una empresa, lo que pone de manifiesto la relación tan estrecha que existe entre la cifra de beneficios y la política retributiva que se aplique.

Además, no debemos olvidar la relación existente entre retribución y motivación. El papel motivador del dinero es esencial para cualquier empresa, por lo que se trata de un instrumento que hay que manejar con suma prudencia, sin olvidar que una vez cubiertas las necesidades básicas de los trabajadores, y tras acostumbrarse a salarios altos, una subida de sueldo podría perder la eficacia motivadora que persigue.

En definitiva, las empresas utilizan la política retributiva para compensar a los trabajadores por la labor realizada, a través de aportaciones de todo tipo, provocando a su vez un halo motivador. De esta forma, el conjunto de aportaciones económicas, dinerarias o no dinerarias, que abona la empresa a sus empleados por los servicios prestados se denomina salario.

En la actualidad, los salarios están fuertemente regulados, de forma que los empresarios no tienen total libertad para fijarlos. Así, según la legislación española, el salario en especie no puede superar el 30 % de las percepciones totales del trabajador, por

ejemplo. Además, el salario tiene un límite mínimo: el salario mínimo interprofesional (SMI), que fija cada año el Gobierno dentro de su política de protección de los trabajadores. Por otra parte, los convenios colectivos de cada sector de actividad suelen regular los salarios estableciendo distintas categorías profesionales.

Los componentes del salario. Dentro del conjunto de retribuciones que reciben los empleados, algunas son de tipo económico, mientras que otras consisten en percepciones no salariales, como indemnizaciones o dietas. A continuación lo repasamos con más detalle.

a) Salario base: es la retribución que se fija por unidad de tiempo (normalmente, mensual), o bien por la realización de una obra o servicio determinado (cuando se trata de un contrato de obra o servicio, por ejemplo).

b) Complementos salariales: consisten en aportaciones a los trabajadores en función de una serie de circunstancias relacionadas con el trabajo que realizan y con sus características personales. Un ejemplo muy utilizado es la antigüedad (trienios, sexenios...). Además, se pagan estos complementos por nocturnidad, peligrosidad, etc. También se incluyen en este apartado los incentivos que se conceden a los trabajadores por obtener unos resultados especialmente buenos.

c) Horas extraordinarias: son horas de trabajo que los empleados realizan voluntariamente, y dentro de ciertos límites

legales, por encima de su jornada laboral. Por ejemplo, si un trabajador tiene una jornada de 40 horas semanales, y una semana, a instancias del empresario, trabaja 43 horas, debe cobrar esas tres horas de más a un precio estipulado de antemano en el convenio colectivo.

d) Pagas extraordinarias: los trabajadores tienen derecho a recibir al menos dos pagas extraordinarias al año, por un importe pactado en el convenio colectivo. Normalmente, se abonan en Navidad y en verano.

e) Salarios en especie: se trata de una aportación no dineraria pero valorable. Por ejemplo, si una empresa productora de aceite de oliva regala a cada trabajador diez garrafas de cinco litros al final de la campaña, habría que considerarlo como un salario en especie, valorando el coste de producción de cada garrafa. Otros casos no son tan evidentes, como cuando un banco concede préstamos a sus empleados muy por debajo del interés del mercado.

2.2.1.11. ALGUNAS CLAVES Y CONSEJOS EN POLÍTICA RETRIBUTIVA:

Pérez, E. (2017), muchas Empresas, con el fin de mejorar sus actuaciones en el campo de la compensación, elaboran una política retributiva. El contar con un instrumento de este tipo no es un requisito necesario, sin embargo, en muchos aspectos puede ser de gran ayuda. Podemos definir la Política Retributiva, como el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización en los asuntos que se relacionan con la remuneración de los

empleados. No se trata de un concepto estático, sino dinámico que evoluciona autorregulándose con su aplicación a situaciones de cambios rápidos en función de la oferta y la demanda

En cuanto a los Objetivos Generales que debe perseguir una política retributiva, destaco los siguientes:

- Atraer y mantener en el trabajo a los empleados más competentes y eficaces.
- Compensarles la competencia que se les exige y el esfuerzo que se les impone.
- Permitirles satisfacer sus necesidades económicas de índole social y familiar.

Pienso que uno de los retos que deben seguir los empresarios es lograr pagar mejor que otras empresas y, además, obtener suficientes beneficios para retribuir el capital empleado. El lograr beneficios a costa de explotar a los empleados no tiene ningún mérito, además, es una política sostenible sólo a corto plazo.

Permitirme recordar cuáles son los principios rectores que deben inspirar el correcto diseño de una Política retributiva:

1.- Uniformidad: Dentro de un mismo grupo o categoría profesional no deben existir grandes diferencias entre sus miembros. Si esto no se cumple es muy fácil que el clima laboral se deteriore. Recordemos que Uniformidad no es igualdad, cualquier sistema retributivo tiene que recompensar las diferencias individuales en el valor de la

prestación de cada uno; lo que no se recomienda es que existan grandes diferencias entre departamentos que realizan tareas similares.

2.- Individualización: Una política salarial tiene que conceder un papel destacado a la retribución basada en los resultados alcanzados. El reto importante para los responsables de dirección de personas es reside en la identificación del sueldo correcto entre remuneración fija y variable. Debemos comprender los mecanismos de compensación con el fin de determinar cuáles y bajo qué condiciones son los más adecuados.

3.- Coherencia: Para construir nuestra política salarial debemos considerar la Empresa como un todo, dotar a los sistemas retributivos de generalidad, evitando comportamientos estancos, estableciendo un equilibrio adecuado entre los objetivos del largo y corto plazo.

4.- Persistencia: La política salarial debe persistir con el paso del tiempo, salvo que la coyuntura o el mercado aconsejen lo contrario. Si variamos mucho los mecanismos retributivos creamos desconfianza en el sistema.

5.- Simplicidad: Nuestro sistema retributivo debe ser comprensible por todos los miembros de la organización, de esta forma evitamos malas interpretaciones y expectativas erróneas.

6.- Equidad interna: Somos equitativos internamente cuando puestos que aportan un valor similar son retribuidos de

forma similar. La forma correcta de conseguir una política salarial equitativa es mediante una valoración de puestos de trabajo.

7.- Competitividad Externa: Nuestro paquete salarial debe ser lo suficientemente atractivo como para atraer y retener a los mejores. Para conseguirlo podemos jugar con los diferentes Informes Salariales que nos ofrece el mercado. Las secuelas de una mala competitividad externa son serias para la empresa (absentismo, rotación no deseada, mal clima, compromiso en entre dicho...), debe merecer especial atención.

8.- Pariticación: Son muchas las decisiones que debemos tomar para formular y diseñar una política retributiva (cuanto pagamos, cómo, qué pagamos, a quién...etc.). Aunque generalmente estas decisiones son tomadas por la Dirección, en determinadas ocasiones puede ser conveniente que participen aquellas personas que puedan verse directamente afectadas. Entendemos que la plantilla será más receptiva a un plan de estas características en tanto en cuanto haya sido formado parte en la selección de los mecanismos de medida.

9.- Comunicación: Todos los Miembros de la plantilla deben estar informados sobre la cuantía y la forma de pago, así como de aquellos aspectos que pueden influir en la retribución. De esta forma es más fácil evitar interpretaciones erróneas. Respecto a la cuestión de si los empleados deben conocer la retribución del resto de sus compañeros, existen puntos de vista opuestos.

2.2.1.12. LA IMPORTANCIA DE ESTABLECER UNA ADECUADA POLÍTICA SALARIAL:

Toda persona que realiza una labor busca ser remunerado económicamente y que esta compensación sea justa. El salario satisface las necesidades básicas de los trabajadores y los integrantes de su familia y también es uno de los principales costos de producción de un empresario, en la mayoría de los casos.

Para mantener el equilibrio es necesario un manejo adecuado. Contar con una política salarial justa constituye un factor clave para administrar tus finanzas. La política salarial es el conjunto de orientaciones que tienen como finalidad distribuir equitativamente las cantidades asignadas para retribuir al personal, haciendo hincapié en la habilidad, responsabilidad, méritos, eficacia y educación requerida para el desarrollo eficiente de las tareas que exige un puesto de trabajo en la organización. Es decir, que es la estructura organizacional que determina el pago y los beneficios que recibirá cada empleado de acuerdo a la función que desempeñen dentro de tu empresa.

El objetivo principal de contar con un política salarial es ofrecer una remuneración equilibrada y constante a los empleados, y estimular a que realicen mucho mejor su trabajo. La gestión de recursos humanos cuenta a este aspecto como básico para manejar el desarrollo de la carrera de cada uno de los empleados, sin olvidar que esta política determina también los niveles de beneficios que obtendrás.

Los salarios mínimos están regulados por normas del Estado dominicano, lo que implica que no es tu decisión fijar los montos mínimos que pagarás.

En una publicación del periódico El Caribe del cuatro de julio del presente año (2013) precisa que el Comité Nacional de Salarios (CNS) estableció que para las empresas privadas medianas, que tengan capital de existencia de RD\$2 millones, el sueldo mínimo es de RD\$7,763 y para los trabajadores de empresas pequeñas, que tengan en capital mayor a un millón de pesos, la remuneración mínima fue fijada en RD\$6,880.

El CNS aprobó, además, para los trabajadores agrícolas un salario mínimo de RD\$234 diarios por jornada de ocho horas, mientras que para los trabajadores de seguridad, el nuevo salario mínimo fue fijado en RD\$9,526 mensual.

Toda política de compensaciones incluye la definición de las siguientes referencias para cada uno de los puestos de trabajos que componen el organigrama de tu empresa:

- Salario base.
- Horas extras.
- Bonos por productividad y antigüedad.
- Viáticos, dietas y gastos por transporte.
- Compensaciones no monetarias.

Para comenzar a definir tu política de compensaciones debes fijar primero las escalas de salario base, siendo este el que se fija por tiempo determinado, normalmente cada mes, o por la realización de algún trabajo especial, cuando se contrata por obra.

Es importante también que sepas que la compensación de tus empleados puede ser de índole salarial y otras constituyen ingresos no vinculados con el salario como pueden ser premios por productividad, viáticos o dietas.

No debes olvidar definir las horas extras, que incluye horas adicionales de trabajo a la jornadas de trabajo normal que realizan los colaboradores de manera voluntaria. El valor monetario de esta lo pueden determinar el trabajador y el empleador de modo conjunto.

Algunas empresas también incluyen dentro de su política de compensación a las pagas extraordinarias o bonos, estos se refieren a los beneficios que se les otorga a los empleados, especialmente en Navidad o al término de un nuevo año de trabajo, y los salarios en especie son remuneraciones no monetarias (normalmente se asigna a los empleados una cuota o descuento en los productos o servicios que ofreces en tu empresa).

2.2.2. COMPROMISO LABORAL:

2.2.2.1. CONCEPTOS DE COMPROMISO LABORAL:

Según CELPAX (2014). El compromiso es una decisión personal (de cada empleado). Va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.

2.2.2.2. LA IMPORTANCIA DEL COMPROMISO LABORAL:

Baldemar Romo's (2011), nos dice que el compromiso laboral se define como el vínculo de lealtad por el cual un trabajador decide permanecer en su empresa. El compromiso es como una interfaz de dos vías entre una empresa y un trabajador. La empresa quiere que su trabajador permanezca comprometido con su trabajo dando siempre el extra (o #FUA que está de moda) mientras que al empleado le interesa que la empresa se comprometa retribuyendo su trabajo de manera continua.

El compromiso de los empleados refleja la implicación intelectual y emocional de los mismos con su empresa, así como su contribución personal al éxito de la compañía. Hoy en día está comprobada la relación entre el compromiso laboral y temas como la eficiencia, la productividad, la seguridad, la calidad en los servicios y lealtad de sus clientes; y en definitiva la rentabilidad de la empresa.

El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea.

Los colaboradores con un alto compromiso afectivo tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido, actitudes que son altamente deseables por gerentes y directores. Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el compromiso afectivo de los colaboradores tiende a aumentar en la medida en que éstos

experimentan mayor autonomía, responsabilidad y significado de su trabajo.

Se puede decir que un colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que percibe que conoce hacia dónde va su empresa y en qué medida su trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales, tiene una percepción de un trabajo seguro y estable en el futuro, su empresa le faculta para tomar decisiones que repercuten sobre su trabajo diario y, además, siente que su trabajo le llena como persona.

2.2.2.3. INDICADORES DE COMPROMISO:

Celpax (2014), establece que los empleados comprometidos están emocionalmente implicados con la organización en la que trabajan. Son proactivos compartiendo sus ideas, se fijan en lo positivo de su empresa y lo expresan tanto interna como externamente y buscan tanto su éxito personal como el de su organización. No es extraño entonces que superen con creces en todos los indicadores a los empleados no comprometidos.

a) Factores clave del compromiso:

Para identificar los indicadores más adecuados para medir el compromiso, es necesario entender en primer lugar cuáles son aquellos elementos que mueven a los empleados a comprometerse. Los últimos estudios apuntan en dos direcciones. Se establecen tres factores:

- **Autonomía:** la capacidad de control que podemos ejercer sobre nuestro trabajo y en la toma de decisiones que afectan al mismo.

- **Maestría:** las posibilidades que existen de convertirnos en mejores profesionales, de desarrollarnos y formarnos para alcanzar mayor experiencia y excelencia en lo que hacemos.
- **Propósito:** la idea de que nuestro trabajo es útil para un fin que nos trasciende.

Por su parte, otros investigadores en la misma línea de Dan Pink coinciden en establecer cinco factores clave:

- **Reconocimiento:** en la línea de entender que el trabajo está bien hecho (maestría) y que sirve para un fin superior (propósito).
- **Desarrollo profesional:** se corresponde con el deseo de mejorar de las personas (maestría).
- **Habilidades de la dirección:** tiene mucho que ver, entre otras cosas, con la cuota de responsabilidad que recibimos por parte de nuestros jefes para gestionar nuestro propio trabajo (autonomía) y con el clima que crean en el equipo.
- **Estrategia y misión:** la posibilidad de contribuir al éxito de la organización y entender que las tareas individuales son esenciales para conseguirlo (propósito).
- **Contenido de trabajo:** la posibilidad de hacer lo que mejor se nos da, es decir, de poder perfeccionarnos y alcanzar la excelencia en unas tareas determinadas (maestría).

b) Indicadores del compromiso:

Es importante medir siempre lo mismo y con la misma metodología, o se caerá en riesgo de mezclar datos de naturaleza diferente con lo que los resultados se pueden tergiversar. Por lo tanto, la decisión que se toma sobre los

indicadores al inicio es importante, ya que persistirá e impactará en el objeto de lo que se mide.

Teniendo esto en cuenta, algunos indicadores que podemos utilizar son:

- El estado de ánimo general: existen herramientas fáciles de implantar y que proporcionan una medición diaria de este indicador.
- La productividad: los empleados que se esfuerzan por ser mejores y por perseguir el éxito de la compañía (además del personal) son mucho más productivos.
- El absentismo y la rotación: empleados poco motivados faltan al trabajo más a menudo y terminan por abandonar la compañía.
- La satisfacción de los clientes: empleados más motivados consiguen que sus clientes estén más felices porque se esfuerzan por entender y satisfacer sus necesidades.
- Las referencias: empleados más motivados, a los que les gusta su trabajo, son más proclives a recomendar su empresa a otras personas para que trabajen en ella.

2.2.2.4. EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL ES INDISPENSABLE PARA ALCANZAR LAS METAS:

Correa, R. (2012), establece que el éxito de una empresa depende en gran parte del engagement, es decir, el compromiso que tienen los colaboradores con la organización. Todo ejecutivo en cargo de responsabilidad, anhela que los trabajadores entreguen un máximo desempeño, estén dispuestos a hacer horas extras si es necesario y además estén contentos con su trabajo.

Sin embargo, si un trabajador habla mal de la empresa, está muy estresado o no se siente a gusto con su puesto de trabajo, también es responsabilidad de los jefes ver que está pasando y ayudar a que sus trabajadores estén satisfechos.

Muchas veces hay detalles que marcan la diferencia en el desempeño y la productividad, si existe una infraestructura adecuada y los trabajadores cuentan con todos los elementos necesarios para desempeñar su labor, estarán cómodos y conformes con su lugar de trabajo, al igual que si se reconocen los logros y hay una buena comunicación en la empresa, los colaboradores estarán sin duda más comprometidos.

Además, la productividad de los trabajadores tiene directa relación a que tan satisfechos están en sus puestos de trabajo, por lo que también es responsabilidad de las empresas generar engagement en sus trabajadores para que se cumplan las metas organizacionales.

2.2.2.5. ¿PARA TI QUÉ ES EL COMPROMISO LABORAL?

Según Questionpro (2016). Una razón importante por la que ha crecido la participación de los empleados dentro de las empresas es porque se ha demostrado que aumenta su compromiso laboral. Al involucrar a los empleados activamente en la toma de decisiones, los líderes de la empresa afirman el valor que le dan a sus colaboradores. Necesitas empleados comprometidos para crecer tu negocio, que desarrollen naturalmente su compromiso con los objetivos organizacionales y departamentales de la empresa, que ayuden a establecerlos y estén involucrados en

lograrlos, aporten y tomen decisiones que repercutan en el éxito de la compañía.

Los clientes también se benefician cuando las empresas buscan el aporte de los empleados. Los empleados de primera línea, que interactúan directamente con clientes tienen más información sobre las preocupaciones y mayor retroalimentación de sus necesidades. Cuando los líderes de las empresas crean un entorno que alienta a los empleados a compartir ideas y participar en las decisiones, a menudo se obtiene unas mejor perspectivas de lo que los clientes quieren.

El compromiso laboral del empleado no algo que debemos tomar a la ligera, debemos tener un objetivo claro para lograrlo, crear un entorno de trabajo en el cual los trabajadores se sientan motivados a levantarse cada mañana dispuestos a cumplir el propósito que tienen en mente.

a) Compromiso laboral desde el punto de vista del empleador:

Diversas son las visiones que un gerente o CEO de una empresa tienen sobre el tema, aquí algunas cuantas:

- El compromiso laboral por parte del empleado es lo que hace que tu organización sea un lugar de trabajo humano.
- Los empleados que se destacan por su compromiso son los que están motivados y buscan ser los mejores y trabajar dando el máximo. Aquí algunas claves para desarrollar un mejor clima laboral a través de la motivación.
- El compromiso laboral del empleado es entender y descifrar las lagunas del proceso de trabajo. Así como los clientes son las mejores personas para proporcionarnos comentarios

acerca del servicio o de un producto, tus empleados son quienes pueden darte una retroalimentación sobre tu lugar de trabajo.

- Empleados comprometidos son aquellos que van hacia la misma dirección de tus *metas organizacionales*, de la manera más transparente y positiva.
- Puedes tener empleados comprometidos escuchándolos y haciéndoles saber que “tú estás ahí” para ellos. Te invito a conocer tan sólo 3 beneficios al realizar encuestas de satisfacción de empleados.
- No conseguirás el compromiso laboral de tus empleados si los engañas y les haces creer en algo sólo para mantenerlos motivados. Ellos son más listos de lo que crees y se dan cuenta cuando les están mintiendo. Recuerda, hay muchos más trabajadores que gerentes de alto nivel, y su conocimiento colectivo haría fracasar los esfuerzos causando severos daños a tu organización.

b) Compromiso laboral desde el punto de vista del trabajador

Aquí algunos puntos a considerar y buscar siempre su bienestar.

- El compromiso del empleado es lo que te hace “sentir como en casa” cuando entras a tu oficina.
- El compromiso de trabajo surge realmente cuando nos damos cuenta que somos parte de algo grande.
- El compromiso organizacional es lo que le da sentido al propósito que te planteas cada mañana cuando vas camino al trabajo.
- El compromiso del empleado se genera en un *entorno saludable* que te mantiene motivado, aun cuando las cosas se ponen difíciles, pero estás consciente de que debes

mantenerte enfocado en las metas de la organización sin importar lo demás.

- Estar comprometidos nos ayuda a participar en un ambiente de trabajo en el cual das tu mayor esfuerzo y recibes el reconocimiento y recompensas que mereces.
- El compromiso laboral es lo que te hace sentir que estás haciendo algo que tiene un “impacto” en tu organización.

2.2.2.6. EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS CON LA EMPRESA:

Altimiras, M. (2016), Según una encuesta de la consultora e-Motiva tan sólo un 30 % de los trabajadores españoles afirma estar "muy comprometido" con la compañía en la que trabaja. El director general de la consultora, Jordi Garriga, considera que tener empleados "altamente comprometidos" puede aumentar el margen de negocio desde un 14 % hasta un 100 %, porcentaje que se puede alcanzar en empresas "intensas en capital relacional".

El informe pone de manifiesto que un alto compromiso supone reducir a la mitad los accidentes y el absentismo, unas cifras que "ponen de manifiesto la relación existente entre el compromiso y los resultados económicos de una compañía".

Una buena estrategia para reforzar el compromiso en el lugar de trabajo es lanzar regularmente oportunidades de formación, iniciativas que ayuden a promover un equilibrio entre la vida profesional y personal, así como construir una comunicación directa y efectiva entre los gerentes y la plantilla.

Otra estrategia que pueden utilizar los empleadores es aprovechar más la tecnología en el lugar de trabajo. Es necesario explicar a los trabajadores los beneficios y los resultados de invertir en herramientas digitales, con recompensas y reconocimiento del trabajo realizado que contribuya a aumentar la participación. Si se hace bien, las herramientas mejorarán la productividad, elevarán la moral y el compromiso en general.

También hay algunas medidas tradicionales que los gerentes de recursos humanos pueden utilizar para aumentar el compromiso del personal, entendiendo que no es solo el salario lo que impulsa a la gente. Los directores deben mantener empleados comprometidos y participativos en los proyectos de negocio, porque la falta de compromiso puede causar graves daños a las empresas y llevarles a sufrir más pérdidas de lo que les cuesta un empleado al año.

Algunos consejos para aumentar la motivación de los empleados y recuperar a los trabajadores que estén pensando en su salida:

- Cree un ambiente positivo de trabajo. Las condiciones de trabajo y la cultura organizacional están entre los factores más importantes en la mejora de la satisfacción de los empleados. Los empleados necesitan sentirse cómodos y libres para expresarse.
- Ofrezca oportunidades para crecer. Debe haber un camino bien definido que los empleados puedan seguir para escalar a puestos de responsabilidad y obtener mejores salarios. Una forma de demostrar a los empleados que la empresa se

preocupa por su crecimiento profesional es tener conversaciones con cada uno de ellos sobre sus metas personales y profesionales.

- Elimine el estrés. Los plazos imposibles o las cargas excesivas de trabajo erosionan la satisfacción en el trabajo, incluso de los miembros más dedicados del equipo. Es necesario esforzarse por crear un ambiente libre de estrés marcando plazos realistas.

- Invierta en herramientas de software. Ofreciendo a los empleados oportunidades de usar las últimas herramientas de software que permitan trabajar y tener un mejor desempeño y reducir el tiempo empleado en determinadas tareas. Los equipos y la tecnología permiten procesar los datos de forma más rápida y acceder a la información más fácilmente. Esto refuerza el liderazgo y es una fórmula sencilla de dar a los empleados un estímulo extra y conseguir que se entusiasmen con sus actuales funciones.

- Implicar y motivar a sus empleados debería estar entre sus principales prioridades como empresa, porque contribuye a asegurar que sus empleados apuestan por su trabajo – y no sólo se limitan a marcar como completas las tareas que se les encomienda. Eche un vistazo a los consejos de arriba e impleméntelos con la ayuda del Departamento de Recursos Humanos. Debe centrarse en construir relaciones, identificar señales de estrés en sus empleados, ayudarles a crecer y demostrarles reconocimiento para aumentar el compromiso en su lugar de trabajo.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:

- **APTITUD:**

Carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.

- **ÁREA DE COMPETENCIA LABORAL:**

Sector de actividad productiva delimitado por un mismo género o naturaleza de trabajo; es decir, por el conjunto de funciones productivas con objetivos y propósitos análogos para la producción de bienes o servicios de similar especie.

- **CALIDAD:**

Aquellas características del producto que responden a las necesidades del cliente.

- **CLIMA LABORAL:**

Concepto que se refiere a las percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente global en que desempeña sus funciones.

- **COMPETENCIA LABORAL:**

Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

- **COMPETENCIAS BÁSICAS:**

Describen los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, y que están asociados a conocimientos de índole formativa.

- **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

Identifica comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico, vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una función productiva determinada.

- **COMPETENCIAS GENÉRICAS:**

Describen los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, como son la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar.

- **COMPETENTE:**

Persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlos en una variedad de contextos y organizaciones.

- **COMPROMISO AFECTIVO:**

Es la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirido como consecuencia de la satisfacción por parte de la Organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente.

- **COMPROMISO DE CONTINUACIÓN:**

Es la consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo.

- **COMPROMISO NORMATIVO:**

Es el deber moral o gratitud que siente el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (trato personalizado, mejoras laborales, etc.).

- **COMPETENCIAS:**

Las competencias son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral.

- **COMPLEMENTOS SALARIALES:**

Es el que el trabajador cobra por conceptos como antigüedad, pluses (para mejorar el salario de convenio) por el puesto desempeñado, entre otros.

- **COMPROMISO LABORAL:** Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

- **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:** Estudio de los individuos y de los grupos dentro del ámbito de la organización.

- **COORDINACIÓN:** Proceso de armonizar todas las actividades de una organización, facilitando el trabajo y los resultados. Sincroniza recursos y actividades en proporciones adecuadas y ajusta los medios a los fines..

- **CREATIVIDAD:**

Generación de una idea nueva.

- **OBREROS:**

El obrero es un individuo adulto, es decir, que ha cumplido la mayoría de edad, hecho que lo habilita a desempeñarse en un servicio, y que realiza su trabajo para una empresa o para una persona en particular.

- **OCUPACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL:**
Todo trabajo que se desempeña en una unidad económica considerada como informal.

- **OCUPACIÓN O TRABAJO:**
Realización de una actividad económica, ya sea de manera independiente o subordinada.

- **OCUPADOS CON PRESTACIONES LABORALES:**
Personas que desempeñan una ocupación y reciben algún(os) tipo(s) de bien(es) o servicio(s), en dinero o en especie, adicional a su sueldo, por parte de la unidad económica para la cual trabajan.

- **OCUPADOS SIN PRESTACIONES LABORALES:**
Son las personas que desempeñan una ocupación y no reciben ningún tipo de bien o servicio, adicional a su sueldo, en dinero o en especie, por parte de la unidad económica para la cual trabajan.

- **SUELDO:**
Es el pago periódico, la cantidad económica que el empleador paga cada determinado tiempo a su empleado y que es acordada por ambas partes.

- **SALARIO:**
Es la cantidad económica que el trabajador recibe en contraprestación de sus servicios con base a día o por hora.

- **SALARIO BRUTO:** Es la cantidad que le corresponde al trabajador como contraprestación por el trabajo realizado, tanto en conceptos salariales como no salariales.

- **SALARIO BASE:**
Retribución fijada por unidad de tiempo o de obra. Se determinará el salario base por la cantidad fija abonada al trabajador por unidad de tiempo (día, semana, mes).

- **SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL:** Es todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados en una organización o empresa, siendo la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, con el fin de satisfacer las necesidades de él/ella y su familia.

- **SISTEMA SALARIAL:** El sistema salarial también conocido como planes de compensación o pago de estructura son un conjunto de medidas, políticas y prácticas que los empleadores utilizan para pagar a los empleados por su trabajo.

2.4. HIPÓTESIS:

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL:

El sistema salarial influye significativamente en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Hipótesis Especifica 1

La remuneración percibida influye significativamente en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

Hipótesis Específica 2

Los estímulos salariales influyen significativamente en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

Hipótesis Específica 3

El sistema de prestaciones influye significativamente en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

2.5. VARIABLES:

2.5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES:

- **Variable Independiente: Sistema Salarial:**

Son un conjunto de medidas, políticas y prácticas que los dueños de empresas usan para abonar los sueldos a los empleados por el trabajo realizado. Recursos humanos (2009).

- **Dimensiones:**

Remuneración Percibida:

Conformidad de pago que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en función a sus derechos laborales en promedio al mercado. Urquijo (1997).

Estímulos Salariales:

Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Sherman (1999).

Sistema de prestación:

Beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal, sean en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural. Merino (2002)

- **Variable Dependiente: Compromiso laboral:**

Es una decisión del empleado, que va más allá de cumplir la con el trabajo realizado, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. Celpax (2014).

- **Dimensiones:**

Compromiso Afectivo:

El Compromiso Afectivo toma como base el deseo y se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización. (Vandenberghe, 1996).

Implicaciones con la Empresa:

Podemos decir que la implicación laboral se relaciona con el nivel o grado en el que una persona percibe su trabajo como importante, el cual se posiciona entre los elementos centrales de su vida, hacia el que tiene sentimientos positivos, y que hará que valore y tome más en serio su trabajo. Sharma & Sharma, (1978)

Compromiso de Continuidad: Compromiso de continuación o de continuidad, como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo. Díaz Bretones, F. (2001).

2.5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE:

Variable Independiente: Sistema Salarial:

Es un sistema multinivel es ofrecer a los participantes la oportunidad de conseguir unos ingresos económicos que se obtendrán en función del mercadeo (volumen de ventas) realizado por las personas pertenecientes a la red y que entran a formar parte del marketing de la empresa que lo promueve. Marketing Corporativo (2011)

Variable Dependiente: Compromiso Laboral

Es el estudio y aplicación de los conocimientos sobre la manera en la que las personas (en lo individual y grupal), actúan en las organizaciones. Pretende identificar los medios para que actúen eficazmente dentro de las organizaciones. Davis y Newstrom, (1981), en Chiavenato, (2004), p.8

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>Variable Independiente</p> <p>Sistema Salarial</p>	<p>El sistema salarial, también conocido como planes de compensación o pago de estructura, es un conjunto de medidas, políticas y prácticas que los empleadores utilizan para pagar a los empleados por su trabajo. Mayhew, R. (2010)</p>	<p>Es un sistema multinivel es ofrecer a los participantes la oportunidad de conseguir unos ingresos económicos que se obtendrán en función del mercadeo (volumen de ventas) realizado por las personas pertenecientes a la red y que entran a formar parte del marketing de la empresa que lo promueve. Marketing Corporativo (2011)</p>	<p>Remuneración percibida</p> <p>Estímulos salariales</p> <p>Sistema de prestaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conformidad con el pago que recibe - Remuneración en función a sus derechos laborales - Remuneración esta en promedio con el mercado - Acuerdo con la manera de fijar remuneraciones - Valoración de los incentivos en los resultados obtenidos - Incentivos esperados por el desempeño - Aplicación equitativa por las remuneraciones percibidas - Acuerdo con la remuneración variable - Conformidad con la prestaciones sociales - Conformidad con las prestaciones que brinda la empresa - Prestaciones motivan a elevar el rendimiento - Prestaciones cubren tus necesidades inmediatas
<p>Variable Dependiente</p> <p>Compromiso Laboral</p>	<p>Es una decisión del empleado, que va más allá de cumplir la con el trabajo realizado, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. Celpax (2014).</p>	<p>Es el estudio y aplicación de los conocimientos sobre la manera en la que las personas (en lo individual y grupal), actúan en las organizaciones. Pretende identificar los medios para que actúen eficazmente dentro de las organizaciones. Davis y Newstrom, (1981), en Chiavenato, (2004), p.8</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Implicaciones con la empresa</p> <p>Compromiso de continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Me siento cómodo trabajando en esta empresa - Comentar solo aspectos favorables de esta empresa - Sentirse contento trabajando en la empresa - Sentirse importante trabajando en esta empresa - Identificación con la empresa - Sentirse ligado emocionalmente con la empresa - Percepción de la empresa como una de las mejores opciones para trabajar - Este trabajo es impórtante - Intereses personales centrados en el trabajo - El trabajo le seguridad laboral - Trabajo estable - Antigüedad en la empresa - Existencia de pocas oportunidades laborales - Pensar en seguir en l empresa

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:

3.1.1. Tipo de Investigación:

El tipo de Investigación que se utilizó es Aplicada, porque se orientó a la producción de conocimientos y métodos que vengan a mejorar o hacer mucho más eficiente el sector productivo de bienes o servicios, Cultura Group (2016).

3.1.2. Nivel de Investigación:

La presente investigación es de nivel Descriptiva Correlacional, es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera. Explorable.com. (2017).

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN:

- **Ámbito social:** La investigación tomara en cuenta a los empleados del Fundo Agrícola San Ramón, S. A.

- **Ámbito espacial:** El estudio se realizará en el distrito de Humay, Pisco.

- **Ámbito temporal:** La investigación se llevará a cabo entre los meses de Setiembre a Diciembre del año 2016.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN:

3.3.1. POBLACIÓN:

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

El estudio comprenderá a 30 empleados del fundo Agrícola San Ramón, S. A, en el distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica 2016

**TABLA N°1
POBLACIÓN DE ESTUDIO**

FUNDO SAN RAMÓN			TOTAL
	Mujeres	Hombres	
TRABAJADORES	8	22	30
TOTAL			

Fuente: Oficina de recursos humanos

3.3.2. MUESTRA:

Se llama muestra a una parte de la población a estudiar que sirve para representarla". Murria R. Spiegel (1991).

Se tomará en cuenta para la investigación el muestreo por conveniencia de corte censal y se procederá a encuestar a 30 empleados de esta empresa.

TABLA N°2
MUESTRA DE ESTUDIO

FUNDO SAN RAMON			
POBLACION	FRACCION DE MUESTREO	POBLACION	MUESTRA
Trabajadores Varones	$\frac{11}{15}$	22	73 %
Trabajadores Mujeres	$\frac{4}{15}$	8	27%
TOTAL		30	100%

Fuente: Oficina de Recursos Humanos

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

3.4.1. Técnicas:

La técnica específica para recolectar información primaria fue: la encuesta, teniendo en cuenta una muestra de sujetos representativa de un grupo social, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de algunas características importantes de la población en estudio. .

3.4.2. Instrumentos:

Se utilizó el cuestionario donde se diseñó un conjunto de preguntas que se elaboran para recoger datos y obtener información con algún objetivo específico.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS:

Para Ande Egg (2002), el término confiabilidad se refiere a "la exactitud con que un instrumento mide lo que pretende medir. (p. 44). Es decir, que es equivalente a estabilidad y predictibilidad, sin embargo, para los efectos de esta investigación se empleó el término mencionado enfocado como el grado de homogeneidad de los ítems del instrumento en relación con las características que pretende medir, a esto, el autor, denomina confiabilidad de consistencia interna a homogeneidad.

3.6. PLAN PARA LA RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

- Una vez desarrollada la operacionalización de las variables de investigación se obtendrán las dimensiones e indicadores que luego servirán para desarrollar el cuestionario.
- Se codificarán las alternativas de las preguntas del cuestionario por cada variable para un sencillo ingreso de los datos al sistema.
- Generación de una base de datos en el sistema estadístico SPSS versión 22.
- Elaboración de cuadros estadísticos agrupados según dimensiones e indicadores para luego realizar su análisis.
- Elaboración de los gráficos correspondientes a cada cuadro.
- Utilizar la prueba del Chi Cuadrado, para la prueba de hipótesis
- Discusión de resultados, con otros resultados de otras tesis similares
- Plantear conclusiones y recomendaciones.
- Evaluación de la tesis.
- Levantar observaciones

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Análisis de confiabilidad: Alfa de Cron Bach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	26

En consecuencia se establece que el nivel de confiabilidad del instrumento es de 94.0%, nivel óptimo para este caso.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

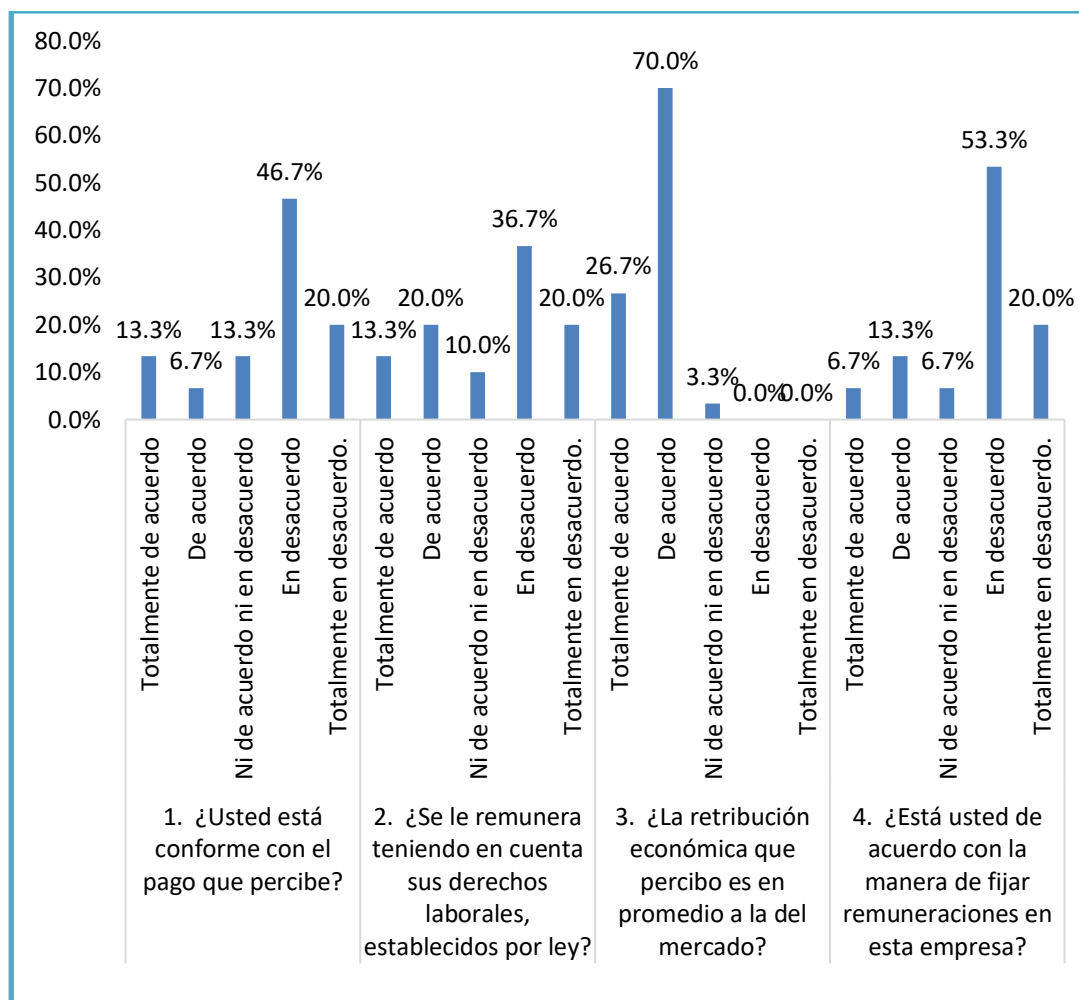
TABLA N° 03
REMUNERACIÓN PERCIBIDA

Preguntas	Alternativas	N	%
1. ¿Usted está conforme con el pago que percibe?	Totalmente de acuerdo	4	13.3%
	De acuerdo	2	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13.3%
	En desacuerdo	14	46.7%
	Totalmente en desacuerdo.	6	20.0%
2. ¿Se le remunera teniendo en cuenta sus derechos laborales, establecidos por ley?	Totalmente de acuerdo	4	13.3%
	De acuerdo	6	20.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10.0%
	En desacuerdo	11	36.7%
	Totalmente en desacuerdo.	6	20.0%
3. ¿La retribución económica que percibo es en promedio a la del mercado?	Totalmente de acuerdo	8	26.7%
	De acuerdo	21	70.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3.3%
	En desacuerdo	0	0.0%
	Totalmente en desacuerdo.	0	0.0%
4. ¿Está usted de acuerdo con la manera de fijar remuneración es en esta empresa?	Totalmente de acuerdo	2	6.7%
	De acuerdo	4	13.3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6.7%
	En desacuerdo	16	53.3%
	Totalmente en desacuerdo.	6	20.0%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 01
REMUNERACIÓN PERCIBIDA



Fuente: Tabla N°3
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la dimensión remuneración percibida, el 70% encuestados, dijeron estar de acuerdo, con la retribución económica que percibe esta en promedio a la del mercado; también, un 53.3%, manifestó estar en desacuerdo con la pregunta si está usted de acuerdo con la manera de fijar las remuneraciones en esta empresa; además un 46.7% manifestó estar en desacuerdo con el pago que percibe.

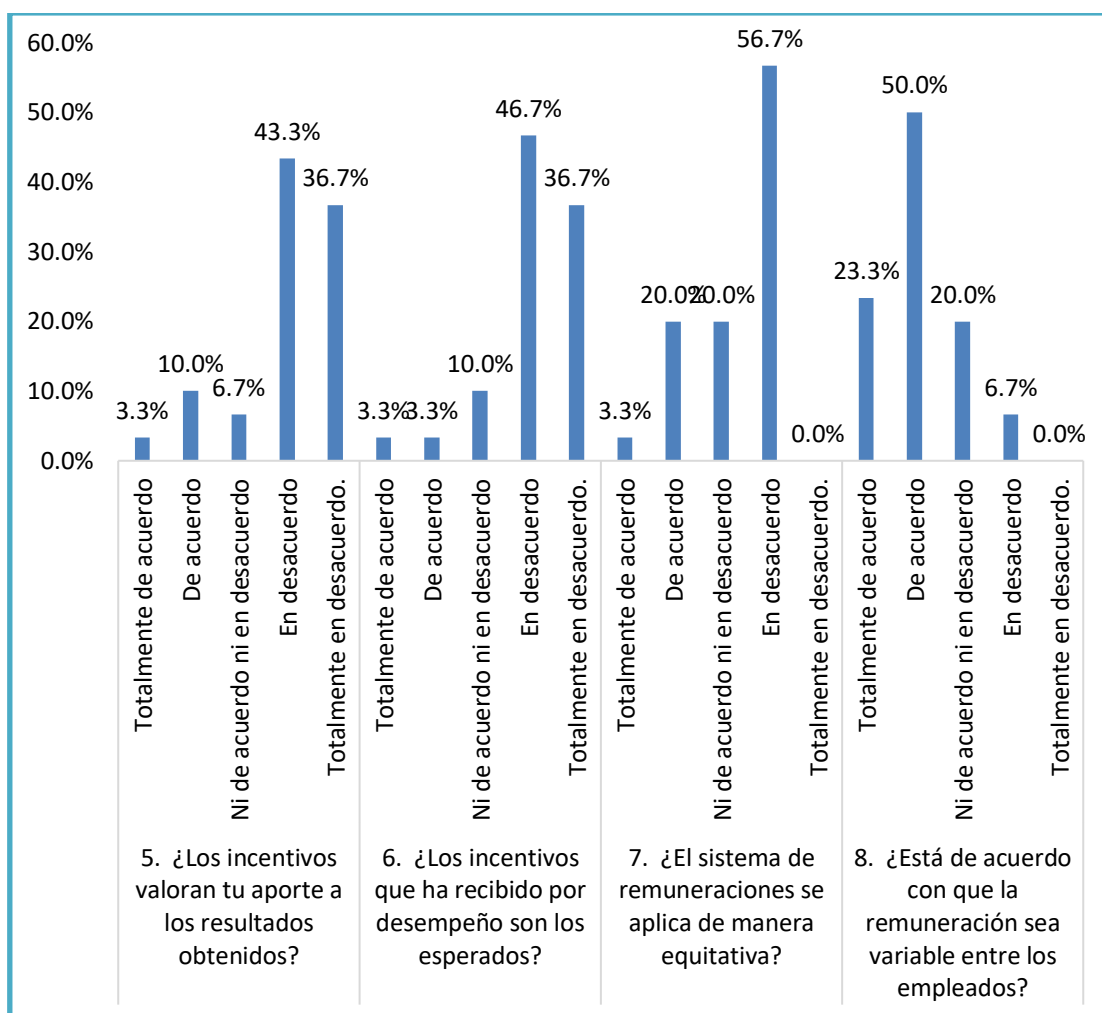
TABLA N° 04
ESTIMULOS SALARIALES

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	N	%
5. ¿Los incentivos valoran tu aporte a los resultados obtenidos?	Totalmente de acuerdo	1	3.3%
	De acuerdo	3	10.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6.7%
	En desacuerdo	13	43.3%
	Totalmente en desacuerdo.	11	36.7%
6. ¿Los incentivos que ha recibido por desempeño son los esperados?	Totalmente de acuerdo	1	3.3%
	De acuerdo	1	3.3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10.0%
	En desacuerdo	14	46.7%
	Totalmente en desacuerdo.	11	36.7%
7. ¿El sistema de remuneraciones se aplica de manera equitativa?	Totalmente de acuerdo	1	3.3%
	De acuerdo	6	20.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20.0%
	En desacuerdo	17	56.7%
	Totalmente en desacuerdo.	0	0.0%
8. ¿Está de acuerdo con que la remuneración sea variable entre los empleados?	Totalmente de acuerdo	7	23.3%
	De acuerdo	15	50.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20.0%
	En desacuerdo	2	6.7%
	Totalmente en desacuerdo.	0	0.0%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 02
ESTÍMULOS SALARIALES



Fuente: Tabla N°3
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

En el conjunto a la dimensión estímulos salariales, se observa que un 56.7% de los encuestados, expresa estar en desacuerdo con el sistema de remuneraciones que se aplica de manera equitativa; un 50% de los encuestados indican estar de acuerdo con que la remuneración sea variable entre los empleados; un 46.7% se muestra en desacuerdo, con los incentivos que ha recibido por desempeño.

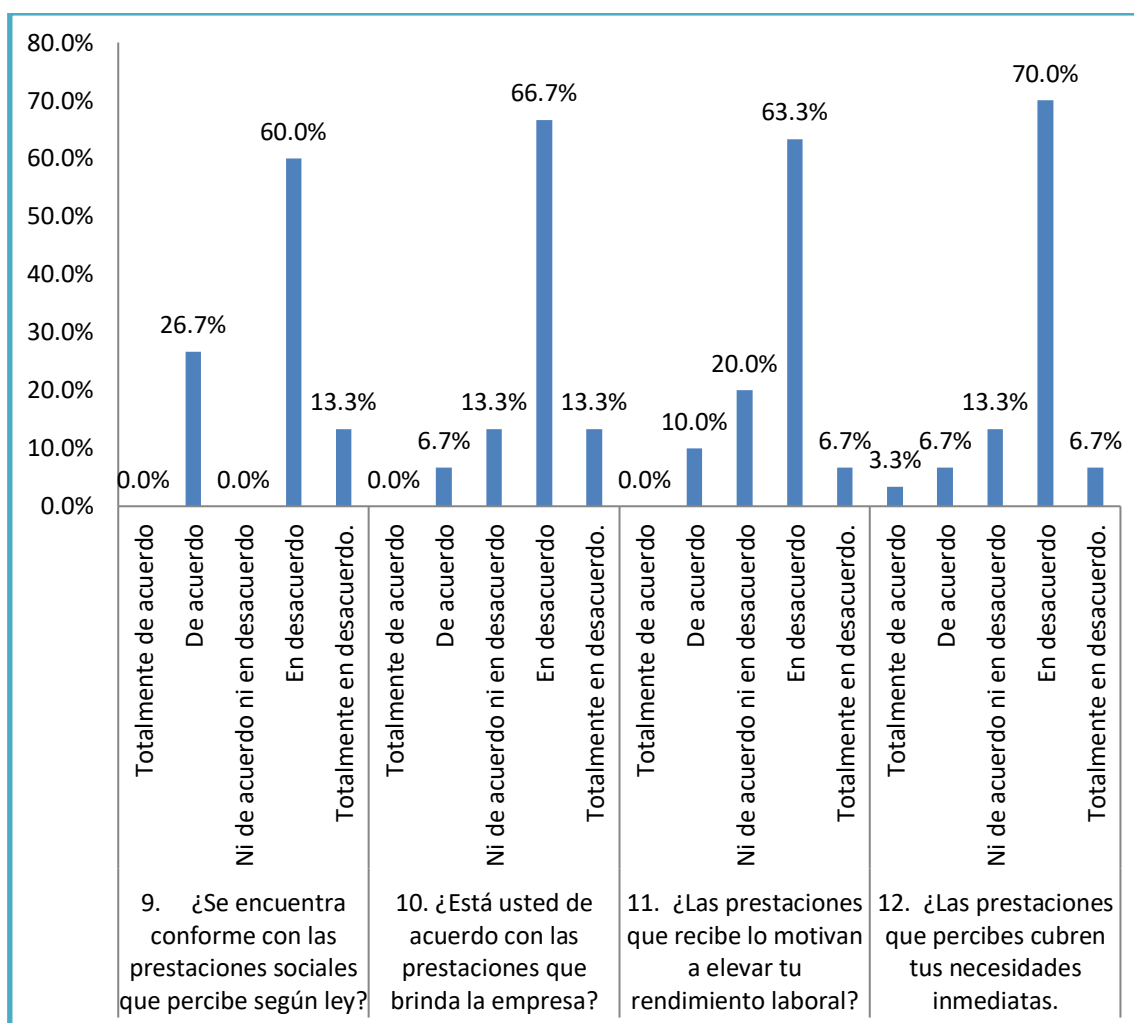
TABLA N° 05
SISTEMA DE PRESTACIONES

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	N	%
9. ¿Se encuentra conforme con las prestaciones sociales que percibe según ley?	Totalmente de acuerdo	0	0.0%
	De acuerdo	8	26.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	18	60.0%
	Totalmente en desacuerdo.	4	13.3%
10. ¿Está usted de acuerdo con las prestaciones que brinda la empresa?	Totalmente de acuerdo	0	0.0%
	De acuerdo	2	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13.3%
	En desacuerdo	20	66.7%
	Totalmente en desacuerdo.	4	13.3%
11. ¿Las prestaciones que recibe lo motivan a elevar tu rendimiento laboral?	Totalmente de acuerdo	0	0.0%
	De acuerdo	3	10.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20.0%
	En desacuerdo	19	63.3%
	Totalmente en desacuerdo.	2	6.7%
12. ¿Las prestaciones que percibes cubren tus necesidades inmediatas.	Totalmente de acuerdo	1	3.3%
	De acuerdo	2	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13.3%
	En desacuerdo	21	70.0%
	Totalmente en desacuerdo.	2	6.7%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 03
SISTEMA DE PRESTACIONES



Fuente: Tabla N°3
Autor; Elaboración propia

Interpretación

En relación a la dimensión sistemas de prestaciones, un 70% de los encuestados manifiesta estar en desacuerdo, con que las prestaciones que perciben cubren tus necesidades inmediatas; manifiestan su desacuerdo, un 66.7% dijo estar en desacuerdo con las prestaciones que brinda la empresa y; un 63.3%, estableció estar desacuerdo con que las prestaciones que recibe lo motivan a elevar tu rendimiento laboral.

TABLA N° 06

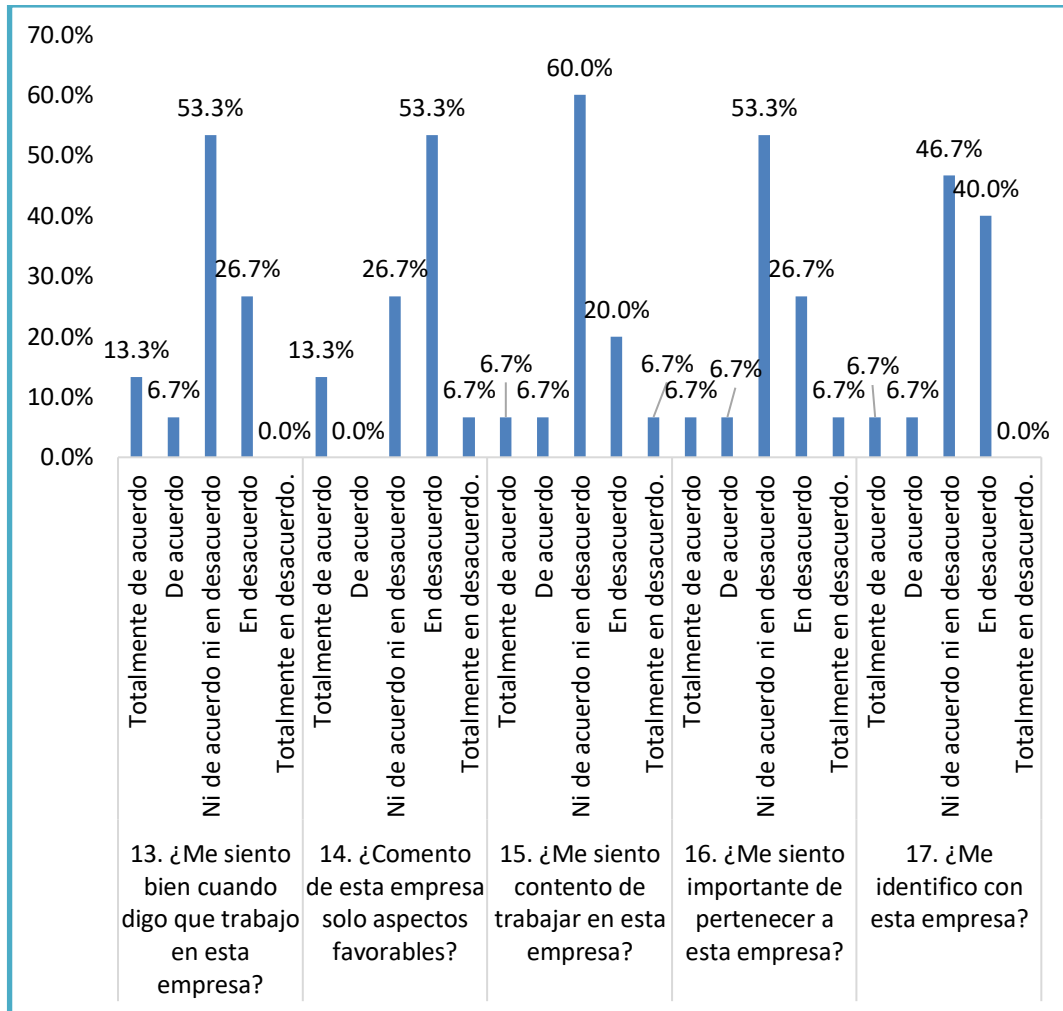
COMPROMISO AFECTIVO

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	N	%
13. ¿Me siento bien cuando digo que trabajo en esta empresa?	Totalmente de acuerdo	4	13.3%
	De acuerdo	2	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	53.3%
	En desacuerdo	8	26.7%
	Totalmente en desacuerdo.	0	0.0%
14. ¿Comento de esta empresa solo aspectos favorables?	Totalmente de acuerdo	4	13.3%
	De acuerdo	0	0.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26.7%
	En desacuerdo	16	53.3%
	Totalmente en desacuerdo.	2	6.7%
15. ¿Me siento contento de trabajar en esta empresa?	Totalmente de acuerdo	2	6.7%
	De acuerdo	2	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	60.0%
	En desacuerdo	6	20.0%
	Totalmente en desacuerdo.	2	6.7%
16. ¿Me siento importante de pertenecer a esta empresa?	Totalmente de acuerdo	2	6.7%
	De acuerdo	2	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	53.3%
	En desacuerdo	8	26.7%
	Totalmente en desacuerdo.	2	6.7%
17. ¿Me identifico con esta empresa?	Totalmente de acuerdo	2	6.7%
	De acuerdo	2	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	46.7%
	En desacuerdo	12	40.0%
	Totalmente en desacuerdo.	0	0.0%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 04
COMPROMISO AFECTIVO



Fuente: Tabla N°3
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la dimensión compromiso afectivo, se observa que un 60% de los encuestados establece no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, con la pregunta, me siento contento de trabajar en esta empresa; un 53.3% manifestó que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, en relación a que se siente importante de pertenecer a esta empresa; un 53.3 % manifestó que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

TABLA N° 07
IMPLICACIONES CON LA EMPRESA

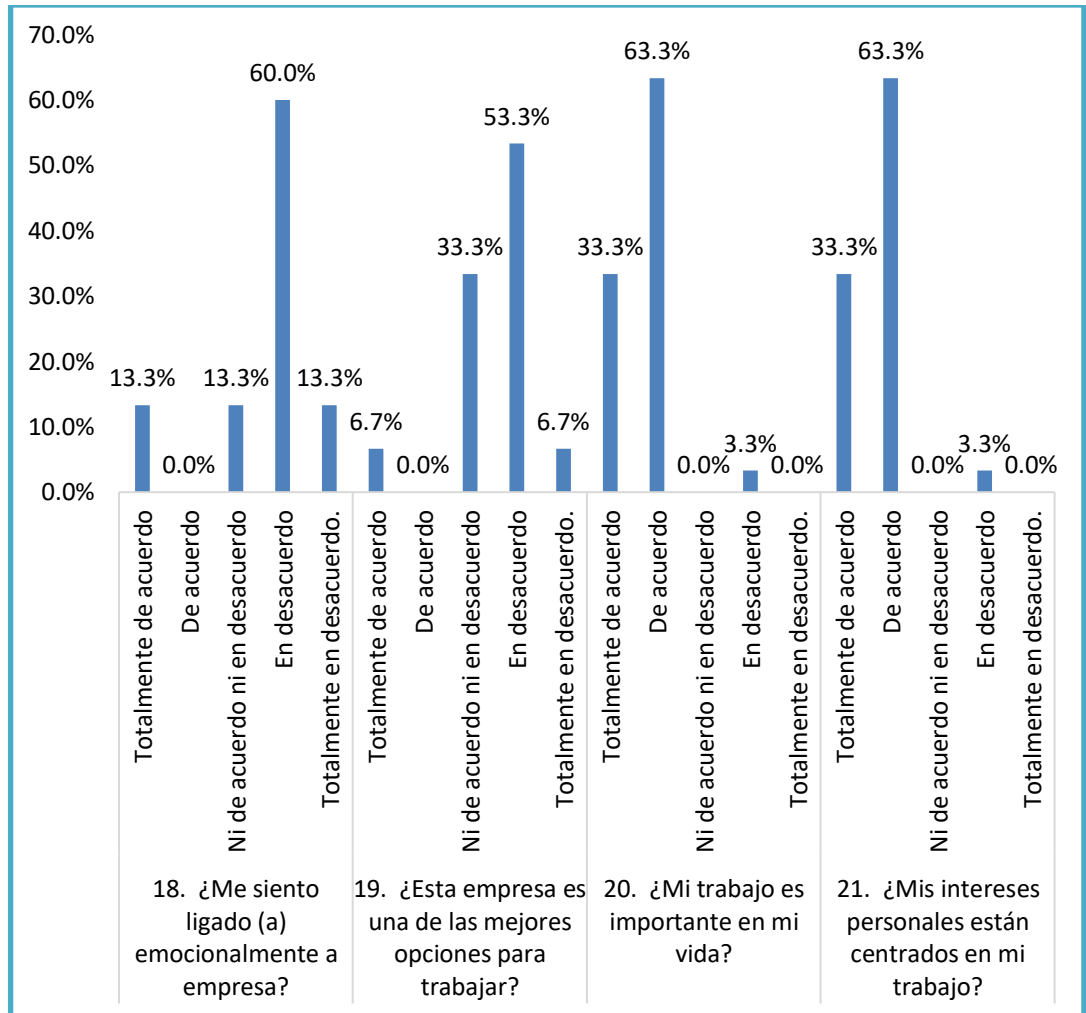
PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	N	%
18. ¿Me siento ligado (a) emocionalmente a empresa?	Totalmente de acuerdo	4	13.3%
	De acuerdo	0	0.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13.3%
	En desacuerdo	18	60.0%
	Totalmente en desacuerdo.	4	13.3%
19. ¿Esta empresa es una de las mejores opciones para trabajar?	Totalmente de acuerdo	2	6.7%
	De acuerdo	0	0.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33.3%
	En desacuerdo	16	53.3%
	Totalmente en desacuerdo.	2	6.7%
20. ¿Mi trabajo es importante en mi vida?	Totalmente de acuerdo	10	33.3%
	De acuerdo	19	63.3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Totalmente en desacuerdo.	0	0.0%
21. ¿Mis intereses personales están centrados en mi trabajo?	Totalmente de acuerdo	10	33.3%
	De acuerdo	19	63.3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Totalmente en desacuerdo.	0	0.0%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 05

IMPLICACIONES CON LA EMPRESA



Fuente: Tabla N°3

Autor; Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la dimensión compromiso de continuidad, un 63.3% estableció estar de acuerdo que sus intereses personales están centrados en mi trabajo; otro 63.3% señala que su trabajo es importante en su vida; además un 60% manifestó estar en desacuerdo, en relación a que se siente ligado (a) emocionalmente a empresa.

TABLA N° 08

COMPROMISO DE CONTINUIDAD

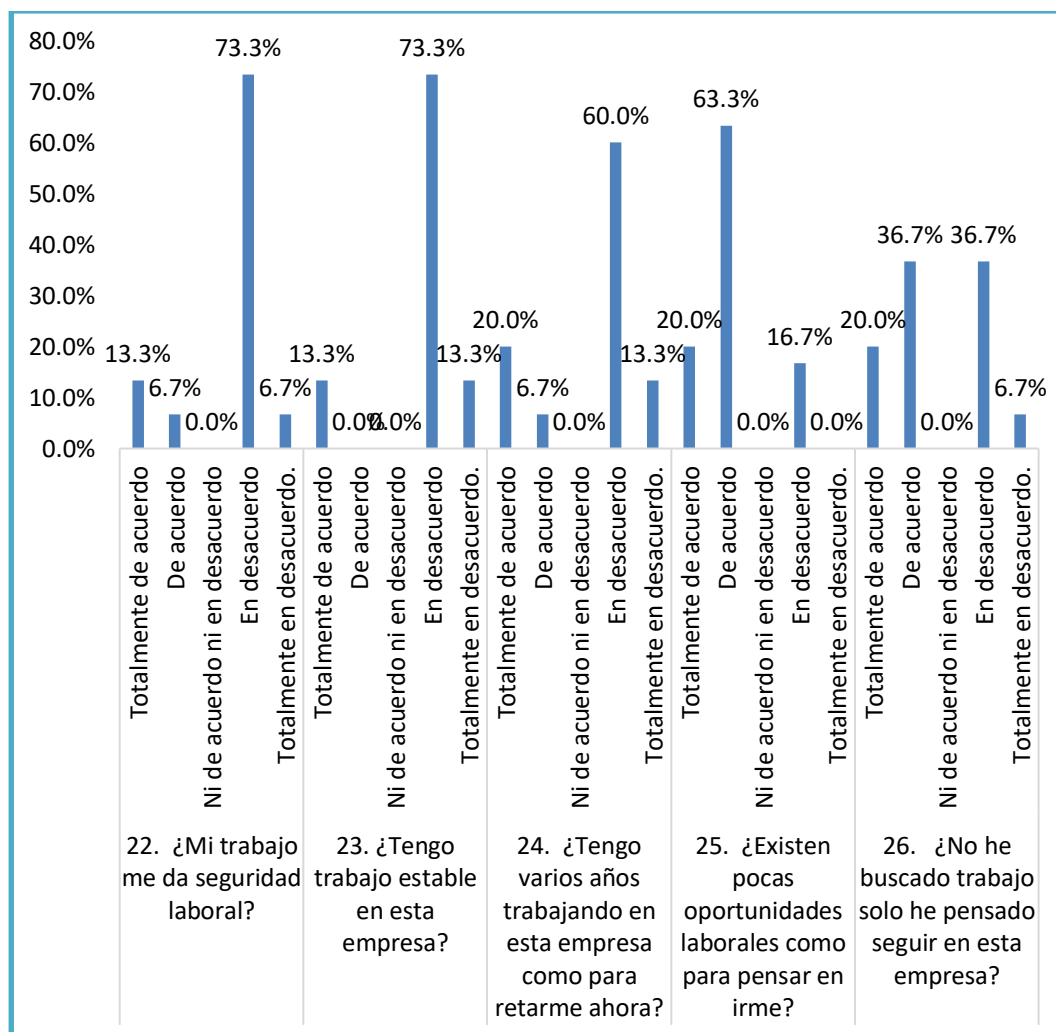
PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	N	%
22. ¿Mi trabajo me da seguridad laboral?	Totalmente de acuerdo	4	13.3%
	De acuerdo	2	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	22	73.3%
	Totalmente en desacuerdo.	2	6.7%
23. ¿Tengo trabajo estable en esta empresa?	Totalmente de acuerdo	4	13.3%
	De acuerdo	0	0.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	22	73.3%
	Totalmente en desacuerdo.	4	13.3%
24. ¿Tengo varios años trabajando en esta empresa como para retarme ahora?	Totalmente de acuerdo	6	20.0%
	De acuerdo	2	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	18	60.0%
	Totalmente en desacuerdo.	4	13.3%
25. ¿Existen pocas oportunidades laborales como para pensar en irme?	Totalmente de acuerdo	6	20.0%
	De acuerdo	19	63.3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	5	16.7%
	Totalmente en desacuerdo.	0	0.0%
26. ¿No he buscado trabajo solo he pensado seguir en esta empresa?	Totalmente de acuerdo	6	20.0%
	De acuerdo	11	36.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	11	36.7%
	Totalmente en desacuerdo.	2	6.7%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 06

COMPROMISO DE CONTINUIDAD



Fuente: Tabla N°3

Autor; Elaboración propia

Interpretación:

En relación a la dimensión compromiso de continuidad, un 73.3% de los encuestados indica estar en desacuerdo, con que su trabajo no le da seguridad laboral; otro 73.3%, nos dice que su trabajo no es estable en la empresa, y un 63.3% se muestra de acuerdo a que existen pocas oportunidades laborales como para pensar en irme.

4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y TABLAS

El nivel de significación será 0.05 es decir $\alpha=0.05$. Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H_a y se rechaza H_o . Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_o y se rechaza H_a .

Para comprobar la hipótesis general y las específicas se procedió a realizar pruebas chi cuadrado con cada indicador de la variable sistema salarial y el compromiso laboral.

4.3.2. COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Hipótesis alterna (H_a).

La remuneración percibida influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

Hipótesis Nula (H_o).

La remuneración percibida no influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

La hipótesis planteó que existe influencia significativa entre la remuneración percibida y el compromiso laboral, en la tabla N° 12, la

influencia encontrada entre ambas variables fue de 0,000, lo que hace significativa la prueba de hipótesis, al ser menor que $p=0.05$, se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna. Por tanto se comprueba la hipótesis.

Es decir, la remuneración percibida influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

TABLA N° 9
COMPROMISO LABORAL SEGÚN REMUNERACIÓN PERCIBIDA

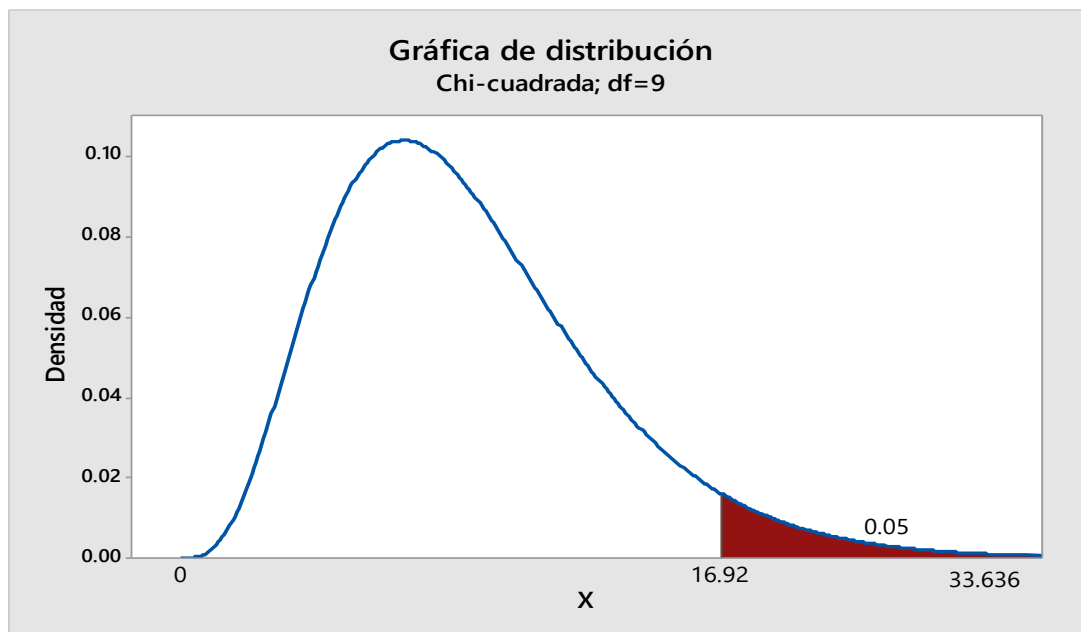
		COMPROMISO LABORAL					Total	
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En Desacuerdo			
REMUNERACIÓN PERCIBIDA	N	2	2	0	0	4		
	%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	13.3%		
	Totalmente de acuerdo	N	0	0	2	0	2	
	%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	6.7%		
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	N	0	0	9	2	11	
	%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	36.7%		
	En desacuerdo	N	0	0	7	6	13	
	%	0.0%	0.0%	38.9%	75.0%	43.3%		
	Total		N	2	2	18	8	30
			%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

TABLA N° 10

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,636	9	.000
N de casos válidos	30		

GRÁFICO N° 07

GRÁFICA DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°1

Autor; Elaboración propia

Interpretación:

Utilizando un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(4-1) (4-1)= 9$ grados de libertad según tabla es de 16.92, y que el estadístico de prueba $\chi^2 =33.636 > 16.92$, se rechaza hipótesis nula, lo mismo nos dice el enfoque del valor-p.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Hipótesis alterna (Ha).

Los estímulos salariales influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica, 2016.

Hipótesis Nula (Ho).

Los estímulos salariales no influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica, 2016.

La hipótesis planteó que existe incidencia significativa entre los estímulos salariales y el compromiso laboral, período 2016, en la tabla N° 12, la influencia encontrada entre ambas variables fue de 0,000, lo que hace significativa la prueba de hipótesis, al ser menor que $p=0.05$, se acepta la hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna.

Por tanto, se comprueba la hipótesis. Es decir, los estímulos salariales influyen en el compromiso laboral, del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica, 2016.

TABLA N° 11

COMPROMISO LABORAL SEGÚN ESTÍMULOS SALARIALES

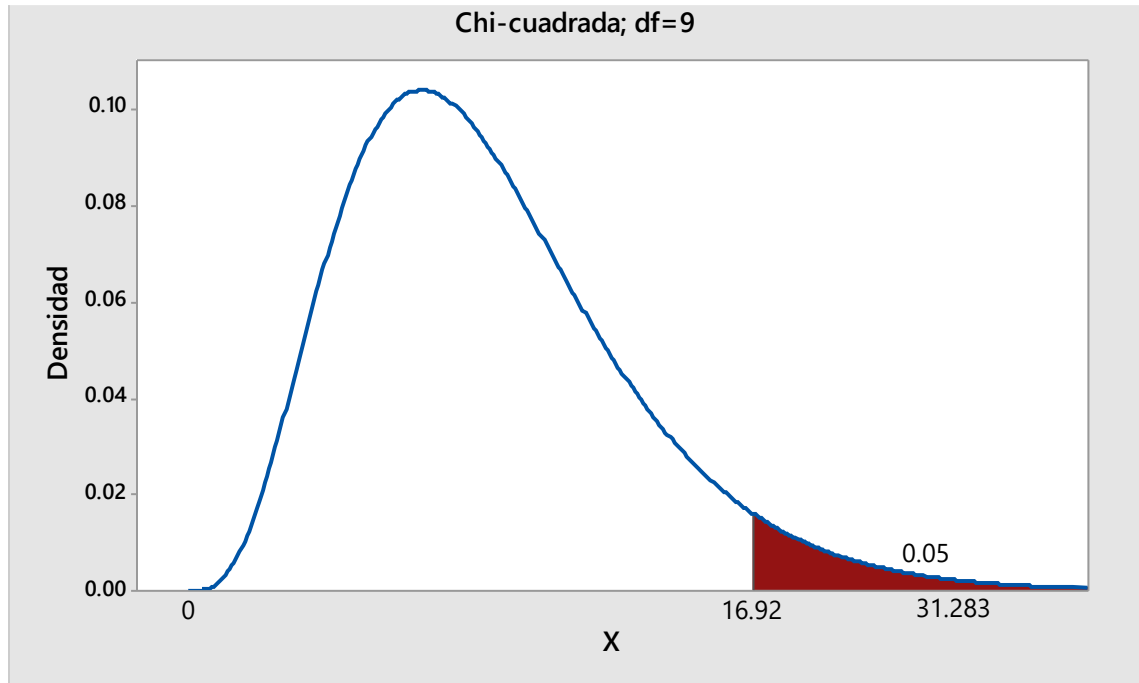
		COMPROMISO LABORAL			
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
ESTÍMULOS SALARIALES	Totalmente de acuerdo	N 1	0	0	0
		% 50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	De acuerdo	N 0	1	0	0
		% 0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N 0	0	9	2
		% 0.0%	0.0%	50.0%	25.0%
	En desacuerdo	N 1	1	9	6
		% 50.0%	50.0%	50.0%	75.0%
Total		N 2	2	18	8
		% 100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

TABLA N° 12

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	31,283	9	.000
N de casos válidos	30		

GRÁFICO N° 08

GRÁFICA DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°1
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

Utilizando un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(4-1) (4-1)= 9$ grados de libertad según tabla es de 16.92, y que el estadístico de prueba $\chi^2 =31.283 > 16.92$, se rechaza hipótesis nula, lo mismo nos dice el enfoque del valor-p.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Hipótesis alterna (Ha).

El sistema de prestaciones influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

Hipótesis Nula (Ho).

El sistema de prestaciones influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

La hipótesis planteó que existe influencia significativa entre el sistemas de prestaciones y el compromiso laboral, en la tabla N° 14, la influencia encontrada entre ambas variables fue de 0,003 lo que hace significativa la prueba de hipótesis, al ser menor que $p=0.05$, se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna. Por tanto, se comprueba la hipótesis. Es decir, los estímulos sistemas de prestaciones influyen en el compromiso laboral. del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

TABLA N° 13

COMPROMISO LABORAL SEGÚN SISTEMA DE PRESTACIONES

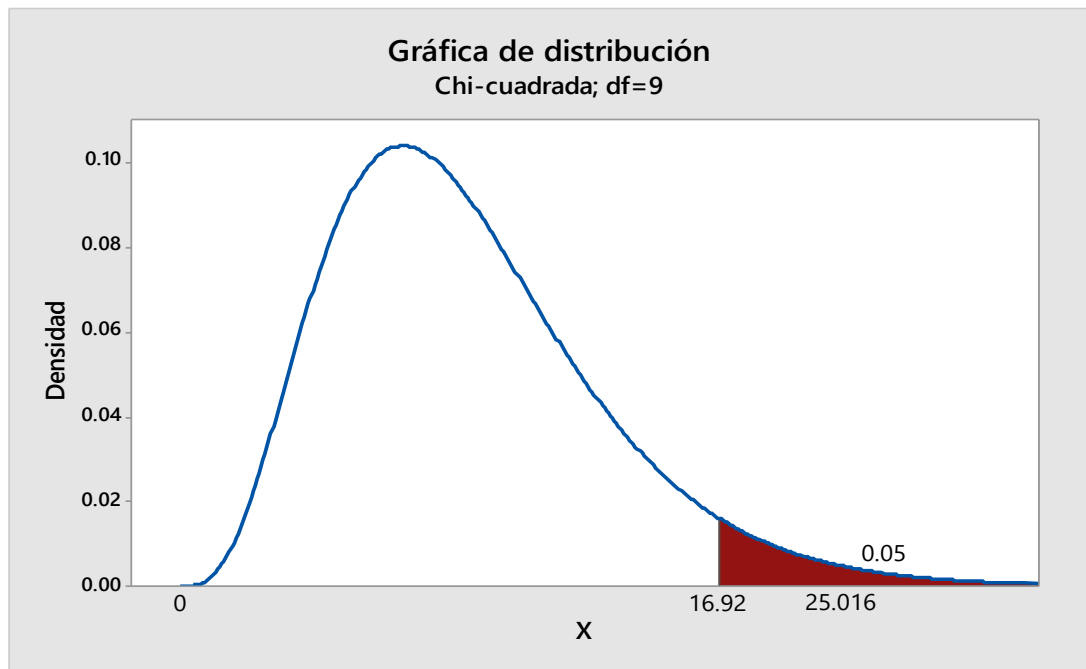
			COMPROMISO LABORAL			
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo
SISTEMA DE PRESTACIONES	De acuerdo	N	1	0	0	0
		%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N	0	2	4	0
		%	0.0%	100.0%	22.2%	0.0%
	En desacuerdo	N	1	0	10	6
		%	50.0%	0.0%	55.6%	75.0%
	Totalmente en desacuerdo.	N	0	0	4	2
		%	0.0%	0.0%	22.2%	25.0%
Total		N	2	2	18	8
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla N° 14

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	25,016	9	.003
N de casos válidos	30		

GRÁFICO N° 09

GRÁFICA DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°1
 Autor; Elaboración propia

Interpretación:

Utilizando un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(4-1) (4-1)= 9$ grados de libertad según tabla es de 16.92, y que el estadístico de prueba $\chi^2 =25.016 > 16.92$, se rechaza hipótesis nula, lo mismo nos dice el enfoque del valor-p.

4.3.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis alterna (Ha).

El sistema salarial influye significativamente en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

Hipótesis Nula (Ho).

El sistema salarial no influye significativamente en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.

La hipótesis planteó que existe influencia significativa entre el sistema salarial y el compromiso laboral, en la tabla N° 10, la influencia encontrada entre ambas variables fue de 0,000, lo que hace significativa la prueba de hipótesis, al ser menor que $p=0.05$ se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna. Por tanto se comprueba la hipótesis. Es decir, el sistema salarial influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica, 2016.

TABLA N° 15

COMPROMISO LABORAL SEGÚN SISTEMA SALARIAL

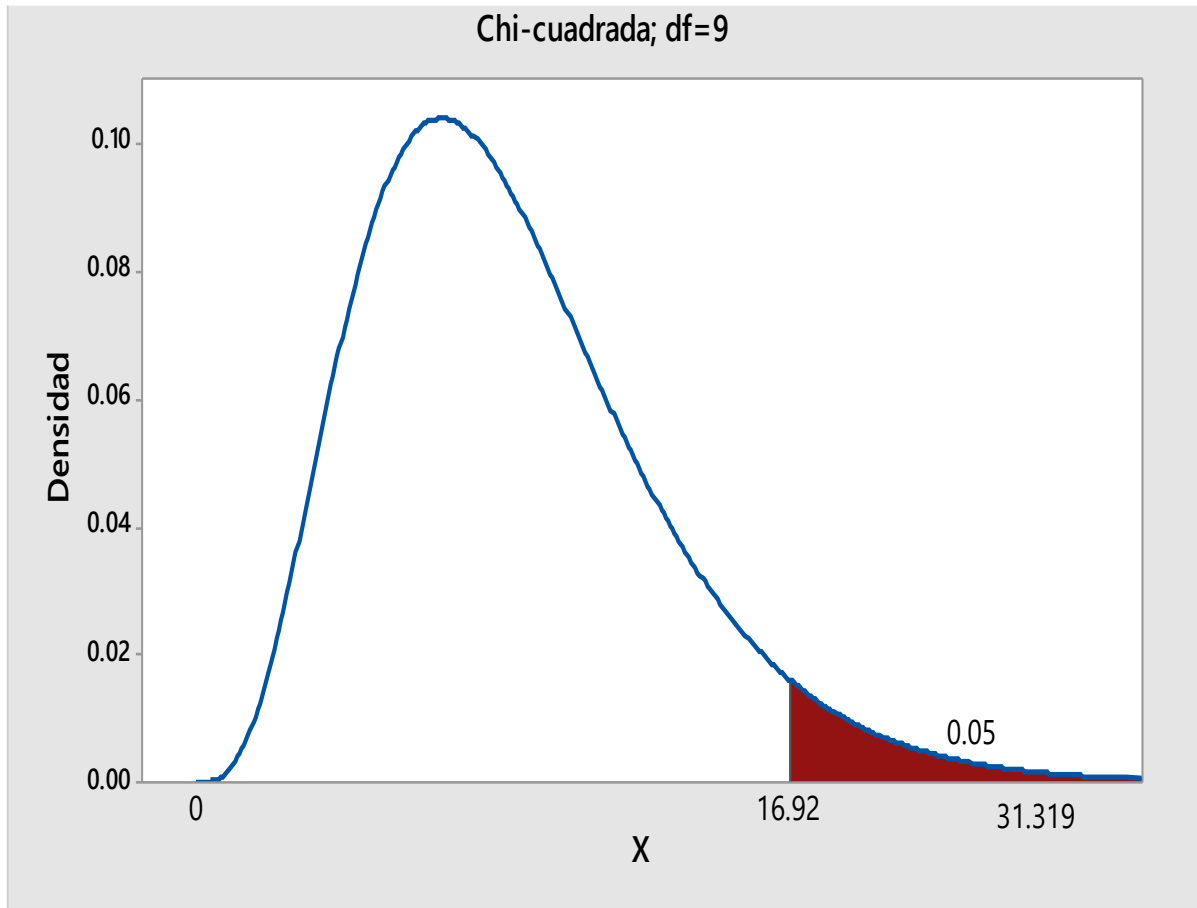
		COMPROMISO LABORAL				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	
SISTEMA SALARIAL	Totalmente de acuerdo	N	1	0	0	0
		%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	De acuerdo	N	0	1	0	0
		%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N	1	1	7	2
		%	50.0%	50.0%	38.9%	25.0%
	En desacuerdo	N	0	0	11	6
		%	0.0%	0.0%	61.1%	75.0%
Total		N	2	2	18	8
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla N° 16

PRUEBA DE HIPÓTESIS SISTEMA SALARIAL Y COMPROMISO LABORAL

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	31,319	9	.000
N de casos válidos	30		

GRÁFICO N° 10
GRÁFICA DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°10
Autor; Elaboración propia

Interpretación:

Utilizando un nivel de significancia $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de la distribución chi-cuadrada con $(4-1) (4-1)= 9$ grados de libertad según tabla es de 16.92, y que el estadístico de prueba $\chi^2 =31.319 > 16.92$, se rechaza hipótesis nula, lo mismo nos dice el enfoque del valor-p.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Carnaqué, P. (2015), se determinó que en el IESTP Abaco Chiclayo la relación que existe entre el sistema 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.

Al realizar el trabajo de campo se determinó que el IESTP Abaco Chiclayo no cuenta con un sistema salarial establecido, 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. No existe un equipo de trabajo con conocimientos en el área de Gestión del Talento Humano encargado de diseñarlo, debido a que se deben analizar aspectos tales como: ¿cuántos trabajadores se necesitan?, ¿dónde se necesitan?, ¿cuánto se le pagará?, ¿qué competencias debe tener el personal?, ¿cómo involucrarlos en este proceso de cambio?, etc.; además debe ser flexible para poder enfrentar los cambios y no retrase el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

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

Navarro, P. (2014), mediante el desarrollo de la investigación se pretendió responder la pregunta presentada en el planteamiento del problema al inicio del estudio, para lo cual se tuvo que pasar por una serie de pasos que mostrarían el camino a la posibilidad de la relación entre Remuneración Recibida, Beneficios Recibidos y Aspirados y la Calidad de Vida Laboral que manifestaran tener los empleados pertenecientes a la muestra de Telcel C.A.

En este sentido, se obtuvo una lista de Remuneración Salarial Recibida y Beneficios Recibidos por los empleados de Telcel C.A mediante la aplicación del cuestionario de Remuneración y Beneficios; con los resultados se obtuvieron los intervalos de Remuneración más destacados así como el nombre y la cantidad de beneficios que recibía cada empleado de Telcel C.A, observándose, que algunos de los individuos encuestados desconocía parte de los beneficios de los cuales gozaba por pertenecer a la organización.

Igualmente, a través de este cuestionario se consiguió la gama de Beneficios Aspirados por los empleados encuestados.

A partir de los datos obtenidos del cuestionario de Calidad de Vida Laboral se obtuvo el índice de cada empleado encuestado de Telcel, referido a esta variable. A partir de este índice se obtuvo la media de la muestra, la cual reflejó ser más alta que el punto medio propuesto, esta diferencia se obtuvo mediante una prueba t. La media del grupo encuestado se ubica en una posición de Moderada Calidad de Vida Laboral, lo que nos indica que dentro de Telcel C.A, los empleados satisfacen sus necesidades mediante sus actividades en ellas y esta satisfacción está determinada por la percepción que el empleado siente con relación a las circunstancias que rodean sus actividades laborales. Siguiendo este orden de ideas, en base a los resultados estadísticos obtenidos se puede decir que:

- No hay diferencia significativa en la Calidad de Vida Laboral en cuanto a Edad, Sexo, Estudios Realizados y Estado Civil.
- Sí hay diferencia significativa en la Calidad de Vida Laboral en cuanto a Antigüedad y Cargo (Jerarquía).

Ahora bien, en cuanto a las relaciones entre Calidad de Vida Laboral y Beneficios Recibidos, Calidad de Vida Laboral y Beneficios Aspirados, Calidad de Vida Laboral y Remuneración Recibida, y Beneficios Aspirados y Beneficios Recibidos, se tiene que:

- No existe un nivel de asociación significante que pudiera determinar una relación entre la Calidad de Vida Laboral y los Beneficios Recibidos por los empleados de Telcel C.A., ya que ésta tiende a ser negativa y con un valor absoluto bajo.
- Existe una asociación significativa entre la variable Calidad de Vida Laboral y Beneficios Aspirados, lo que determina una relación entre ellas con un nivel de significancia aceptable.

- No existe un nivel de asociación significativa que pudiera determinar una relación entre la Calidad de Vida Laboral y la Remuneración Salarial Recibida por los empleados de Telcel C.A., ya que ésta tiende a ser negativa y con un valor absoluto bajo.
- Existe un nivel de asociación entre la variable Beneficios Recibidos y Beneficios Aspirados, pero no con un nivel de significancia que pudiera determinar una relación entre ellas.

CONCLUSIONES

De acuerdo al desarrollo del trabajo de investigación de los resultados obtenidos y del estudio estadístico realizado se concluye lo siguiente:

- 1 Se llegó a la conclusión general, que existe influencia significativa entre el sistema salarial y el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica, 2016. Se establece en las tablas cruzadas que el 75.0% de los encuestados manifestó, que no se da esta influencia entre estas variables de estudio. Además un 25.0%, dijo que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta influencia. Por lo que se deduce, que no solo es el aspecto salarial el que se valora al momento de lograr comprometer al personal con los objetivos, y la filosofía de la empresa. Existen otras condiciones como los estímulos salariales, el sistema de prestaciones, el trato hacia el personal, el clima laboral, el desarrollar una cultura organizacional sólida pero flexible a la vez.
- 2 Que existe influencia significativa entre la remuneración percibida y el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica, 2016. Se establece en las tablas cruzadas que el 50.0% de los encuestados manifestó, que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la influencia entre estas variables de estudio. Además un 38.9%% dijo estar en desacuerdo con esta influencia.
- 3 Que existe influencia significativa entre los estímulos salariales y el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica, 2016. Se establece en las tablas cruzadas que el 50.0% de los encuestados manifestó, que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la influencia entre estas variables de

estudio. Además, un 50.0%% dijo estar en desacuerdo con esta influencia.

- 4 Que existe influencia significativa entre el sistema de prestaciones y el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, ciudad de Pisco-Ica, 2016. Se establece en las tablas cruzadas que el 56.6% de los encuestados manifestó, que está en desacuerdo con la influencia entre estas variables de estudio. Además, un 22.2%% dijo estar totalmente en desacuerdo con esta influencia.

RECOMENDACIONES

- 1 Se recomienda mejorar el sistema salarial, y con ello mejorar los sueldos de los empleados, para ello se debe tratar de pagar un plus adicional a lo que pagan las empresas del rubro en el mercado, además de tener en cuenta las expectativas del empleado en relación al trabajo que realiza y el sueldo que recibe. Además tener en cuenta en cuenta la creación de un sistema de estímulos y compensaciones salariales, con la intención de que haya equidad en el trabajo en función de la productividad de cada empleado.
- 2 Se recomienda mejorar la remuneración percibida, teniendo en cuenta que el empleado no está conforme con lo que gana por el trabajo que realiza, además se debe remunerar cumpliendo las leyes y derechos laborales adquiridos por los empleados, asimismo se debe mejorar la manera de fijar las remuneraciones en la empresa.
- 3 Mejorar los estímulos salariales, con la intención de mejorar la percepción del empleado acerca de: que no se valora su aporte en los resultados obtenidos, establecer incentivos sociales y económicos por los resultados obtenidos, mejorar la percepción acerca de que la aplicación del sistema de remuneraciones es equitativa,
,
- 4 Mejorar el sistema de prestaciones, para ello se debe otorgar las prestaciones sociales que establece la ley, (seguro social, vacaciones, aguinaldo, bonos e productividad, etc.), mejorar la opinión de los empleados acerca de las prestaciones que brinda la empresa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliográficas

- Carnaqué, P. (2015), *“Sistema salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico abaco Chiclayo –2013”*. (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán.
- Jaik, A; Tena, A y Villanueva, R. (2010). *“Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Chile.
- Montoya, E. (2014). *“Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un CONTACT CENTER”*. Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas.
- Navarro, P. (2004). *“Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida”*. (Tesis licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello.
- Palella y Martins. *“Metodología de la investigación cuantitativa.”* Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2003).
- Palomino, J. (2011). Efectos del incremento de la remuneración mínima vital sobre el empleo y los ingresos laborales. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Peña, J. (2013). *“Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo”*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Landívar Guatemala.

- Reyes, L. (2016). "*Relación entre compromiso laboral y personalidad de los colaboradores del área operativa de una empresa productora de alimentos de la costa sur.*" (Tesis de licenciatura). Universidad de Landívar Guatemala.

- Rivera, O. (2010). "*Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*". (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Rojas, E. (2015). "*Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima*". (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.

- Valderrey, Y Martínez, V. (2005). "*Estudio de la remuneración basada en los resultados como lineamiento estratégico para mejorar la productividad organizacional*". (Tesis de licenciatura). Universidad de Oriente.

Páginas Web

- Baldemar Romo's Blog (29 ago. 2011). [Mensaje en blog]. Recuperado de: <https://bromo2k.wordpress.com/2011/08/29/la-importancia-del-compromiso-laboral/>
- Celpax (2014). Compromiso laboral. Disponible en: www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/
- Celpax Blog (25 may. 2014). [Mensaje en blog]. Recuperado de: www.celpax.com/es/indicadores-del-compromiso/
- Correa, R. (2012). El compromiso organizacional es indispensable para alcanzar las metas. Disponible en: <https://mba.americaeconomia.com/.../el-compromiso-organizacional-es-indispensable-...>
- El pensante (abril 7, 2016). La investigación aplicada. Bogotá: E-Cultura Group. Recuperado de <https://educacion.elpensante.com/la-investigacion-aplicada/>
- Emprende pyme (s/f). Diferencia entre salario y sueldo. Disponible en: [sóhttps://as.com/deporteyvida/2017/04/11/portada/1491877364_252034.html](https://as.com/deporteyvida/2017/04/11/portada/1491877364_252034.html)
- Emprende pyme.net (s/f). El salario como motivación en la empresa. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net> › Recursos Humanos.
- Explorable.com. (2017). Diseño de Investigación Descriptiva. Disponible en: <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>
- <https://www.emprendepyme.net> › Recursos Humanos › Nóminas

- Martin, L. (2017). ¿Qué es el salario emocional? Disponible en: Cada vez es más frecuente que los empleados no sólo https://as.com/deporteyvida/2017/04/11/portada/1491877364_252034.html

- Meneses, C. (diciembre 16, 2013). [Blog del Grupo EMAR]. Recuperado de: <https://racionalidadltda.wordpress.com/.../la-remuneracion-como-incentivo-al-buen-d>.

- Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis. (2013). Disponible en: jaimeprobabilidadyestadistica.blogspot.com/2011/04/poblacion-y-muestra.html

- OBS Bussines School (25 de octubre del 2017). Tipos de salario: características y ventajas de cada uno [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <https://www.obs-edu.com> › OBS › Blog investigación › Recursos humanos

- People Next (25 de octubre del 2017). ¿Qué tipos de compensaciones para empleados existen? [Mensaje en un blog]. Recuperado de: blog.peoplenext.com.mx/que-tipos-de-compensaciones-para-empleados-existen.

- Probabilidad estadística, (jueves, 21 de abril de 2011). [Mensaje en un blog]. Nombre del blog. Recuperado de <http://xxxx>

- Recursos humanos..(2007). Disponible en: recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/compensaciones-laborales.html.

- Psicología y Empresa 2010. Disponible en: psicologiayempresa.com/¿que-es-el-comportamiento-organizacional.html

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL SISTEMA SALARIAL Y EL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL, EN EL FUNDO AGRÍCOLA SAN RAMÓN, S.A., EN EL DISTRITO DE HUMAY, PISCO-ICA, 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿En qué medida sistema salarial influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016?</p> <p>Problemas Específico:</p> <p>Problema Específico 1 ¿En qué medida la remuneración percibida influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016?</p> <p>Problema Específico 2 ¿De qué manera los estímulos salariales influyen en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016?</p> <p>Problema Específico 3 ¿En qué medida el sistema de prestaciones influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016?</p>	<p>Objetivo General: Analizar como el sistema salarial influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Objetivo Específico 1 Establecer como la remuneración percibida influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.</p> <p>Objetivo Específico 2 Determinar cómo los estímulos salariales influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.</p> <p>Objetivo Específico 2 Determinar cómo el sistema de prestaciones influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016</p>	<p>Hipótesis General: El sistema salarial influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Hipótesis Específicas 1. La remuneración percibida influye en el compromiso labora del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.</p> <p>Hipótesis Específico 2 Los estímulos salariales influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.</p> <p>Hipótesis Específico 3 El sistema de prestaciones influye en el compromiso laboral del personal, en el fundo Agrícola San Ramón, S. A., en el Distrito de Humay, Pisco-Ica, 2016.</p>	<p style="text-align: center;">V.I.</p> <p style="text-align: center;">SISTEMA SALARIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Remuneración percibida - Estímulos salariales - Sistema de prestaciones <p style="text-align: center;">V.D.</p> <p style="text-align: center;">COMPROMISO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso de continuidad - Implicaciones con la empresa 	<p>- TIPO DE INVESTIGACION: Aplicada</p> <p>- NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva Correlacional</p> <p>- POBLACION: 30 empleados</p> <p>- MUESTRA: 30 empleados Corte Censal</p> <p>- TECNCAS E INSTRUMENTOS: TECNICA: Encuestas INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

CUESTIONARIO SOBRE: EL SISTEMA SALARIAL Y EL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL, EN EL FUNDO AGRÍCOLA SAN RAMÓN, S.A., EN EL DISTRITO DE HUMAY, PISCO-ICA, 2016.

Estimado Sr. (a). Se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

SISTEMA SALARIAL

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Remuneración percibida	A	B	C	D	E
1. ¿Usted está conforme con el pago que percibe?					
2. ¿Se le remunera teniendo en cuenta sus derechos laborales, establecidos por ley?					
3. ¿La retribución económica que percibo es en promedio a la del mercado?					
4. ¿Está usted de acuerdo con la manera de fijar remuneraciones en esta empresa?					

Estímulos salariales	A	B	C	D	E
5. ¿Los incentivos valoran tu aporte a los resultados obtenidos?					
6. ¿Los incentivos que ha recibido por desempeño son los esperados?					
7. ¿El sistema de remuneraciones se aplica de manera equitativa?					
8. ¿Está de acuerdo con que la remuneración sea variable entre los empleados?					

Sistema de prestaciones	A	B	C	D	E
9. ¿Se encuentra conforme con las prestaciones sociales que percibe según ley?					
10. ¿Está usted de acuerdo con las prestaciones que brinda la empresa?					
11. ¿Las prestaciones que recibe lo motivan a elevar tu rendimiento laboral?					
12. ¿Las prestaciones que percibes cubren tus necesidades inmediatas.					



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FILIAL ICA

CUESTIONARIO: EL SISTEMA SALARIAL Y EL COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL, EN EL FUNDO AGRÍCOLA SAN RAMON, S.A EN EL DISTRITO DE HUMAY, PISCO-ICA, 2016

Estimado Sr. (a). Se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una X. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Compromiso afectivo	A	B	C	D	E
13. ¿Me siento bien cuando digo que trabajo en esta empresa?					
14. ¿Comento de esta empresa solo aspectos favorables?					
15. ¿Me siento contento de trabajar en esta empresa?					
16. ¿Me siento importante de pertenecer a esta empresa?					
17. ¿Me identifico con esta empresa?					

Implicaciones con la empresa	A	B	C	D	E
18. ¿Me siento ligado (a) emocionalmente a empresa?					
19. ¿Esta empresa es una de las mejores opciones para trabajar?					
20. ¿Mi trabajo es importante en mi vida?					
21. ¿Mis intereses personales están centrados en mi trabajo?					

Compromiso de continuidad	A	B	C	D	E
22. ¿Mi trabajo me da seguridad laboral?					
23. ¿Tengo trabajo estable en esta empresa?					
24. ¿Tengo varios años trabajando en esta empresa como para retarme ahora?					
25. ¿Existen pocas oportunidades laborales como para pensar en irme?					
26. ¿No he buscado trabajo solo he pensado seguir en esta empresa?					

Gracias por la colaboración.

ANÁLISIS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Usted está conforme con el pago que percibe?	79.07	242.892	.901	.936
2. ¿Se le remunera teniendo en cuenta sus derechos laborales, establecidos por ley?	79.30	247.045	.733	.939
3. ¿La retribución económica que percibo es en promedio a la del mercado?	80.83	270.213	.603	.941
4. ¿Está usted de acuerdo con la manera de fijar remuneraciones en esta empresa?	78.93	251.375	.758	.938
5. ¿Los incentivos valoran tu aporte a los resultados obtenidos?	78.60	256.869	.646	.940
6. ¿Los incentivos que ha recibido por desempeño son los esperados?	78.50	257.224	.725	.939
7. ¿El sistema de remuneraciones se aplica de manera equitativa?	79.30	272.493	.236	.944
8. ¿Está de acuerdo con que la remuneración sea variable entre los empleados?	80.50	271.293	.304	.943
9. ¿Se encuentra conforme con las prestaciones sociales que percibe según ley?	79.00	257.172	.668	.939
10. ¿Está usted de acuerdo con las prestaciones que brinda la empresa?	78.73	265.720	.597	.941
11. ¿Las prestaciones que recibe lo motivan a elevar tu rendimiento laboral?	78.93	266.340	.547	.941
12. ¿Las prestaciones que percibes cubren tus necesidades inmediatas.	78.90	268.783	.400	.942
13. ¿Me siento bien cuando digo que trabajo en esta empresa?	79.67	255.609	.793	.938
14. ¿Comento de esta empresa solo aspectos favorables?	79.20	249.269	.862	.937

15. ¿Me siento contento de trabajar en esta empresa?	79.47	259.154	.708	.939
16. ¿Me siento importante de pertenecer a esta empresa?	79.40	258.386	.714	.939
17. ¿Me identifico con esta empresa?	79.40	258.938	.763	.939
18. ¿Me siento ligado (a) emocionalmente a empresa?	79.00	247.448	.865	.937
19. ¿Esta empresa es una de las mejores opciones para trabajar?	79.07	263.651	.548	.941
20. ¿Mi trabajo es importante en mi vida?	80.87	276.671	.159	.944
21. ¿Mis intereses personales están centrados en mi trabajo?	80.87	277.775	.107	.944
22. ¿Mi trabajo me da seguridad laboral?	79.07	247.030	.874	.936
23. ¿Tengo trabajo estable en esta empresa?	78.87	247.292	.886	.936
24. ¿Tengo varios años trabajando en esta empresa como para retarme ahora?	79.20	246.028	.751	.938
25. ¿Existen pocas oportunidades laborales como para pensar en irme?	80.47	276.809	.089	.946
26. ¿No he buscado trabajo solo he pensado seguir en esta empresa?	79.87	265.775	.296	.945