



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

TESIS

**SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE NASCA, 2018**

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Presentada por:

Bach. Carla Eugenia Flores Osorio

Asesora:

Dra. Carmen Navarro De Bernaola

ICA - PERÚ

2018

**SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE NASCA, 2018**

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incondicional y a todas las personas que brindaron su apoyo durante toda mi carrera universitaria.

AGRADECIMIENTO

En primera instancia doy gracias a Dios por permitirme tener una nueva experiencia y haberme dado la fortaleza de seguir adelante.

También quisiera agradecer a la Universidad Alas Peruanas y a cada uno de mis profesores por haberme inculcado conocimientos en todo el proceso de mi formación profesional.

RESUMEN

Mi trabajo de investigación se tituló: “Sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018”, se realizó con la finalidad de conocer como es el actual sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores, así mismo dar respuesta al porque la Municipalidad Provincial de Nasca, Institución perteneciente al Sector Público con derecho Autónomo con 73 años, en los últimos años no ha obtenido los resultados esperados.

En esta investigación se describen los principales componentes del sistema de compensación salarial, se diagnóstica su nivel de desempeño y a la vez se analiza la relación entre ambas variables.

El tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptiva - correlacional expresada en términos cuantitativos, aplicada al total de la población que estuvo conformada por los 195 trabajadores que laboraban en la Municipalidad Provincial de Nasca a la fecha del estudio, es decir, entre mayo del 2018 a agosto del 2018. Se recolectó información de campo a través de la aplicación de cuestionarios. En consecuencia mediante Alfa de Cronbach, se establece que el nivel de confiabilidad del instrumento es de 72.0%, nivel aceptable para este caso.

Obteniendo los siguientes resultados:

1. En la dimensión Salario Base, un 61% de los encuestados dijeron que no están de acuerdo con la remuneración que percibe; además un 45%, dijo que la remuneración que perciben si cumple con los requisitos de ley; un 83% expresaron que no están de acuerdo en la forma de cómo se asignan las remuneraciones y un 47% manifestó que si viene percibiendo más de dos años la misma remuneración básica.
2. En la dimensión Incentivos Salariales, un 75% de los encuestados dijeron que los incentivos que perciben no valoran su aporte a los resultados obtenidos; además un 89%, dijo que los bonos que perciben por su desempeño no son los adecuados; un 90% expresaron que los

incentivos que perciben no los motiva a tener un mejor desempeño laboral y un 85% manifiestan que los logros o resultados alcanzados por su persona o área no son compensados a través de bonos o incentivos económicos.

3. En la dimensión Prestaciones (Beneficios), un 61% de los encuestados dijeron que no están percibiendo todas las prestaciones sociales de acuerdo a Ley; además un 71%, dijo que las prestaciones voluntarias que le brindan no cubren con sus expectativas y un 79% expresaron que las prestaciones percibidas no son las adecuadas por su aporte en la Municipalidad Provincial de Nasca.
4. En la dimensión Productividad Laboral, un 92% de los encuestados dijeron que si logran eficientemente las tareas asignadas; además un 91%, dijo que si cumplen con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por la política de la entidad; un 90% expresaron que si contribuyen con el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Nasca; un 52% manifestó que no cuentan con material y equipamiento adecuado para el logro de sus objetivos y un 51% expresaron que el trabajo en equipo si es efectivo y rinde los frutos deseados por su Área o Dependencia.
5. En la dimensión Eficacia, un 91% de los encuestados dijeron que si se preocupan por conseguir las metas establecidas de la Municipalidad Provincial de Nasca; además un 83%, dijo que si cumplen con el trabajo según las instrucciones del puesto sin realizar cambios y un 87% expresaron que si muestran interés y participan en programas de capacitación.
6. En la dimensión Eficiencia Laboral, un 97% de los encuestados dijeron que si cuentan con los conocimientos y habilidades necesarias que les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo; además un 85%, dijo que si logran desarrollar liderazgo y cooperación en la Municipalidad Provincial de Nasca y un 73% manifestó que el tiempo de realización de las actividades que hacen si son las óptimas.

PALABRAS CLAVES: Sistema de compensación salarial, desempeño laboral.

ABSTRACT

My research work titled: "Salary compensation system and the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Nasca, 2018", was carried out in order to know how is the current system of compensation and work performance of the workers, likewise give an answer to why the Provincial Municipality of Nasca, an Institution belonging to the Public Sector with Autonomous Right with 73 years, in recent years has not obtained the expected results.

This research describes the main components of the salary compensation system, its performance level is diagnosed and at the same time the relationship between both variables is analyzed.

The type of research was applied, from a descriptive level - correlational expressed in quantitative terms, applied to the total population that was made up of the 195 workers who worked in the Provincial Municipality of Nasca at the date of the study, that is, between May 2018 to August 2018. Field information was collected through the application of questionnaires. Consequently, through Cronbach's Alpha, it is established that the reliability level of the instrument is 72.0%, an acceptable level for this case.

Obtaining the following results:

1. In the Base Salary dimension, 61% of the respondents said that they do not agree with the remuneration they receive; In addition, 45% said that the remuneration they receive if they comply with the requirements of the law; 83% expressed that they do not agree on how remunerations are assigned and 47% stated that if they receive more than two years the same basic remuneration.
2. In the Salary Incentives dimension, 75% of respondents said that the incentives they receive do not value their contribution to the results obtained; in addition, 89% said that the bonuses they receive for their performance are not adequate; 90% expressed that the incentives they perceive do not motivate them to have a better job performance and 85%

state that the achievements or results achieved by their person or area are not compensated through bonuses or economic incentives.

3. In the Benefits (Benefits) dimension, 61% of the respondents said that they are not receiving all the social benefits according to the Law; In addition, 71% said that the voluntary benefits they provide do not meet their expectations and 79% said that the benefits received are not adequate for their contribution in the Provincial Municipality of Nasca.
4. In the Labor Productivity dimension, 92% of the respondents said that if they efficiently accomplish the assigned tasks; In addition, 91% said that if they fulfill assigned tasks within the deadlines established by the entity's policy; 90% expressed that if they contribute with the fulfillment of the objectives of the Provincial Municipality of Nasca; 52% stated that they do not have adequate material and equipment to achieve their objectives and 51% expressed that teamwork is effective and yields the desired results for their Area or Unit.
5. In the Efficacy dimension, 91% of respondents said that if they are concerned about achieving the established goals of the Provincial Municipality of Nasca; In addition, 83% said that if they comply with the work according to the instructions of the position without making changes and 87% expressed that if they show interest and participate in training programs.
6. In the Labor Efficiency dimension, 97% of the respondents said that if they have the necessary knowledge and skills that allows them to develop in their job; In addition, 85% said that if they manage to develop leadership and cooperation in the Provincial Municipality of Nasca and 73% said that the time to carry out the activities they do is optimal.

KEYWORDS: Salary compensation system, job performance.

ÍNDICE

	Pág.
TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	xi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema General	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 del estudio	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes del estudio	7
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Definición de términos	56
2.4. Hipótesis	62
2.4.1. Hipótesis General	62
2.4.2. Hipótesis específicas	63
2.5. Variables	63
2.5.1. Definición conceptual de la variable	63
2.5.2. Definición operacional de la variable	65
2.5.3. Operacionalización de la variable	67
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	68
3.1. Tipo y nivel de investigación	68
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	69
3.3. Población y muestra	70
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	72
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	73
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	74

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	76
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	91
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	100
- Bibliográficas	100
- Páginas Web	104
ANEXOS	106
- Matriz de consistencia	107
- Cuestionario	108

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Criterios para la evaluación del desempeño laboral	54
Tabla N° 02: Escala gráfica de evaluación del desempeño.....	54
Tabla N° 03: Método de evaluación por medio de la elección forzada.	55
Tabla N° 04: Método de evaluación del desempeño por medio de la investigación de campo	55
Tabla N° 05: Método de evaluación del desempeño por medio de lista de verificación	56
Tabla N° 06: Cuadro de asignación de personal	71
Tabla N° 07: Resumen del procesamiento de datos	76
Tabla N° 08: Estadísticos de fiabilidad.	76
Tabla N° 09: Dimensión salario base.....	77
Tabla N° 10: Dimensión incentivo salarial	78
Tabla N° 11: Dimensión prestaciones (beneficios).....	79
Tabla N° 12: Dimensión productividad laboral.....	80
Tabla N° 13: Dimensión eficacia	81
Tabla N° 14: Dimensión eficiencia laboral.....	82
Tabla N° 15: Contingencia de salario base * desempeño laboral.....	84
Tabla N° 16: Chi-cuadrado de salario base * desempeño laboral	85
Tabla N° 17: Contingencia de incentivo salarial * desempeño laboral.....	86
Tabla N° 18: Chi-cuadrado de incentivo salarial * desempeño laboral	86
Tabla N° 19: Contingencia de prestaciones * desempeño laboral	87
Tabla N° 20: Chi-cuadrado de prestaciones * desempeño laboral	87
Tabla N° 21: Resumen del procesamiento de datos	88
Tabla N° 22: Contingencia de sistema de compensación salarial * desempeño laboral .	89
Tabla N° 23: Chi-cuadrado de sistema de compensación salarial * desempeño laboral	89

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 01: Los tres componentes de la remuneración total.....	21
Gráfico N° 02: Los diversos tipos de compensación	22
Gráfico N° 03: La composición del salario.	25
Gráfico N° 04: Criterios para definir la preparación de un plan de remuneración..	26
Gráfico N° 05: Remuneración variable.	34
Gráfico N° 06: Objetivos de un plan de remuneración variable.	34
Gráfico N° 07: Formula de productividad	49
Gráfico N° 08: Dimensiones del desempeño laboral	50
Gráfico N° 09: Dimensión salario base.....	77
Gráfico N° 10: Dimensión incentivo salarial.	78
Gráfico N° 11: Dimensión prestaciones (beneficios).....	79
Gráfico N° 12: Dimensión productividad laboral.....	80
Gráfico N° 13: Dimensión eficacia.....	81
Gráfico N° 14: Dimensión eficiencia laboral.....	82
Gráfico N° 15: Gráfico de Chi - Cuadrado de Salario Base * desempeño laboral .	85
Gráfico N° 16: Gráfico de Chi - Cuadrado de Incentivo Salarial * desempeño laboral.	87
Gráfico N° 17: Gráfico de Chi - Cuadrado de Prestaciones * desempeño laboral .	88
Gráfico N° 18: Gráfico de Chi - Cuadrado de sistema de sistemas de compensación salarial * desempeño laboral	90

INTRODUCCIÓN

Para que las empresas mejoren su productividad y cubrir con las necesidades del entorno deben diseñar un sistemas de compensación salarial adecuado que les permita atraer, retener y compensar a sus empleados, con la finalidad de asegurar que la empresa pueda tener el mejor talento y que los empleados reciban la remuneración que les corresponde de acuerdo a su contribución y desempeño.

El término sistema de compensación salarial es de vital importancia, ya que muchos creen que éste solo está relacionado con el sueldo que percibe el trabajador y no toman en cuenta otros componentes como son los beneficios e incentivos que la empresa les pueda otorgar con la finalidad de retribuir su labor adecuadamente.

El manejo exitoso del recurso humano se puede lograr a través de mecanismos de control que permitan aprovechar al máximo su potencial, ya que no se trata de pagar sueldos bajos a los trabajadores para incrementar niveles de rentabilidad, sino que el costo de los incrementos y beneficios adicionales que se les pueda otorgar sean absorbidos por una mayor productividad al mejorar su desempeño laboral que al final beneficiará a todos los actuantes, es decir a la empresa, al estado, a los trabajadores y a la sociedad.

Esta investigación se elaboró a través de la realización de cinco capítulos en los cuales se pretende dar a conocer los aspectos más relevantes de nuestro tema.

En el Primer Capítulo, el problema de investigación, planteamiento del problema donde se describe el contexto de la realidad en la que se encuentra nuestro tema, formulación del problema general y específicos de nuestra investigación, objetivos de la investigación, justificación del estudio donde se especifican las razones del ¿por qué? y el ¿para qué? de la investigación, así como sus limitaciones de la investigación.

En el Segundo Capítulo, marco teórico, los antecedentes de estudio en donde se exponen casos de empresas que luchan por establecer un sistema de compensación salarial adecuado con el fin mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores, atraer y retener talentos y por ende mejorar sus índices de rentabilidad, bases teórica, sustentamos nuestra investigación con la revisión de estudios anteriores de los conceptos de sistema de compensación salarial y desempeño laboral, definición de términos, hipótesis general y específicas de nuestra investigación, variables de nuestra investigación.

En el Tercer Capítulo, metodología aplicada, se indica que el tipo y nivel de investigación que se utilizó es descriptiva – correlacional, descripción del ámbito de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y conformidad del instrumento y plan de recolección y procesamiento de datos.

En el Cuarto Capítulo, presentación de los resultados, contiene los resultados de haber aplicado las técnicas de investigación con sus respectivas tablas y gráficos así como una interpretación de los mismos.

El Quinto Capítulo, discusión de los resultados obtenidos así como las conclusiones y recomendaciones, se indican las conclusiones a las que se llegó en relación a los objetivos de la investigación y se detallan las recomendaciones a la Municipalidad de Nasca.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La compensación salarial es descrita como una de las herramientas más efectivas de comunicación y motivación entre las personas y la empresa, por lo que debe ser una respuesta a sus necesidades y contexto donde se desarrolla con el fin de alcanzar sus objetivos organizacionales.

Las empresas necesitan disponer de un sistema de compensación salarial que les asegure una gestión eficaz de uno de los costos operativos más importantes y cuya finalidad primordial es lograr el equilibrio necesario para obtener el desempeño laboral esperado y a la vez ser un instrumento motivador para atraer y retener al talento humano. Cada empresa debe preparar su propio modelo en función del tamaño, recursos, competencia, objetivos, valores, etc.

La compensación salarial tiene que estar alineada con las estrategias de la compañía para que de esta manera se pueda cumplir con cada uno de los objetivos establecidos. Un sistema de compensación está orientado a lograr empleados satisfechos, retener buenos talentos, resultados mejores para la empresa y motiva los cambios en los comportamientos de las personas que conforman el equipo de trabajo. (Durante, 2017)

La compensación debe responder a las necesidades que tiene cada trabajador; es decir, se debe pagar a los empleados en función a su desempeño y aporte que estos hacen al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

Para tener un sistema de compensación adecuado el empresario se hace a una estrategia claramente definida, saber para dónde se va, debe poder medir los resultados esperados y conocer la gente que se tiene, identificar las métricas asociadas a las personas, no a los cargos, que son críticas para producir esos resultados, no se necesita compensar a todos los empleados de la empresa, basta con sólo compensar a los empleados claves que hacen que el resultado sea el esperado y detrás de esos elementos hay que garantizar que ese sistema de compensación sirva para mejorar el comportamiento de las personas de un periodo a otro, que las personas puedan aprender a mejorar su desempeño en periodos futuros.

La Municipalidad Provincial de Nasca es una institución pública con derecho autónomo que tiene 73 años, pero que en los últimos años ha tenido muchos problemas en cuanto al sistema de compensación salarial que ofrece a sus trabajadores por lo que su desempeño han ido disminuyendo considerablemente.

Existen algunas limitaciones que no están contribuyendo al buen desempeño laboral de los trabajadores, estos son los siguientes:

- En cuanto a la compensación salarial que perciben algunos trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, existe incumplimiento con los pagos en la fecha establecida. Así mismo; los trabajadores sienten que no se les está otorgando recompensas, reconocimientos personales, condecoraciones, incremento de sueldo y otros por la productividad laboral obtenida.

- En cuanto a la estructura de la Municipalidad Provincial de Nasca presenta ambientes de trabajo que no se encuentran correctamente acondicionadas para que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral. La iluminación de las oficinas no son las apropiadas y los colores de las paredes no generan un ambiente propicio.
- En cuanto a las herramientas de trabajo, no se les proporciona las necesarias y adecuadas para que puedan cumplir con sus funciones y objetivos establecidos. Así mismo; los ambientes donde se desempeñan los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca no son los adecuados ya que son muy pequeños y no existe un orden en las oficinas para que puedan desarrollar un trabajo óptimo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida el sistema de compensación salarial influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- Problema Específico 1

¿En qué medida el salario base influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018?

- Problema Específico 2

¿En qué medida los incentivos salariales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018?

- **Problema Específico 3**

¿En qué medida las prestaciones influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVOS GENERALES

Determinar el nivel de influencia entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Objetivo Específico 1**

Determinar el nivel de influencia entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

- **Objetivo Específico 2**

Determinar el nivel de influencia entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

- **Objetivo Específico 3**

Determinar el nivel de influencia entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

a) JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Porque mediante el desarrollo de la investigación se pone a prueba las teorías relacionadas al sistema de compensación salarial y el desempeño laboral.

Así mismo, es una oportunidad que faculta conocer el nivel de desempeño laboral que tiene el trabajador acerca del sueldo, incentivos y bonificaciones que percibe y da la posibilidad a la organización de mejorar su estructura salarial con la finalidad de obtener resultados positivos a través de la productividad de sus empleados.

b) JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad conocer como es el actual sistema de compensación salarial y desempeño laboral. Para poder diagnosticar los malestares que perjudican el buen desarrollo del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Nasca. Cabe destacar que el capital humano es el principal factor que influye en la creación del valor, tanto para los trabajadores; así como para los ciudadanos.

Asimismo, este estudio se realizó con el fin de determinar los problemas que genera una compensación salarial inadecuada.

c) JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Porque el proceso científico que se utilizó, incluido la creación de un nuevo instrumento de recolección de datos servirá de apoyo como antecedentes para las futuras investigaciones que realicen los egresados de las universidades orientadas a indagar respecto a los sistemas de compensación salarial y el desempeño laboral.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se encontraron algunas limitaciones al realizar la investigación, estos son los siguientes:

- Falta de coordinación al momento de realizar la aplicación del cuestionario, ya que se realizaron en horarios de oficina lo que dificultó de alguna manera nuestro trabajo de campo.
- Ausencia de algunos trabajadores en su puesto de trabajo, ya que se encontraban en reuniones de la Municipalidad Provincial de Nasca.
- También la renuencia del trabajador en contestar preguntas relacionadas a su situación laboral dentro de la empresa.
- No se me pudo brindar la totalidad de la información solicitada y en algunos casos no estaba actualizada.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- Aguilar, K. & Ortiz, K. (2016). En la tesis titulada: **“Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de Electrodomésticos MARCIMEX S.A. de la ciudad de Milagro”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Estatal del Milagro, Ecuador.

El autor concluye:

Que la relación laboral debe tener una base de sinceridad y confianza mutua, los incentivos salariales o no son un valor agregado que puede en algunos casos aumentar el performance del trabajador pero no constituye la solución definitiva a problemas relacionados con la productividad. El incentivo no salarial es un reforzador externo de la conducta del trabajador y su éxito depende de las actividades motivacionales que sean agregadas a las políticas empresariales. La capacitación por cuenta de la empresa es un factor determinante para que el otorgamiento de incentivos se de manera fluida y masiva, caso contrario los incentivos no podrán ser entregados ya que la respuesta

laboral es insuficiente y los trabajadores podrán sentirse engañados. Los incentivos deben ser tomados de aquellos que ha dado resultado en las grandes empresas internacionales que se preocupan por sus trabajadores pero deben ser ajustados a la realidad y necesidades de los vendedores milagreños y sus expectativas. (Aguilar Florencia & Ortiz Sánchez, 2016)

- Carmona, D. (2014). En la tesis titulada: **“Incentivos motivacionales para el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras de Venezolana de Turismo, S.A (VENETUR, S.A)”**. (Tesis de licenciatura). Colegio Universitario Hotel Escuela de los Andes Venezolanos, Venezuela.

El autor concluye:

Que los incentivos motivacionales influyen en el comportamiento de los trabajadores y por ende influye en los resultados de la empresa. De igual forma se comprobó que uno de los factores principales que interviene en la motivación del trabajador son los incentivos, es por ello que la empresa debe buscar estrategias para que los empleados se sientan satisfechos y éstos continúen comprometidos con la empresa. Con respecto a los incentivos motivacionales se les debe otorgar tanto incentivos económicos como los incentivos no económicos, debido a que los dos son de suma importancia para los trabajadores puesto que para ellos significa el mérito por su efectiva participación en el logro de los objetivos de la empresa. Sin embargo actualmente no sólo deben enfocarse en retribución económica sino que también en otros elementos como lo son las capacitaciones, la seguridad y estabilidad laboral, los reconocimientos. (Carmona, 2014)

- Castro, J. & Sajona, J. (2012). En la tesis titulada: “**Sistema de compensación salarial sector funerario en la ciudad de Cartagena**”. (Tesis de licenciatura). Universidad de Cartagena, Cartagena.

El autor concluye:

Que el sector funerario de la ciudad de Cartagena posee un sistema retributivo establecido de forma clara, y es el basado en el puesto de trabajo. Este sistema es relativamente fácil de manejar por la organización. La política salarial de las empresas en estudio beneficia a los trabajadores ya que se sienten a gusto con los beneficios que esta les otorga; sin embargo, existe un grupo significativo de empleados que afirma no tener conocimientos claros sobre este tema. Gran parte del sector señala que la Política Salarial establecida por la organización, alcanza a cumplir el objetivo general de esta. En lo referente a contratos laborales el grupo de empresas en estudio mantiene a la gran mayoría de su personal motivado gracias a la estabilidad y seguridad que le ofrece.

Con respecto a la variable compensación salarial del sector examinado se llegó a la conclusión de que ésta es comprendida por sus empleados, generando ventajas para la compañía, ya que teniendo de ante mano estrategias que permitan retener, mantener y motivar al personal idóneo que permita un crecimiento económico y/o rentabilidad a la empresa. Aun así existe un pequeño porcentaje que desconoce del tema. (Castro Vargas & Sajona Narváez, 2012)

- Cuello, G. & Sibaja, H. (2011). En la tesis titulada: “**Sistema de compensación en empresas del sector construcción de la ciudad de Cartagena**”. (Tesis de licenciatura). Universidad de Cartagena, Cartagena.

El autor concluye:

Que se determinó que estas organizaciones no se preocupan porque sus empleados; pues se puede notar que simplemente tienen en cuenta la producción obtenida a partir de sus empleados en las labores asignadas. Las organizaciones del sector construcción tienen en cuenta los análisis y descripciones de puestos y la valuación de puestos, a la hora de definir su estructura salarial; puede afirmarse que las empresas en estudio no manejan una metodología completa para definir su estructura salarial. Los sistemas retributivos o formas de pagos utilizados se dan basado en el puesto, en las habilidades y en el rendimiento; esto se da debido a que la retribución es un efecto motivador para sus empleados. En cuanto a los contratos laborales, los manejados con mayor frecuencia en el sector de la construcción, son los contratos por obra y de término fijo. Sin embargo se tiene en cuenta que se utilizan contratos a término indefinido para aquellos empleados administrativos y antiguos que le han aportado gran experiencia y conocimiento a estas organizaciones. En cuanto a los salarios se logra visualizar que los empleados encuestados no se sienten satisfechos con el pago que reciben, alegando que este no compensa la labor que realizan para sus organizaciones. (Cuello Perez & Sibaja González, 2011)

- Corzo de León, J. (2005). En la tesis titulada: **“Diseño del sistema de compensación salarial para la empresa de servicios financieros”**. (Tesis de licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

El autor concluye:

De acuerdo con el estudio realizado, se diseña y esquematiza un sistema de compensación que se apega a las principales tendencias mundiales en el ramo de las compensaciones

salariales, que hoy por hoy tratan de desvincular la parte fija de las compensaciones como la parte motivadora del aporte o desempeño de las personas en la empresa, encontrando mejores resultados en la implantación de sistemas de compensación variable, ya que esta nueva tendencia hace que el sistema funcione como un elemento motivador y direccionador del desempeño y resultados que logre alcanzar cada trabajador. La Empresa de Servicios Financieros, S.A., mantiene salarios ligeramente por debajo de la curva salarial del mercado, pero permiten a la empresa retener al personal con que actualmente cuenta y atraer a otros trabajadores calificados del medio, debido a que, si bien es cierto, tales salarios se encuentran por debajo del promedio del mercado. Se logra establecer que con el diseño de un sistema de compensación variable se podrá influir en la mejora de la productividad total de la empresa. Es por esto que se debe lograr que la organización, como el trabajador, encuentren el sistema un ganar-ganar, que estimulará a cada trabajador a mejorar su desempeño y resultados individuales. El diseño del sistema de compensación salarial debe ir encaminado y alineado a la visión, misión y los valores que se han definido dentro de la organización. (Corzo de León, 2005)

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- Terán, J. (2017). En la tesis titulada: “**Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral**”. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica San Pablo, Arequipa.

El autor concluye:

Que si existe una relación directa, debido a que el salario emocional se está convirtiendo en el principal motivador de los colaboradores, permitiéndoles trabajar confortablemente disminuyendo el estrés y logrando un incremento de su

rentabilidad laboral. Finalmente, puede complementarse esta conclusión referida al salario emocional, señalando que debe mantenerse el equilibrio entre el salario tradicional y el salario emocional, ya que ambos están íntimamente relacionados, por lo tanto ya no puede brindarse sólo beneficios económicos al colaborador en una empresa, complementándose necesariamente esto con premios, felicitaciones y permisos. En cuanto al análisis del rendimiento laboral, la evaluación del rendimiento de los colaboradores busca determinar de una forma precisa y neutral cómo está desempeñando su labor el colaborador y si está haciéndolo correctamente. Pero sobre todo evaluar, si está obteniendo las metas y objetivos que le plantea la organización a su puesto de trabajo. La evaluación de rendimiento se realiza de variadas maneras brindando a los colaboradores información sobre su competencia y avance en el puesto en que está desempeñándose. (Terán Ruelas, 2017)

- Dewar, L. (2017). En la tesis titulada: **“Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

El autor concluye:

Que existe una relación directa (correlación positiva alta) según el coeficiente de Pearson, entre los incentivos cualitativos y el nivel de desempeño laboral, ya que los incentivos que perciben se encuentran entre un nivel medio - alto. Existe una relación directa (correlación positiva alta) según el coeficiente de Pearson, entre los incentivos cuantitativos y el nivel de desempeño laboral, ya que un 59,26% consideran que los incentivos que perciben se encuentran en un nivel alto. Existe una relación directa

(correlación positiva muy alta) de 0,896 según el coeficiente de Pearson entre los incentivos totales percibidos y el nivel de desempeño laboral, ya que indica que existe una relación significativa al 80,20%, por lo cual se verifica y queda válida la hipótesis de investigación. Además éstos resultados nos permite concluir que la percepción que tienen los trabajadores respecto a los incentivos es alentador, ya que un 70,37% de los mismos consideran que los incentivos que perciben se encuentran en un nivel alto y que inciden fuertemente en su desempeño laboral; siendo los incentivos cuantitativos los de mayor valor e importancia frente a los incentivos cualitativos. La propuesta de lineamientos a tomar en cuenta, permitirá mejorar los resultados, así como la satisfacción de los trabajadores operativos, lo cual también se traducirá en el incremento del nivel de desempeño y sumar utilidades para la empresa, siendo éstos uno de los objetivos institucionales. (Dewar Magdiel, 2017)

- Altamirano, R. (2015). En la tesis titulada: **“Los Incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores de Sociel Norte S.A.C: 2015”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

El autor concluye:

Los trabajadores consideran que los incentivos influirán de manera positiva sobre su desempeño, les agrada ser reconocidos por su buen desempeño. El incentivo que más les gustaría que les otorgaran a los trabajadores es el incentivo económico, los incentivos grupales, las capacitaciones, las comisiones. El nivel de desempeño de los trabajadores con respecto a las habilidades y conocimientos que poseen es de un nivel regular, las actitudes que poseen son buenas y en el cumplimiento de objetivos el nivel es apenas aceptable. La satisfacción es un factor importante en

cada uno de los trabajadores, ellos manifestaron que se sienten regularmente satisfechos con su trabajo. Los trabajadores tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo y siempre existe el compañerismo cuando trabajan en equipo. (Altamirano Urbina, 2015)

- Carnaqué Alvarez, (2014). En la tesis titulada: **“Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.

El autor concluye:

Se determinó que existe una relación positiva alta entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, 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. Al realizar el trabajo de campo se determinó que no cuenta con un sistema de compensación salarial establecida, la remuneración, beneficios e incentivos que recibe el trabajador los obtiene de una negociación directa con gerencia quién determina cuándo y cómo le serán cancelados. No existe un equipo de trabajo con conocimientos en el área de Gestión del Talento Humano encargado de diseñarlo. A la fecha 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. (Carnaqué Alvarez, 2014)

- Alvitez Suarez & Ramirez Cavero, (2013). En la tesis titulada: **“Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

El autor concluye:

Que existe relación directa entre el Programa de Incentivos y Compensación de la Empresa con la Motivación de los Empleados; mientras mayor son los incentivos y compensaciones el nivel de motivación es mayor, los trabajadores valoran más como incentivo y compensación la retribución económica. Se determinó el nivel de satisfacción de los empleados de la Empresa del Grupo Almer; 28% de los empleados se siente muy satisfecho, mientras que 12% se siente satisfecho, 38% no siente ni satisfacción, ni insatisfacción, 9% siente insatisfacción y 13% siente mucha insatisfacción con la motivación que la empresa les genera. Se propone para el Programa de Incentivos y Compensaciones; primero, mejorar la remuneración evaluando previamente las responsabilidades del puesto; segundo, se debe incorporar actividades de capacitación dirigidas a los empleados y relacionadas con las actividades del área donde se desempeñan; por último, se propone brindar incentivos económicos metas logradas a fin de estimular y recompensar los logros; a medida estos deberán ir disminuyéndolos con reconocimientos no pecuniarios que hagan del empleado un profesional más empleable sin dejar de lado el factor motivación. (Alvitez Suarez & Ramirez Cavero, 2013)

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

- Quispe, L. (2017). En la tesis titulada: “**Factores de riesgo de estrés y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en los servicios de medicina y cirugía del Hospital IV Augusto Hernandez Mendoza de Ica**”. (Tesis de licenciatura). Universidad San Juan Bautista, Ica.

El autor concluye:

Que los factores de riesgo de estrés son significativos según sus dimensiones factores biológicos, factores psicológico, factores relacionados al género y factores sociolaboral en las enfermeras que laboran en los servicios de medicina y cirugía del hospital IV Augusto Hernández Mendoza de Ica, Por lo que se acepta la hipótesis I.

El desempeño laboral según sus dimensiones inteligencia emocional y factores componentes o de constructos son adecuados en las enfermeras que laboran en los servicios de medicina y cirugía de las enfermeras del hospital IV Augusto Hernández Mendoza de Ica. Por lo que se rechaza la hipótesis II. (Quispe Rojas, 2017)

- Palomino, M., Saavedra, D., & Zapata, M. (2016). En la tesis titulada: “**El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur Sucursal Ica**”. (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Ica.

El autor concluye:

Que la hipótesis general planteada que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa PROSEGUR sucursal Ica. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.239*. A medida que mejora el clima organizacional mejora correlativamente el desempeño laboral. Se comprobó la hipótesis específica 1 planteada que

existe relación directa entre el reconocimiento laboral y el nivel de productividad en la empresa PROSEGUR sucursal Ica. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.239*. A medida que mejora el rendimiento laboral mejora correlativamente el desempeño laboral. Se comprobó la hipótesis específica 2 planteada que existe relación directa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en la empresa PROSEGUR sucursal Ica. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.339*. A medida que mejoran los estilos de liderazgo mejora correlativamente el compromiso laboral. Se comprobó la hipótesis específica 3 planteada que existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la conducta laboral en la empresa PROSEGUR sucursal Ica. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.354*. A medida que mejoran las condiciones de trabajo mejora correlativamente la conducta laboral. (Palomino Donayre, Saavedra Escobar, & Zapata Barboza, 2016)

- Garcia, A. (2016). En la tesis titulada: **“El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en le empresa “Textil del Valle” – Octubre de 2016”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Ica, Chincha.

El autor concluye:

Se pretende mostrar los efectos que el estrés excesivo puede causar en los trabajadores al someterse a cantidades de estrés elevadas, Y las enfermedades que este puede generar entre otras cosas. Los problemas emocionales que el estrés trae de por sí y las consecuencias que vienen posteriormente. El estrés es claramente diferenciable de los conceptos de ansiedad y angustia al considerarlo como un resultado de la incapacidad del individuo frente a las demandas del ambiente, mientras que la ansiedad es destacable al entenderla como

una reacción emocional ante una amenaza manifestada a nivel cognitivo, fisiológico, motor y emocional; por último, la angustia forma una amenaza a la existencia del individuo, a sus valores morales y a su integridad tanto física como psicológica. En fin se concluye con todo esto que el bajo rendimiento laboral es posible que sea afectado por este gran problema común en todos los trabajadores que es el estrés por lo cual se quiere enseñar a los inmiscuidos que hay otras maneras para manejar el estrés sin recurrir a soluciones rápida e inoportunas. (Garcia Rospigliosi, 2016)

- Fernández, J. (2016). En la tesis titulada: **“Satisfacción laboral y la incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Los Falconi, Provincia de Chincha año 2016; Propuesta de un Plan Estratégico”**. (Tesis de licenciatura). Universidad San Juan Bautista, Ica.

El autor concluye:

Que el 20,5% de los colaboradores de la empresa “Los Falconi” indican sentirse muy satisfecho con su situación laboral; en tanto que el nivel desempeño laboral se ubica en el rango, Muy bueno en el 16% de los casos. En concordancia con lo anterior, se establece una correlación alta de 0,898 (Rho de Pearson), lo cual indica un coeficiente de variabilidad (r^2) que establece que el nivel de desempeño está determinado en un 79,2 % por el nivel de satisfacción laboral, que presentan los colaboradores de la empresa “Los Falconi”, de la provincia de Chincha durante el año 2016.

El 36,8% de los colaboradores de la empresa “Los Falconi”, indican sentirse muy satisfechos con el ambiente laboral de la empresa; en tanto que la percepción sobre las habilidades profesionales y técnico-procedimentales se ubica en el rango, Muy bueno en el 30,7% de los casos. En concordancia con lo anterior, se establece una correlación alta de 0,787 (Rho de

Pearson), lo cual indica un coeficiente de variabilidad (r^2) que establece que las habilidades profesionales y técnicas procedimentales están determinadas en un 61,9 % por el ambiente laboral, que perciben los colaboradores.

El 6 % de los colaboradores de la empresa “Los Falconi”, indican sentirse muy satisfecho, con el sentido de pertenencia a la empresa; en tanto que la percepción sobre las habilidades sociales se ubica en el rango, Muy bueno en el 18,4% de los casos. En concordancia con lo anterior, se establece una correlación alta de 0,815 (Rho de Pearson), lo cual indica un coeficiente de variabilidad (r^2) que establece que las habilidades sociales están determinadas en un 66,4 % por el sentido de pertenencia a la empresa. (Fernández Zamora, 2017)

- Chávez, A. (2015). En la tesis titulada: “**Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales de Ica**”. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

El autor concluye:

Que presente trabajo tiene como propósito determinar la relación que existe entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Ica.

Se utilizó el tipo de investigación descriptiva y correlacional, con enfoque cualitativo de diseño no experimental, cuyo método de investigación es hipotético deductivo. Se utilizó una muestra probabilística de 80 empleados de una población de 242.

El instrumento que se utilizó fue la encuesta, medida con la escala de Likert, sobre la variable clima organizacional de dimensiones autorrealización, involucramiento social, supervisión, comunicación y condiciones laborales, y la

variable desempeño laboral de dimensiones: economía laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral y calidad laboral.

Los resultados señalaron que existe relación significativa al obtener una correlación Rho de Spearman ($r=0.700$), entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral, en la oficina descentralizada de Procesos Electorales de Ica. (Chávez Tamayo, 2015)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL

2.2.1.1. DEFINICIÓN

(Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009). Indica que la palabra compensación significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización. La compensación de personas abarcan temas como: la remuneración, los programas de incentivos y los beneficios y servicios.

2.2.1.2. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN

(Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009). Nos indica que nadie trabaja gratis. Como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para alcanzar sus objetivos.

Así mismo también se entiende como remuneración al proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se realizan a los trabajadores y que se derivan de su empleo en la organización.

De aquí se deriva el concepto de remuneración total. La remuneración total de un trabajador tiene tres componentes principales:

- La remuneración básica
- Incentivos salariales
- Prestaciones (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009)

2.2.1.3. REMUNERACIÓN TOTAL

La remuneración total es el paquete de recompensas cuantificables que recibe un trabajador por su trabajo.

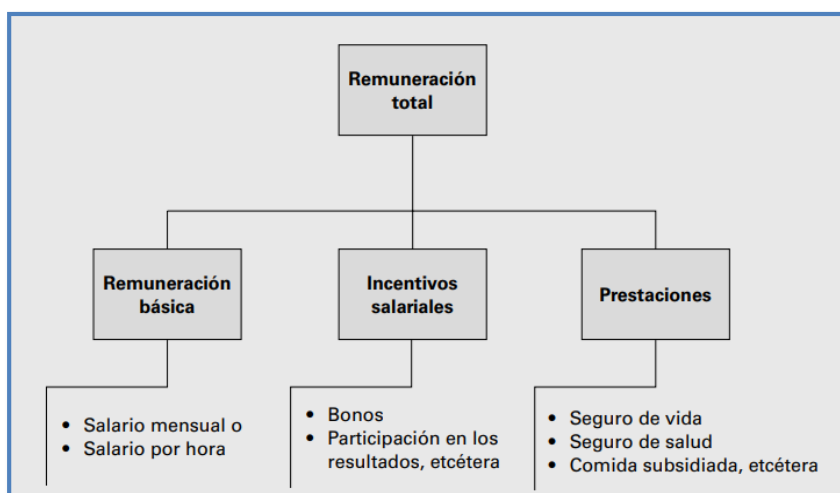


Gráfico N° 01: Los tres componentes de la remuneración total
Fuente: Chiavenato, I. (2009)

2.2.1.4. DIMENSIONES DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL

- **La remuneración básica**, es decir; la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora. En la jerga

económica el salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo.

- **Los incentivos salariales** son el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por los resultados.
- **Las prestaciones** son el tercer componente de la remuneración total y, casi siempre, se llaman remuneración indirecta. Las prestaciones se otorgan por medio de distintos programas que veremos más adelante.

2.2.1.5. RECOMPENSAS ORGANIZACIONALES

Las recompensas organizacionales se clasifican en financieras y no financieras. Las primeras pueden ser directas e indirectas.

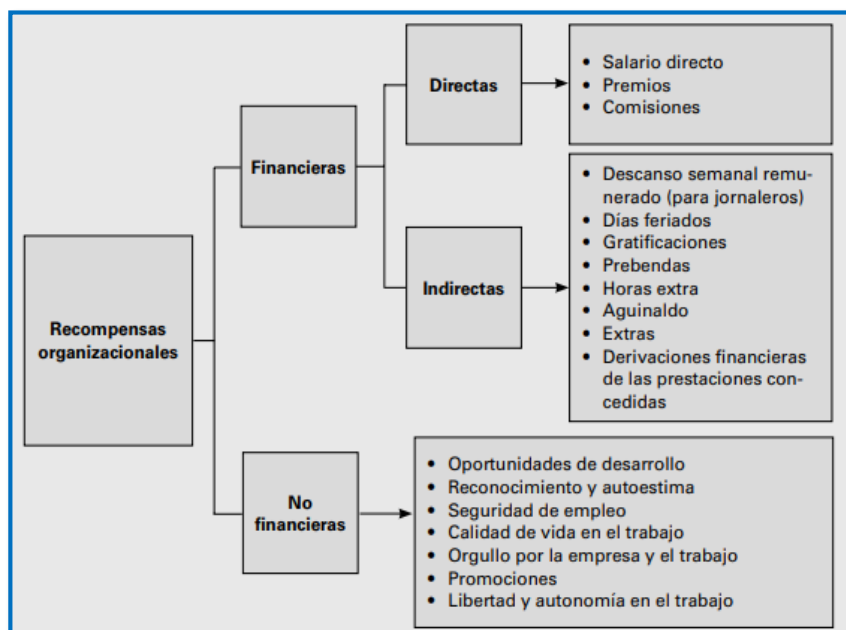


Gráfico N° 02: Los diversos tipos de compensaciones
Fuente: Chiavenato, I. (2009).

- **La recompensa financiera directa** consiste en la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones.

El salario representa el elemento más importante: es la retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo. El salario puede ser directo o indirecto; el primero es lo que se percibe como contraprestación del servicio en el puesto ocupado. Se puede referir al mes o a las horas que se han trabajado. Los jornaleros reciben lo correspondiente al número de horas de trabajo efectivo durante el mes (excluyendo el descanso semanal remunerado) multiplicado por el valor del salario por hora. Los empleados por mes reciben el valor de su salario mensual. El uso del salario por horas para el personal directo facilita el cálculo de los costos de producción; es decir, las horas trabajadas van a los costos directos de producción, mientras que las horas no trabajadas (descanso semanal remunerado y días feriados) y las prestaciones sociales van a los costos indirectos como a los trabajadores contratados por mes se les define como personal indirecto (sin relación directa con el proceso productivo) sus salarios y prestaciones sociales van al presupuesto de egresos de la organización.

- **La recompensa financiera indirecta** es el salario indirecto que se deriva de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios que ofrece la organización. El salario indirecto incluye: vacaciones, gratificaciones, extras

(por riesgo, insalubridad, turno nocturno, tiempo adicional de servicio, etc.), participación en los resultados, horas extra, así como el equivalente monetario correspondiente a los servicios y las prestaciones sociales que ofrece la organización (como alimentación y transporte subsidiados, seguro de vida de grupo, etc.). La suma del salario directo y del indirecto constituye la remuneración. Luego entonces, la remuneración abarca todos los rubros del salario directo y todas las derivaciones del salario indirecto.

En otros términos, la remuneración constituye todo lo que el empleado recibe como consecuencia del trabajo que realiza en una organización. La remuneración es el pago en especie y el salario es el pago en dinero. (Chiavenato, 2009)

2.2.1.6. LOS TIPOS DE SALARIOS

El salario es una contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en la organización. A cambio del dinero, elemento simbólico e intercambiable, la persona empeña parte de sí misma, de su esfuerzo y de su vida y se compromete a realizar una actividad diaria y a cumplir con una norma de desempeño en la organización.

Existen tres tipos de salario: el salario por unidad de tiempo, el salario por resultados y el salario por la tarea.

- El salario por unidad de tiempo se refiere al pago con base en la cantidad de tiempo que la persona está a disposición de la empresa. La unidad de tiempo puede tener la dimensión de una hora, semana, quincena o mes y, por lo mismo, las personas son contratadas por hora o por mes.

- El salario por resultados se refiere a la cantidad o el número de piezas o de obras que produce la persona. Abarca los sistemas de incentivos (comisiones o porcentajes) y los premios por producción (gratificaciones por la productividad alcanzada o los negocios realizados).
- El salario por la tarea es una fusión de los dos tipos anteriores, es decir, la persona está sujeta a una jornada de trabajo, al mismo tiempo que su salario se determina por la cantidad de piezas que produce. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009)

2.2.1.7. LA COMPOSICIÓN DE LOS SALARIOS

Los salarios dependen de varios factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que los condicionan. La definición de los salarios es compleja e implica múltiples decisiones, porque los factores internos y externos se interrelacionan y tienen diferentes efectos en los salarios. Estos factores actúan de forma independiente o armónica, de modo que los elevan o los bajan. Por lo general, al tomar las decisiones relativas a los salarios se considera el conjunto de factores internos y externos que constituyen el compuesto salarial, como muestra la figura.

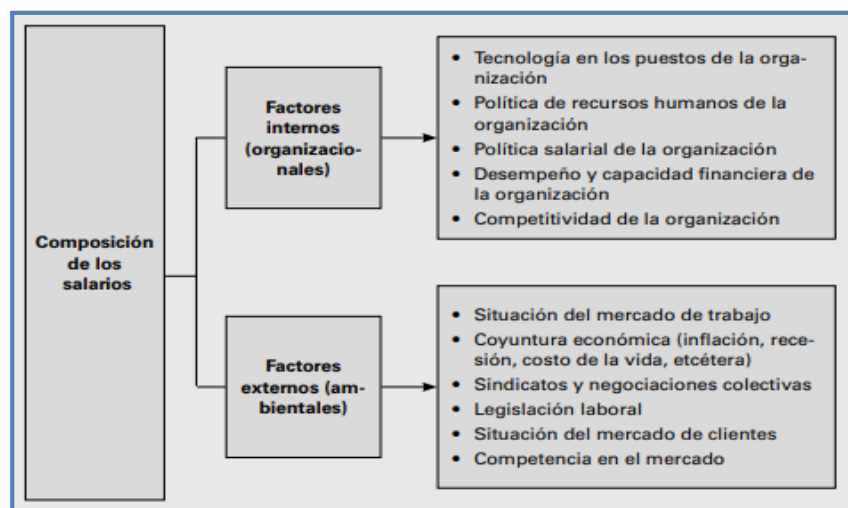


Gráfico N° 03: La composición del salario
Fuente: Chiavenato, I. (2009).

2.2.1.8. DISEÑO DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

La construcción del plan de remuneración requiere de suma atención dado que sus efectos y consecuencias tienen gran impacto en las personas y en el desempeño de la organización.

El diseño del sistema de remuneración presenta dos desafíos principales: primero debe ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos estratégicos y, segundos, se debe moldear y ceñir a las características únicas de la organización y de su entorno. (Chiavenato, 2009)

2.2.1.9. CRITERIOS PARA PREPARAR UN PLAN DE REMUNERACIÓN

Hay nueve criterios básicos para preparar un plan de remuneración:

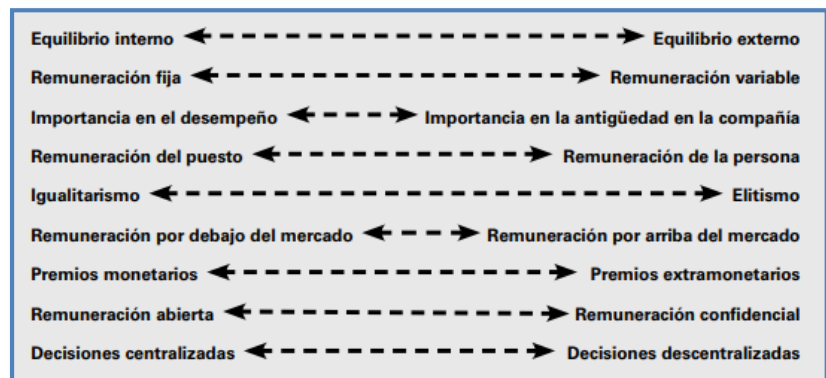


Gráfico N° 04: Criterios para definir la preparación de un plan de remuneración.
Fuente: Chiavenato, I. (2009).

a) Equilibrio interno frente a equilibrio externo

El plan de remuneración se debe percibir como un plan justo dentro de la organización o como justo en comparación con el salario de otras organizaciones del mismo ramo. La equidad interna obedece al principio de justicia distributiva, que fija los salarios de acuerdo con las aportaciones o los insumos que

los colaboradores intercambian con la organización. El modelo de la justicia distributiva subraya que las personas se sentirán satisfechas cuando perciben que su pago es equitativo en comparación con el de los colegas que desempeñan un trabajo similar. Por otra parte, la equidad externa obedece al mercado de trabajo, el cual fija los salarios con base en ocupaciones similares de otras organizaciones del mismo ramo de actividad. La organización debe equilibrar los dos tipos para mantener la consistencia de su estructura salarial.

a) Remuneración fija o remuneración variable

La remuneración puede tener una base fija — el pago de salarios mensuales o por hora — o variar de acuerdo con criterios previamente definidos, como las metas o las ganancias de la organización. La mayoría de las organizaciones paga a sus colaboradores salarios mensuales, porque esto reduce los riesgos, tanto para el empleador como para el colaborador. Otras optan por valores flexibles para los puestos elevados, como los de presidentes y directores (en función de los resultados de las operaciones) y de vendedores (con base en comisiones de ventas).

b) Desempeño o antigüedad en la compañía

La remuneración puede dar importancia al desempeño y remunerarlo de acuerdo con las aportaciones individuales o grupales o puede ponerlo en la antigüedad que el trabajador tiene en la organización. La remuneración que depende del desempeño adopta la forma de salario por producción (con base en las unidades producidas) y

de comisiones por ventas. Muchas compañías pagan premios por sugerencias para reducir costos, bonos por una atención perfecta al cliente o pagos por méritos en las evaluaciones del desempeño. Algunas organizaciones ofrecen una remuneración que depende de la antigüedad en la compañía, misma que paga un salario en función del puesto, incrementado por un monto adicional derivado de los años que la persona ha trabajado en la compañía.

c) Remuneración del puesto o remuneración de la persona

La compensación se puede enfocar en la medida en que el puesto contribuye a los valores de la organización o en la medida en que los conocimientos y las competencias de la persona contribuyen al trabajo o a la organización. El sistema tradicional privilegia el salario en razón de la aportación del puesto y no de la forma en que lo desempeña el colaborador. En este caso, el puesto representa la unidad de análisis para determinar la estructura salarial. Lo que interesa es el puesto y no su ocupante. Mientras que el sistema de remuneración con base en las competencias toma en cuenta los talentos que las personas deben poseer para poder aplicarlos a una serie de tareas y situaciones. La remuneración aumenta en la medida en que la persona adquiere capacidad para desempeñar más actividades con éxito.

d) Igualitarismo o elitismo

La remuneración puede incluir al mayor número posible de colaboradores dentro de un mismo sistema de remuneración (igualitarismo) o establecer

diferentes planes en razón de los niveles jerárquicos o los grupos de trabajadores (elitismo). En el sistema igualitario, todos los colaboradores participan del mismo sistema de remuneración y los planes de participación en los resultados fijan el mismo porcentaje para todos los trabajadores, de la cima a la base de la organización. El sistema elitista lo utilizan las organizaciones más viejas, bien establecidas en el mercado y con poca competencia. El elitismo refuerza la jerarquía tradicional de la organización. La tendencia actual se dirige hacia los sistemas igualitarios que conceden poca importancia a los niveles jerárquicos, lo cual proporciona flexibilidad y propicia una mayor relación entre los subordinados y los gerentes y también una mayor cooperación entre los colaboradores.

e) Remuneración por debajo o por arriba del mercado

La remuneración de los trabajadores puede estar en un nivel porcentual que se ubica debajo o arriba del mercado. Esta elección afecta los costos de la organización y la satisfacción de los colaboradores. La decisión de pagar por debajo del mercado es común en organizaciones pequeñas, jóvenes y no sindicalizadas, que operan en áreas poco desarrolladas en términos económicos y que poseen una elevada proporción de mujeres y minorías en su fuerza de trabajo. La decisión de pagar por arriba del mercado es común en organizaciones que procuran retener y motivar a sus colaboradores y minimizar sus costos de rotación y ausentismo.

f) Premios monetarios o premios extra monetarios

El plan de remuneración puede hacer hincapié en motivar a los colaboradores por medio de recompensas monetarias, como los salarios y los premios salariales, o de recompensas extramonetarias, como con trabajos más interesantes o con la seguridad de empleo. Los premios entregados en forma de dinero refuerzan la responsabilidad y la consecución individual de los objetivos, mientras que los extramonetarios refuerzan el compromiso con la organización. Los premios monetarios predominan en las organizaciones que actúan en mercados volátiles, con poca seguridad de empleo, que valoran más las ventas que el servicio al consumidor, y en aquellas que acentúan un clima interno competitivo, en lugar del compromiso del colaborador a largo plazo. Los premios extramonetarios son intangibles e incluyen el trabajo interesante y agradable, los desafíos y el reconocimiento público.

g) Remuneración abierta o confidencial

Los colaboradores pueden tener acceso abierto a la información sobre la remuneración de otros colegas y sobre la manera en que se toman las decisiones salariales (remuneración abierta) o se puede impedir que los trabajadores tengan acceso a esa información (remuneración confidencial). Las organizaciones varían en cuanto a la forma en que comunican los niveles de remuneración que pagan a sus colaboradores. El salario abierto tiene dos ventajas en comparación con el confidencial: cuando los salarios son secretos, las personas sienten que

están peor recompensadas de lo que ocurre en realidad y los gerentes deben tomar muchas medidas para que no haya fugas de información. El salario abierto obliga a los gerentes a defender públicamente sus decisiones, impone un costo mayor por una decisión equivocada y lleva a los gerentes a ser menos innovadores. La remuneración abierta tiene más éxito en organizaciones donde existe una gran participación de los trabajadores y una cultura igualitaria que propicia la confianza y el compromiso.

h) Centralización o descentralización de las decisiones salariales

Las decisiones sobre la remuneración pueden estar bajo el control de un órgano central o ser delegadas a los gerentes de las unidades descentralizadas. En el sistema centralizado, las decisiones se suelen tomar y controlar en el área de recursos humanos. En el sistema descentralizado, las decisiones son delegadas a los gerentes de línea. La centralización es funcional cuando la organización considera prudente atribuir a especialistas la responsabilidad de los registros y controles, las investigaciones de los salarios y la administración de prestaciones a efecto de afrontar los desafíos legales y laborales. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009)

2.2.1.10. CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN SISTEMA DE REMUNERACIÓN

- **Justo:** debe remunerar tanto el esfuerzo como el resultado.
- **Fácil de calcular:** el trabajador debe poder ser consciente en todo momento de cómo es remunerado.
- **Flexible:** el sistema de remuneración debe permitir a la empresa poder hacer cualquier modificación sin generar rechazo.
- **Único:** un solo sistema para toda la organización.
- **Motivador:** que no le ponga límite a la remuneración.
- **Coherente:** que ayude a mantener la coherencia remunerativa de la empresa.
- Alineado con los objetivos de la empresa. (De Zavala)

2.2.1.11. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN

El sistema de remuneración debe satisfacer los siguientes objetivos:

- Captar y retener talentos.
- Promover su participación y compromiso personal.
- Incrementar la productividad y calidad del trabajo.
- Controlar los costos laborales.
- Ser justo y equitativo.
- Cumplir con las leyes laborales vigentes.
- Apoyar al logro de los objetivos organizacionales.
- Brindar un buen clima laboral.

2.2.1.12. MÉTODOS DE REMUNERACIÓN

- **Remuneración fija**

Este método de remuneración todavía predomina en la mayor parte de las organizaciones, la cual privilegia la homogeneización y la estandarización de los salarios, facilita el equilibrio interno y externo de los salarios, permite el control centralizado en manos de un órgano de administración de los salarios, proporciona una base lógica para la distribución de los salarios y enfoca la actividad cotidiana y rutinaria de las personas en función del tiempo (horario de trabajo) que están a disposición de la organización.

Sin embargo, la remuneración fija es estable y no logra motivar a las personas. Funciona como un factor higiénico y no incentiva la aceptación de riesgos o responsabilidades. (Chiavenato, 2009)

- **Remuneración variable**

Los sistemas de remuneración variable son modelos de compensación, donde parte de la remuneración del colaborador depende de un factor de rendimiento o logro.

Están en función del logro de los objetivos de desempeño fijados para el año. Por lo general, cuanto mayor es la proporción variable, mayor es la orientación al logro de resultados.

Es necesario aclarar que pueden existir otras formas de compensación no necesariamente remunerativas, que varíen en proporción de alguna condición para su otorgamiento como, por ejemplo,

premios o beneficios no monetarios y similares. (La Torre & Chavez Gurmendi, 2014)

La remuneración fija no lograr motivar a las personas por lo que las organizaciones se han acogido a nuevos mecanismos para incentivar a sus trabajadores a que asuman mayores responsabilidades y riesgos y entre ellos está la remuneración variable.

Este tipo de remuneración retribuye al trabajador en función de los resultados obtenidos:

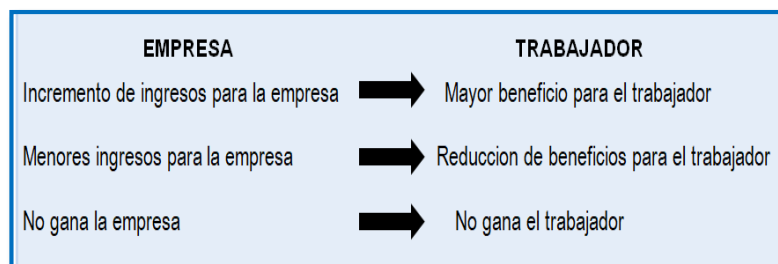


Gráfico N° 05: Remuneración Variable
Fuente: Elaboración propia

Objetivos:

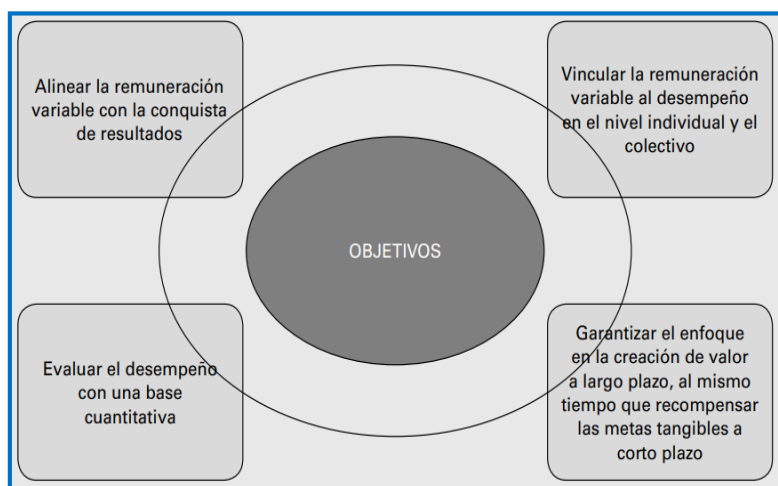


Gráfico N° 06: Objetivos de un plan de remuneración variable
Fuente: Chiavenato, I. (2009).

2.2.1.13. OTROS SISTEMAS DE RECOMPENSAS

Además de la retribución fija y de los beneficios sociales, los modelos retributivos actuales suelen contemplar otros planes o programas recogidos comúnmente bajo la denominación de retribución variable, aparte de otros esquemas de reconocimiento que tratan de premiar logros específicos, tales como eventos con familiares para los mejores vendedores, viajes de trabajo-ocio para recompensar logros departamentales, o finalmente sistemas de refuerzo más psicológicos tales como el empleado del mes, al que ha destacado más en las encuestas de satisfacción al cliente. Últimamente, se está hablando también de modelos de compensación con tiempo por sus ventajas fiscales, de aprovechamientos de valles de demanda, y de aprovechamiento de preferencias individuales por cuestiones de armonía entre la vida privada y la profesional.

La retribución variable se está extendiendo cada vez más en tres direcciones:

- Cada vez es mayor el porcentaje de empresas que usan algún programa de retribución variable
- Dentro de una misma empresa cada vez es mayor el porcentaje de empleados que tiene retribución variable
- Como promedio cada vez es mayor la proporción de salario variable sobre el total percibido.

La retribución variable puede ser:

- A corto plazo (igual o inferior a un año) : primas, comisiones, bonos, gratificaciones (o bonos

discrecionales) , reparto de beneficios (profit shaing)

- A largo plazo: opciones sobre acciones (stock options), acciones, bonos a largo plazo.

La retribución variable busca dos objetivos primordiales: la flexibilización de los costes salariales (a menor rendimiento menor retribución), y la incentivación o motivación de las personas para la consecución de unos resultados. (Corral, 2006)

2.2.1.14. VENTAJAS

Idalberto Chiavenato menciona las ventajas que ofrecen los beneficios sociales, tanto para los empleados, como para las organizaciones, los cuales clasifica de la siguiente manera:

Para la organización.

- Elevan la moral de los empleados.
- Reducen la rotación y el ausentismo.
- Elevan la lealtad del empleado hacia la empresa.
- Aumenta el bienestar del empleado.
- Facilitan el reclutamiento y la retención del personal.
- Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario del trabajo.
- Demuestran las directrices y los propósitos de la empresa hacia los empleados.
- Reducen molestias y quejas.
- Promueven las relaciones públicas con la comunidad.

Para el empleado.

- Ofrecen ventajas no expresadas en dinero.
- Ofrecen asistencia para la solución de problemas personales.
- Aumentan la satisfacción en el trabajo.
- Contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual.
- Ofrecen medios para establecer mejores relaciones sociales entre los empleados.
- Reducen los sentimientos de inseguridad.
- Ofrecen oportunidades adicionales de lograr status social.
- Ofrecen remuneración extra.
- Mejoran las relaciones con la empresa.
- Reducen las causas de instalación.

2.2.1.15. BENEFICIOS

Chiavenato “refuerza que los beneficios están dirigidos al colaborador y clasificados por el cargo que ocupa, por pertenecer a la institución y para desarrollar su conciencia social. Los tipos de beneficios sociales, servicios y programas están destinados a auxiliar al colaborador en tres áreas de su vida”:

- a) El ejercicio del cargo (bonificaciones, seguro de vida, premios por producción, etc.).
- b) Fuera del cargo, pero dentro de la empresa (descanso, refrigerios, restaurante, transporte, etc.).
- c) Fuera de la empresa, en la comunidad (recreación, actividades comunitarias, etc.). (Castro Vargas & Sajona Narváez, 2012)

2.2.1.16. LEY QUE PRECISA EL RÉGIMEN LABORAL DE LAS MUNICIPALIDADES Y SUS TRABAJADORES

FORMULA LEGAL

Artículo 1.- Régimen laboral de las municipalidades y sus trabajadores

Precisase que las municipalidades, como organismos autónomos, y sus trabajadores, se rigen por el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 o el Decreto Legislativo 276, según corresponda, no estando comprendidos en los alcances de la normativa que regula la gestión de los recursos humanos del servicio civil.

En el caso de los obreros municipales rige, en todos los casos, el régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 2.- Política de gestión de los recursos humanos

El consejo municipal de cada municipalidad aprueba la política de gestión de los recursos humanos que comprende su planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitaciones y relaciones humanas, en marco de la norma del régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 3.- Derogación

Derógase toda norma que oponga a la presente ley.
(Apaza Ordoñez, 2017)

2.2.1.17. SISTEMA DE COMPENSACIONES PARA HACER TRABAJADORES EFICIENTES

Soto, B. (2012). **Sistemas de compensación para hacer trabajadores eficientes**. Gestión.Org. Lima. 05 de enero de 2012.

La clave de mantener unos trabajadores contentos y así poder mantenerlos dentro de la empresa consiguiendo además el máximo rendimiento es encontrar la forma adecuada de compensar su trabajo, y es que en ocasiones el sueldo no es suficiente para este objetivo. Las compensaciones pueden ser en forma económica, en especies, por medio de gratitud y reconocimiento y a modo de beneficios sociales.

Una vez que conocemos las pautas para fijar las remuneraciones y se ha planificado bien este aspecto, lo importante es encontrar un sistema de compensación para los trabajadores que pueda conseguir los mejores resultados.

Existen ciertos incentivos no económicos que pueden llamar la atención de los empleados, como:

- La valoración de su trabajo y opiniones
- La conciliación laboral y familiar
- Algún tipo de flexibilidad en el horario
- Reducción de la jornada laboral
- Vacaciones y otras alternativas que satisfagan las expectativas de los trabajadores según su caso concreto.

Otra forma de compensación de los trabajadores:

- Complementar el salario fijo con una serie de incentivos que pueden ser mediante comisiones, comisiones por objetivos que pueden ser x cantidad de ventas, mejor productividad, entregas a tiempo o los objetivos que pretenda la empresa con este tipo de compensaciones. Existen muchas empresas que complementan el salario fijo con incentivos, generalmente por productividad. Los objetivos deben ser reales y alcanzables, pero no demasiado fáciles para que sea poco motivador alcanzarlos.
- El mejor clima laboral, que se puede conseguir mediante una mejor relación con el jefe, el resto de compañeros y una buena comunicación interna dentro de la empresa, se puede complementar también con la mejora de las condiciones ambientales del lugar de trabajo. Un trabajador que se siente a gusto con todos los elementos de la empresa rinde más y mejor.

Otro sistema de compensaciones se produce mediante:

- Sueldo en especie o beneficios sociales que interesen a los trabajadores. Algunos de ellos pueden ser el pago de colegios, un seguro médico, un seguro de vida, guardería, gestoría, un plan de pensiones privado, la ropa del trabajo, cursos de formación, el aguinaldo, además de las dietas y desplazamientos que formarán parte de la nómina.
- Un elemento muy motivador para muchos trabajadores es la entrega de acciones de la empresa, de manera que si la empresa crece las acciones de los trabajadores crecen y más valen. De esta manera, como el trabajador siente que

trabaja también por su propio beneficio tenderá a rendir más porque se siente y es parte de la empresa. Existen otra serie de primas que ayudan a este objetivo, y son los incentivos por antigüedad, por mayor productividad, los ascensos y premios por rendimiento.

- Los premios por rendimiento consisten en darle al empleado algo por alcanzar un objetivo, algo no económico, y esta es una técnica que utilizan muchas empresas que quieren llegar a cierto nivel de productividad por parte de algunos de sus empleados. Los premios pueden consistir en un ordenador, un viaje, regalos de valor, etc.
- Muchas empresas organizan cenas con sus empleados para poder ponerlos en contacto entre sí, incluso empresas que cuentan con locales en varias localidades, de manera que los empleados de la empresa se conocen entre sí y pueden compartir impresiones acerca del trabajo y de cualquier tipo en una velada agradable que les permita interrelacionar.

Muchas empresas caen en el error de:

- Que el empleado trabaja sólo por el sueldo y ese debe ser su único elemento motivador, de manera que no se le debe dar nada a mayores que el sueldo. Es un gran error, ya que si bien es cierto que los empleados trabajan por el sueldo, también es cierto que rinden más y se consiguen más beneficios para la empresa si se cuenta con trabajadores motivados. Además, el sistema de compensaciones produce un gran ahorro dentro de la empresa, ahorro que se consigue mediante la no

necesidad de nuevas contrataciones y formaciones de nuevos empleados porque muchos recursos humanos valiosos dentro de la empresa se van a otro trabajo donde se sienten más valorados o recompensados, y en otras circunstancias tampoco agradables para la empresa como huelgas, absentismo, malestar de los empleados, menor rendimiento, etc.

Los trabajadores son personas con sus inquietudes, sus necesidades, sus preocupaciones, su propia vida, por eso la labor de la persona que se encarga de las compensaciones y el sueldo de los empleados debe conocer las necesidades del trabajador para poder ofrecerle compensaciones que realmente le interesen, y no compensaciones que aunque suenen a bonito y cuesten dinero en realidad al trabajador no le suponen nada. Indagar y conocer lo que el empleado quiere va a ser la mejor forma de conseguir la vía de compensar a los trabajadores de la empresa para que ambas partes ganen con ello, sin olvidar a la familia del trabajador, ya que tener en cuenta a la familia y sus necesidades va ser muy importante para retener al trabajador en la empresa. (Soto, 2012)

2.2.1.18. ¿QUÉ SE DEBE CONSIDERAR AL MOMENTO DE IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE COMPENSACIONES?

Bojorquez, M. (2010). Gerente de Planeamiento de Compensaciones del Banco de Crédito del Perú, comenta que la gestión de la compensación tiene como objetivo asegurar que la empresa cuente con la

capacidad suficiente para atraer, retener y motivar a las personas que tengan las habilidades necesarias para contribuir a que la organización cumpla con sus objetivos de negocios y a su vez permitir que estas personas accedan a los reconocimientos adecuados a su nivel de contribución, para lo cual debe garantizarse que se apliquen los principios de equidad interna y competitividad externa en el diseño del paquete total de compensaciones.

A través de la política de compensaciones las estrategias y objetivos de negocios verán un sustento y refuerzo para su puesta en práctica, es decir se verá un alineamiento entre las decisiones salariales que toman los gerentes y los resultados económicos que se reflejan en sus principales líneas de negocio, percibiéndose de esta manera una coherencia en su aplicación. Esta política sin embargo, deberá ser lo suficientemente flexible para adaptarse a las diversas coyunturas económicas que enfrente la empresa. De esta manera las Gerencias contarán con un conjunto de reglas definidas bajo criterios técnicos, de aplicación general para todos los integrantes de la organización que de esta manera podrán ver como la asignación salarial individual es sumamente objetiva y equitativa, reduciéndose de manera significativa el espacio para las decisiones discrecionales o arbitrarias.

Se deben considerar las siguientes bases fundamentales:

- La estrategia y objetivos del negocio, el mercado laboral con quienes compite la empresa, perfil de

puestos / personas, capacidad económica de la organización y la cultura organizacional.

- El sistema de Compensaciones debe alinearse con los objetivos y las estrategias de la empresa, ya sea implementando programas de remuneración variable o aplicando incentivos económicos y planes de retención.
- Conocer el mercado laboral permite conocer el talento por el que competimos, a partir de ello, se podrá establecer una estrategia de sueldos de ingreso, ubicarnos en la mediana, o ser líderes en compensación total en todos nuestros puestos, o quizá para un grupo concreto de puestos y/o personas clave, diferenciados por segmento profesional y ser líderes en todos los puestos o puestos estratégicos. (Bojórquez , Como administrar adecuadamente un sistema de sompensaciones, 2010)

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIÓN

El desempeño laboral hace referencia a los resultados obtenidos luego de realizar una actividad laboral o el desenvolvimiento en el desarrollo de las mismas, los cuales pueden ser medidos tomando instrumentos de medición de desempeño o por efectos del control que se utilice en la empresa. (Ayay Pinedo & Azan Rodriguez, 2018)

Así mismo, se puede entender el desempeño laboral a la manera en como los trabajadores realizan de una manera

eficiente sus funciones en la empresa, con la finalidad de alcanzar las metas establecidas en la organización.

Chiavenato, I. (2000). El desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. (Rivas Huayana, 2015)

2.2.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo en la organización:

- **Adaptabilidad:** Se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.
- **Comunicación:** Se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- **Iniciativa:** Se refiere a la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.
- **Conocimientos:** Se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

- **Trabajo en equipo:** Se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- **Estándares de trabajo:** Se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- **Desarrollo de talentos:** Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros. Potencia el diseño del trabajo: Se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- **Maximiza el desempeño:** Se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/ desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera. (Rivas Huayana, 2015)

2.2.2.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Las organizaciones para ser competitivas, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en personal con un buen desempeño laboral.

Según el artículo Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores, los factores son los siguientes:

- a) **La motivación:** la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la economía. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos.
- b) **Adecuación:** ambiente de trabajo: es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.
- c) **Establecimiento de objetivos:** el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos.
- d) **Reconocimientos del trabajo:** el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada sino que

además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.

- e) **La participación del empleado:** si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.
- f) **La formación y desarrollo profesional:** los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. (Ayay Pinedo & Azan Rodriguez, 2018)

2.2.2.4. DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

En nuestro trabajo de investigación se consideró las siguientes dimensiones del desempeño laboral:

- **Productividad laboral**

Según la organización internacional del trabajo (OIT) los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos es una medida de la productividad.

La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía,

etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados. (Torres, 2008)

También es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recurso (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlo, y se representa generalmente así. (Quispe Vargas, 2015)

$$\textit{Productividad} = \frac{\textit{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\textit{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Gráfico N° 07: Formula de productividad
Fuente: Quispe, E. (2015); Elaboración propia

Es decir, que la productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.

- **Eficacia**

Chiavenato, I. (2007). Se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más indicados que sean debidamente planeados y organizados, a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles. (Rivas Huayana, 2015)

Es decir que la eficacia busca el cumplimiento de los objetivos propuestos en una organización, realizando las cosas de una manera correcta.

La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos y/o resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (Quispe Vargas, 2015)

- **Eficiencia laboral**

Chiavenato, I. (2010). Indica la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles.

También podemos entender como eficiencia al logro de las metas con la menor cantidad de recursos utilizados o la obtención de mayores resultados con la mínima inversión posible.

Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. (Quispe Vargas, 2015)

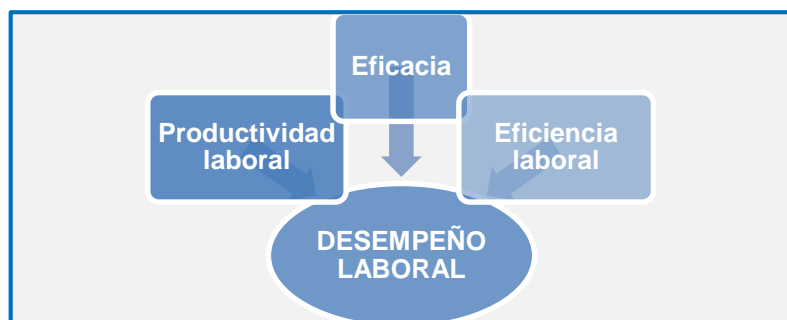


Gráfico N° 08: Dimensiones del desempeño laboral
Fuente. Elaboración propia

2.2.2.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Chiavenato, I. (2009). Nos indica que la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización.

A la evaluación del desempeño también se le puede conocer como:

- Evaluación de méritos
- Evaluación personal
- Informes de avance
- Evaluación de la eficiencia individual o grupal, etc.

En realidad, es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos y que, en la actualidad, es una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa. Es un excelente medio para detectar problemas de supervisión, administración, la integración de las personas a la organización, el acoplamiento de la persona al puesto, la ubicación de posibles disonancias o de carencias de entrenamiento para la construcción de competencias y, por consiguiente, sirve para establecer los medios y los programas que permitirán mejorar continuamente el desempeño humano.

En el fondo, es un potente medio para resolver problemas de desempeño y para mejorar la calidad del trabajo y la calidad de vida en las organizaciones. (Chiavenato, 2009)

2.2.2.6. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Algunos de los objetivos de la evaluación del desempeño laboral son:

- Permite la medición del potencial humano para determinar su pleno empleo.
- Para comprobar la eficacia de los sistemas de selección y de promoción interna.
- Para detectar las necesidades de formación de los individuos.
- Para realizar un inventario de las capacidades y habilidades individuales no utilizadas por la empresa, que permitan hacer una asignación de trabajos más adecuada con la potencialidad de cada persona.
- Para adoptar decisiones respecto de los planes individuales de carrera, y los planes de sucesión.
- Para que los evaluados, al conocer cómo son percibidos por su superior inmediato, reflexionen sobre aspectos de su actuación y mejoren en consecuencia su desempeño.
- Para conseguir unas mejores relaciones entre jefe y colaborador, basadas en la confianza mutua.
- Para obtener datos acerca del clima laboral, así como para detectar problemas ocultos o en fase de latencia, que pueden ser atajados antes de que estallen virulentamente. (Rivas Huayana, 2015)

2.2.2.6. MÉTODOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Chiavenato, I. (2009). Nos dice que existen diversos métodos para evaluar el desempeño humano. Evaluar el desempeño de un gran número de personas dentro de las organizaciones, mediante criterios que produzcan equidad y justicia y al mismo tiempo estimulen a las personas, no

es una tarea fácil. Por ello, muchas organizaciones construyen sus propios sistemas de evaluación, que se ciñen a sus características peculiares, y los dividen para evaluar al personal de dirección y de gerencia (donde prevalece la visión estratégica), los empleados de base (con predominio de la visión táctica) y los jornaleros (donde impera la visión de las operaciones).

Los métodos tradicionales de evaluación del desempeño más utilizados son: las escalas gráficas, la elección forzosa, la investigación de campo, los incidentes críticos y las listas de verificación. Veamos cada uno de ellos:

- Escalas gráficas
- La elección forzosa
- La investigación de campo
- La lista de verificación

- **Escalas gráficas**

Este método utiliza un formulario de doble entrada a llenar por el evaluador, donde por un lado en la hileras horizontales figuran los ítems que se evalúan (conocimientos, calidad, cooperación, etc), y en columnas verticales se ponen los diferentes grados que corresponden a cada una (óptimo, muy bueno, bueno, regular, etc). (Ayay Pinedo & Azan Rodriguez, 2018)

La siguiente figura nos muestra los criterios que las organizaciones suelen utilizar para la evaluación del desempeño de sus trabajadores.

Tabla N° 01: Criterios para la evaluación del desempeño laboral

Habilidades/ capacidades/ necesidades/ rasgos	Comportamiento	Metas y resultados
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto • Conocimiento del negocio • Puntualidad • Lealtad • Honestidad • Presentación personal • Buen juicio • Capacidad de ejecución • Facilidad para aprender • Comprensión de situaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tarea • Espiritud de equipo • Relaciones humanas • Cooperación • Creatividad • Liderazgo • Responsabilidad • Actitud e iniciativa • Personalidad • Soltura • Hábitos de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Calidad de trabajo • Atención al cliente • Satisfacción del cliente • Reducción de costos • Rapidez de soluciones • Ausencia de accidentes • Cumplimiento de los plazos

Fuente: Chiavenato, I. (2009); Elaboración propia

Tabla N° 02: Escala gráfica de evaluación del desempeño

Factores	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los parámetros	A veces supera los parámetros	Satisface los parámetros	A veces debajo de los parámetros	Siempre debajo de los parámetros
Calidad (esmero en el trabajo)	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pésima calidad
Conocimiento del trabajo (pericia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de las situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva
Creatividad (capacidad para innovar)	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre tiene excelentes ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (capacidad para hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

Fuente: Chiavenato, I. (2009).

- La elección forzosa

Consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de ciertas alternativas de tipo de desempeño individual. En cada bloque de dos, cuatro o más frases, el evaluador debe escoger forzosamente sólo una o las dos que más se aplican

al desempeño del empleado evaluado. (Ayay Pinedo & Azan Rodriguez, 2018)

Tabla N° 03: Método de evaluación por medio de la elección forzada.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO								
Nombre: _____		Puesto: _____		Departamento: _____				
A continuación encontrará bloques de frases. Anote una x en la columna que aparece a un lado con el signo + para indicar cuál es la frase que mejor define el desempeño del trabajador, y con el signo - para la que menos lo define. No deje ningún bloque sin llenar dos veces.								
Presenta producción elevada Comportamiento dinámico Tiene dificultad con los números Es muy sociable	N°	+	-	Tiene dificultad para lidiar con las personas Tiene bastante iniciativa Le gusta reclamar Teme pedir ayuda	N°	+	-	
Tiene espíritu de equipo Le gusta el orden No aguanta la presión Acepta críticas constructivas				Tiene potencial de desarrollo Toma decisiones con criterio Es lento y tardado Conoce su trabajo				
Tiene buena presencia personal Comete muchos errores Ofrece buenas sugerencias Difícilmente decide				Nunca es desagradable Producción razonable Tiene buena memoria Se expresa con dificultad				

Fuente: Chiavenato, I. (2009).

- La investigación de campo

La evaluación del desempeño la realiza el superior (jefe), pero con asesoría de un especialista del staff. El especialista va a cada una de las secciones para entrevistar a los jefes sobre el desempeño de sus respectivos subordinados. (Ayay Pinedo & Azan Rodriguez, 2018)

Tabla N° 04: Método de evaluación del desempeño por medio de investigación decampo

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	
Nombre: _____ Puesto: _____ Departamento: _____	
1. ¿Qué puede decir respecto del desempeño del trabajador? 2. El desempeño fue: * Muy satisfactorio* Satisfactorio* Insatisfactorio	
Evaluación inicial	3. ¿Por qué fue insatisfactorio/satisfactorio el desempeño? 4. ¿Qué motivos pueden justificar ese desempeño? 5. ¿Se asignaron responsabilidades al trabajador? 6. ¿Por qué el trabajador tuvo que asumir esas responsabilidades? 7. ¿Tiene cualidades y deficiencias? ¿Cuáles?
Análisis complementario	8. ¿Qué tipo de ayuda recibió el trabajador? 9. ¿Cuáles fueron los resultados? 10. ¿Necesita entrenamiento? ¿Ya ha recibido entrenamiento? ¿Cómo?
Planificación	11. ¿Qué otros aspectos del desempeño son notables? 12. ¿Qué plan de acción futura recomienda al trabajador? 13. Indique, por orden de prioridad, dos sustitutos del empleado. 14. ¿Hubo sustitución a partir de la evaluación anterior?
Seguimiento	15. ¿Qué evaluación adjudica a este trabajador? ¿Por encima o por debajo de la norma? 16. ¿Este desempeño es característico del empleado? 17. ¿Se le comunicaron al trabajador sus deficiencias? 18. ¿El trabajador recibió nuevas oportunidades para mejorar?

Fuente: Chiavenato, I. (2009).

- **La lista de verificación**

Es un método tradicional de evaluación del desempeño a partir de una relación que enumera los factores de la evaluación a considerar (check-lists) de cada trabajador. Cada uno de esos factores del desempeño recibe una evaluación cuantitativa. La lista de verificación funciona como una especie de recordatorio para que el gerente evalúe todas las características principales de un trabajador. En la práctica es una simplificación del método de las escalas gráficas. (Chiavenato, 2009)

Tabla N° 05: Método de evaluación del desempeño por medio de lista de verificación

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO													
Nombre: _____			Puesto: _____			Departamento: _____							
Áreas de desempeño:		1	2	3	4	5	Áreas de desempeño:		1	2	3	4	5
Habilidades para decidir							Iniciativa personal						
Acepta cambios							Soporta la tensión y la presión						
Acepta dirección							Conoce el trabajo						
Acepta responsabilidades							Liderazgo						
Actitud							Calidad del trabajo						
Cumple las reglas							Cantidad de producción						
Cooperación							Prácticas de seguridad						
Autonomía							Planificación y organización						
Presta atención a los costos							Cuida el patrimonio						

Fuente: Chiavenato, I. (2009).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Calidad de Vida Laboral**

Es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.

- **Capital humano**

Las personas en su conjunto constituyen el capital humano de la organización. Este capital puede valer más o menos en la medida en que contenga talentos y competencias capaces de agregar valor a la organización, además hacerla más ágil y competitiva. Por lo tanto, ese capital vale más en la medida que tenga influencia en las acciones y destinos de la organización. (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007)

- **Compensación Externa**

Se refiere a la posición que se percibe dentro de la organización, de los salarios de la empresa con relación de los salarios de empresas afines. (Corzo de León, 2005)

- **Compensación salarial**

Se utiliza para designar a todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. De esto, una parte muy importante lo constituyen el sueldo, los incentivos, cuando los hay y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte importante de la compensación corresponde a la satisfacción que el personal obtiene de manera directa con la ejecución de su trabajo y las condiciones en que éste se realiza. (Carnaqué Alvarez, 2014)

- **Competitividad**

La capacidad de una industria (o empresa) de producir bienes con patrones de calidad específicos, requeridos por mercados determinados, utilizando recursos en niveles iguales o inferiores a los que prevalecen en industrias semejantes en el resto del mundo, durante un cierto período de tiempo. (Otero, 2006)

- **Costo de personal**

Es un concepto más amplio que incluye además de los "costes salariales", las "cargas sociales" y, en sentido aún más amplio, todos los costes indirectos derivados de la gestión de los recursos

humanos: reclutamiento, selección, formación, vacaciones y permisos indemnizaciones, gastos de administración y gestión de personal, etc. (Sastre Castillo, 2009)

- **Cultura organizacional**

Representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales. Es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización. La cultura organizacional refleja la mentalidad que predomina en la organización. (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007)

- **Desempeño laboral**

Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (Sum Mazariegos, 2015)

- **Desempeño Organizacional**

Es la medida de la eficiencia y la eficacia de una organización; grado en que alcanza los objetivos acertados. (Carnaqué Alvarez, 2014)

- **Eficacia**

Mide el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución. En qué medida está cumpliendo con sus objetivos.

- **Eficiencia**

Grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo).

- **Eficiencia laboral**

Tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea.

- **Escalas salariales**

Se entiende por Escala Salarial, la definición que hace la organización para proveer las compensaciones justas a los empleados teniendo en cuenta factores de ley como el Salario Mínimo Legal de país así como otros relacionados con el nivel educativo, la experiencia, el tiempo de labor. Y la capacidad de la organización misma para realizar dicha compensación. (ECR, 2004)

- **Estándar**

Es lo que se define o entiende como promedio o esperado de un proceso o actividad. (Corzo de León, 2005)

- **Incentivo económico**

Un incentivo económico es todo pago que realiza una empresa a sus trabajadores, puede ser en forma de salarios, bonos, prestaciones sociales, oportunidades de progreso, entre otras. El propósito de estos incentivos es motivar a los trabajadores a cumplir con sus objetivos y destacar en su labor en periodos determinados.

Usualmente se entiende por incentivo algo que va más allá del salario cotidiano, muchas empresas utilizan este sistema de recompensas con el objetivo de que sus empleados se motiven día a días a trabajar mejor. (Economías)

- **Incentivo laboral**

Cualquier estímulo, tangible o intangible, que se ofrece a una persona o grupo con el objetivo de que incremente su rendimiento y producción. (Mesa Martinez)

- **Incentivo no económico**
Los incentivos no económicos comprenden todas aquellas recompensas o retribuciones que no tienen relación con los salarios y que, sin embargo, levantan la moral del trabajador en grado tal que se hace evidente el aumento en esfuerzo y empeño. (Aliaga, 2008)
- **Inducción**
Proceso durante el cual se introduce a un trabajador a las actividades relacionadas con un puesto a ocupar y a la misma adaptación de la cultura organizacional. (Corzo de León, 2005)
- **Motivación laboral**
Son los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo. (Quispe Vargas, 2015)
- **Motivación**
La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. (Méndez)
- **Muestreo**
Selección de muestras. Estudio de la variación de una característica en función de las nuevas muestras escogidas para una encuesta. (Corzo de León, 2005)
- **Política salarial**
Es el conjunto de principios y directrices que refleja la orientación y la filosofía de la organización con respecto a los asuntos de remuneración de sus colaboradores. Por lo tanto, esos principios y directrices deben orientar las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso individual. La política salarial no es estática; por el contrario, es dinámica y evoluciona en razón del aprendizaje, se perfecciona gracias a su aplicación a situaciones que se modifican con rapidez. (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007)

- **Productividad**
Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.
- **Productividad Individual**
Índice que muestra la productividad de una sola persona. (Corzo de León, 2005)
- **Productividad laboral**
Consiste en el aumento o disminución de los rendimientos originados de las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor. (Quispe Vargas, 2015)
- **Productividad Total**
Se entiende como la sumatoria de la productividad que aporta cada persona o individualmente. (Corzo de León, 2005)
- **Rendimiento laboral**
El rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como la mano de obra, materiales, energía, etc. La productividad vendría dado por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. (WorkMeter, 2013)
- **Rentabilidad**
La rentabilidad hace referencia a los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión que hemos realizado previamente. Tanto en el ámbito de las inversiones como en el ámbito empresarial es un concepto muy importante porque es un buen indicador del desarrollo de una inversión y de la capacidad

de la empresa para remunerar los recursos financieros utilizados.
(Economipedia)

- **Salario**

Es un concepto de visión a futuro ya que representa el acuerdo entre el empleado y el empleador sobre el nivel de salario a ser pagado en el futuro basado en las habilidades del empleado, su experticia, su carrera, y su experiencia; las habilidades requeridas por la empresa; y los niveles de oferta y demanda por esas habilidades y experiencia en el mercado. (Carnaqué Alvarez, 2014)

El salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata y ver traducida esa aportación en términos monetarios. (Economipedia)

- **Satisfacción laboral**

Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. (Definición.De, 2018)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL:

Existe influencia significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- Hipótesis Específico 1

Existe influencia significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

- Hipótesis Específico 2

Existe influencia significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

- Hipótesis Específico 3

Existe influencia significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

2.5. VARIABLES

- VARIABLE INDEPENDIENTE

- Sistema de Compensación Salarial

- VARIABLE DEPENDIENTE

- Desempeño Laboral

2.5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

2.5.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL.

○ Definición:

Se utiliza para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. De esto, una parte muy

importante lo constituyen el sueldo, los incentivos, cuando los hay y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. (Carnaqué Alvarez, 2014)

- **DIMENSIONES DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL**

○ **Salario base**

El salario base es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. (MisAbogados.com, 2016)

○ **Incentivo salarial**

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. (Díaz, 2017)

○ **Prestación (beneficios)**

Las prestaciones no son más que, cosas, facilidades o servicios que un empleador les otorga a sus trabajadores en adicción al salario estipulado.

También se entiende como toda acción que la gerencia brinda a sus trabajadores, bien descansa en disposiciones legales, estatutarias o administrativas, dirigidas a ofrecer al trabajador una ayuda económica o servicio social, en adicción a su salario, con la finalidad de reducir el gasto del empleado, fomentando su desarrollo y crear condiciones de trabajo satisfactorios. (Enciclopedia Culturalia, 2013)

2.5.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- DESEMPEÑO LABORAL

○ **Definición:**

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Quispe Vargas, 2015)

- DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

○ **Productividad laboral**

Consiste en el aumento o disminución de los rendimientos originados de las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor.

○ **Eficacia**

Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos.

○ **Eficiencia laboral**

Grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo u obtener un producto. Implica la mejor manera de hacer o realizar las cosas (mínimo de esfuerzo y costo). (Quispe Vargas, 2015)

2.5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

- VARIABLE INDEPENDIENTE

○ **SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL:**

Un sistema de compensación está orientado a lograr empleados satisfechos, retener buenos talentos, resultados mejores para la empresa, motiva los cambios en los

comportamientos de las personas que conforman el equipo de trabajo. (Duarte, 2017)

- **VARIABLE DEPENDIENTE**

○ **DESEMPEÑO LABORAL:**

El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización. (Quispe Vargas, 2015)

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL	Es todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. De esto, una parte muy importante lo constituyen el sueldo, los incentivos, cuando los hay y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie.	Está orientado a lograr empleados satisfechos, retener buenos talentos, resultados mejores para la empresa, motiva los cambios en los comportamientos de las personas que conforman el equipo de trabajo.	Salario base	<ul style="list-style-type: none"> - Conformidad con la remuneración percibida - Cumplimiento con los requisitos fijados por la ley - Conformidad con la forma de asignación de remuneración
			Incentivos salariales	<ul style="list-style-type: none"> - Obtención de incentivos que valore su aporte a los resultados obtenidos - Obtención de bonos por desempeño - Obtención de incentivos que motive a mejorar el desempeño laboral
			Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Obtención de prestaciones sociales de acuerdo a ley. - Obtención de prestaciones voluntarias - Conformidad con la prestación que percibe
VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	El adecuado desempeño laboral se mide a través de la productividad laboral, la eficacia y la eficiencia laboral. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización.	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia del trabajador - Nivel de producción del personal - Cumplimiento de las metas del trabajador
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Metas logradas - Cumplimiento de las tareas asignadas - Conocimiento dentro del puesto de trabajo
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad del personal - Nivel de conocimientos técnicos - Liderazgo y cooperación dentro del centro de trabajo

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

(Vargas Cordero, 2009). Nos indica que la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

En mi trabajo se consideró el tipo de investigación aplicada, ya que tenemos conocimiento sobre la problemática que se está generando en la Municipalidad Provincial de Nasca, así mismo, nos centraremos en el análisis y dar soluciones a los problemas que se están generando.

El objetivo de la investigación aplicada es predecir un comportamiento específico de la situación actual de la Municipalidad Provincial de Nasca.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de Nivel Descriptivo – Correlacional, ya que se determinará el nivel de relación entre las variables. Las asociaciones entre variables nos darán la pista para suponer influencias y relación causa – efecto.

- **Descriptiva:** porque se describen los principales componentes del sistema de compensación salarial como son: remuneración básica, incentivos y beneficios.
- **Correlacional:** porque tiene como objetivo medir el nivel de influencia que existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca.

Al respecto manifiesto que este diseño “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados”. (Sánchez Carlessi & Reyes Meza, 2002)

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Ámbito Social

Esta investigación se aplicó a todo el personal que trabaja en la Municipalidad Provincial de Nasca.

3.2.2. Ámbito Espacial

El trabajo científico que se presenta se desarrolló en los ambientes de la Municipalidad Provincial de Nasca, ubicada en el cercado de la ciudad de Nasca.

3.3.3. Ámbito Temporal

La investigación tuvo una duración aproximada de cuatro meses, a partir del mes de mayo del año 2018, concluyendo el trabajo de campo en el mes de agosto del año 2018.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

Definición:

Chávez, J. (2007). Nos indica que la población de un estudio se define como “el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados”. En su criterio se percibe que una población está conformada por características o estratos que permiten distinguir los sujetos unos de otros. (Chávez, 2007)

La población del presente trabajo de investigación está constituida por el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Nasca en el año 2018, lo cual está integrada por 195 trabajadores.

3.3.2. MUESTRA

Para determinar la muestra se tuvo en cuenta el muestreo de carácter Censal ya que participa la totalidad de trabajadores (195), que laboran en la Municipalidad Provincial de Nasca, ya que el número no es muy significativo y para efectos del presente trabajo de investigación será necesario estudiar la totalidad.

Se trabajó en función de la siguiente tabla:

Tabla N° 06: Cuadro de asignación de personal de la Municipalidad de Nasca

CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE NASCA		Nº TRABAJADORES
ÓRGANO DE GOBIERNO	ALCALDIA	2
ÓRGANO DE DIRECCION	GERENCIA MUNICIPAL	2
ÓRGANO DE CONTROL	ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2
ÓRGANO DE DEFENSA JUDICIAL	PROCURADURIA DE DEFENSA JUDICIAL	2
ÓRGANO DE ASESORAMIENTO	GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	3
	GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA	2
ÓRGANO DE APOYO	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	30
ÓRGANO DE LINEA	GERENCIA DE TURISMO Y DESARROLLO ECONÓMICO	6
	GERENCIA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y SALUBRIDAD	58
	GERENCIA DE TRANSPORTE Y VIAL	5
	GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO Y PROMOCIÓN SOCIAL	21
	GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	30
	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	9
	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO	23
		195

Fuente: CAP de la Municipalidad Provincial de Nasca; Elaboración propia

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

a. Técnicas de Recolección De Datos

Se utilizó la técnica de la encuesta ya que nos permitió la recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario. A través de esta encuesta podremos conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca.

b. Instrumentos de Recolección De Datos

El cuestionario será un instrumento auto administrado.

Las fuentes que se utilizarán para la investigación, son las fuentes primarias, dado que tenemos un problema a investigar, y fuentes secundarias dado que existen en diversas fuentes información valiosa que podemos consultar, analizar y utilizarla en nuestro estudio.

El cuestionario (Instrumento), consta de 22 ítems sobre las 6 dimensiones estudiadas:

1. Salario base
2. Incentivo salarial
3. Prestaciones
4. Productividad laboral
5. Eficacia
6. Eficiencia laboral

Así mismo la primera dimensión salario base cuenta con 4 ítems, la segunda dimensión incentivo salarial cuenta con 4 ítems, la tercera dimensión prestaciones cuenta con 3 ítems, la cuarta dimensión productividad laboral cuenta con 5 ítems, la quinta dimensión eficacia cuenta con 3 ítems y la sexta dimensión eficiencia laboral cuenta con 3 ítems. En este sentido, las respuestas que se obtendrá, será de seriedad y sinceridad exigida por los encargados de investigación a los trabajadores de la empresa. El cual se aplicara el tipo de pregunta dicotómica para la realización de nuestro cuestionario.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

A. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Validez de contenido (Juicio de expertos).

Se verificó que el instrumento construido sea el correcto y, por lo tanto, los ítems elegidos son indicadores de lo que se pretende medir.

Se sometió el instrumento a valoración de investigadores y expertos, que juzgarán la capacidad de este para evaluar todas las variables que se desea medir.

Validez de constructo.

Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010). Se precisa que los instrumentos sobre la compensación salarial y desempeño laboral en una Municipalidad provincial de Nasca sean elaborados en base a una teoría respondiendo al objetivo de la investigación, esta se operacionalizó en variables, dimensiones, indicadores e ítems.

B. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para medir las variables de estudios se deberá contar con un instrumento confiable, razón por la que se aplicará el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, este instrumento requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad, cuanto más se acerque a 1 mayor será la confiabilidad del instrumento.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

- **Definir las variables de investigación y sus dimensiones.**
Además de sus indicadores que posteriormente servirán para elaborar las preguntas de investigación.
- **Codificación de Alternativas**
Las alternativas de las preguntas planteadas tendrán que ser codificadas para un a fácil ingreso al sistema estadístico a utilizar.
- **Construcción de la base de datos**
Esta se realizara en función de los procesos y actividades que se lleva a cabo en la investigación.
- **Obtención de datos**
Los datos serán obtenidos a través del instrumento elaborado por el investigador. La ficha no contempla datos explícitos personales del participante como nombres, apellidos y dirección; será anónima, garantizando así un porcentaje de asertividad; los datos que si son relevantes para el estudio inician con edad, ocupación y sexo; los ítems correspondientes a las respuestas cerradas, estarán debidamente codificadas.
- **Clasificación de datos**
Los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos serán tratados tal cual figuran en la operacionalización de variables.
- **Codificación**
Se asignarán códigos o valores a los resultados que provienen de variables categóricas. Los resultados numéricos serán ingresados tal cual se obtuvieron.
- **Tabulación de datos**
La información será ingresada en el paquete estadístico SPSS versión 23, en columna las variables y en filas los casos con el propósito de consolidar y totalizar en cifras a los resultados

obtenidos, y generar información a través de los valores representativos y de estas el conocimiento para facilitar su posterior análisis e interpretación.

➤ **Análisis estadístico**

Es el precedente para la actividad de interpretación el cual se realiza en términos de los resultados de la investigación, consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones.

➤ **Prueba del Chi Cuadrado**

Es una prueba de hipótesis que compara la distribución observada de los datos con una distribución esperada de los datos.

➤ **Establecer conclusiones y recomendaciones**

Son los constructos teóricos los cuales exponen aquellos datos confirmatorios o limitaciones finales de la investigación, es decir, son las ideas de cierre de la investigación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach

Tabla N° 07: Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	195	100,0
	Excluidos	0	0
	Total	195	100,0

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla N° 08: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,719	22

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

En consecuencia, se establece que el nivel de confiabilidad del instrumento es de 72.0%, nivel aceptable para este caso.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla N° 09: Dimensión Salario Base

SALARIO BASE			
Preguntas	Alternativas	N	%
1. ¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe?	SÍ	43	22%
	A VECES	34	17%
	NO	118	61%
2. ¿La remuneración percibida cumple con los requisitos fijados por Ley?	SÍ	87	45%
	A VECES	42	22%
	NO	66	34%
3. ¿Está de acuerdo en la forma de cómo se asignan las remuneraciones?	SÍ	19	10%
	A VECES	14	7%
	NO	162	83%
4. ¿Lleva más de dos años percibiendo la misma remuneración básica?	SÍ	91	47%
	A VECES	14	7%
	NO	90	46%

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

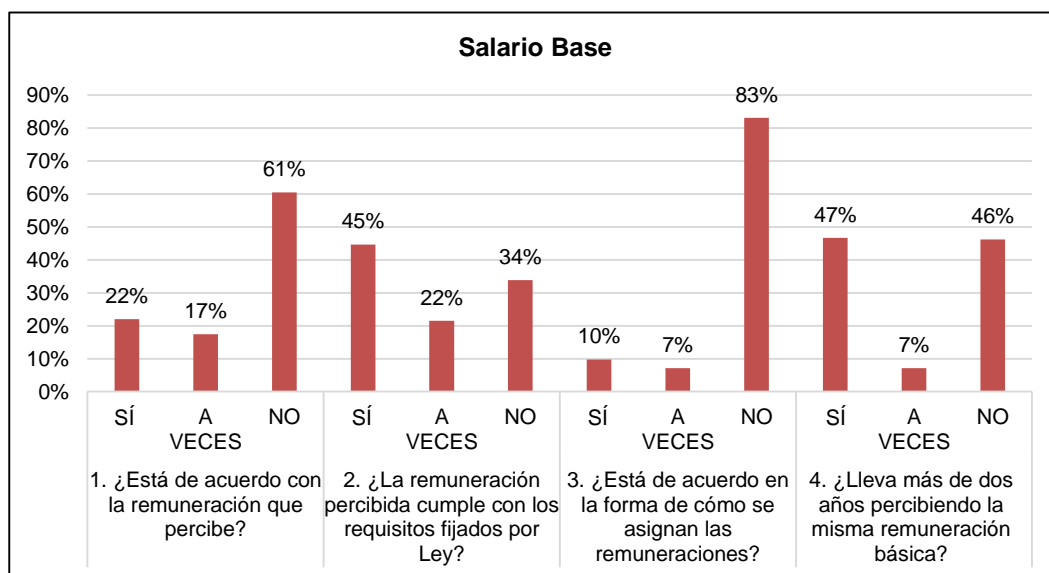


Gráfico N° 09: Dimensión Salario Base

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Interpretación: En la dimensión Salario Base, un 61% de los encuestados dijeron que no están de acuerdo con la remuneración que percibe; además un 45%, dijo que la remuneración que perciben sí cumple con los requisitos de ley; un 83% expresaron que no están de acuerdo en la forma de cómo se asignan las remuneraciones y un 47% manifestó que sí viene percibiendo más de dos años la misma remuneración básica.

Tabla N° 10: Dimensión Incentivo Salarial

INCENTIVO SALARIAL			
Preguntas	Alternativas	N	%
5. ¿Los incentivos que percibe valoran su aporte a los resultados obtenidos?	SÍ	15	8%
	A VECES	34	17%
	NO	146	75%
6. ¿Los bonos que percibe por su desempeño son los adecuados?	SÍ	15	8%
	A VECES	6	3%
	NO	174	89%
7. ¿Los incentivos que percibe lo motiva a tener un mejor desempeño laboral?	SÍ	16	8%
	A VECES	4	2%
	NO	175	90%
8. ¿Percibe que los logros o resultados concretos alcanzados por su persona o Área son compensados a través de bonos o incentivos económicos?	SÍ	15	8%
	A VECES	14	7%
	NO	166	85%

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

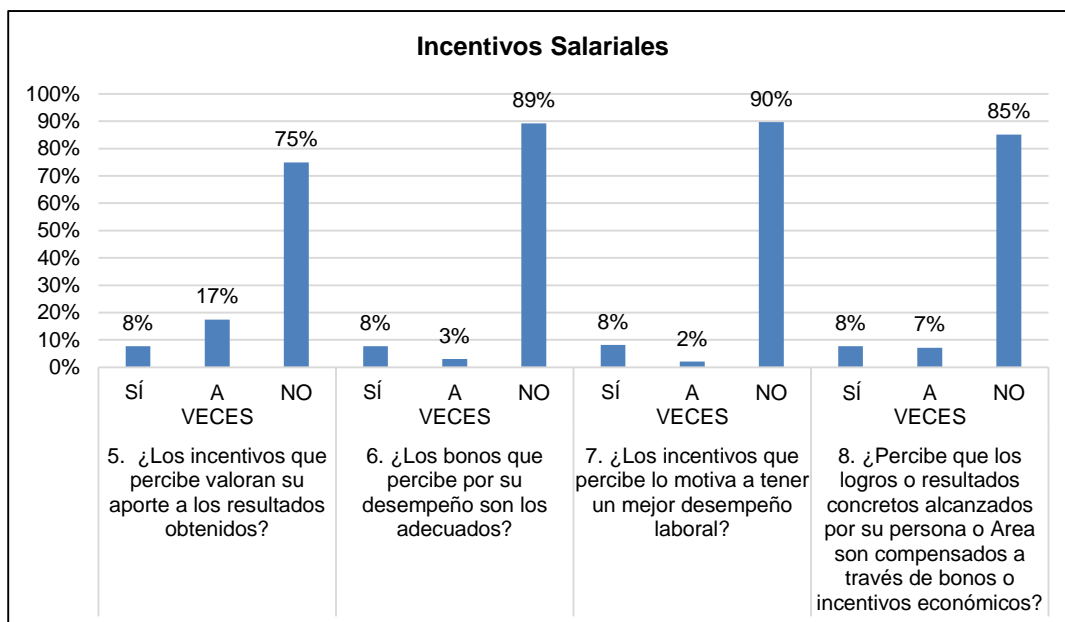


Gráfico N° 10: Dimensión Incentivo Salarial

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Interpretación: En la dimensión Incentivos Salariales, un 75% de los encuestados dijeron que los incentivos que perciben no valoran su aporte a los resultados obtenidos; además un 89%, dijo que los bonos que perciben por su desempeño no son los adecuados; un 90% expresaron que los incentivos que perciben no los motiva a tener un mejor desempeño laboral y un 85% manifiestan que los logros o resultados alcanzados por su persona o área no son compensados a través de bonos o incentivos económicos.

Tabla N° 11: Dimensión Prestaciones (Beneficios)

PRESTACIONES (BENEFICIOS)			
Preguntas	Alternativas	N	%
9. ¿Percibe todas las prestaciones sociales de acuerdo a Ley?	SÍ	63	32%
	A VECES	14	7%
	NO	118	61%
10. ¿Las prestaciones voluntarias que le brinda cubre con sus expectativas?	SÍ	19	10%
	A VECES	38	19%
	NO	138	71%
11. ¿Las prestaciones que percibe son las adecuadas por su aporte en la Municipalidad de Nasca?	SÍ	35	18%
	A VECES	6	3%
	NO	154	79%

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

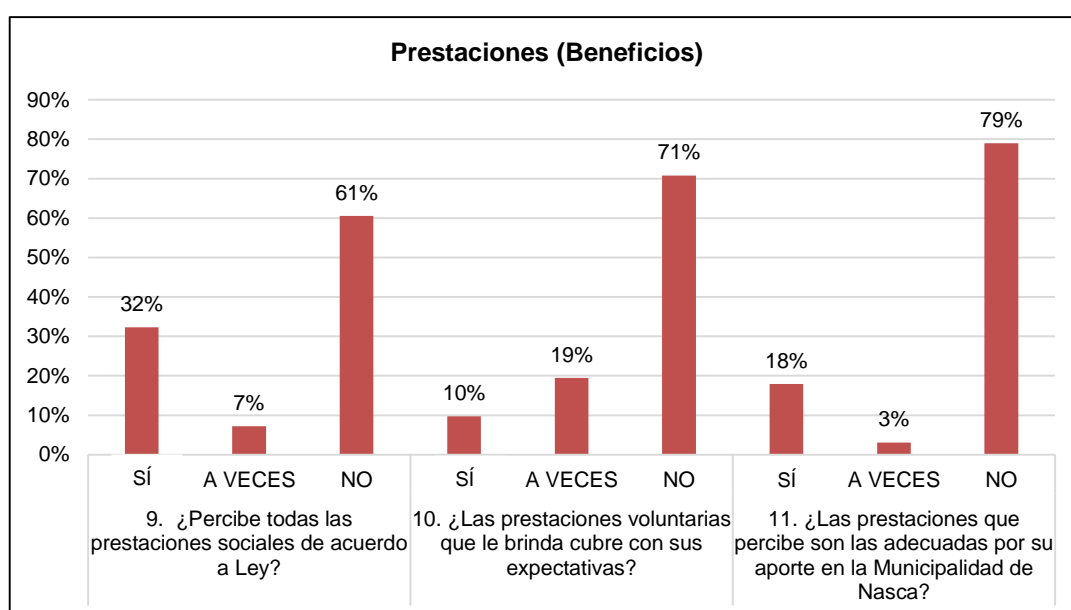


Gráfico N° 11: Dimensión Prestaciones (Beneficios)

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Interpretación: En la dimensión Prestaciones (Beneficios), un 61% de los encuestados dijeron que no están percibiendo todas las prestaciones sociales de acuerdo a Ley; además un 71%, dijo que las prestaciones voluntarias que le brindan no cubren con sus expectativas y un 79% expresaron que las prestaciones percibidas no son las adecuadas por su aporte en la Municipalidad Provincial de Nasca.

Tabla N° 12: Dimensión Productividad Laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL			
Preguntas	Alternativas	N	%
12. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	SÍ	179	92%
	A VECES	16	8%
	NO	0	0%
13. ¿Cumples con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por la política de la entidad?	SÍ	177	91%
	A VECES	18	9%
	NO	0	0%
14. ¿Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Nasca?	SÍ	175	90%
	A VECES	20	10%
	NO	0	0%
15. ¿Cuenta con material y equipamiento adecuado para el logro de sus objetivos?	SÍ	23	12%
	A VECES	70	36%
	NO	102	52%
16. ¿El trabajo en equipo es efectivo y rinde los frutos deseados en su Área o Dependencia?	SÍ	99	51%
	A VECES	74	38%
	NO	22	11%

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

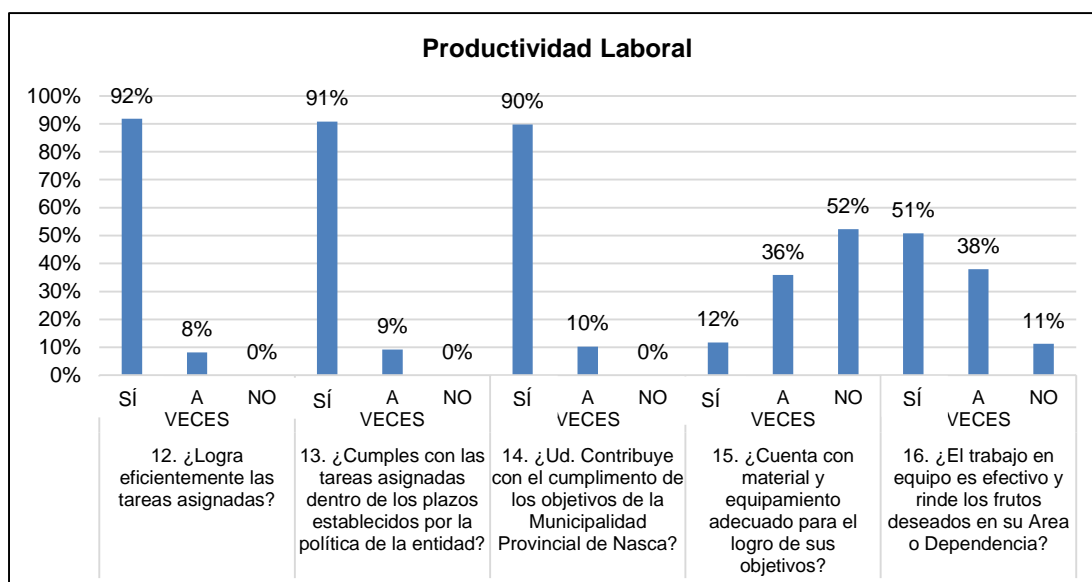


Gráfico N° 12: Dimensión Productividad Laboral

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Interpretación: En la dimensión Productividad Laboral, un 92% de los encuestados dijeron que sí logran eficientemente las tareas asignadas; además un 91%, dijo que sí cumplen con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por la política de la entidad; un 90% expresaron que sí contribuyen con el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Nasca; un 52% manifestó que no cuentan con material y equipamiento adecuado para el logro de sus objetivos y un 51% expresaron que el trabajo en equipo sí es efectivo y rinde los frutos deseados por su Área o Dependencia.

Tabla N° 13: Dimensión Eficacia

EFICACIA			
Preguntas	Alternativas	N	%
17. ¿Te preocupas por conseguir las metas establecidas de la Municipalidad Provincial de Nasca?	SÍ	177	91%
	A VECES	18	9%
	NO	0	0%
18. ¿Cumples con el trabajo según las instrucciones del puesto sin realizar cambios?	SÍ	161	83%
	A VECES	23	12%
	NO	11	6%
19. ¿Muestras interés y participas en programas de capacitación?	SÍ	169	87%
	A VECES	26	13%
	NO	0	0%

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

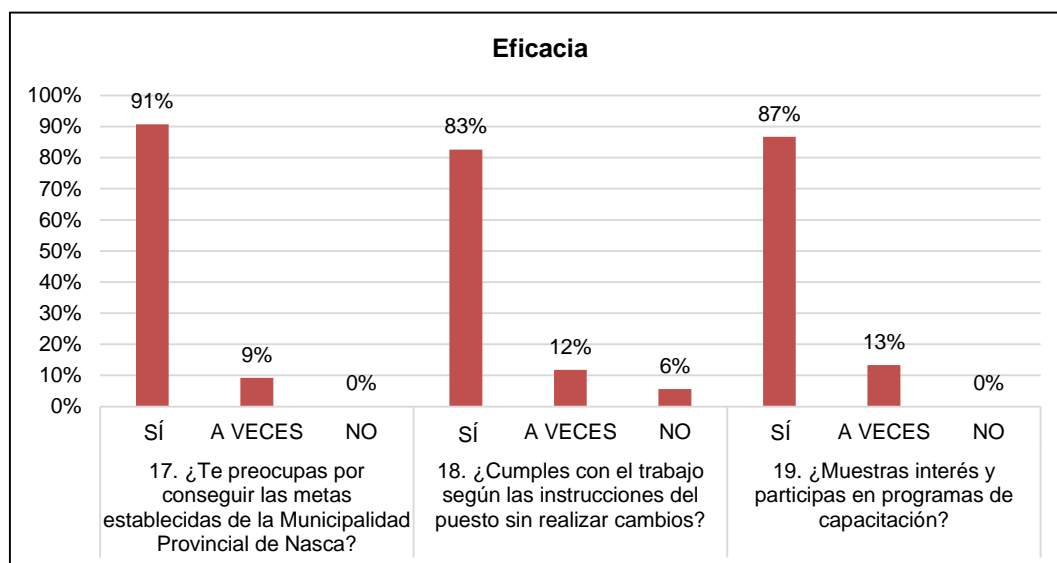


Gráfico N° 13: Dimensión Eficacia

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Interpretación: En la dimensión Eficacia, un 91% de los encuestados dijeron que sí se preocupan por conseguir las metas establecidas de la Municipalidad Provincial de Nasca; además un 83%, dijo que sí cumplen con el trabajo según las instrucciones del puesto sin realizar cambios y un 87% expresaron que sí muestran interés y participan en programas de capacitación.

Tabla N° 14: Dimensión Eficiencia Laboral

EFICIENCIA LABORAL			
Preguntas	Alternativas	N	%
20. ¿Cuentas con los conocimientos y habilidades necesarias que le permitan su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	SÍ	189	97%
	A VECES	6	3%
	NO	0	0%
21. ¿Logra desarrollar liderazgo y cooperación en la Municipalidad Provincial de Nasca?	SÍ	165	85%
	A VECES	30	15%
	NO	0	0%
22. ¿Ud. Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es el óptimo?	SÍ	143	73%
	A VECES	38	19%
	NO	14	7%

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

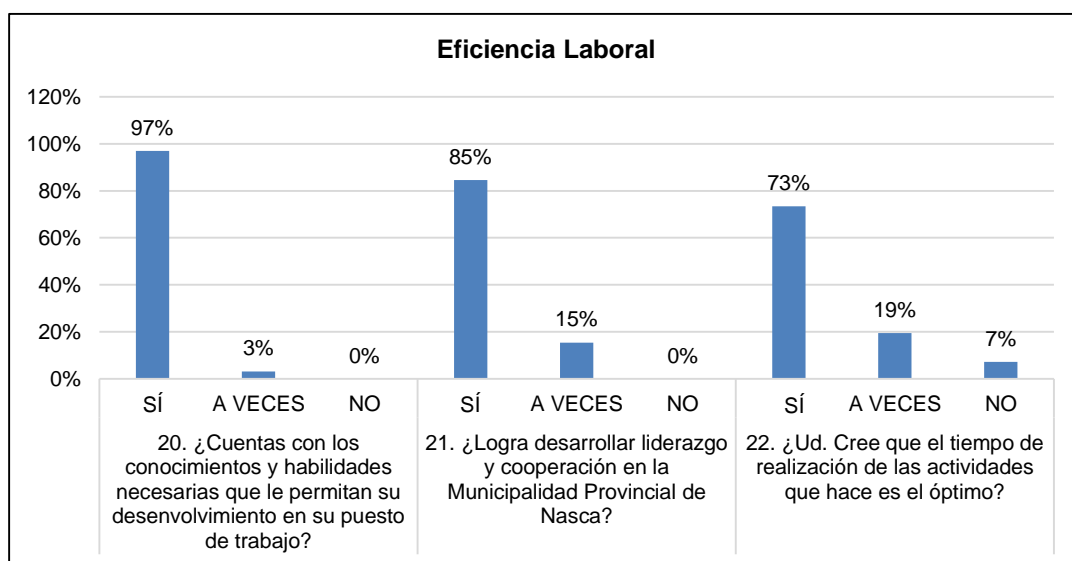


Gráfico N° 14: Dimensión Eficiencia Laboral

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Interpretación: En la dimensión Eficiencia Laboral, un 97% de los encuestados dijeron que sí cuentan con los conocimientos y habilidades necesarias que les permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo; además un 85%, dijo que sí logran desarrollar liderazgo y cooperación en la Municipalidad Provincial de Nasca y un 73% manifestó que el tiempo de realización de las actividades que hacen si son las óptimas.

4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y TABLAS

En la realización de la Prueba de Hipótesis, se utilizó la base de datos y el análisis, recodificación de variables y la determinación de la estadística descriptiva e inferencial, hemos utilizado el software SPSS, en su versión 22. Para la determinación de la Prueba de Hipótesis, seguimos el criterio más aceptado por la comunidad científica, empleando un nivel de significancia α del 5 % (0,05), y también hemos fijado un Nivel de Confianza del 95 %.

Eso quiere decir que los resultados hallados en el Software SPSS, denominado p Estadístico (Dado como valor Sig.), se compara con el nivel de significancia α 5 % (0,05). Si el p Estadístico es mayor que α , entonces se acepta la Hipótesis Nula. Si el p Estadístico, es menor que α , entonces se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa.

4.3.2. CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

El nivel de significancia utilizado fue de 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_0 . Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_0 y se rechaza H_a .

En la comprobación de la Hipótesis General y las Específicas se utilizó la pruebas chi cuadrado con cada dimensión de la variable sistema de compensación salarial y cada dimensión de la variable desempeño laboral, de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

- **PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1.**

Hipótesis alterna (Ha).

Existe influencia significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

Hipótesis nula (Ho).

No existe influencia significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018

La hipótesis planteó que existe influencia significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018, en la tabla N° 16, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.001, lo que hace significativa la relación, al ser menor que $p=0.05$, se acepta hipótesis de Investigación, es decir la Hipótesis Alterna. Entonces se comprueba la Hipótesis. **Es decir, existe relación significativa entre el salario base y el desempeño laboral.**

Tabla N° 15: Contingencia de Salario Base * DESEMPEÑO LABORAL

Tabla de contingencia Salario Base * DESEMPEÑO LABORAL					
			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			SÍ	A VECES	
Salario Base	SÍ	Recuento	10	1	11
		Frecuencia esperada	9,5	1,5	11,0
		% del total	5,1%	0,5%	5,6%
	A VECES	Recuento	90	5	95
		Frecuencia esperada	81,8	13,2	95,0
		% del total	46,2%	2,6%	48,7%
NO	Recuento	68	21	89	
	Frecuencia esperada	76,7	12,3	89,0	
	% del total	34,9%	10,8%	45,6%	
Total	Recuento	168	27	195	
	Frecuencia esperada	168,0	27,0	195,0	
	% del total	86,2%	13,8%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Tabla N° 16: Chi – Cuadrado de Salario Base * DESEMPEÑO LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,167 ^a	2	,001
Razón de verosimilitudes	13,710	2	,001
Asociación lineal por lineal	10,260	1	,001
N de casos válidos	195		

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,52.

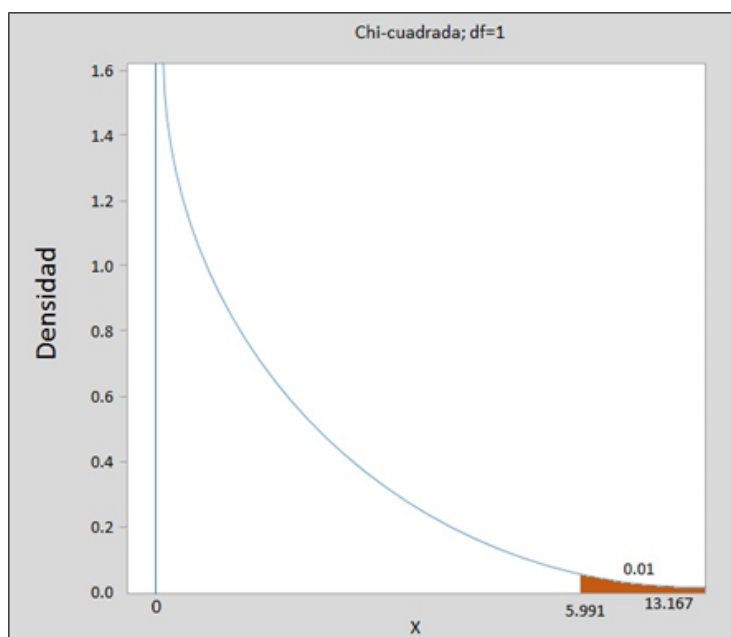


Gráfico N° 15: Gráfico de Chi – Cuadrado de Salario Base * DESEMPEÑO LABORAL
Fuente: Elaboración propia

- PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2.

Hipótesis alterna (Ha).

Existe influencia significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018

Hipótesis nula (Ho).

No existe influencia significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

La hipótesis planteó que existe influencia significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018, en la tabla N° 18, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.032, lo que hace significativa la relación, al ser menor que $p=0.05$, se acepta hipótesis de Investigación, es decir la Hipótesis Alternativa. Entonces se comprueba la Hipótesis. **Es decir, existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral.**

Tabla N° 17: Contingencia de Incentivo Salarial * DESEMPEÑO LABORAL

			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			SÍ	A VECES	
Incentivos Salariales	SÍ	Recuento	4	2	6
		Frecuencia esperada	5,2	,8	6,0
		% del total	2,1%	1,0%	3,1%
	A VECES	Recuento	18	0	18
		Frecuencia esperada	15,5	2,5	18,0
		% del total	9,2%	0,0%	9,2%
	NO	Recuento	146	25	171
		Frecuencia esperada	147,3	23,7	171,0
		% del total	74,9%	12,8%	87,7%
Total	Recuento	168	27	195	
	Frecuencia esperada	168,0	27,0	195,0	
	% del total	86,2%	13,8%	100,0%	

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Tabla N° 18: Chi – Cuadrado de Incentivo Salarial * DESEMPEÑO LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,889 ^a	2	,032
Razón de verosimilitudes	6,913	2	,087
Asociación lineal por lineal	,005	1	,942
N de casos válidos	195		

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,83.

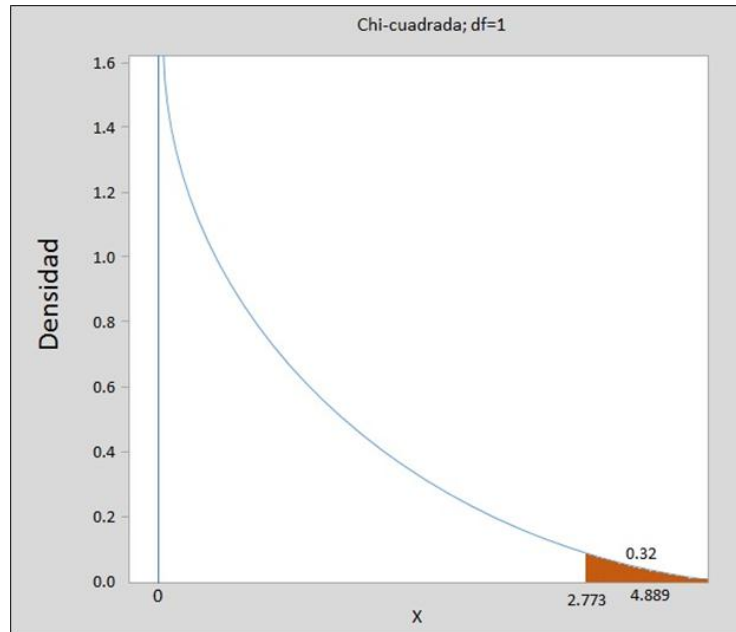


Gráfico N° 16: Gráfico de Chi – Cuadrado de Incentivo Salarial * DESEMPEÑO LABORAL
Fuente: Elaboración propia

- **PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 3.**

Hipótesis alterna (Ha).

Existe influencia significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

Hipótesis nula (Ho).

No existe influencia significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

La hipótesis planteó que existe influencia significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018, en la tabla N° 20, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.758, lo que no hace significativa la relación, al ser mayor que $p=0.05$, se niega la hipótesis de Investigación, es decir la Hipótesis Alterna. Entonces no se comprueba la Hipótesis. **Es decir, no existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral.**

Tabla N° 19: Contingencia de Prestaciones * DESEMPEÑO LABORAL

			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			SÍ	A VECES	
Prestaciones	SÍ	Recuento	16	2	18
		Frecuencia esperada	15,5	2,5	18,0
		% del total	8,2%	1,0%	9,2%
	A VECES	Recuento	59	8	67
		Frecuencia esperada	57,7	9,3	67,0
		% del total	30,3%	4,1%	34,4%
	NO	Recuento	93	17	110
		Frecuencia esperada	94,8	15,2	110,0
		% del total	47,7%	8,7%	56,4%
Total	Recuento	168	27	195	
	Frecuencia esperada	168,0	27,0	195,0	
	% del total	86,2%	13,8%	100,0%	

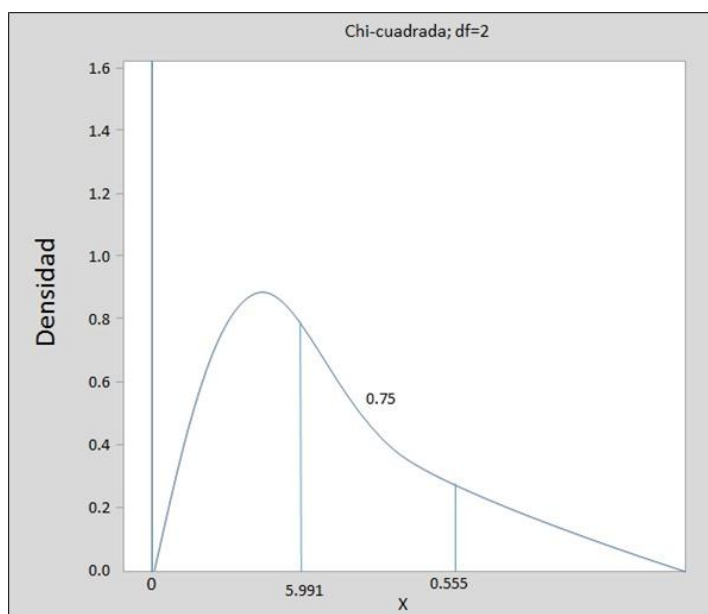
Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Tabla N° 20: Chi – Cuadrado de Prestaciones * DESEMPEÑO LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,555 ^a	2	,758
Razón de verosimilitudes	,564	2	,754
Asociación lineal por lineal	,504	1	,478
N de casos válidos	195		

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,49.



4.3.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis alterna (Ha).

Existe influencia significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

Hipótesis nula (Ho).

No existe influencia significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.

La hipótesis planteó que existe influencia significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018, en la tabla N° 23, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0.031, lo que hace significativa la relación, al ser menor que $p=0.05$, se acepta la hipótesis de Investigación, es decir la Hipótesis Alternativa. Entonces se comprueba la Hipótesis. **Es decir, existe relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral.**

Tabla N° 21: Resumen del procesamiento de datos

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
SISTEMA DE COMPENSACION SALARIAL * DESEMPEÑO LABORAL	195	100,0%	0	0,0%	195	100,0%

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Tabla N° 22: Contingencia de SISTEMA DE COMPENSACION SALARIAL * DESEMPEÑO LABORAL

Tabla de contingencia SISTEMA DE COMPENSACION SALARIAL * DESEMPEÑO LABORAL					
			DESEMPEÑO LABORAL		Total
			SÍ	A VECES	
SISTEMA DE COMPENSACION SALARIAL	SÍ	Recuento	5	2	7
		Frecuencia esperada	6,0	1,0	7,0
		% del total	2,6%	1,0%	3,6%
	A VECES	Recuento	70	8	78
		Frecuencia esperada	67,2	10,8	78,0
		% del total	47,9%	4,1%	52,0%
	NO	Recuento	93	17	110
		Frecuencia esperada	94,8	15,2	110,0
		% del total	35,7%	8,7%	44,4%
Total		Recuento	168	27	195
		Frecuencia esperada	168,0	27,0	195,0
		% del total	86,2%	13,8%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

Tabla N° 23: Chi – Cuadrado de SISTEMA DE COMPENSACION SALARIAL * DESEMPEÑO LABORAL

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,354 ^a	2	,031
Razón de verosimilitudes	2,168	2	,338
Asociación lineal por lineal	,073	1	,788
N de casos válidos	195		

Fuente: Encuesta realizada; Elaboración propia

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,97.

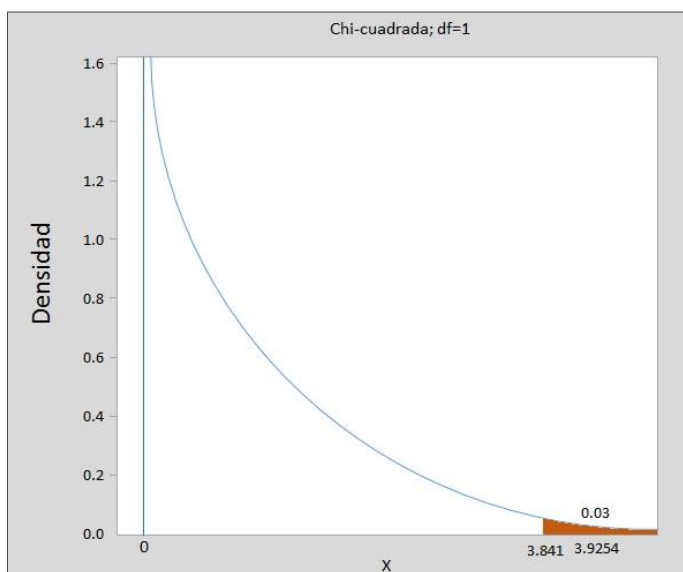


Gráfico N° 18: Gráfico de Chi – Cuadrado de SISTEMA DE
COMPENSACION SALARIAL * DESEMPEÑO LABORAL
Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de la investigación fue: Determinar el nivel de influencia entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018, y se logró obtener los siguientes resultados, que el 47,9% dijo que la influencia entre Sistema de Compensación Salarial y Desempeño Laboral se da algunas veces.

También en la dimensión: Salario Base un 83.2% de los encuestados manifestó que, no está de acuerdo en la forma de cómo se asignan las remuneraciones; un 61%, afirmó que no está de acuerdo con la remuneración que percibe; además un 47%, dice que sí lleva más de dos años percibiendo la misma remuneración básica.

A su vez en la dimensión Incentivos Salariales, un 90% de los encuestados dijeron que los incentivos que perciben no los motiva a tener un mejor desempeño laboral; un 89% manifestó que, los bonos que perciben por su desempeño no son los adecuados; mientras que con un 85%, dijo, que no percibe que los logros o resultados concretos alcanzados por su persona o Área son compensados a través de bonos o incentivos económicos.

Y finalmente en la dimensión Prestaciones (beneficios), un 79% de los encuestados dijo que las prestaciones que percibe no son las adecuadas por su aporte en la Municipalidad de Nasca; un 71%, estableció que las prestaciones voluntarias que le brinda no cubre con sus expectativas; además el 61%, dijo que no percibe todas las prestaciones sociales de acuerdo a Ley.

Terán, J. (2017). Al tratar el salario emocional y su relación con el rendimiento laboral concluye que si existe una relación directa, debido a que el salario emocional se está convirtiendo en el principal motivador de los colaboradores, permitiéndoles trabajar confortablemente disminuyendo el estrés y logrando un incremento de su rentabilidad laboral. Finalmente, puede complementarse esta conclusión referida al salario emocional, señalando que debe mantenerse el equilibrio entre el salario tradicional y el salario emocional, ya que ambos están íntimamente relacionados, por lo tanto, ya no puede brindarse sólo beneficios económicos al colaborador en una empresa, complementándose necesariamente esto con premios, felicitaciones y permisos.

En cuanto al análisis del rendimiento laboral, la evaluación del rendimiento de los colaboradores busca determinar de una forma precisa y neutral cómo está desempeñando su labor el colaborador y si está haciéndolo correctamente. Pero sobre todo evaluar, si está obteniendo las metas y objetivos que le plantea la organización a su puesto de trabajo. La evaluación de rendimiento se realiza de variadas maneras brindando a los colaboradores información sobre su competencia y avance en el puesto en que está desempeñándose. (Terán Ruelas, 2017)

Dewar, L. (2017), concluye que existe una relación directa (correlación positiva alta) según el coeficiente de Pearson, entre los incentivos cualitativos y el nivel de desempeño laboral, ya que los incentivos que perciben se encuentran entre un nivel medio - alto.

Existe una relación directa (correlación positiva alta) según el coeficiente de Pearson, entre los incentivos cuantitativos y el nivel de desempeño laboral, ya que un 59,26% consideran que los incentivos que perciben se encuentran en un nivel alto. Existe una relación directa (correlación positiva muy alta) de 0,896 según el coeficiente de Pearson entre los incentivos totales percibidos y el nivel de desempeño laboral, ya que indica que existe una relación significativa al 80,20%, por lo cual se verifica y queda válida la hipótesis de investigación.

Además, éstos resultado nos permite concluir que la percepción que tienen los trabajadores respecto a los incentivos es alentadora, ya que un 70,37% de los mismos consideran que los incentivos que perciben se encuentran en un nivel alto y que inciden fuertemente en su desempeño laboral; siendo los incentivos cuantitativos los de mayor valor e importancia frente a los incentivos cualitativos. La propuesta de lineamientos a tomar en cuenta, permitirá mejorar los resultados, así como la satisfacción de los trabajadores operativos, lo cual también se traducirá en el incremento del nivel de desempeño y sumar utilidades para la empresa, siendo éstos uno de los objetivos institucionales. (Dewar Magdiel, 2017).

Altamirano, R. (2015), llega a la conclusión que los trabajadores consideran que los incentivos influirán de manera positiva sobre su desempeño, les agrada ser reconocidos por su buen desempeño.

El incentivo que más les gustaría que les otorgaran a los trabajadores es el incentivo económico, los incentivos grupales, las capacitaciones, las comisiones. El nivel de desempeño de los trabajadores con respecto a las habilidades y conocimientos que poseen es de un nivel regular, las actitudes que poseen son buenas y en el cumplimiento de objetivos el nivel es apenas aceptable. La satisfacción es un factor importante en cada uno de los trabajadores, ellos manifestaron que se sienten regularmente satisfechos con su trabajo. Los trabajadores tienen una

buena relación con sus compañeros de trabajo y siempre existe el compañerismo cuando trabajan en equipo. (Altamirano Urbina, 2015).

Palomino, M., Saavedra, D., & Zapata, M. (2016). aseveran que la hipótesis general planteada que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa PROSEGUR sucursal Ica. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.239*. A medida que mejora el clima organizacional mejora correlativamente el desempeño laboral.

Se comprobó la hipótesis específica 1 planteada que existe relación directa entre el reconocimiento laboral y el nivel de productividad en la empresa PROSEGUR sucursal Ica. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.239*. A medida que mejora el rendimiento laboral mejora correlativamente el desempeño laboral. Se comprobó la hipótesis específica 2 planteada que existe relación directa entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en la empresa PROSEGUR sucursal Ica. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.339*. A medida que mejoran los estilos de liderazgo mejora correlativamente el compromiso laboral. Se comprobó la hipótesis específica 3 planteada que existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la conducta laboral en la empresa PROSEGUR sucursal Ica. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.354*. A medida que mejoran las condiciones de trabajo mejora correlativamente la conducta laboral. (Palomino Donayre, Saavedra Escobar, & Zapata Barboza, 2016)

Garcia, A. (2016), llega a la conclusión y demostración de los efectos que el estrés excesivo puede causar en los trabajadores al someterse a cantidades de estrés elevadas, Y las enfermedades que este puede generar entre otras cosas. Los problemas emocionales que el estrés trae de por sí y las consecuencias que vienen posteriormente.

El estrés es claramente diferenciable de los conceptos de ansiedad y angustia al considerarlo como un resultado de la incapacidad del individuo frente a las demandas del ambiente, mientras que la ansiedad es destacable al entenderla como una reacción emocional ante una amenaza manifestada a nivel cognitivo, fisiológico, motor y emocional; por último, la angustia forma una amenaza a la existencia del individuo, a sus valores morales y a su integridad tanto física como psicológica. En fin se concluye con todo esto que el bajo rendimiento laboral es posible que sea afectado por este gran problema común en todos los trabajadores que es el estrés por lo cual se quiere enseñar a los inmiscuidos que hay otras maneras para manejar el estrés sin recurrir a soluciones rápida e inoportunas. (Garcia Rospigliosi, 2016).

CONCLUSIONES

1. Existe influencia significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018. El 52,0%, de los encuestados perciben que la influencia entre estas variables de estudio se da a veces debido a que no existe un eficiente sistema de asignación de remuneraciones, además que, los bonos que se perciben por desempeño no son los adecuados.
2. Existe influencia significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018. El 83%, de los encuestados perciben que, no está de acuerdo en la forma como se asignan las remuneraciones, no están de acuerdo con la remuneración que perciben, que la mayoría lleva más de dos años percibiendo la misma remuneración y que las remuneraciones percibidas no cumplen con los requisitos fijados por Ley, entendiéndose que al revertir la situación de negatividad la influencia del salario base sobre el desempeño laboral será más notoria aún.
3. Existe influencia significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018. El 90%, de los encuestados dicen que los incentivos que perciben no los motiva a tener un mejor desempeño laboral. Debido a que: los bonos que perciben por su desempeño no son los adecuados, no perciben que los logros o resultados concretos alcanzados por su persona o Área son compensados a través de bonos o incentivos económicos, y los incentivos que perciben no valoran su aporte a los resultados obtenidos; lo que demuestra que si se mejoran los incentivos o mecanismos de incentivos salariales habrá una mejora ostensible en el desempeño laboral.
4. No existe influencia significativa entre las prestaciones (beneficios) y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018. El 79%, de los encuestados no percibe claramente que las prestaciones que recibe son las adecuadas por su aporte a la Municipalidad de Nasca, denotando claramente que las prestaciones voluntarias que se les

brinda no cubre con las expectativas, no perciben todas las prestaciones sociales de acuerdo a Ley, entendiendo que estos no son incentivos por el trabajo que desarrollan directamente o tomados como bonos de productividad sino como aportes paralelos de acuerdo al tipo de contrato que posean.

RECOMENDACIONES

1. Mejorar el sistema de compensación salarial del personal en la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018. Para ello se propone: Realizar un diagnóstico detallado de cargos y funciones, evitando la convivencia de diversos tipos de contrato no estandarizados que dificultan la identificación de funciones, para su ubicación en cuadros que permitan cuantificar monetariamente de acuerdo a estándares, dificultad y responsabilidad de las labores. También es importante verificar los requisitos exigidos por Ley para que las remuneraciones se ajusten a los parámetros que ésta exige, evitando también sanciones por incumplimiento de las mismas. Desarrollar un sistema de control que permita almacenar en una base de datos los perfiles y files de cada colaborador, el mismo que servirá ostensiblemente para los procesos como cálculos de años laborados, compensaciones, vacaciones, bonos e incentivos.
2. Mejorar la identificación de salarios base por cada nivel y competencia de los colaboradores, en función de los presupuestos que la Municipalidad posea y pueda destinar a contar con salarios base acorde a tareas y funciones específicas en cada Área y sub Área, evaluando la posibilidad de realizar reajustes positivos e incentivando con los mismos al desempeño laboral.
3. Propiciar un plan de incentivos salariales con la participación y el desarrollo del trabajo en equipo con el personal de la Municipalidad, para ello se debe: propiciar incentivos adecuados y reales que muestran la valoración por tareas realizadas, objetivos alcanzados, metas logradas y que inviten a la participación de todos los colaboradores, se debe tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de los colaboradores, con ello se lograría un mayor compromiso con la Institución y el logro de objetivos propuestos.
4. Se propone desarrollar nuevos canales de comunicación interna con la finalidad de dar a conocer las prestaciones que los colaboradores perciben, con el objetivo claro de dar a conocer cuáles son y en que los beneficia, por mínimas o rutinarias que parezcan, ya que solo por desconocimiento no se

valora lo que la Municipalidad otorga no como compensación por metas logradas, sino por el simple hecho de laborar en la misma; generar valor en el usuario interno y darle la importancia que merece, ello contribuirá en identificación y mejora de desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliográficas

- Aguilar Florencia, K. Y., & Ortiz Sánchez, K. J. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la Ciudad de Milagro*. Tesis de licenciatura, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- Altamirano Urbina, R. M. (2015). *Los Incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores de Sociel Norte S.A.C: 2015*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Alvitez Suarez, F. W., & Ramirez Cavero, M. A. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Apaza Ordoñez, J. R. (2017). *Ley que precisa el Régimen Laboral de las Municipalidades Y sus trabajadores*. Proyecto de Ley, Congreso de la República, Lima.
- Ayay Pinedo, J. D., & Azan Rodriguez, E. (2018). *Relación del estrés laboral y el desempeño laboral en la cadena molinera Induamericana Trade S.A - San Martín*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Carmona, D. (2014). *Incentivos motivacionales para el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras de Venezolana de Turismo (Venetur S.A)*. Tesis de licenciatura, Colegio Universitario Hotel Escuela de los Andes Venezolanos, Venezuela.
- Carnaqué Alvarez, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.

- Castro Vargas, J. N., & Sajona Narváez, J. L. (2012). *Sistema de compensación en empresas de Sector Funerario de la Ciudad de Cartagena*. Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena, Cartagena.
- Chávez Tamayo, A. B. (2015). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales de Ica*. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo , Ica.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México.
- Corral, F. (2006). *Recursos humanos: Compensación*. EOI - Escuela de Negocios. MBA.
- Corzo de León, J. (2005). *Diseño del sistema de compensación salarial para una Empresa del Servicio Financieros*. Tesis de licenciatura, Universidad de san Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Cuello Perez, G., & Sibaja González, H. (2011). *Sistema de compensación en empresas de Sector Construcción de la Ciudad de Cartagena*. Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena, Cartagena.
- Dewar Magdiel, L. V. (2017). *Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Antiplano, Puno.
- Fernández Zamora, J. F. (2017). *Satisfacción laboral y la incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Los Falconi, Provincia de Chincha año 2016; Propuesta de un Plan Estratégico*. Tesis de licenciatura, Universidad San Juan Bautista, Chincha.
- García Rospigliosi, A. U. (2016). *El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa "Textil del Valle" – Octubre de 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica, Chincha.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed., Vol. V). (J. Mares Chacón, Ed.) México D.F.: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.
- Otero, G. A. (2006). *Competitividad: marco conceptual y análisis sectorial para la Provincia de Buenos Aires*. Investigación Documental, Ministerio de Economía, Buenos Aires.
- Palomino Donayre, M. J., Saavedra Escobar, D. A., & Zapata Barboza, M. A. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur Sucursal Ica*. Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Chíncha.
- Quispe Rojas, L. B. (2017). *Factores de riesgo de estrés y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en los servicios de medicina y cirugía del Hospital IV Augusto Hernandez Mendoza de Ica*. Tesis de licenciatura, Universidad San Juan Bautista , Ica.
- Quispe Vargas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachacute, Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Rivas Huayana. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades Distritales de la Red Sondor - Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima.
- Sastre Castillo, M. Á. (2009). *Diccionario, Dirección de Empresas y Marketing*. Investigación documental, Ministerio de Cultura, España.
- Sum Mazariegos, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

Terán Ruelas, J. (2017). *Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo, Arequipa.

Vargas Cordero, Z. (2009). *La investigación aplicada: Una forma de cocnocer las relaciones con evidencia científica*. Investigación documenta y de campo, Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

Páginas Web

Aliaga, A. (11 de Setiembre de 2008). *Fullblog*. Obtenido de <http://ventascorporativas.fullblog.com.ar/incentivos-no-economicos-para-la-fuerza-de-ventas-301221131381.html>

Bojórquez , M. (2010). *Como administrar adecuadamente un sistema de compensaciones*. Obtenido de <https://aptitus.com/blog/remuneracion/como-administraradecuadamente-un-sistema-de-compensaciones-i-parte-marco-bojorquez-gerente-de-planeamiento-de-compensaciones-del-bcp/>

Chávez, J. (2007). Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>

De Zavala, P. J. (s.f.). *ACAI*. Obtenido de http://acai.edu.pe/public/S._remuneracion.html

Definición.De. (2018). Obtenido de <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

Díaz, C. (11 de Julio de 2017). *Gestión.Org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/la-revolucion-tecnologica-las-finanzas/>

Duarte, C. (22 de Setiembre de 2017). *Gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/compensacion-salarial.html>

Durante, C. (22 de Setiembre de 2017). *Gerencie.com*. Recuperado el 15 de Octubre de 2018, de <https://www.gerencie.com/compensacion-salarial.html>

Economias. (s.f.). Obtenido de <http://economiaes.com/incentivos.html>

Economipedia. (s.f.). Obtenido de <http://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>

Economipedia. (s.f.). Obtenido de <http://economipedia.com/?s=salario+economico>

- ECR. (27 de Abril de 2004). Obtenido de <http://talentohumano.feyalegria.org/sites/default/files/herramientas/pg-escalasalarial-colombia-r-externo.pdf>
- Enciclopedia Culturalia. (16 de Febrero de 2013). Obtenido de <https://edukavital.blogspot.com/2013/02/prestaciones-laborales.html>
- La Torre, O., & Chavez Gurmendi, L. E. (4 de Agosto de 2014). *El portal del Capital Humano*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/remuneracion-variable-el-giro-estrategico-en-los-sistemas-de-compensacion/>
- Méndez, A. (s.f.). *Euroresidentes*. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>
- Mesa Martinez, J. (s.f.). *Grupo P&A*. Obtenido de <https://blog.grupopya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>
- MisAbogados.com. (14 de Marzo de 2016). Obtenido de <https://www.misabogados.com/blog/es/que-es-el-sueldo-base>
- Soto, B. (5 de Enero de 2012). *Gestión.Org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/sistemas-de-compensacion-para-hacer-trabajadores-eficientes/>
- Torres, M. (26 de Julio de 2008). *INFOcalSER: Investigación en Calidad del servicio, Información y Productividad*. Obtenido de <http://infocalser.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>
- WorkMeter. (20 de Junio de 2013). Obtenido de <https://es.workmeter.com/blog/bid/295127/qu-es-el-rendimiento-laboral>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

SISTEMA DE COMPENSACION SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE NASCA, 2018

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida el sistema de compensación salarial influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018?</p> <p>Problemas específicos P.e.1: ¿En qué medida el salario base influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018?</p> <p>P.e.2: ¿En qué medida los incentivos salariales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018?</p> <p>P.e.3: ¿En qué medida las prestaciones influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de influencia entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.</p> <p>Objetivos específicos O.e.1: Determinar el nivel de influencia entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.</p> <p>O.e.2: Determinar el nivel de influencia entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.</p> <p>O.e.3: Determinar el nivel de influencia entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe influencia significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.</p> <p>Hipótesis específicos H.e.1: Existe influencia significativa entre el salario base y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.</p> <p>H.e.2: Existe influencia significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.</p> <p>H.e.3: Existe influencia significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Nasca, 2018.</p>	<p>Variable independiente Sistema de compensación salarial</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salario base - Incentivos salariales - Prestaciones <p>Variable dependiente Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad laboral - Eficacia - Eficiencia laboral 	<p>Tipo de investigación - Aplicada</p> <p>Nivel de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptivo - Correlacional <p>Población - Consta de 195 trabajadores de la Municipalidad de Nasca.</p> <p>Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muestreo Censal - Los 195 trabajadores de la Municipalidad de Nasca. <p>Técnica e instrumento de la investigación:</p> <p>Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> - La encuesta <p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario

FILIAL ICA

Cuestionario sobre: “SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE NASCA, 2018.”

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 o subrayando su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL			
Salario base	SI	AVECES	NO
1. ¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe?			
2. ¿La remuneración percibida cumple con los requisitos fijados por Ley?			
3. ¿Está de acuerdo en la forma de cómo se asignan las remuneraciones?			
4. ¿Lleva más de dos años percibiendo la misma remuneración básica?			
Incentivos salariales	SI	AVECES	NO
5. ¿Los incentivos que percibe valoran su aporte a los resultados obtenidos?			
6. ¿Los bonos que percibe por su desempeño son los adecuados?			
7. ¿Los incentivos que percibe los motiva a tener un mejor desempeño laboral?			
8. ¿Percibe que los logros o resultados alcanzados por su persona o Área son compensados a través de bonos o incentivos económicos?			
Prestaciones (beneficios)	SI	AVECES	NO
9. ¿Percibe todas las prestaciones sociales de acuerdo a Ley?			
10. ¿Las prestaciones voluntarias que le brinda cubre con sus expectativas?			
11. ¿Las prestaciones que percibe son las adecuadas por su aporte en la Municipalidad de Nasca?			

FILIAL ICA

Cuestionario sobre: “SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE NASCA, 2018.”

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 o subrayando su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

DESEMPEÑO LABORAL			
Productividad laboral	SI	AVECES	NO
12. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?			
13. ¿Cumples con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos por la po, 16lítica de la entidad?			
14. ¿Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Provincial de Nasca?			
15. ¿Cuenta con material y equipamiento adecuado para el logro de sus objetivos?			
16. ¿El trabajo en equipo es efectivo y rinde los frutos deseados en su Área o Dependencia?			
Eficacia	SI	AVECES	NO
17. ¿Te preocupas por conseguir las metas establecidas de la Municipalidad Provincial de Nasca?			
18. ¿Cumples con el trabajo según las instrucciones del puesto sin realizar cambios?			
19. ¿Muestras interés y participas en programas de capacitación?			
Eficiencia laboral	SI	AVECES	NO
20. ¿Cuentas con los conocimientos y habilidades necesarias que le permitan su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?			
21. ¿Logra desarrollar liderazgo y cooperación en la Municipalidad Provincial de Nasca?			
22. ¿Ud. Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es el óptimo?			

