

SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., TRUJILLO

by Iván de Jesús Madrid Vizcarra

Submission date: 11-Apr-2024 12:34PM (UTC-0500)

Submission ID: 2346714925

File name: MADRID_VIZCARRA_IV_N_DE_JES_S_-I.docx (6.73M)

Word count: 10222

Character count: 60518

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO



**SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.,
TRUJILLO**

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

AUTOR

Br. Iván de Jesús Madrid Vizcarra

ASESOR(A)

Mg. Mirtha Zulema Armas Chang
<https://orcid.org/0000-0002-9646-0196>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Estructura y cultura organizacional

TRUJILLO – PERU

2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

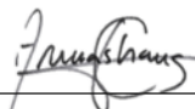
Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Mirtha Zulema Armas Chang con DNI N° 18216837 como asesor(a) de la tesis titulada:
SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROTEKTOR SEGURIDAD
INTEGRAL S.A.C., TRUJILLO

Desarrollada por el bachiller: Ivan de Jesus Madrid Vizcarra con DNI N° 76873430.

Del Programa de Maestría en: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Asesor(a)

Mg. Mirtha Zulema Armas Chang

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Díaz Fernandez Romy Angelica

Vicerrectora Académica

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

Director de la Escuela de Posgrado (e)

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Reátegui Marín Teresa Sofía

Secretaria General

DEDICATORIA

A mis padres, aquellos que me han brindado educación, alimento y sobre todo por el apoyo incondicional, a ellos que han sido mi sustento del día al día para ser el profesional que soy ahora. A mis hermanos, por ser mis compañeros de vida. A mis tíos por estar presentes toda mi vida, por el apoyo y consejos constantes. A toda mi familia, porque sin ellos no sería la persona que soy.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, quienes me han enseñado a levantarme de las adversidades, a no rendirme, y a seguir perseverando por mis metas. Por haberme dado sus fuerzas y apoyo en los momentos más difíciles.

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORIA

Yo, MADRID VIZCARRA IVAN con DNI N° 76873430.

Egresado(s) de la Maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy (damos) fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., TRUJILLO

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor.

BR. IVAN MADRID VIZCARRA

DNI N° 76873430

INDICE

Declaratoria de Originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de legitimidad de autoría	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	21
2.1. Enfoque, tipo.....	21
2.2. Diseño de investigación	21
2.3. Población, muestra y muestreo	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	22
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	24
2.6. Aspectos éticos en investigación	24
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
VII. REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	38
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	39
ANEXO 2: Ficha técnica.....	43
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	45
ANEXO 4: Carta de presentación.....	46
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos....	47
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	48
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	58
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	59
ANEXO 9: Imagen del porcentaje de turnitin	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¹ Ficha técnica del instrumento para medir la remuneración salarial.....	22
Tabla 2: Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral.....	23
Tabla 3: Confiabilidad del cuestionario de remuneración salarial.....	24
Tabla 4: Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral.....	24
Tabla 5: Remuneración salarial.....	25
Tabla 6: Niveles de Remuneración salarial.....	25
Tabla 7: Desempeño laboral.....	26
Tabla 8: Niveles de desempeño laboral.....	26
Tabla 9: ¹ Correlación entre remuneración salarial con el desempeño laboral y sus niveles.	26
Tabla 10: Correlación entre remuneración básica con el desempeño laboral y sus niveles..	27
Tabla 11: ¹ Correlación entre incentivos salariales con el desempeño laboral y sus niveles...	27
Tabla 12: Correlación entre prestaciones con el desempeño laboral y sus niveles.....	28

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Sistema de Remuneración y el nivel de Desempeño de los Colaboradores del PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., Trujillo. Para la presente investigación se empleó un diseño de investigación no experimental de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional y se trabajó con una población total de 20 colaboradores del PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C. Los resultados mostraron que el 90% de los trabajadores presentan niveles altos de remuneración salarial y un 90% de los trabajadores niveles altos de desempeño laboral. Finalmente, para determinar la relación entre ambas variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado una relación positiva baja ($\rho = ,020$) y no significativa (p valor = 0.515 mayor que 0.05) entre la remuneración y el desempeño laboral, indicando que los colaboradores que poseen mayores niveles de remuneración presentan mayores niveles de desempeño laboral.

Palabras claves: Desempeño, remuneración y colaboradores.

ABSTRACT

The main objective of the present investigation was to determine the relationship between the remuneration system and the performance of the employees of PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., Trujillo. A non-experimental cross-sectional and descriptive-correlational research design was used and worked with a population of 20 employees of PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C. The results showed that 90% of the workers present high levels of salary remuneration and 90% of the workers have high levels of work performance. Finally, to determine the relationship between both variables, Spearman's correlation coefficient was used, resulting in a low ($\rho = .020$) and non-significant (p value = 0.515 greater than 0.05) positive relationship between remuneration and performance. labor, indicating that the collaborators who have higher levels of remuneration, present higher levels of work performance.

Keywords: Performance, remuneración and colaborado

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones a nivel mundial han sufrido el impacto de la pandemia sanitaria COVID-19, teniendo grandes retos con los que lidiar por un lado las organizaciones desean, frente a esta situación, seguir siendo productivas a través de un buen desempeño laboral y por otro los colaboradores esperan una buena retribución a su esfuerzo, teniendo el gran desafío, las organizaciones, de equilibrar un sistema de remuneraciones que refleje y compense el buen desempeño laboral.

En este escenario Nigg y Brecht (2023) nos menciona que la innovación digital durante la pandemia tomo valor en campos emergentes de gestión, estrategia y diseño organizacional.

En este mundo cambiante el desempeño de las empresas tiene que ser eficientes en innovación, valoraciones y optimizar el rendimiento de las acciones.

En este escenario el sistema remunerativo cobra vital importancia siendo el medio más eficaz para que los empleados reciban sus sueldos y compensación por las actividades realizadas.

El desempeño laboral, también toma importancia, siendo parte del cambio de las formas alternativas de trabajo que surgieron en la pandemia, las cuales se enfrentan al reto de mantenerse operativas y dar trabajo a sus empleados.

En el contexto actual las organizaciones debieron contar con alternativas para poder realizar sus actividades económicas. Tal como lo menciona Chávez (2020) una de ellas fue el trabajo remoto que surgió como una salida para continuar con las actividades económicas.

Alvares (2020) señala que el trabajo remoto es la prestación de una actividad laboral, la cual se realiza principalmente en el hogar del trabajador o en un lugar público elegido por éste. El Desempeño laboral en esta nueva realidad fue un medio indispensable para mantener la productividad y la eficiencia, potenciando al máximo a los colaboradores. Mejorando la gestión y retención de talento en la empresa, creando estándares de calidad.

En este contexto la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., tiene 10 años de operaciones en la ciudad de Trujillo y desde hace 3 años tiene sucursales en distintas partes del Perú, a nivel local cuenta con 25 colaboradores en puestos administrativos. Teniendo el mismo sistema de remunerativo en los últimos 5 años. Lo cual afecta a la organización al momento que busca retener al personal, en las incorporaciones de

nuevo personal capacitado, también ocasiona problemas al momento de incentivar a un mejor desempeño laboral.

El desempeño laboral por su parte se ve afectado, ocasionando entre sus miembros problemas en la productiva al momento de ejecutar sus funciones, perjudica la comunicación efectiva disminuyendo la motivación y el compromiso dentro de la organización.

La imagen de la institución puede ser altamente influenciado por muchos factores sin embargo el sistema remunerativo y el desempeño laboral puede abarcar un gran porcentaje de influencia negativa, considerando la situación difícil por las que se encuentra atravesando la sociedad en este escenario de incertidumbre política, alzas de precios de insumos básicos y la subida del combustible.

Esta tesis tiene como propósito analizar el sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral. Para poder responder al problema, se planteó la siguiente interrogante:

¿Qué incidencia tiene el sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., Trujillo?

Esta investigación cuenta con las siguientes justificaciones:

Teórica, con los conocimientos obtenidos durante la Maestría, y el interés personal en la temática de la presente investigación, considero de suma importancia la elaboración de la presente ya que relaciona dos variables estratégicas y fundamentales en el área de Recursos Humanos, para afrontar el actual desafío que tienen las organizaciones para el crecimiento empresarial y la gestión del talento humano.

En la presente investigación se utilizaron las variables de remuneraciones y desempeño laboral, la cual ha permitido conocer el estatus actual de los diferentes sistemas de remuneración que perciben los colaboradores y como esto influye en el grado de desempeño de sus funciones dentro de la empresa.

Desde el punto de vista práctico, esta investigación representa un aporte dado que la finalidad es brindar las herramientas para implementar un plan de mejora que permita aumentar la productividad y por ende, el desempeño de los empleados teniendo como principio la implementación de mejores sistemas de remuneración. Así, la presente investigación representa un aporte al conocimiento académico, dado que los resultados podrán ser replicados en otras organizaciones.

Metodológicamente, el presente estudio contribuirá aportando información real del impacto originado por el Covid-19 a las organizaciones de hoy en día, que podrían ser utilizados por las empresas para adaptarse a la nueva realidad. Los resultados, además, serán

beneficiosos para las empresas, ya que brindara las herramientas necesarias para el desarrollo de estrategias adecuadas que se adapten a los cambios originados después de la pandemia.

Para esta investigación se utilizó una metodología basada en el método científico con los datos proporcionados por la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., respecto a los diferentes tipos de remuneración que perciben sus colaboradores y su desempeño laboral.

Así, se diagnosticó e identificó la relación entre las variables de estudio de la presente investigación, con el uso de pruebas estadísticas, procesamiento y análisis de la información obtenida.

Por lo cual esta investigación tiene como objetivo principal: Determinar la incidencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.

Para poder dar respuesta al objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos:

- Conocer como incide la remuneración básica en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.
- Determinar cómo inciden los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.
- Conocer como incide las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.

En cuando a la hipótesis general se planteó lo siguiente:

- Hg: El sistema de remuneración incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.

Además, se planteó las siguientes hipótesis específicas:

- H1: Existe relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.
- H2: Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.
- H3: Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.

Habiendo revisado los siguientes antecedentes, a nivel internacional se halló a:

Gómez (2018). Tesis: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario, 2018. Investigación de tipo básica, no experimental cualitativa, la población estuvo conformada por los trabajadores millennials en la cual el 62,3% de la población, fue equivalente a 53 participantes, con mayor participación por parte del género femenino con un 58,5% y un 41,5% del género masculino. Su principal objetivo determinar que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad bancaria ubicada en Boyacá, el autor recomendó una correcta implementación de un plan de beneficios o recompensas. Concluyendo que; el desarrollo permitirá mejoras en el desempeño Master en Recursos Humanos en la Universidad de Buenos Aires. Argentina. Fue del, incrementando así la productividad y con esto el compromiso de los empleados.

Salcedo (2018). Tesis: La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo con la diversidad generacional, 2018. La investigación se conformó con una población de hombres y mujeres de entre 18 y 65. Su principal objetivo fue comprobar la relevancia entre las compensaciones y beneficios recibidos por los colaboradores sobre su desempeño, concluyendo que, la política de compensaciones es una herramienta que influye sobre la permanencia de los trabajadores, por tanto, debe estar constantemente adaptándose a las necesidades de los empleados con el fin de motivarlos.

Peña (2021). Tesis: ¿Deberían los viáticos ser considerados salario?, 2021. Fue de tipo cualitativo empleando el método deductivo. Su principal objetivo fue descubrir la hipótesis deberían los viáticos ser considerados salario. Concluyendo “Que los viáticos habituales por alojamiento y manutención no deberían ser considerados parte integrante del salario. Las características que definen los viáticos por manutención y su finalidad no tiene relación alguna con la esencia del salario”. (p. 49)

Jaimes (2019). Tesis: Desempeño Laboral de la Generación Millennial, 2020. Fue de tipo cualitativo usando referencias bibliográficas como base de datos. Su principal objetivo fue descubrir la hipótesis desempeño laboral de la generación millennial. Concluyendo que, “Es necesario establecer estrategias en retención del trabajador de esta generación, debido a que estos profesionales son considerados multitarea. Las organizaciones deben ser cada vez más innovadoras en la planeación de estrategias para lograr la permanencia de los trabajadores.” (p. 51)

A nivel nacional se pudo encontrar el trabajo de **Arias (2019)**. Tesis: Análisis de la naturaleza remunerativa de los beneficios complementarios, 2018. Tuvo como objetivo primordial explicar cómo se incentiva la productividad dentro del trabajo, aplicando un buen clima laboral y beneficios. Concluyendo que los beneficios son aquellas consideraciones que son ofrecidas al trabajador por parte de la empresa, sin que esta se encuentre en obligación de darlas. Así, al percibirse como tal, los trabajadores reaccionando a dichos beneficios, mejorando su productividad y desempeño con el fin de no perder su empleo y en compensación a las consideraciones recibidas por el empleador.

Arévalo (2018). Tesis: Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017. Esta investigación se conformo por 25 empleados de la Municipalidad. Su principal objetivo fue establecer la influencia de la remuneración y la motivación de los trabajadores, concluyendo que hay una relación directa correlacional entre ambas variables, dado que, a mayor remuneración, mayor también son los niveles de motivación de los empleados dentro de la Municipalidad.

Flores (2021). Tesis: Criterios de diferenciación salarial en el empleo público peruano: La equiparación salarial en el EsSalud, 2021. Su principal objetivo fue analizar los diferentes tipos de salarios percibidos por el personal de Essalud, e identificar el motivo de su diferenciación, así como analizar los criterios de su diferenciación. Concluyendo que; “La definición de salario para la aplicación del principio de igualdad salarial debe ser amplia. En ese sentido, debe comprender no solo la remuneración principal del trabajador, sino también, la remuneración complementaria y los beneficios sociales”. (p. 139)

Barboza (2021). Tesis: Impacto, desde una perspectiva de género, de la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación del sistema privado de pensiones 2021. Para obtener el grado académico de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica de Lima. Perú. Su principal objetivo es identificar la existencia de una discriminación remunerativa desde una perspectiva de género. Concluyendo que; “La discriminación remunerativa basada en el género es un fenómeno universal, dependiendo del contexto económico y cultural propios de cada región, se encuentra determinada principalmente por factores relacionados a los roles de género establecidos en la sociedad”. (p. 99)

Marquina (2018). Tesis: Relación entre Felicidad y Desempeño de los Trabajadores en una Empresa Industrial Peruana, 2018. La población estuvo conformada por 169 trabajadores de una empresa industrial. Concluyendo que; “Los trabajadores manifestaron

sentir que sus expectativas respecto a los factores de la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral están siendo cubiertas por la empresa, debido a la percepción de logro igualo sus expectativas.” (p. 122).

A nivel local se halló el trabajo de **Camacho (2019)**. Tesis: Selección de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores en las estaciones de servicio Gaspetro 2019. Fue de tipo diseño no experimental, transversal correlacional empleando el método deductivo, la población estuvo conformada por los trabajadores de las estaciones de servicio Gaspetro de Trujillo con una muestra fue de 97 trabajadores. Su principal objetivo fue determinar la relación de la selección de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores en las estaciones de servicio Gaspetro. Concluyendo que; existe una correlación positiva entre la selección del recurso humano y desempeño laboral de los colaboradores, Recomendando dictar capacitaciones para lograr un mejor desempeño de los trabajadores, mediante esto lograr que los colaboradores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización.

Castillo (2021). Tesis: Sistema de Compensación Salarial y Clima Organizacional en trabajadores de una Agroindustrial en el Departamento de La Libertad, 2021. Fue de diseño No Experimental – Transversal – Correlaciona, la población estuvo conformada por los colaboradores del sector agroindustrial. Su principal objetivo determinar la relación entre el sistema de compensación salarial y el clima organizacional en colaboradores de una empresa del sector agroindustrial en La Libertad. Concluyendo que, existe una relación directa y proporcional entre las variables, definiendo que mientras mejor sea el sistema de compensaciones salariales, mejor es el clima laboral dentro de la empresa.

Acosta (2021). Tesis: Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020. Para optar por el grado académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo. Perú. Fue de tipo correlacional de corte transversal con un diseño descriptivo, la población estuvo conformada por el personal de la gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial con una muestra de 25 a 60 colaboradores. Su principal objetivo fue determinar la relación de la satisfacción laboral y productividad del personal concluyendo que la satisfacción laboral tiene una relación positiva moderada respecto a la productividad.

En cuanto a las bases teóricas se puede considerar al sistema de remuneración como un mecanismo que determina como el empleador percibe su pago y otras compensaciones por tareas que desempeña en la empresa.

Para Chiavenato (2019), “Conceptualiza la remuneración como, la recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización”. (p. 238)

Según Cordero (2018), considera que el desafío de un sistema de remuneraciones es quebrar el paradigma de percibir la remuneración funcional como un único elemento de pago y comenta que se puede encontrar una combinación de componentes más adecuados a la necesidad de la organización.

Para Lucero (2018). Los salarios para las personas representan un momento muy significativo, porque cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades con una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización.

Por lo cual podemos concluir que la remuneración o salario mínimo se considera como la cantidad mínima de dinero que percibe un trabajador en un determinado país, a través de un marco legal, en determinado periodo laboral.

En cuando a las dimensiones del sistema de remuneración, Chiavenato (2019) conceptualiza a la remuneración a través de sus tres dimensiones:

1. Remuneración básica, o sueldo básico.
2. Incentivos salariales
3. Prestaciones.

Otro punto fundamental según Bizneo (2021) es la categoría profesional la cual el autor la considera importante a la hora de percibir un salario u otro beneficio. Para percibir un sueldo mayor se debe tener en cuenta las funciones que va a desarrollar el trabajador y las características del puesto.

Por lo expuesto es importante implementar un sistema de compensación justa y equitativa que mejore la imagen institucional, aumenta la relación cordial entre la gerencia y los trabajadores de nivel intermedio y bajo según la jerarquía institucional, contribuya a atraer talento y disminuya la rotación del personal.

Por otro lado, el sistema de remuneración según Pedrosa (2017) también se puede dividir en:

1. Remuneración Intangible, es decir aquellos beneficios extras que ofrece el empleador por pertenecer a su empresa.
2. Otras formas de remunerar: Por ejemplo, días libres, ampliar el número de vacaciones, entre otros.

La remuneración es uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Los trabajadores y sus familias dependen del salario para todas sus actividades económicas.

Días y Jardim (2018) nos menciona que una mala remuneración puede ocasionar que los empleados obtén por tener otros trabajos en simultaneo, por lo cual subiría sus horas de trabajo para mantener un nivel de vida básico. Esto podría ocasionar problemas en el equilibrio que debiera haber entre el trabajo y la vida. En cuando los factores que determinan la fijación de la remuneración tenemos a:

Gabilondo (2021) Existen diferentes factores que determinan la fijación de la remuneración, el más importante es el mercado mismo, siendo determinado por la oferta y la demanda de profesiones.

Por último, según Hegel (2021) Existen factores que dependen directamente del empleador y trabajador, como son la capacidad económica de la empresa y la productividad laboral del trabajador.

La remuneración mínima vitae (RMV), en Perú según lo establecido por el D. S. N° 0003-2022-TR (2022) que fue publicado el 3 de abril del 2022 en la cual se estipuló el aumento de S/ 95 elevando a la RMV a S/1050 a partir del 1 de mayo de ese año, a cambio de 30 días de trabajo por 8 horas diarias.

Tal como lo explica Sacca (2019), en el Perú el derecho a una remuneración hace referencia a la Abolición de la Esclavitud, referidas en las Constituciones del año 1823 a la del año 1839, en donde se dispone que “En el Perú nadie nace esclavo”, ya en la constitución de 1856 se establece que en el Perú, no existe, ni presente ni en el futuro, la esclavitud.

Para Haro (2019) las mencionadas constituciones fueron influenciadas por la tendencia mundial que recogió por primera vez la definición de salario mínimo. Así, la ley dispuso que “Los salarios mínimos se relacionen con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores, las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país”.

Sacca (2019) Explica que en la actualidad seguimos usando la constitución de 1993, en la cual alega que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativa de los trabajadores y empleadores.

Además, conceptualizamos al desempeño laboral según Marmolejo (2019) El desempeño laboral es la acción que se ejecuta con la intención de obtener un resultado. En

el trabajo puede incluir conductas orientadas al cumplimiento de las responsabilidades del puesto y al desarrollo de procesos

Según Lalwani (2022) menciona al desempeño laboral como una evaluación del esfuerzo de cada colaborador durante el desarrollo de su trabajo. Sin embargo, Periyasami (2021) indica que desempeño laboral se asocia lo que se da en el área de trabajo con lo que se produce y lo que se espera.

Para Abdelwahed y Soomro (2022) el desempeño laboral está relacionado con el comportamiento de los trabajadores, con el cumplimiento de las funciones esperada a través de la necesidad de la organización, por cual es primordial evaluar las de las características personales.

Según Bautista (2020) Se debe entender al desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores, reflejado en sus aportes sirviendo como un regulador entre el colaborador y la empresa.

La evaluación del desempeño laboral es importante para la organización, porque permite dar una ponderación a los trabajadores con el fin de reconocer sus fortalezas y debilidades.

Por otro lado, la importancia de la evaluación, Para Marcelo (2017) evaluar el desempeño es importante porque permite comprobar el cumplimiento de los objetivos establecidos de manera organizacional e individual.

Para Bautista (2020) la definición de desempeño laboral adquiere valor para las organizaciones porque les permite entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas.

Así, mediante una evaluación del personal se puede obtener resultados referentes a los trabajadores respecto a su desempeño con el fin de que continúen trabajando en la empresa.

Dicha evaluación toma importancia, cuando su finalidad es la mejora del clima laboral, y por ende, la relación laboral entre jefes y subordinados; haciéndola una herramienta para mejorar los resultados de la empresa.

Por otro lado, hacemos mención a la evaluación de desempeño como el proceso que busca medir las competencias individuales de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Para Páez (2019) Evaluar el desempeño se realiza mediante técnicas que pueden variar, entre una empresa a otra. También varían las políticas de acuerdo con la empresa,

cada empresa debe desarrollar su propio sistema para medir el comportamiento de sus empleados.

Por otro lado, Nelson (2022) menciona que el rendimiento funcional de los colaboradores es el resultado de todos los trabajadores que desempeñan su trabajo diario dentro de la entidad, con la finalidad de lograr las metas organizacionales.

Al evaluar el desempeño, es primordial tener un buen catálogo de puestos donde estén definidos las competencias requeridas por cada puesto, tener una buena herramienta para elaborar un buen inventario de puestos. Todos estos elementos son necesarios para evaluar el desempeño.

Así, para entender mejor cómo funciona el desempeño laboral, este se divide en dos dimensiones:

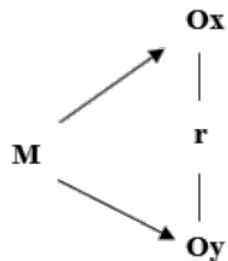
- Desempeño de Tarea, es decir aquella conducta en cumplimiento básico a las funciones establecidas de un puesto de trabajo.
- Desempeño Contextual, son aquel comportamiento que contribuye a mejorar el ambiente laboral dentro de una empresa, y que permite el alcance de objetivos organizacionales en común.

II. METODOLOGIA

2.1. Enfoque, tipo

Enfoque de la investigación fue cuantitativo, ya que cuentan con datos numéricos y estadísticos para comprobar las variables. Así, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren que el enfoque cuantitativo utiliza la obtención de información para corrobora la hipótesis de una investigación, tomando como referencia el empleo de datos numéricos y la estadística que permite definir aspectos proporcionales a fin de comprobar la veracidad de las variables.

El tipo de investigación utilizado fue correlacional, dado que la presente investigación pretendió describir la relación existente entras las variables del estudio. Así también Hernández, Fernández y Sampieri (2014), al respecto, mencionan que la investigación de tipo correlacional tiene como propósito el explicar la relación entre dos o mas variables en un contexto determinado. El diseño de la investigación fue no experimental dado que no hubo manipulación de ninguna de las variables, por el contrario, solo se obtuvo los resultados de la relación de ambas variables. Siendo su diagrama para este tipo de estudio el siguiente:



Donde:

- M = Muestra del personal de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.
- O1 = Variable de sistema de remuneración.
- O2 = Variable de desempeño laboral.
- r = Relación entre variables.

2.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue de tipo no experimental de corte transversal, debido a que tiene como interés el describir y analizar el nexa existente entre dos o más variables en un contexto determinado.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 20 trabajadores, del sexo masculino y femenino con edades entre los 25 y 40 años de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.; dato brindado por el área de Recursos Humanos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para la recolección de datos se utilizó como técnica, la encuesta, por lo que se procedió a la utilización de un cuestionario que mide las variables de remuneración salarial y desempeño laboral, aplicados a 20 trabajadores de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.

El instrumento utilizado para la recopilación de información fue el Cuestionario/Formulario, el cual permitió la recolección de datos de los trabajadores objeto de la presente investigación a través de la respuesta de preguntas determinadas relacionadas a las variables de remuneración salarial y desempeño laboral. Grande y Abascal (2014) definieron que un cuestionario “Es un conjunto articulado y coherente de preguntas para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que la requiere”. (p.189)

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la remuneración salarial

Nombre:

Cuestionario para medir la remuneración salarial

Autor: Ivan Madrid Vizcarra

Lugar: Trujillo, Perú

Objetivo: Medir la remuneración salarial de los trabajadores administrativos de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.

Tiempo: 30 minutos

Margen de error: 5%

Observación: La aplicación del instrumento es individual.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral

Nombre:

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autor: Ivan Madrid Vizcarra

Lugar: Trujillo, Perú

Objetivo: Medir el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.

Tiempo: 30 minutos

Margen de error: 5%

Observación: La aplicación del instrumento es individual.

Validez

Según Bernal (2010), la validez hace referencia a aquello que mide el cuestionario para cuantificar proporcionalmente las características de los sujetos que conforman el estudio.

Para dar la validez a los instrumentos de la presente investigación, se usó la Validación de Contenido, la cual se aplica mediante un Juicio de Expertos.

Confiabilidad

Según Tamayo (2007), la confiabilidad es el resultado de una prueba que se aplica de manera repetitiva dentro del mismo contexto u población con el fin de confirmar que los resultados sean iguales o similares, para definir que el instrumento de evaluación sea confiable.

Así, se realizó la confiabilidad de las variables de estudio, a través del coeficiente de Alpha de Cronbach, en el cual se precisa una sola aplicación del instrumento, produciendo valores entre 0 y 1, analizando la prueba piloto recopilado de los cuestionarios aplicados a 20 personas

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de remuneración salarial

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,829	18

Siendo el coeficiente de Alfa de CronBach del cuestionario de remuneración salarial superior a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es fuerte.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,836	22

Siendo el coeficiente de Alfa de CronBach del cuestionario de desempeño laboral superior a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es fuerte.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para la presente investigación, en primera instancia se realizó la selección de los test que están correctamente llenados, luego se realizó la tabulación de los datos obtenidos de los cuestionarios, después se procedió con el procesamiento de datos de ambas variables de estudio a través del SPSS. Los resultados obtenidos fueron resumidos en tablas de frecuencia, con datos porcentuales. Se aplicó la prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde se identificó la distribución asimétrica entre las variables, por lo que, para la prueba de hipótesis, se aplicó el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman. Los resultados fueron comparados con otras investigaciones similares, para confirmar si la relación entre las variables tiene sustento científico.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se efectuó todos los procedimientos para realizar la toma de datos de manera eficiente, sin modificar ningún dato y respetando las normas éticas de la investigación. Además, se ha respetado escrupulosamente los derechos de autor, consignándose el nombre y apellidos de las fuentes que citamos en la presente investigación,

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 5

Remuneración salarial.

Nivel	F	%
Alto	18	90
Medio	2	10
Bajo	0	0
Total	20	100

En la tabla 5, se distingue nivel alto de *remuneración salarial* en un 90%

Tabla 6

Niveles de Remuneración salarial

Niveles	f	%
Remuneración básica		
Alto	14	70
Medio	6	30
Bajo	0	0
Incentivos salariales		
Alto	19	95
Medio	1	5
Bajo	0	0
Prestaciones		
Alto	17	85
Medio	3	15
Bajo	0	0
Total	20	100

En la tabla 6, se distingue un nivel alto de *remuneración básica* en un 70%, un nivel alto de *incentivos salariales* en un 95%, y un nivel alto de *prestaciones* en un 85%

Tabla 7*Desempeño laboral*

Nivel	F	%
Alto	18	90
Medio	2	10
Bajo	0	0
Total	20	100

5

En la tabla 7, se distingue un nivel alto de *desempeño laboral* en un 90%.

Tabla 8*Niveles de desempeño laboral*

Niveles	f	%
Desempeño de tarea		
Alto	20	100
Medio	0	0
Bajo	0	0
Desempeño contextual		
Alto	16	80
Medio	4	20
Bajo	0	0
Total	20	100

En la tabla 8, se distingue un nivel alto en *desempeño de tarea* en un 100%, y un nivel alto en *desempeño contextual* en un 80%.

Tabla 9*Correlación entre remuneración salarial con el desempeño laboral y sus niveles*

Variables	Correlación		
	r	p	
Remuneración Salarial			
Total	Desempeño de tarea	.769**	.001
	Desempeño contextual	.888**	.001
	Desempeño laboral	.515**	.020

5

r: Coeficiente de correlación de Spearman

p: Significancia.

**p<.01

En la tabla 9, se percibe una correlación directa y altamente significativa entre la variable de Remuneración Salarial con la variable de Desempeño Laboral y sus niveles, Desempeño de tarea y Desempeño contextual.

Tabla 10

Correlación entre remuneración básica con el desempeño laboral y sus niveles

Variables		Correlación	
Remuneración Salarial	Desempeño Laboral	r	p
Remuneración Básica	Desempeño de tarea	.153	.521
	Desempeño contextual	.568**	.009
	Desempeño laboral	.551**	.001

r: Coeficiente de correlación de Spearman

p: Significancia.

**p<.01

En la tabla 10, se percibe una correlación directa y poco significativa el nivel de remuneración básico y la variable de Desempeño Laboral, así también se percibe una correlación directa y altamente significativa entre la remuneración básica y la variable de desempeño contextual, finalmente se percibe una correlación directa y altamente significativa entre la variable de remuneración básica y desempeño laboral.

Tabla 11

Correlación entre incentivos salariales con el desempeño laboral y sus niveles

Variables		Correlación	
Remuneración Salarial	Desempeño Laboral	r	p
Incentivos Salariales	Desempeño de tarea	.615**	.004
	Desempeño contextual	.609**	.004
	Desempeño laboral	.470**	.035

r: Coeficiente de correlación de Spearman

p: Significancia.

**p<.01

En la tabla 11, se percibe una correlación directa y altamente significativa entre la variable de Incentivos salariales con la variable de Desempeño Laboral y sus niveles, Desempeño de tarea y Desempeño contextual.

Tabla 12

Correlación entre prestaciones con el desempeño laboral y sus niveles

Variables		Correlación	
Remuneración Salarial	Desempeño Laboral	r	p
	Desempeño de tarea	.729**	.001
Prestaciones	Desempeño contextual	.466**	.038
	Desempeño laboral	.722**	.001

5

r: Coeficiente de correlación de Spearman

p: Significancia.

**p<.01

En la tabla 12, se percibe una correlación directa y altamente significativa entre la variable de Prestaciones con la variable de Desempeño Laboral y sus niveles, Desempeño de tarea y Desempeño contextual.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos del análisis de los datos cuantitativos de las variables remuneración salarial y desempeño laboral y sus dimensiones, se llegó a las siguientes discusiones:

De los resultados obtenidos, en cuanto al objetivo general, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,515** demuestra la relación positiva y altamente significativa entre las variables de remuneración salarial y el desempeño laboral, por tanto, se acepta la hipótesis general; demostrando que existe relación altamente significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C... Esto concuerda con lo propuesto por Hernández (2019), quien explica que un sueldo base alto, se percibe como recompensa al trabajo realizado e influye en el buen desempeño de los colaboradores, dado que en la actualidad los trabajadores no solo están interesados cuantas cifras tiene su remuneración, sino también por los beneficios que pueden obtener de la organización donde han decidido pertenecer. Así, cuando un trabajador es consciente que está recibiendo una remuneración justa hace que valore el trabajo que realiza y por consecuencia, aumentando su desempeño laboral.

De los resultados obtenidos, en cuanto al primer objetivo específico, el coeficiente de correlación Rho Spearman = .551** demuestra la relación positiva y altamente significativa entre las variables de remuneración básica y el desempeño laboral, por tanto, se acepta la hipótesis específica; demostrando que existe relación altamente significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C... Esto concuerda con lo propuesto por Salcedo (2018), quien en su investigación afirma que la remuneración actúa como una herramienta decisiva que influye y reafirma la permanencia de los talentos en la empresa. Y según Varela (2006), la remuneración es un factor decisivo para que el talento decida quedarse o no dentro de la organización. Así, en un contexto laboral donde la competencia por retener al mejor talento crece día con día, resulta importante que las organizaciones recompensen con un buen salario a sus trabajadores para mantenerlo a gusto en la empresa y que no termine buscando una opción mejor (Entrepreneur, 2019).

De los resultados obtenidos, en cuanto al segundo objetivo específico, el coeficiente de correlación Rho Spearman = .470** demuestra la relación positiva y altamente significativa entre las variables de incentivo salarial y el desempeño laboral, por tanto, se

acepta la hipótesis específica; demostrando que existe relación altamente significativa entre el incentivo laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C...

Esto concuerda con lo descrito por Varela (2006), quien explica que las personas tienden a comparar los incentivos recibidos con el esfuerzo realizado. Así, mientras más incentivos reciban las personas, mayor es el esfuerzo que realizan dentro de las funciones encomendadas. También, James (2019), en su tesis “Desempeño Laboral de la Generación Millennial, 2020”. Concluye que, es necesario establecer estrategias en retención del trabajador de esta generación, debido a que los profesionales de hoy en día son multitarea, y no se conforman con incentivos económicos, por lo que las organizaciones deben ser cada vez más innovadoras en la planeación de estrategias para lograr la permanencia de los trabajadores. Así, cuando se destaca las aportaciones de los trabajadores, y se da importancia a lo que piensas, se consigue fortalecer la cadena de trabajo, y que, por ende, los colaboradores se esfuercen al máximo para lograr las metas y objetivos de la empresa. Los incentivos ayudan a mantener a los empleados motivados, e influye en el aumento de los índices de productividad y el sentido de permanencia (Fisher, 2005).

De los resultados obtenidos, en cuanto al tercer objetivo específico, el coeficiente de correlación Rho Spearman = .722** demuestra la relación positiva y altamente significativa entre las variables de prestación salarial y el desempeño laboral, obteniéndose el nivel de significancia $p=0.951 < 0.05$, por tanto, se acepta la hipótesis específica; demostrando que existe relación altamente significativa entre prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C... Esto concuerda con lo descrito por Chiavenato, I. (2009:207), quien señala que “Los salarios altos son una consecuencia del éxito de la organización, no su causa.”, lo que significa que, aunque un salario alto atrae la atención de personal mucho más cualificado, una vez dentro de la organización el sueldo no es determinante en el desempeño del mismo, sino que existirán otros factores intrínsecos que serán importante en el mantenimiento de desempeño del colaborador durante el tiempo que permanezca en la empresa. Así serán factores intrínsecos los que permitirán a la entidad crecer y desarrollarse en el mercado. Por otro lado, Flores (2021), en su tesis “Los criterios de diferenciación salarial en el empleo público peruano: El caso de la equiparación salarial en el Seguro Social de Salud – Es Salud, 2021”, concluye que el salario no puede comprender solo la remuneración básica económica sino también, los beneficios extras adquiridos con el puesto de trabajo. Sin embargo, si bien el tema

económico interactúa con el trabajador como motivación para permanecer dentro de la organización, existen otro tipo de prestaciones que el trabajador va a percibir como complementario a su sueldo, y que, en la mayoría de las ocasiones es determinante en el desempeño del empleado, dado que ayuda a incrementar la productividad, reducir las tasas de rotación y ausentismo, y a incentivar una imagen positiva en torno al ambiente laboral (Alia Integrando Talento, 2016).

Así mismo, Salcedo (2018), en su tesis “La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo con la diversidad generacional, 2018.”, concluye que la política de compensaciones actúa como herramienta para reafirmar la permanencia de los colaboradores dentro de la empresa, la cual debe estar constantemente adaptándose a las necesidades de los mismos, con el fin de seguir motivándolos.

Según Varela (2006), cuando hablamos de prestaciones laborales no solo hacemos referencia al valor monetario, sino también, incluye beneficios como: alimentación, guardería, transporte, seguro de vida y accidentes, servicios médicos, entre otros beneficios intangibles que también influyen en la percepción del colaborador son respecto a lo que la empresa le ofrece por el hecho de pertenecer a ella. Además, Marquina (2018), en su tesis “Relación entre Felicidad y Desempeño de los Trabajadores en una Empresa Industrial Peruana, 2018”. Concluye que los trabajadores necesitan sentir que sus expectativas tanto a nivel laboral como personal están siendo cubiertas por la empresa para sentirse satisfechos y productivos en su trabajo. Así, un trabajador que se encuentra satisfecho es también un trabajador que cuenta con altos índices de productividad dentro de sus tareas encomendadas, lo que se traduce en altos índices de productividad para la organización, además de disminuir los índices de rotación y ausentismo, y junto a ellos el costo que involucra las nuevas contrataciones y el tiempo que implica el capacitar nuevo personal. (Laporta, 2020). Por tanto, Se debe tomar en consideración que las prestaciones no pueden estar basadas solo en un sistema monetario, sino adoptar otras estrategias más flexibles e intangibles que permitan retener el talento humano, generar compromiso organizacional y aumentar los niveles de productividad dentro de la organización. (Areté Activa, 2018)

V. CONCLUSIONES

En base a los resultados, se concluye que:

- El 90% de los trabajadores de Protektor Seguridad Integral S.A.C., muestran un nivel alto en la variable de remuneración salarial. Esto impacta de manera directa en el desempeño laboral de manera positivo, siendo un medio por el cual el colaborador garantiza la cobertura de sus necesidades.
- El 90% de los trabajadores de Protektor Seguridad Integral S.A.C., muestran un nivel alto en la variable de desempeño laboral. Lo cual significa que la empresa cuenta con personal que cumple sus objetivos y desarrollan hábitos para aumentar su productividad.
- Se demuestra que la remuneración básica tiene relación positiva ($\rho = ,551$) y significativa (p valor = .001 menor que 0.05) con el desempeño laboral; lo que sugiere que el buen desempeño laboral de los trabajadores de Protektor Seguridad Integral S.A.C., está influenciado y se debe a que estos reciben una remuneración por encima del básico establecido por Ley, por lo que se sienten recompensados por el trabajo que realizan en la empresa.
- Se demuestra que los incentivos salariales tienen relación positiva ($\rho = ,470$) y significativa (p valor = .035 menor que 0.05) con el desempeño laboral; lo que sugiere que los incentivos salariales que reciben los trabajadores de Protektor Seguridad Integral S.A.C., tienen un impacto positivo sobre el desempeño laboral de los mismos, motivándolos a mejorar su rendimiento.
- Se demuestra que las prestaciones tienen relación positiva ($\rho = ,722$) y significativa (p valor = .001 menor que 0.05) con el desempeño laboral; lo que da a lugar a que los trabajadores de Protektor Seguridad Integral S.A.C. muestran un mayor desempeño en su trabajo debido a que las prestaciones y beneficios recibidos satisfacen sus necesidades y les permiten tener una mejor calidad de vida.

VI. RECOMENDACIONES

En base a los resultados, se sugiere y recomienda:

- Dar a conocer la investigación a la Alta Dirección de Protektor Seguridad Integral S.A.C., para que, en base a los resultados, se desarrollen programas estratégicos como las evaluaciones de rendimiento de manera periódica, reconocimientos sociales por rendimientos destacados, pruebas de evaluación de clima organización y un programa de recompensas económicas por planteamiento de mejoras en la cultura organizacional.
- Concientizar a la Gerencia General sobre la importancia de tener una política de compensaciones que se adapte constantemente a las necesidades de los trabajadores, según el contexto propio de la organización. De modo que, el desempeño muestre índices de mejora contante.
- Se recomienda a la Gerencia General invertir en inteligencia artificial que facilite el trabajo de los colaboradores lo cual ayudaría a disminuir el cansancio y la percepción de estrés o cansancio provocado por las horas de trabajo.
- Se recomienda a la Gerencia de Finanzas reestructurar el sistema de incentivos salariales y prestaciones. A uno que sea más atractivo para los trabajadores.
- Se sugiere investigar ambas variables de diferentes contextos, con el fin de determinar la influencia de las variables en diferentes tipos de población

VII. REFERENCIAS

- Abdelwahed, N.A y Soomro, B.A. (2022) Predicting employe performance throgh transactional leadership and entrepreneurs passion amongthe employeed. Science direct, review 28 (60 -68)
- Acosta, B. (2021). *Satisfacción Laboral y Productividad del personal de la Gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial de Trujillo, 2020*. [Tesis magister, Universidad Cesar Vallejo]
- Acosta, N. (2018). Cuida tu dinero. www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral
- Alvarez, A. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid -19 [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]
- Arévalo, S. (2018). *Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza*. [Tesis magister, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Arias, E. (2019). *Análisis de la naturaleza remunerativa de los fringe benefits*. [Tesis magister, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://biblioteca.pucp.edu.pe/>
- Bautista, R. (2020). Revista de Investigacion Valor Agregado Investigacion. Valor Agregado. <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php>
- Barboza, M. (2021). *Impacto, desde una perspectiva de género, de la discriminación remunerativa en las pensiones de jubilación del sistema privado de pensiones 2021*. [Tesis magister, Pontificia Universidad Católica de Lima]. <https://biblioteca.pucp.edu.pe/>
- Blandón, D. (2020) Brasil: Empresas podrían suspender contratos y reducir salario durante pandemia. <https://www.france24.com/es/econom%C3%ADa-y-tecnolog%C3%ADa/20200618-brasil>.
- Bizneo Blog (2021). Sistema de Remuneraciones de RRHH. <https://www.bizneo.com/blog/sistema-de-remuneraciones>
- Camacho, V. (2019). *Selección de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores en las estaciones de servicio Gaspétrol 2019*. [Tesis magister, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

- Castellanos, J. (2020). *Diferencias de Género en la Incidencia de Realizar Actividades no Remuneradas en el Mercado Laboral* [Tesis magister, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://www.javeriana.edu.co/biblos>
- Castillo, E. (2021). Sistema de Compensación Salarial y Clima Organizacional en Colaboradores de una Empresa del Sector Agroindustrial en la Libertad 2021. [Tesis magister, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/>
- Caycho, F. (2015). *Evaluacion de desempeño personal*. Scribd
- Cedeño, A. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019*. [Tesis magister, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (2020). El mercado laboral en Argentina: estructura, impacto del COVID-19 y lecciones para el futuro. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/10/198-DT-PS-El-mercado-laboral-en-Argentina-Mera-Karczmacyk-y-Petrone-d...-1.pdf>
- Chavez, A. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid -19 [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/>
- Chavez, G. (2017). *Gestion de Remuneración y Beneficios. Remuneracion y Beneficios*. Iplacex
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. MC Graw Hill
- Chiavenato, I. (2019). *Introduccion a la teoria general de la administracion*. Mc Graw Gill
- Chocolt, S. (2019). *Remuneracion*. Scribd
- Cordero, A. (2018). *Gestion de Remuneración*. Mc Graw Gill
- D.S. N° 003-2022-TR. Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Diario El Peruano (2022). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2054921-1>
- Dias, R.M y Jardim, P.P. (2018). Multi - specialization: the concept, motivations and impact on individual. Science direct, (143 - 154).
- France 24 (2020). Brasil: empresas podrán suspender contratos y reducir salarios durante la pandemia. <https://www.france24.com/es/econom%C3%ADa-y-tecnolog%C3%ADa/20200618-brasil-empresas-podr%C3%A1n-suspender-contratos-y-reducir-salarios-durante-la-pandemia>

- Flores, R. (2021). Los criterios de diferenciación salarial en el empleo público peruano: El caso de la equiparación salarial en el Seguro Social de Salud. [Tesis magister, Pontificia Universidad Católica de Lima]. <https://biblioteca.pucp.edu.pe/>
- Gabilongo, P. (2021). Factores que influyen en el salario de los empleados en el siglo XXI. Comillas Universidad Pontifica.
- García, F. (2016). *Remuneracion Personal*. Scribd
- Gómez, M. (2018). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario [Tesis magister, Universidad de Buenos Aires.]. <http://repositorioubas.sisbi.uba.ar/>
- Hegel, I. D. (2021). Las remuneraciones en el derecho laboral. <https://hegel.edu.pe/blog/las-remuneraciones-en-el-derecho-laboral-peruano/>
- Jaimes, M. (2019). Desempeño Laboral de la Generación Millennial [Tesis magister, Universidad Javeriana]. <https://www.javeriana.edu.co/biblos>
- Kirstie, B. (2020). Como proteger la salud mental en épocas de pandemia. En diario BBC News. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51908567>.
- Lalwani, P. (2022). ¿Qué es la gestión del rendimiento? Definición, proceso, ciclo y mejores prácticas para la planificación. <https://management/articles/what-is-performance-management/>
- Lopez, J. (2021). *Plan de incentivos*. Scribd
- Lopez, M. (2019). *Prestaciones laborales*. Scribd
- Lucero, C. (2018). Administracion de remuneraciones e incentivos. <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-remuneraciones-e-incentivos/>
- Marcelo, G. (2017). Evaluacion del Desempeño Laboral. <https://es.scribd.com/document/349001016/Evaluacion-Del-Desempeno-Laboral>
- Marmolejo, S. (2019). Satisfaccion Laboral y el Desempeño Laboral [Tesis magister, Universidad Pontificia Bolivariana]. <https://repository.upb.edu.co/>
- Marquina, L. (2018). Relación entre Felicidad y Desempeño de los Trabajadores en una Empresa Industrial Peruana, 2018. [Tesis magister, Pontificia Universidad Católica de Lima]. <https://biblioteca.pucp.edu.pe/>
- Mera, M. (2021) El mercado Laboral en Argentina. En Diario Cippec. <https://www.cippec.org/publicacion/el-mercado-laboral-en-argentina-estructura-impacto-del-covid-19-y-lecciones-para-el-futuro> en Enero del 2021
- Moran, S. (2015). Prestaciones sociales. Scribd

- Moscoso, D. (2020). Incentivos. Scribd
- Moscoso, L. (2022) Panaroma Laboral 2021. En Lima. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang-es/index.htm
- Nigg - Stock A., Brecht, N.B (2023). Drivers of explorative and explorative innovation efficiency. Science direct digital business 3 (100062)
- Salcedo, B. (2018). *La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo a la diversidad generacional*. [Tesis magister. Universidad de Buenos Aires. Argentina]. <http://repositorioubas.sisbi.uba.ar/>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Panaroma Laboral 2019 en America Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Tras dos años de pandemia la recuperación del empleo ha sido insuficiente en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang-es/index.htm
- Paez, E. (2019). Desempeño Laboral. <https://es.scribd.com/document/398235465/desempeno-laboral>
- Paravié, D. (2020). Metodología para la investigación. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/ingecuc/article/view/221>
- Parodi, C. (2021) ¿Por que estan subiendo los precios?. Diario Gestion <https://gestion.pe/blog/economiaparatos/2021/07/por-que-estan-subiendo-los-precios.html>
- Pedrosa, J. (2017). Remuneración Laboral y sus definiciones. <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- Peña, M. (2021). ¿Deberían los viáticos ser considerados salario? [Tesis magister, Pontificia Universidad Javeriana]
- Pérez, A. (2020). Tesis Cinismo Organizacional Según Vínculo Laboral Estatal y Sexo, en el Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2020. [Tesis magister, Universidad Privada del Norte]
- Periyasami, R. (2021). Desempeño de los empleados: 3 factores clave que lo mejorarán. <https://www.apty.io/blog/employee-performance-factors>
- Quintero, Y. (2002). Administración de las remuneraciones. <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-las-remuneraciones/>
- Robles, A. (2015). Enfoques de la Evaluacion del desempeño. Scribd

ANEXOS

ANEXO N° 01: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA REMUNERACIÓN LABORAL

2 INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de Preguntas, léalos determinadamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

DATOS GENERALES

Edad: _____ años

Sexo: Femenino () Masculino ()

REMUNERACIÓN SALARIAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Remuneración básica	2 Salario mensual					
	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.					
	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.					
	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.					
	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.					
Incentivos salariales	Bonos					
	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.					
	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.					
	Participación en los resultados					
	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.					
	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.					
	Horas extras					
	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"					
Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"						
Prestaciones	Gratificaciones					

Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.					
Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.					
Seguro de salud					
Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado.					
Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.					
CTS					
La CTS debe ser de libre disponibilidad.					
Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro.					
Vacaciones					
Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.					
Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

1 INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de Preguntas, léalos determinadamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

DATOS GENERALES

Edad: _____ años

Sexo: Femenino () Masculino ()

DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES	3 INDICADORES	1	2	3	4	5
Desempeño de tareas	Obligaciones laborales					
	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.					
	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.					
	Puesto de trabajo					
	Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia.					
	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.					
	Horarios de entrada y salida					
	Los horarios de entrada y salida son flexibles.					
	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.					
	Conocimientos					
	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza.					
	Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades.					
	Técnicas					
	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.					
	Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades.					
	Habilidades					
	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.					
	Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades.					
Cortesía						
Dentro de los ambientes de trabajo se respira un						

Desempeño contextual	ambiente de cortesía.						
	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.						
	Colaboración						
	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.						
	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros.						
	Atención						
	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.						
	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.						
	Comunicación						
	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.						
	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.						
	Apoyo entre compañeros						
	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.						
	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.						

ANEXO N° 02: FICHA TECNICA DE LOS INSTRUMENTOS

1. Remuneración Laboral

Nombre original del instrumento:	Instrumento para medir la Remuneración Laboral
Autor y año:	Original: Br Ccaulla Flores Luis Miguel
	Adaptación: Lic. Madrid Vizcarra Ivan de Jesus
Objetivo del instrumento:	Medir la remuneración salarial de los trabajadores administrativos de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C..
Usuarios:	Trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Se aplicó la encuesta de manera presencial con un tiempo de duración de 15 minutos
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Juicio de expertos conformados por 03 profesionales.
Validez:	Se utilizó la validación de contenido del Cuestionario mediante el juicio de expertos para dar validez al instrumento.
Confiabilidad:	La confiabilidad del instrumento se hizo por medio de la prueba alfa de Cronbach, obteniéndose un $r = 0.829$, por lo cual el instrumento es válido y confiable para ser aplicado.

2. Desempeño Laboral

Nombre original del instrumento:	Instrumento para medir el Desempeño Laboral
Autor y año:	Original: Br Ccaulla Flores Luis Miguel
	Adaptación: Lic. Madrid Vizcarra Ivan de Jesus
Objetivo del instrumento:	Medir la remuneración salarial de los trabajadores administrativos de PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.
Usuarios:	Trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Se aplicó la encuesta de manera presencial con un tiempo de duración de 15 minutos
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Juicio de expertos conformados por 03 profesionales.
Validez:	Se utilizó la validación de contenido del Cuestionario mediante el juicio de expertos para dar validez al instrumento.
Confiabilidad:	La confiabilidad del instrumento se hizo por medio de la prueba alfa de Cronbach, obteniéndose un $r = 0.836$, por lo cual el instrumento es válido y confiable para ser aplicado.

ANEXO N° 03: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
Sistema de remuneración	Pedrosa (2020) La remuneración es todo beneficio o mejora que pueda percibir un empleado por parte de la entidad pagadora, esto es, que la remuneración no se compone exclusivamente de una nómina mensual, sino que puede venir definida por diversos tipos de beneficios.	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 18 ítems para recolectar información que se evaluó a través de sus respuestas, para ello se empleó la medición en la escala de Likert	2 Remuneración Básica	Salario Salario por hora Bonos	ITEM 1 - 4	Cuestionario	Ordinal
			Incentivos Salariales	Participación de los resultados Horas extras	ITEM 5-10		
			Prestaciones	Gratificación Seguro de salud CTS Vacaciones	ITEM 11 - 18		
Desempeño Laboral	Helmut (2018) El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos.	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 22 ítems para recolectar información que se evaluó a través de sus respuestas, para ello se empleó la medición en la escala de Likert.	2 Desempeño de tareas	Obligaciones laborales Puesto de trabajo Horarios de entrada y salida	ITEM 1 - 12	Cuestionario	Ordinal
			Desempeño contextual	Conocimiento Técnicos Habilidades Cortesía Colaboración Atención Comunicación Apoyo entre compañeros	ITEM 13 - 22		

ANEXO N° 04: CARTA DE PRESENTACIÓN

SEÑOR:
GERENTE DE LA EMPRESA PROTEKTO
PRESENTE. _

ASUNTO: SOLICITUD PARA RECOJO DE DATOS

De mi mayor consideración:

Lo saludo cordialmente y me dirijo en mi calidad de maestrante con el fin de solicitarle los permisos necesarios para poder aplicar mi instrumento de investigación para el recojo de datos para mi investigación en su distinguida empresa. Los cuáles serán usados únicamente para temas académicos.

A la espera de su cordial respuesta, saludo a usted de antemano.



MADRID VIZCARRA IVAN DE JESUS
DNI: 76873430

ANEXO N° 05: AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE DATOS

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, GLEN EDUARDO BALDERA GUAYAMBAL identificado con DNI N° 45738807, en mi calidad de GERENTE GENERAL del área de GERENCIA GENERAL de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C. con R.U.C N° 20539721870 ubicada en la ciudad de Trujillo, La Libertad.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Sr. Ivan de Jesus Madrid Vizcarra, identificado(s) con DNI N° 76873430, Programa de Estudios de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES
- INDICES DE DESEMPEÑO LABORAL
- TIPOS DE REMUNERACIÓN DEL PERSONAL
- TIPOS DE PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

PROTEKTOR
Seguridad Integral S.A.C.
Glen Eduardo Baldera Guayambal
GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante Legal

DNI N° 45738807

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 76873430

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Hernando Enrique Flores Gudriga.

FIRMA:



Fecha: 20 / 06 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Maria Alejandra Madrid Vizcarra

FIRMA: 

Fecha: 21 / 06 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Emely Elizabeth Marino Pereda

FIRMA: 

Fecha: 20 / 06 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Elizabeth Yaura Lombana Segade

FIRMA: 

Fecha: 20 / 06 / 2022


CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Susan Cruz Terrones

FIRMA: 

Fecha: 21 / 06 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Zaari Bright Alvarado Villacorda

FIRMA: Zaari

Fecha: 21 / 06 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Julio Campos Toledo.

FIRMA: 

Fecha: 20 / 06 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: SILVER ESTUARDO RAMIREZ VALERA

FIRMA: 

Fecha: 20 / 06 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Karla Victoria Mendoza Simbal

FIRMA: 

Fecha: 20 / 06 / 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ivan de Jesus Madrid Vizcarra; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Odar Ulises Gamero Atoche

FIRMA: 

Fecha: 20 / 06 / 2022

ANEXO N° 07: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., TRUJILLO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERATIVIZACIÓN		METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	
<p>Problema general</p> <p>¿Qué incidencia tiene el sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., Trujillo?</p> <p>1.2.2 Problema específico</p> <p>¿Qué incidencia existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SAC?, Trujillo?</p> <p>¿Qué incidencia existe entre la dimensión incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SAC, Trujillo?</p> <p>¿Qué incidencia existe entre la dimensión prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SAC, Trujillo?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la incidencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Conocer como incide la remuneración básica en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROTEKTOR S.A.C., Trujillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar cómo inciden los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., Trujillo. ▪ Conocer como incide las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., Trujillo. 	<p>Hipótesis general</p> <p>El sistema de remuneración incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., Trujillo.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., Trujillo.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., Trujillo.</p>	Remuneración	Remuneración Básica	<p>Tipo de investigación Descriptivo Correlacional</p> <p>De acuerdo con el nivel de investigación: Cuantitativa</p> <p>Población y muestra La población estuvo conformada por 25 colaboradores según planilla</p> <p>Diseño de investigación Diseño no experimental de corte transversal</p> <p>Técnicas de análisis de datos Se aplicarán las pruebas, se vaciará la información, se analizará estadísticamente y se realizarán los cuadros estadísticos determinados, cuantificaremos la información para posteriormente realizar la descripción y discusión de los resultados, que nos permitan formular las conclusiones y recomendaciones.</p>
			Desempeño Laboral	Desempeño de tareas	
				Desempeño contextual	

ANEXO N° 08: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ARTURO FRANCISCO CAMACHO GAYOSO, con Documento Nacional de Identidad N° 19099510, de profesión ADMINISTRADOR, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura 02714, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO, en la Institución: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado DESEMPEÑO LABORAL, cuyo propósito es medir los factores de estudio y el criterio de evaluación, a los efectos de su aplicación a los trabajadores de la empresa **PROTEKTOR S.A.C.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA=

Poco Adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 22 días del mes de **FEBRERO** del 2022

Apellidos y nombres: CAMACHO GAYOSO ARTURO FRANCISCO DNI: 19099510

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO

XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ARTURO FRANCISCO CAMACHO GAYOSO, con Documento Nacional de Identidad N.º 19099510 de profesión ADMINISTRADOR, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura 02714, labor que ejerzo actualmente como: DOCENTE UNIVERSITARIO, en la Institución: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **REMUNERACIÓN**, cuyo propósito es medir los factores de estudio y el criterio de evaluación, a los efectos de su aplicación a los trabajadores de la empresa **PROTEKTOR S.A.C.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA=

Poco Adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 22 días del mes de FEBRERO del 2022

Apellidos y nombres: CAMACHO GAYOSO ARTURO FRANCISCO DNI: 19099510

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO

XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente, con Documento Nacional de Identidad N.º 17878519, de profesión Licenciado en Administración, grado académico Maestro, con código de colegiatura Reguc No 01637, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución: Universidad Católica de Trujillo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **DESEMPEÑO LABORAL**, cuyo propósito es medir los factores de estudio y el criterio de evaluación, a los efectos de su aplicación a los trabajadores de la empresa **PROTEKTOR S.A.C.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (**X**) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA=

Poco Adecuado () No adecuado ()

Trujillo, 27 de septiembre del 2022

Apellidos y nombres: Mg Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente DNI: 17878519

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO

XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente, con Documento Nacional de Identidad N° 17878519 de profesión Licenciado en Administración, grado académico Maestro, con código de colegiatura Reguc No 01637, labor que ejerzo actualmente como: Docente, en la Institución: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **REMUNERACIÓN**, cuyo propósito es medir los factores de estudio y el criterio de evaluación, a los efectos de su aplicación a los trabajadores de la empresa **PROTEKTOR S.A.C.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado () PA=

Poco Adecuado () No adecuado ()

Trujillo, 27 de septiembre 2022

Apellidos y nombres: Mg. Carlos Jesús Chacaltana Buenafuente DNI: 17878519

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO

XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Silvia Ana Vega Polo, con Documento Nacional de Identidad N.º 44993552 de profesión Administración, grado académico, maestra con código 08634 de colegiatura, labor que ejerzo actualmente como: Docente universitario, en la Institución: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **DESEMPEÑO LABORAL**, cuyo propósito es cuyo propósito es medir los factores de estudio y el criterio de evaluación, a los efectos de su aplicación a los trabajadores de la empresa **PROTEKTOR S.A.C.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.			X		
Amplitud del contenido a evaluar.			X		
Congruencia con los indicadores.			X		
Coherencia con las dimensiones.			X		

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado (X) PA=

Poco Adecuado () No adecuado ()

Trujillo, 25 de septiembre 2022

Apellidos y nombres: VEGA POLO SILVIA ANA DNI: 44993552 Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO

XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Silvia Ana Vega Polo, con Documento Nacional de Identidad N° 44993552

de profesión Administración, grado académico: maestra, con código 08634 de colegiatura, labor que ejerzo actualmente como: Docente universitario, en la Institución: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **REMUNERACIÓN**, cuyo propósito es medir los factores de estudio y el criterio de evaluación, a los efectos de su aplicación a los trabajadores de la empresa **PROTEKTOR S.A.C.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.			X		
Amplitud del contenido a evaluar.			X		
Congruencia con los indicadores.			X		
Coherencia con las dimensiones.			X		

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado () A= Adecuado (X) PA=

Poco Adecuado () No adecuado ()

Trujillo, 25 de septiembre del 2022

Apellidos y nombres: VEGA POLO SILVIA ANA DNI: 44993552 Firma:

ANEXO N° 09: IMAGEN DEL PORCENTAJE DE TURNITIN

SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., TRUJILLO

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	3%
4	repositorio.uct.edu.pe Internet Source	2%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROTEKTOR SEGURIDAD INTEGRAL S.A.C., TRUJILLO

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65
