



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao - 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Luis Alejandro Maesaka Kanemoto

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Jurado calificador

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Presidente

Mg. Vega Guevara Miluska
Secretario

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

A mi familia que son razón de mi vida y que sirva de ejemplo a mis hijos, familiares y amigos que uno puede lograr los objetivos que se plantean si le dedican tiempo y esfuerzo a cada una de las cosas que realicen.

Agradecimiento

En especial a la Universidad César Vallejo y a mi asesora quien colaboro, con su experiencia en la culminación de la investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Luis Alejandro Maesaka Kanemoto, alumno de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo de investigación titulado “Compensación laboral y recompensa organizacional a los trabajadores del Gobierno regional del Callao – 2016.”, se ha realizado en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar del grado académico de Magister en Gestión Pública.

Por lo tanto, declaro:

- Todas las fuentes empleadas en mi trabajo de investigación, se han identificado correctamente así como toda cita textual proveniente de otras fuentes, de acuerdo con las normas establecidas en la realización de trabajos académicos.
- No haber usado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Que el trabajo de investigación no se ha presentado antes completa ni parcialmente para la el logro de otro grado académico o título profesional.
- Que mi trabajo de investigación se puede comprobar electrónicamente en la búsqueda de plagios.
- De encontrarse material intelectual sin su debido reconocimiento de su fuente o autor, asumiré las sanciones que determine el trámite disciplinario.

Lima, 17 de diciembre del 2016

Luis Alejandro Maesaka Kanemoto
DNI: 07306810

Presentación

El trabajo de investigación, se efectuó en el Gobierno regional del Callao. La muestra la conformaron noventa trabajadores, se escogió aquellos elementos que se consideró convenientes y que se creyó que eran los más representativos. Con la finalidad de establecer si existía correlación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales. Además, este estudio tiene como finalidad concientizar a las instituciones, de lo valioso de mantener el recurso humano con un sistema de compensación laboral equitativo tanto interna como externa, ya que es la base del proceso de Administración, asegurándose la entidad de conseguir los objetivos en las diferentes áreas con eficacia y eficiencia en cada una de los procesos, además de la confiabilidad de la información clasificada y el cumplimiento de las leyes y normas establecidas del personal.

El método utilizado en el trabajo de investigación es no experimental y el diseño usado es transeccional. La presente investigación es no experimental porque no se realizó la manipulación de las variables. Es transeccional ya que la recolección de datos se realizó en un tiempo determinado. Para poder determinar la relación entre las dos variables, se calculó la correlación. Utilizando un cuestionario tipo Likert, que fue aplicado a la muestra.

El trabajo de investigación, está dividido en cinco capítulos. I. introducción, en donde se plantea el problema de investigación mediante el Análisis crítico de las situaciones observadas en la investigación, lo que nos sirve para contextualizarlo tomando en cuenta el proceso y entorno de la institución, se revisó otros trabajos anteriores sobre la compensación y las recompensas organizacionales, para que sean utilizadas como apoyo y poder realizar una comparación. Se plantean las hipótesis y los objetivos. II. Marco metodológico, a partir del tema planteado se procede con la operacionalización de las variables y la determinación del enfoque que se da a la investigación. Se elaboraron los instrumentos de medición para probar la hipótesis planteada. Se define la población y se operacionalizan las variables para especificar qué actividades deben realizarse para recolectar y procesar la información.

Para establecer si existía correlación estadísticamente significativa entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales, se usó la correlación de

Spearman. El resultado de procesar la información confirma la hipótesis alterna que nos indica que existe correlación entre las dos variables. El resultado de este análisis se describe en los siguientes capítulos: III. Los resultados, IV. Las discusiones, y V. las conclusiones, VI. Recomendaciones.

El autor

Listado de contenido

	Página
Carátula	i
Jurado calificador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Listado de contenido	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Antecedentes	16
1.1.1. Antecedentes nacionales	16
1.1.2. Antecedentes internacionales	19
1.2. Fundamentación científica	22
1.2.1. Compensación laboral	22
1.2.2. Recompensas organizacionales	29
1.3. Justificación	34
1.3.1. Justificación teórica	34
1.3.2. Justificación práctica	34
1.3.3. Justificación metodológica	35
1.4. Problema	35
1.4.1. Problema general	39
1.4.2. Problemas específicos	39
1.5. Hipótesis	39
1.5.1. Hipótesis General	39
1.5.2. Hipótesis específicas:	40
1.6. Objetivos	40

1.6.1. Objetivo general	40
1.6.2. Objetivos específicos	40
II. Marco metodológico	41
2.1. Variables	42
2.1.1. Compensación laboral	42
2.1.2. Recompensas organizacionales	42
Chiavenato (2000) indicó que:	42
2.2. Operacionalización de variables	42
2.3. Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	43
2.5. Diseño de investigación	44
2.6 Población, muestra y muestreo	45
2.6.1. Población	45
2.6.2. Muestra	46
2.6.3. No probabilística	46
2.6.4. Muestreo	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección	47
2.8. Métodos de análisis de datos.	52
2.9. Aspectos éticos	53
III. Resultados	54
3.1. Resultados descriptivos	55
3.1.1. Compensación laboral	55
3.1.2. Recompensas organizacionales	59
3.2. Contrastación de hipótesis	62
3.2.1. Prueba de hipótesis General	62
IV. Discusiones	66
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	74
VIII. Anexo	80
ANEXO A	84
Solicitud para realizar el estudio de investigación in situ	84

ANEXO B	85
Cuestionario: compensación laboral	85
Cuestionario: Recompensas organizacionales	87
ANEXO C	89
DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	89
Variable 1: Compensación laboral	89
Variable 2: Recompensas organizacionales	92
ANEXO D	94
Certificado de validez de compensación laboral	94
Certificado de validez de recompensas organizacionales	100
Base de datos de compensación laboral - prueba piloto	106
Base de datos de recompensas organizacionales - prueba piloto	107
Base de datos de compensación laboral - encuesta	109
Base de datos recompensas organizacionales - encuesta	114
Artículo científico	118
Compensación laboral y recompensas organizacionales	119

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Población del Gobierno Regional del Callao	45
Tabla 2. Valores de nivel de confianza y valores de Z	46
Tabla 3. Valoración de los instrumentos por los expertos	50
Tabla 4. Coeficientes de Alpha de Cronbach para determinar la fiabilidad	51
Tabla 5. Resultados de fiabilidad	51
Tabla 6. Interpretación del coeficiente de correlacion de Spearman	53
Tabla 7. Distribución de frecuencia y porcentajes compensacion	55
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la remuneracion	56
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los incentivos	57
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de las prestaciones	58
Tabla 11. Distribución de frecuencias de las recompensas organizacionales	59
Tabla 12. Distribución de frecuencias de las recompensas financieras	60
Tabla 13. Distribución de frecuenciasde las reconpena no financieras	61
Tabla 14. Correlación entre la compensacion y las recompensas organizacionales	62
Tabla 15. Correlación entre la remuneracion y las recompensas organizacionales	63
Tabla 16. Correlación entre los incentivos y recompensa organizacionales	64
Tabla 17. Correlación entre prestaciones y recompensas organizacioanles	65
Tabla 18. Matriz de consistencia	81

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	44
Figura 2. Niveles de compensación laboral	55
Figura 3. Niveles de remuneración básica	56
Figura 4. Niveles de incentivos	57
Figura 5. Niveles de las prestaciones	58
Figura 6. Niveles de recompensas organizacionales	59
Figura 7. Niveles de las recompensas financieras	60
Figura 8. Niveles de las recompensas no financieras	61

Resumen

Este trabajo de investigación tiene con título: “Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016.”. La finalidad fue determinar si existe relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

El nivel de la investigación es descriptiva correlacional y el tipo de investigación es básica, además el tipo de diseño es no experimental transversal correlacional. Se aplicó una encuesta tipo Likert, a una muestra representativa de 90 trabajadores del Gobierno regional del Callao. La información de las encuestas fueron procesadas por el software SPSS v.21.

Las conclusiones son: (a) La remuneración básica se encuentra en un nivel intermedio en el Gobierno regional del Callao de acuerdo con la percepción mayoritaria de 44 trabajadores que representan el 48.90%. (b) Los incentivos salariales se encuentran en un nivel bajo en el Gobierno regional del Callao de acuerdo con la percepción mayoritaria de 38 trabajadores que representan el 42.20%. (c) Las prestaciones se encuentran en un nivel bajo en el gobierno regional del Callao de acuerdo con la percepción mayoritaria de 44 trabajadores que representan el 48.90%.

Palabras claves: Compensación laboral – Recompensas organizacionales

Abstract

This research work has the title: "Work compensation and organizational rewards to workers of the regional government of Callao - 2016.". The purpose was to determine if there is a relationship between workers' compensation and organizational rewards for workers in the regional government of Callao 2016.

The level of research is descriptive and the type of research is basic, in addition the type of design is non-experimental cross-correlational. A Likert-type survey was applied to a representative sample of 90 workers from the regional government of Callao. Survey information was processed by SPSS v.21 software.

The conclusions are: (a) The basic remuneration is at an intermediate level in the regional government of Callao according to the majority perception of 44 workers representing 48.90%. (B) The wage incentives are at an intermediate level in the regional government of Callao according to the majority perception of 38 workers representing 42.20%. (C) The benefits are at an intermediate level in the regional government of Callao according to the majority perception of 44 workers representing 48.90%.

Keywords: Compensation - Organizational rewards

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes nacionales

Esta investigación tiene respaldo en los antecedentes del peruano Contreras (2014) quien investigó sobre la relación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo, Cajamarca – 2014. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. El objetivo general fue determinar la relación. Entre el mantenimiento de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo, Cajamarca-2014. El tipo de estudio fue no experimental, el diseño de estudio correlacional de corte transversal y los métodos de investigación aplicados fueron el deductivo e inductivo. La población estuvo conformada por 67 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo. Y la muestra fue de 52 trabajadores. Se determinó que se debería implementar políticas que modernicen los procesos para crear condiciones psicológicas y ambientales satisfactorias para cada una de las actividades de los trabajadores, grupos de trabajo, y que incluya la administración de las instituciones la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de las relaciones laborales. Es importante motivar al personal, reconociendo e informando los logros y resultados alcanzados, esto propicia el crecimiento, el desarrollo personal y profesional para asumir retos, logrando su compromiso con el trabajo, estimulando su aporte en la gestión institucional. Promover ambientes físicos adecuados, que sean cómodos, iluminados, ventilados, accesibles, limpios contribuirá para un mejor desenvolvimiento de las labores del personal.

Del mismo modo, los peruanos Alvarado y Aguilar (2013) investigaron acerca de estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo kozue en la ciudad de Iquitos – 2013. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos, Perú. El objetivo de la investigación fue, determinar el grado de motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – Periodo 2013. Tipo de investigación explicativa. No experimental y Transeccional. La población es de 43 trabajadores y la muestra de 30 trabajadores. Este estudio tuvo los siguientes resultados: En la alta dirección, el 100% de los directivos afirmó “completamente” que

adicionalmente a la compensación o remuneración, reciben alguna recompensa por el cumplimiento de sus labores y están a gusto con las tareas que realizan; sienten que son capaces para ejecutar trabajos de mayor responsabilidad; y demostrar que pueden asumir posiciones jerárquicas en la empresa. Por otro lado solo el 80% afirma “completamente” que el tiempo establecido para el cumplimiento de sus tareas es el adecuado; y que el trabajo que ejecuta contribuye a lograr su desarrollo personal. Pero solo un 60% afirma “completamente” que la compensación o remuneración que recibe es justo por el trabajo que realiza; valora que su trabajo es apasionante; saben de la importancia de su trabajo para el logro los objetivos organizacionales; y cuando existen problemas toman en cuenta su opinión para encontrar las soluciones. En el nivel intermedio, el 80% de los trabajadores afirma “completamente” que está contento con el trabajo y funciones que realiza; el 70% considera que su trabajo es agradable; el 60% considera que la labor que ejecuta contribuye a lograr su aspiración personal; el 50% considera que el tiempo establecido para el desarrollo de las tareas es el adecuado; el 40% considera que sabe de la importancia de su labor para el logro de los objetivos organizacionales; el 30% está seguro que tiene las habilidades suficientes para ejecutar tareas de mayor responsabilidad; y que con el transcurrir del tiempo podrá escalar posiciones jerárquicas en la institución; el 20% estima que cuando surgen problemas, toman su opinión en la búsqueda de las soluciones. Ninguno (0%) de los trabajadores no recibe recompensas, aparte de su compensación o remuneración, por la ejecución de sus labores realizadas; y ningún trabajador está de acuerdo la compensación o remuneración es justa por la tarea que ejecuta. El trabajo de investigación concluye que el personal de mayor jerarquía de la organización está mejor compensado que los de menor nivel.

De igual manera, los peruanos Ramírez, Salazar y Sánchez (2015) investigaron sobre el análisis de los beneficios flexibles de los ejecutivos de banca comercial de una empresa del sector financiero y los estilos de vida según Rolando Arellano. Universidad peruana de ciencias aplicadas. Objetivo fue identificar si conocían y/o usaban los beneficios y determinar el estilo de vida que tienen los ejecutivos del Banbif. Se concluyó, que existen puntos críticos que no permiten el conocimiento y uso de los beneficios flexibles del Banbif, los cuales son orientación, acceso, comunicación e

información y atención personalizada. Para que la aplicación de un sistema de compensación o remuneración en una organización sea interesante y cubra las expectativas, necesidades y/o intereses de sus colaboradores, es necesario que exista un conocimiento del personal con el que se cuenta. Además deben realizarse esfuerzos orientados a comprender el comportamiento o el estilo de vida de los colaboradores y de esa forma poder direccionar de manera efectiva los beneficios que se desean proponer. es importante que las organizaciones mejoren los beneficios, pero no es determinante para retener a de los Ejecutivos del Banbif, ya que como se manifestó en las Encuestas realizada el mayor motivo fue por Desarrollo Profesional, lo cual debe de ser utilizado para contribuir con las propuestas de mejora que sean necesarias implementar. Los estilos de vida identificados nos permiten tener como apoyo un marco de referencia para analizar qué beneficios son los que les interesa a los Ejecutivos y de esa manera replantear los beneficios con los que cuenta el banco. Así también reconocer cuáles no debería considerar y cuáles proponer. El éxito de los beneficios que tiene la organización, no radica en la cantidad, sino que tan bien están direccionados a los trabajadores teniendo en cuenta sus intereses, expectativas y/o necesidades. Se determinó que los beneficios deberían ser replanteados, ya que se ha demostrado que más del 80% de beneficios lo usan menos del 50% de sus Ejecutivos. Y si la organización desea retener a su personal con los beneficios actuales no lograra retenerlos.

De igual forma, la peruana, Flores (2007) investigo sobre la aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el caso del laboratorio farmacéutico corporación infarma S.A. Para optar el grado de magister en administración con mención en gestión empresarial. Universidad nacional mayor de San Marcos. Facultad de ciencias administrativas, unidad de post grado. El objetivo general, fue aplicar los estímulos organizacionales que permitan un mejoramiento del clima organizacional y por ende incrementos en el rendimiento laboral y los niveles de productividad en la empresa farmacéutica corporación infarma S.A. La investigación fue de carácter descriptivo, transversal y el modelo de la investigación fue el cualitativo. Y el método empleado fue de tipo hipotético – deductivo. Se trabajó sobre un universo de 4 laboratorios de similar tamaño y dimensiones. Se realizó el trabajo de

investigación en el laboratorio farmacéutico corporación infarma S.A. por ser el más representativo. La muestra se determinó teniendo en cuenta a los miembros de alta dirección, jefaturas de las diferentes áreas de trabajo y personal obrero que en total sumaban 430 trabajadores. La muestra fue de 60 trabajadores. Se concluyó que si existe relación entre el ambiente físico y la infraestructura la empresa, se determinó que algunas áreas se deberían de mejorar el ambiente de trabajo para que el personal se sienta a gusto. Se determinó que un grupo de trabajadores no se siente bien valorado en el puesto de trabajo que ocupan sienten insatisfacción por la remuneración que perciben, con respecto a los incentivos el personal no tiene una opinión favorable, sin embargo se sienten incentivados por sus jefes.

1.1.2. Antecedentes internacionales

Me respaldo en los antecedentes del ecuatoriano, Guzmán (2013) investigo sobre la implementación del sistema de administración de compensaciones en la empresa R. Des, servicios corporativos de la ciudad de Quito. El objetivo general de la investigación fue implementar un sistema de administración de compensación para atraer, motivar y retener los empleados de una empresa de servicios médicos ambulatorios. Con el fin de obtener datos comparativos que puedan ser utilizados de forma adecuada y clara se tomó información relevante respecto a la encuesta de remuneración de la empresa deloitte que realiza cada año un estudio de remuneración en todo el país. La muestra está compuesta por 350 empresas de los sectores industriales, comercial y servicios, por tamaño grandes, medianas y pequeñas, por ubicación geográfica Quito y Guayaquil, por origen de capital nacional y multinacional lo que le permite al usuario hacer las comparaciones. Determino que la empresa no cuenta con una política de compensaciones. Y esto dificultad que la organización pueda retener al personal. La empresa no es competitiva por que las compensaciones o remuneraciones están por debajo del promedio del mercado.

Del mismo modo, los mexicanos, de la Garza, Olloqui y Varela (2011) en su ponencia: Medida que influye el sistema salarial con el grado de satisfacción laboral en la empresa fabricaciones mecánicas Santoyo. El objetivo General fue Determinar en qué grado influye el sistema salarial en la satisfacción laboral de los trabajadores

en la empresa metal-mecánica. Determinar si existía relación entre remuneración y satisfacción. Metodología usada para la investigación, cuantitativa de tipo descriptivo se aplicaron 35 encuestas, utilizando como instrumento de medición un cuestionario, el cual consto de 40 preguntas y está dirigido a trabajadores de la empresa Fabricaciones Mecánicas Santoyo. En conclusión un 60.6% de los empleados no se sienten valorados, Sin embargo el 48.6% se encuentran de acuerdo con el salario que perciben Solo el 18.2 % se encuentra satisfecho con su salario y un 12.1% se encuentran moderadamente de acuerdo. Con una media 3.09 por lo que indica que más de un 50% de los trabajadores sienten que su trabajo no es valorado. Cuando existe en la empresa equidad y justicia los empleados se sienten motivados por las recompensas de acuerdo al esfuerzo, valoran el esfuerzo de sus compañeros y las recompensas que reciben. Realmente el sistema de compensación o remuneración no influye en el grado de satisfacción laboral, existen otro tipo de motivación que no tiene que ser en efectivo, el trabajador hoy en día necesita sentirse que es útil y se valora el trabajo que realiza dentro de la empresa.

Al respecto, el colombiano, García (2005) investigo sobre los sistemas de compensación financiera: una restricción en el cumplimiento de los objetivos de atraer, retener y motivar. Universidad de Manizales, Colombia. El objetivo general fue Relacionar las causas por las cuales los sistemas de compensación financiera tradicional, no logran alcanzar sus objetivos de atraer, retener y motivar los recursos humanos en las organizaciones. La metodología desarrollada de la investigación, se definió bajo los parámetros de investigación de tipo descriptivo, Del análisis efectuado al mercado laboral se determinó la importancia de contar con una política de compensación financiera en relación con el mercado laboral, con la finalidad de poder establecer compensaciones equitativas tanto interna como externa y de esta manera lograr poder determinar una compensación atractiva y justa, las organizaciones tiene que entender que el empleado en la actualidad busca ser recompensado de acuerdo a su esfuerzo. Además que sus aportes sean reconocidos de lo contrario prefieren buscar otras alternativas laborales.

De igual forma, las ecuatorianas, Mero y Villa (2014) investigaron sobre el diseño de una política salarial y un sistema de remuneración variable para la empresa

industrias Ales S.A., escuela superior politécnica del litoral, Ecuador. El objetivo fue, impulsar cambios en la visión del talento humano a través del diseño de una política salarial en base a la comparación sistémica y coherente de puestos, implementando una política de compensación equitativa y justa para los empleados, correspondiendo al esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y mejorando la productividad y el compromiso empresarial. La población estuvo compuesta por 600 trabajadores pertenecientes a la fábrica industrial Ales S.A., la muestra, estuvo conformada por todos 133 trabajadores del área de envase de la fábrica Ales S.A. El diseño responde a un estudio no experimental de tipo transversal correlacional. En conclusión la investigación determino que se debería de implementar una política de compensación ajustándola a la realidad del mercado laboral, logrando la equidad tanto interna como externa de las remuneraciones, esto repercute en la empresa mejorando su imagen ante el público y en el trabajador logramos el compromiso del personal con la organización.

Del mismo modo, el venezolano, Reyes (2012) investigo acerca de la motivación de los trabajadores del departamento de recursos humanos de la facultad de ciencias de la salud en la universidad de Carabobo. Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela. El objetivo general fue analizar la Motivación de los trabajadores del Departamento de Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, para el mejoramiento en el desempeño laboral. La investigación fue del tipo descriptiva, En tal sentido, se apoyó en un diseño de investigación de campo que no es más que la recolección de datos por parte de la investigadora. Se determinó que solo un grupo de los trabajadores reciben el adiestramiento y la capacitación adecuada para las actividades que ejecutan; impidiendo el crecimiento profesional del resto. En cuanto a si reciben reconocimiento por su trabajo, está se inclina la mayoría a pocas veces y nunca, asimismo la mayoría de los trabajadores no están satisfechos con el reconocimiento que recibe en su trabajo. Existe debilidad en cuanto a la recompensa organizacional nunca se reconoce un trabajo bien hecho, los sueldos no están acorde al esfuerzo y la responsabilidad, no se tome en cuenta la iniciativa y creatividad, Además, existe insatisfacción en los trabajadores debido a la falta de recompensas organizacionales como beneficios socio económico, cultural y recreativo.

1.2. Fundamentación científica

1.2.1. Compensación laboral

El autor base que sustenta la variable compensación laboral fue, Chiavenato (2009) indicó que “la remuneración, es la retribución que recibe la persona por el trabajo realizado, por otra parte la organización espera obtener trabajo.” (p. 286). La compensación o remuneración es la retribución, que se puede entender como el reconocimiento por la labor el esfuerzo realizado por el trabajador por el puesto que ocupa y por el servicio que realiza en un lapso de tiempo.

Hernández y Carrillo (2014) explicaron que la “Compensación o remuneración, es el total de pagos que se entrega a los empleados por sus servicios, el objetivo general de proporcionar una compensación son atraer, retener y motivar a los trabajadores.” (p. 396). Como indica el autor la compensación o remuneración que el trabajador recibe constituyen el elemento fundamental para retener, atraer y principalmente como motivación para que el trabajador tenga dedicación al trabajo, se esfuerce, contribuya con sus conocimientos y habilidades en el logro de los objetivos organizaciones.

Dessler y Varela (2011) indicaron que “La remuneración de los empleados son todas las formas de pago entregados a los trabajadores por las trabajos realizados en la empresa.” (p.262). La compensación es el inicio de la relación entre el trabajador y la organización ya que es en ese momento se da a conocer las funciones, obligaciones y los objetivos que el trabajador debe cumplir además la retribución debería estar en función a los requisitos exigidos por la organización.

Wayne y Robert (2005) explicaron que “La compensación es el total de los pagos que se proporcionan a los empleados a cambio de sus servicios, el objetivo de proporcionar una compensación son atraer, retener y motivar a los empleados.” (p. 284). La compensación debe estar de acuerdo al mercado es decir debe existir equidad interna y externa de la remuneración además debe contar con ambientes de trabajos adecuados para que el personal se encuentre motivado. Y se sienta parte de la organización.

Decenzo y Robbins (1996) indicaron que la “Compensación es el proceso que incluye todas las formas de pago dadas a los empleados, por su empleo.” (p. 164). En referencia al valor que el empleado le da al dinero, parte del hecho de que por intermedio de su talento, el empleado busca oportunidades de crear riqueza y quiere que su esfuerzo sea reconocido y sea recompensado en función a lo entregado. Las personas dan todo su esfuerzo, pero quieren ser bien remunerados; de lo contrario, prefieren irse.

Bases teóricas

Han surgido diferentes teorías alrededor de los salarios, todas han resultado imperfectas para resolver el problema, a continuación se presenta las teorías que sirvieron de base para la investigación.

Teoría de la equidad de Adams (1963, 1965). Según Adams (1965, citado por Robbins, S, 1996), se concentra en los sentimientos de una persona respecto a cuan equitativamente se le trata en comparación con los demás. Para esto la persona compara (experiencia, edad, estudios/capacitación, habilidades, creatividad, rasgos de personalidad, dedicación de esfuerzo, aspecto físico personal) con los de otras personas relevantes, para ver si está siendo tratado de forma equitativa y de no ser así, se desmotiva. Cuando se percibe que no existe equidad, se produce la insatisfacción, la persona tratara de reducir su esfuerzo al trabajo realizado, o presionando a las otras personas a que disminuyan su ritmo de trabajo, también puede recurrir a otras opciones que pueden causar deterioro en el rendimiento de la organización.

La teoría de la equidad se divide en tres categorías: El otro, que se refiere a personas que ocupan puestos similares dentro y fuera de la organización, o cualquier persona con la cual tienda a compararse; el sistema, está referido a las políticas y procedimientos organizativos de compensación, así como su administración (sueldos/bonos, prestaciones, asignaciones interesantes, seguridad en el trabajo, promociones, símbolos de estatus, reconocimiento y participación en decisiones importantes); y la persona, está referido a lo que aporta y los resultados obtenidos.

Teoría de las expectativas de Víctor Vroom (1964): Según Vroom (1964, citado por González & Olivares, 2004; Robbins & Judge, 2009; Chiavenato, 2004), Sostiene que la fortaleza de una tendencia de actuar de cierta manera depende de la fortaleza de las expectativas de que el acto seguido sea seguido por un resultado determinado y de lo atractivo del resultado para la persona. La teoría de Vroom, dice que un empleado se motiva cuando cree que el esfuerzo realizado en cumplir sus labores será reconocido en una buena evaluación de su desempeño; dando lugar a recompensas organizacionales, como bonificaciones, incrementos de salario o un ascenso; y las recompensas satisfarán las metas personales del empleado. Por tanto, la teoría es el resultado de multiplicar tres factores:

Valencia: Demuestra el nivel de deseo de una persona por alcanzar determinada meta u objetivo. Este nivel de deseo varía de persona a persona y cada una de ellas puede variar a lo largo del tiempo, estando condicionada por la experiencia de cada individuo, pudiendo variar con el tiempo en la medida que las necesidades antiguas queden satisfechas y aparezcan otras nuevas.

Expectativas: Está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado.

Instrumentalidad: Está representada por el juicio que realiza la persona de que una vez realizado el trabajo, la organización lo valore y reciba su recompensa.

Teoría del fondo de salarios: Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían principalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

Dimensiones de la variable: compensación laboral

El autor que sustentó este dimensionamiento es Chiavenato (2009), quien a través de los estudios realizados identificó las siguientes dimensiones del control interno.

Dimensión 1: Remuneración básica.

Chiavenato (2009) indico que “Es la cantidad fija que recibe un empleado regularmente y que se paga por el trabajo desarrollado.” (p.284). Es el pago que cobra el trabajador por la labor realizada, en muchos casos esta retribución no está en función con el trabajo realizado ocasionando que el trabajador se sienta descontento y por ende su trabajo no va ser el esperado.

Gómez, Balkin y Cardy (2001) indicaron que “Es la cantidad fija que los empleados reciben cada determinado tiempo por el trabajo realizado.” (p. 352). Es una relación entre las personas y la organización. Cada empleado se pone de acuerdo con el trabajo a realizar para obtener condiciones favorables.

Dessler (2011) indicó que “El salario base incluye la remuneración fija pagada regularmente.” (p.278). En muchos casos la retribución que el empleado recibe no es la esperada produciéndose la desvinculación laboral por parte del personal hacia la empresa, esta desvinculación pueden ser voluntarios como involuntarios, dependiendo de la posición en que se dé la desvinculación, produciéndose una rotación de personal constante que perjudica el normal funcionamiento de las organizaciones.

Dimensión 2: Los incentivos

Chiavenato (2009) manifestó que “se destinan a recompensar a aquellos empleados con altos niveles de rendimiento, uniendo directamente el salario al rendimiento; son, por tanto, variables. Los incentivos pueden presentar diversas formas por ejemplo primas, participación en los beneficios de la empresa, etc.” (p.284). Los beneficios en las entidades generalmente no son tomados en cuenta. Deberían de tener presente que El objetivo principal de los incentivos es alentar a los trabajadores que su desempeño sea mayor en las empresas.

Caso (2003) definió que:

Los incentivos son premios al resultado obtenido se pueden examinar sus problemas desde ambos puntos de vista como premio en unidades monetarias: es decir, como parte de un salario. También como medida o evaluación de

resultado, este debe basarse en un sistema de medida y evaluación de resultados. (p. 17)

Los incentivos son poderosos estímulos, que influyen positivamente en los trabajadores reduciendo los costos de mano de obra, consiguiendo que el trabajador mejore en su rendimiento en las labores que realiza.

Gómez, Balkin y Cardy (2001) manifestaron los incentivos “Son aquellos que las empresas aplican para recompensar el desempeño de los trabajadores.” (p. 352). Los incentivos se deberían dar en función del esfuerzo laboral del trabajador, no es en función del tiempo que se presta servicio en la empresa, pueden darse de manera grupal o individual. Convirtiéndose en ejemplo para los demás colaboradores.

Dimensión 3: Las prestaciones

Chiavenato (2009) indicó que las prestaciones son “casi siempre denominados remuneración indirecta. Los beneficios se conceden a través de varios programas (vacaciones, seguro de vida, seguro de salud, restaurante o comedor subsidiado, transporte, etc.)” (p.284). Las organizaciones en su departamento de recursos humanos deberían de estudiar mejor que beneficios son los más adecuados para trabajador, en la actualidad las personas además de una remuneración, esperan recibir beneficios por la labor realizada.

Gómez, Balkin y Cardy (2003) indicaron que “Los beneficios o prestaciones forman parte integral del concepto de compensación, en algunos casos se denominan compensaciones indirectas. Las prestaciones son recompensas colectivas que proporcionan seguridad a los empleados y a los miembros de sus familias” (p.398). En las entidades no se toman en cuenta las prestaciones, en todo caso solo se cumple con lo mínimo como las vacaciones. Deberían de pensar que en las instituciones públicas trabajan personas y siempre buscan obtener alguna recompensa por el esfuerzo realizado.

Dessler (1994) manifestó “cualquier complemento al salario que se entrega a los empleados. Pueden ser: seguros de vida, gastos médicos, vacaciones, pensión, reparto de utilidades, planes de educación, descuentos en los productos de la compañía.” (p. 485). Las prestaciones se deben orientar según el estilo de vida de

los empleados y a sus expectativas. Los beneficios en toda institución deben de ser difundidos para ser conocidos y utilizado por los trabajadores.

Indicadores de las dimensiones de la compensación laboral

Indicadores de la dimensión 1: remuneración básica

Indicador 1: Igualdad Interna

Cuando los trabajadores perciben una remuneración que está acorde con la importancia de sus cargos dentro de la misma institución.

Indicador 2: Igualdad Externa

Remuneración similar a la de empleados con funciones similares en otras instituciones.

Indicador 3: Competitivas

Se logra atraer y retener a los empleados productivos de excelente calidad, disminuyendo la tasa de rotación.

Indicador 4: Desempeño

El buen desempeño, la experiencia, la lealtad, las nuevas responsabilidades, pueden estimularse y fortalecerse mediante una política apropiada de remuneraciones.

Indicador 5: Compensación Adecuada

Satisfacción del empleado respecto a su salario.

Indicadores de la dimensión 2: incentivos salariales

Indicador 1: Compromiso

Para que un plan de incentivos funcione es necesario el compromiso del personal de la organización. Por medio del pago de los incentivos se evalúa si la persona cumplió con los objetivos y la libertad que se le confiaron.

Indicador 2: Bonificación

Es un monto de dinero ofrecido en función a su contribución al desempeño de la organización. Usualmente, éste es medido con indicadores como la rentabilidad, la productividad, etc. El bono no forma parte del salario.

Indicador 3: Desempeño

Las indicaciones ambiguas, objetivos mal definidos, selección inadecuada de personal, capacitación insuficiente, la falta de recursos y una fuerza de trabajo sin liderazgo son factores que impiden un buen desempeño.

Indicador 4: Ascensos

Los puestos que una persona ocupa a lo largo de su vida profesional. Supone un desarrollo profesional gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos.

Indicador 5: Premios

Son reconocimientos pagos a los empleados que han hecho aportaciones extraordinarias a la institución. La idea es divulgar lo que hicieron y convertirlos en modelo para los demás trabajadores.

Indicadores de la dimensión 3: Beneficios

Indicador 1: Obligatoriedad legal

Son aquellas que el empleador debe otorgar a sus trabajadores por disposición de las leyes laborales, de seguridad social o por un acuerdo colectivo entre sindicatos, por ejemplo: Aguinaldo, vacaciones, Horas extras.

Indicador 2: Espontáneas

Son las entregadas por la generosidad de los directivos, dado que no son exigidas por ley ni por negociación colectiva, por ejemplo: Vales de despensa, transporte, asistencia médico – hospitalaria mediante convenio, entradas a eventos deportivos, culturales.

Indicador 3: Planes asistenciales

Otorgar al empleado y a su familia condiciones de seguridad y ayuda para casos imprevistos y urgencias. Incluyen: seguro de salud, seguridad social.

Indicador 4: Ausencias justificadas

El personal en ocasiones enfrenta circunstancias ineludibles que requieren ausentarse de la labor durante uno o más días. Con autorización y goce de sueldo.

Indicador 5: Planes recreativos

Buscan crear un espíritu de grupo, identificación con la empresa, descanso, diversión, recreación, higiene mental y ocio constructivo. En algunos casos, se extienden a la familia del empleado

1.2.2. Recompensas organizacionales

El autor base que sustenta la variable recompensas organizacionales de la investigación fue, Chiavenato (2000) indicó que:

“El sistema de recompensas incluye el paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros, y los mecanismos y procedimientos para distribuir beneficios. No solo se consideran los salarios, vacaciones, ascensos a posiciones más elevadas (con mayor salarios y beneficios), sino también algunas recompensas como garantía de estabilidad en el cargo, transferencias laterales hacia posiciones más desafiantes o hacia posiciones que lleven a un progreso, a un desarrollo adicional y a varias formas de reconocimiento por servicios notables.” (p. 398)

Por eso es importante que las instituciones diseñen un sistema de recompensas capaces de aumentar el grado de compromiso de las personas en la organización.

Dessler (1996) hace ver que la compensación al personal se refiere a:

“Todas las formas de pago o recompensas que se otorgan a los empleados y derivan de su empleo. La compensación tiene dos componentes: pagos financieros directos en forma de, salarios, incentivos, comisiones y bonos. Y pagos indirectos en forma de prestaciones financieras como seguro, vacaciones pagadas y los beneficios adicionales que no tienen relación con el dinero.” (p. 401).

Las recompensas organizacionales, financieras y no financieras, son incentivos empleados para mejorar la satisfacción del empleado y su rendimiento. En consecuencia, las personas encargadas del Desarrollo Organizacional deben preocuparse cada vez más por diseñar buenas políticas de recompensas.

Dolan (2003) indicó que “la compensación de un empleado puede ser considerada como el conjunto de percepciones financieras, servicio o beneficios tangibles que recibe como consecuencia de la presentación de su actividad en la empresa.” (p. 201). El sector público no cuenta con un sistema de recompensas, se expone a que el trabajador busque otras alternativas que se ajusten a sus

necesidades, en consecuencia se tiene una alta rotación de personal, pérdida del talento humano y reproceso en la realización de las actividades.

Reeve (1994) expuso que “es un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (p. 102). Las recompensas organizacionales es un tema que recién se está tomando en cuenta para lograr que los trabajadores sientan que son considerados en las empresas y de esta manera se sienta identificados y den su mayor esfuerzo en el logro de los objetivos.

French (1993) indicó en su obra que “las organizaciones recompensan a los empleados a través del sueldo o salario básico y a través de una amplia variedad de artículos o partidas complementarias que denomina prestaciones.” (p. 465). Es imprescindible, que las recompensas organizacionales sean estudiadas para que se den en función a las necesidades de los trabajadores.

Bases teóricas

Teoría de los dos factores. Frederick Herzberg (1959), propuso la teoría de los dos factores de Herzberg, según esta teoría los colaboradores están influenciados por dos factores que son los factores higiénicos y motivacionales.

Factores higiene o extrínsecas dentro del puesto de trabajo: Estos no generan satisfacción, únicamente se encargan de evitar la insatisfacción y son externos al trabajo propiamente dicho (la política de la organización, la dirección, la supervisión, las relaciones interpersonales con pares, con subordinados y con supervisores, las condiciones de trabajo, la seguridad en el trabajo, el salario, estabilidad en el cargo y la condición social). La expresión higiene sirve para reflejar su carácter prolífico y preventivo, así como para mostrar que, cuando son excelentes, solo evitan la insatisfacción.

Factores motivadores o intrínsecas del puesto de trabajo: Estos están asociados con sentimientos positivos hacia el trabajo mismo (el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, la posibilidad de crecimiento, la promoción, ambiente de trabajo, el trabajo en sí mismo) y, además de motivar al trabajador, le generan satisfacción.

Teoría de la jerarquía de las necesidades, según Abraham Maslow (1943), esta teoría se basa en que el individuo es consciente de las necesidades que tiene, y están jerarquizadas de acuerdo a su importancia e influencia que tengan sobre el individuo, estas necesidades son:

Necesidades fisiológicas: son aquellas relacionadas a las necesidades básicas del individuo y son innatas en cada uno; son aquellas relacionadas con la existencia y subsistencia del individuo.

Necesidades de seguridad: Es la necesidad de protegerse frente a condiciones críticas y de peligro, que amenazan la estabilidad del individuo.

Necesidades sociales: Están relacionadas al individuo como ser social, necesidad de convivir, asociarse, tener y dar amor, afecto, entre otros.

Necesidades de estimación: Están asociadas a la evaluación propia de la persona y el reconocimiento social, es decir la autoevaluación y la autoestima.

Necesidades de autorrealización: Se refiere al desarrollo personal, profesional y tiene que ver con el potencial, capacidad del individuo.

Dimensiones de recompensas organizacionales

El autor que sustentó este dimensionamiento fue Chiavenato (2009), quien a través de los estudios realizados identificó las siguientes dimensiones de la gestión administrativa.

Dimensión 1: recompensas financieras

Chiavenato (2009) expuso que “es el pago que cada empleado recibe como salario, bonos, premios y comisiones.” (p. 284). Hoy en día es imprescindible, que las recompensas organizacionales sean estudiadas detenidamente para que se den en función a las necesidades de los trabajadores. Lo que puede ser bueno para uno para otro no lo es.

Dessler (2009) indicó que “Los pagos monetarios directos (pagos, salarios, incentivos, comisiones y bonos)” (p.422). Las personas encargadas del Desarrollo Organizacional deben preocuparse cada vez más por diseñar buenas políticas de

recompensas. Que logren incentivar a los trabajadores a dar su mayor esfuerzo en cada una de las labores que realice.

Luthans (2008) indicó que “las recompensas organizacionales adquieren diversa formas, incluyendo el dinero, el reconocimiento y prestaciones” (p.93). Generalmente en las instituciones no reconoce la labor destacada realizada por algún trabajador, esto trae consigo desaliento y que no es importante lo que realice.

Dimensión 2: Las recompensas no financieras

Chiavenato (2009) definió que “Las recompensas extrafinancieras que ofrece la organización, como orgullo, autoestima, reconocimiento, seguridad del empleo, etc. Afectan la satisfacción de las personas y derivan del sistema de remuneración.” (p. 285). Las recompensas influyen directamente en la motivación de los trabajadores logrando que su desempeño mejore, siempre y cuando se combinen los estímulos tanto financieros, con los no financieros.

Wayne (2005) expuso que “la compensación no económica se refiere a la satisfacción que una persona recibe del puesto o del ambiente psicológico y físico donde el trabajo se lleva a cabo.” (p.284). Las compensaciones no económicas también están referidas al lugar donde se desempeña las labores, esto quiere decir que se debe de contar con ambientes agradables ventilados, iluminados espaciosos, que generalmente no toman en cuenta las instituciones en muchos casos existen ambientes bastantes hacinados que influyen negativamente en la persona.

Robbins y Coulter (2005) explicaron que las “Prestaciones satisfacen las necesidades que tienen los empleados de equilibrar su vida laboral y personal.” (p. 298). Los gerentes deben de recordar que las instituciones están conformada por personas por lo que deberían orientar las recompensas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Trabajadores satisfechos y motivados es importante para el logro de los objetivos.

Indicadores de la dimensiones de recompensas organizacionales

Indicadores de la dimensión 1: Financieras

Indicador 1: Salario directo

Es la retribución en dinero que se da al trabajador por el puesto que ocupa y del trabajo que realiza en un determinado periodo de tiempo.

Indicador 2: Incentivos

Es una gratificación, tangible o intangible, por su tiempo, esfuerzo y otros recursos personales.

Indicador 3: Oportunas

Las recompensas deben de otorgarse en el momento indicado y en la medida correcta.

Indicadores de la dimensión 2: No financieras

Indicador 1: Oportunidad de desarrollo

Los trabajadores pueden Tener la oportunidad de hacer carrera en la institución, de crecimiento y desarrollo personal, por su capacidad, por su rendimiento.

Indicador 2: Reconocimiento

Son recompensas no económicas para incentivar a sus trabajadores.

Indicador 3: Seguridad en el empleo

Se refiere a la estabilidad laboral, trabajar con la seguridad que no va a ser despedido. Tener la seguridad de un trabajo duradero.

Indicador 4: Calidad de vida en el trabajo

Para que el ambiente de trabajo sea el indicado debe contar con una buena infraestructura, mobiliarios y servicios básicos.

Indicador 5: Orgullo de la empresa y el trabajo

El personal tiene que estar orgulloso de su institución y de la labor que realiza. Esto influye en el rendimiento en la institución.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

En el trabajo de investigación la compensación laboral, es uno de los elementos de especial importancia entre trabajador y la empresa aplicando políticas de compensación con el objetivo de evitarla rotación de personal constante que sería un perjuicio para las organizaciones en volver a preparar a otro nuevo personal. Además también es importante tener en cuenta el tipo de recompensas que se deben aplicar para alcanzar los objetivos, planes establecidos en las instituciones públicas.

La investigación sobre la compensación se basa en las necesidades que se perciben en los empleados de las instituciones públicas, que necesitan de un cambio en cuanto a la aplicación de nuevas estrategias y metodologías para sentirse seguros en sus puestos de trabajo y saber que sus esfuerzos en el logro de los objetivos planteados por la administración serán reconocidos compensándolos equitativamente y respetándolos.

Los gerentes y recursos humanos en las instituciones públicas, deben modificar las estrategias de los sistemas de compensación o remuneración y de las recompensas de los empleados con la finalidad de lograr que los trabajadores se sientan incentivados, motivados, y tratados de manera justa y respetuosa, esto repercutirá positivamente en la imagen de la institución y en el logro de los objetivos institucionales.

1.3.2. Justificación práctica

La investigación de la compensación laboral y recompensas son herramientas importantes en el direccionamiento de la gestión del talento humano.

Al tener conocimiento de la relación entre las variables compensación laboral y recompensas organizacionales, se puede desarrollar políticas para mejorar las escalas de compensación y determinar el tipo de recompensas a implementar de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.

1.3.3. Justificación metodológica

El trabajo de investigación busca establecer si existe relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao. La metodología de investigación científica utilizada, permitió demostrar la validez y confiabilidad, de los instrumentos usados. Este trabajo de investigación, podrá ser utilizado como antecedente a otros trabajos de investigación que se realicen.

1.4. Problema

La globalización ha traído en consecuencia, nuevas políticas de compensación y de recompensas que se podrían tomar en cuenta por el área de la administración de las instituciones en la práctica en nuestro país en muchos casos no se diferencian los puestos y los montos que perciben los trabajadores son los mismos generando descontento, malestar entre los trabajadores, no se realiza un estudio de mercado para establecer cuanto es lo que se paga en otras instituciones por el mismo cargo, y en muchos casos los gerentes de las instituciones deciden en el momento cuanto es lo que debes percibir por la labor que vas a realizar, o en todo caso se te remunera por debajo de lo que pagan en otras instituciones abusando de la falta de oportunidades laborales obligando a los empleados a trabajar más de las ocho horas establecidas por ley indicando que existen horario de ingreso pero no de salida, amenazándolos con represalias como descuentos, pérdida del día por llegar tarde, o despidos por reclamar si no cumplen con las disposiciones internas de las instituciones.

Este tipo de abuso laboral lo he podido percibir en varias instituciones del estado. Ocasionalmente que este personal no se sienta identificado, no haya compromiso por no encontrar el apoyo o el reconocimiento de las instituciones. Otras organizaciones deciden establecer a través del área de recursos humanos la política de compensar o remunerar a los trabajadores por debajo o en pocos casos por encima del promedio del mercado laboral.

La compensación o remuneración como mencionamos por lo general se establece antes de la relación contractual por el trabajo que se va a ejecutar. De esta

manera, las personas pueden decidir si les conviene o no el pago que recibirá a cambio por su esfuerzo, aporte y conocimientos.

La compensación laboral o remuneración es un derecho humano, llamado también derecho social. En nuestra Constitución Política del Perú vigente del año 1993 describe en su artículo 22° Protección y fomento del empleo, El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. En el artículo 23° Este derecho se encuentra en el artículo 23° El Estado y el Trabajo, Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Y en el artículo 24° El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

La creciente competencia por el talento y el alto dinamismo del mercado de trabajo, hacen que las políticas de remuneración de las organizaciones sea un instrumento importante para lograr atraer, retener, motivar al talento y encaminarlo al cumplimiento de las metas organizacionales. En este contexto, la empresa se enfrenta al desafío creciente de llevar a cabo prácticas de remuneración externamente competitiva e internamente equitativa, que se ajusten a la realidad y exigencias del mercado laboral.

La creciente especialización en las profesiones y las constantes capacitaciones para estar actualizado es importante hoy en día para lograr un puesto laboral, en la actualidad se busca personas que conocimientos específicos en cada área, lo que implica mayor inversión del individuo, en encontrarse actualizado en la actividad que realice si desea mantenerse en el puesto de trabajo y es deber de las instituciones reconocer este esfuerzo y retribuir mejor a sus trabajadores por el interés de estar siempre actualizado y buscar constantes capacitaciones.

El departamento de recursos humanos debe promover políticas de compensación para con la finalidad de, retener, mantener y lograr organizar un grupo humano comprometido con la institución. Pero esta área muchas veces es presionada a direccionar las contrataciones violando el principio de libre competencia, contratando personas que no tiene el perfil adecuado para asumir el puesto. Conocido como el padrinazgo, influyendo negativamente en el logro de los objetivos ya que muchas de esas personas no se sienten comprometido y al sentirse protegidos no cumplen con

sus labores o abusan de su posición generando un clima laboral inadecuado afectando la labor de los trabajadores desmotivándolos.

Las compensaciones y prestaciones son instrumentos de gestión que las empresas utilizan para contratar personas idóneas para cada puesto, contribuyendo a crear una cultura con orientación al alto desempeño, creando un impacto positivo en la vida personal y laboral de tus colaboradores.

Las organizaciones en la actualidad están más interesadas en el diseño y la implementación de las recompensas organizacionales, con la finalidad de mejorar el desempeño y buscar la satisfacción del trabajador, que es la pieza clave de toda institución ya que sin ellos no se podría lograr alcanzar los objetivos y metas planteadas, pero es importante definir y direccionar bien el tipo de recompensas ya que lo que puede ser útil para uno de repente para otro no lo es.

El capital humano ha tomado una gran importancia para las organizaciones, Las personas necesitan de motivación laboral que es la fuerza que los impulsa a realizar de mejor manera su trabajo y por consecuencia a tener un mejor desempeño. De igual manera el empleado espera que ese esfuerzo que está brindando a la empresa le sea recompensado, más allá de recibir un sueldo.

Las recompensas económicas y no económicas influyen de manera directa en la conducta de los trabajadores motivándolos a trabajar con mayor esfuerzo ya que sienten que sus esfuerzos, aportes son reconocidos de alguna manera, además influye positivamente al lograr que el personal se sienta identificado y orgulloso con la institución en la que trabaja. La recompensa es el área relacionada con la remuneración, al igual que la compensación las recompensas la retribución que se genera entre las personas y las organizaciones por el esfuerzo que realizan en para cumplir con sus obligación y lograr alcanzar los objetivos planteados. Es un elemento importante ya que incentiva la competencia en la empresa tanto interna como externa por alcanzar las recompensas las cuales deben ser comunicadas para la transparencia del caso, esto hace referencia a que las organizaciones desarrollan políticas de recompensas con el fin de:

- Retribuir a cada trabajador por colaborar para alcanzar los objetivos empresariales.

- Disminuir el porcentaje de ausentismo y la rotación de personal que es perjudicial en toda institución porque retrasa el avance de los trabajos.
- Atraer empleados idóneos que cumplan con el perfil de cada cargo y lograr su compromiso con la institución.
- Incentivar que el personal aporte con sus conocimientos, proponga soluciones y trabaje en equipo con la finalidad de cumplir con los objetivos.

Las organizaciones deben reflexionar que sus empleados es el capital humano que deben cuidar y comprometerlos ya que es la fuerza de trabajo que lleva a toda organización al éxito o al fracaso, en tal sentido las organizaciones son responsables de colaborar con el desarrollo profesional y siempre buscar el bienestar laboral y personal en la empresa. Por ello, la política de recompensas económicas y no económicas son elementos que son empleados como una maniobra para generar que haya competitividad laboral.

Las recompensas deben ser bien direccionadas, ser informadas y transparentes, de no ser así crea un ambiente laboral perjudicial produciendo un deterioro en el desempeño de las labores que va afectar negativamente al logro de los objetivos. En algunos casos los trabajadores al desear mejores recompensas, disminuyen su rendimiento laboral y manifiestan su descontento al no contar con recompensas adecuadas obligando al personal a buscar otras alternativas en el mercado laboral. Un personal además de su remuneración busca que sea recompensado de forma económica o no económica y al no darse el caso provoca el ausentismo y diferentes tipos de protestas pasivas.

La ausencia de satisfacción en el personal le produce emocionalmente ansiedad, desconfianza, disminución de su desempeño y competitividad que generalmente ocurre en toda institución pública del estado. En el Gobierno regional del Callao se puede apreciar que existe política de compensación laboral que se encuentra dentro del promedio del mercado y que las recompensas que al parecer no son las adecuadas y en muchos casos no se reconoce la labor realizada fuera del horario de trabajo establecido, demora y condicionamiento de su pago mensual. El ambiente de trabajo y la infraestructura en algunas áreas de trabajo no son las

adecuadas. Esto trae consigo falta de compromiso de los trabajadores con sus empresas, ausentismo laboral, bajo rendimiento y clima laboral inadecuado, etc.

La problemática descrita, se puede deber que no hay una política de recompensas, o también se puede tener toda la voluntad pero no se cuente con la liquides o aprobación presupuestaria, para que todos los trabajadores sean recompensados de manera justa y equitativamente, en función de cada puesto en la organización.

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración básica y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos Salariales y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

La compensación salarial se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1.

La remuneración base se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Hipótesis específica 2.

Los incentivos salariales se relacionan con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Hipótesis específica 3.

Las prestaciones se relacionan con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre la remuneración básica y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre los incentivos salariales y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre las prestaciones y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Compensación laboral

Chiavenato (2009) indicó que “la remuneración, es un proceso de intercambio, en el cual, por una parte la organización espera obtener trabajo y, por otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo.” (p. 286).

2.1.2. Recompensas organizacionales

Chiavenato (2000) indicó que:

“El sistema de recompensas no solo se consideran los salarios, vacaciones, ascensos a posiciones más elevadas (con mayor salarios y beneficios), sino también algunas recompensas como garantía de estabilidad en el cargo, transferencias laterales hacia posiciones más desafiantes o hacia posiciones que lleven a un progreso, a un desarrollo adicional y a varias formas de reconocimiento por servicios notables.” (p. 398)

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Compensación laboral

Dimensión	indicadores	ítems	Escala/valores	Nivel/rango
Remuneración básica	Igualdad interna	1,2		bajo (22 - 27)
	Igualdad externa	3,4		Intermedio (28 – 32)
	Competitivas	5,6		alto (33 – 39)
	Desempeño	7,8,9		
	Compensación adecuada	10,11,12		
Incentivos salariales	Compromiso	13,14	Nunca (1)	bajo (16 - 21)
	Bonificaciones	15,16	Casi nunca (2)	Intermedio (22 – 26)
	Desempeño	17,18,19	A veces (3)	alto (27 – 32)
	Ascensos	20	Casi siempre (4)	
	Premios	21,22	Siempre (5)	
Beneficios	Obligatoriedad legal	23,24,25		bajo (19 - 25)
	Espontaneas	26,27		Intermedio (26 – 31)
	Planes asistenciales	28,29		alto (32 – 39)
	Ausencias justificadas	30,31		
	Planes recreativos	32,33,34		

Variable 2: Recompensas Organizacionales

Dimensión	indicadores	ítems	Escala/valores	Nivel/rango
Pago financiero	Salario directo	1,2,3		bajo (29 – 36)
	Incentivos	4,5,6		intermedio (37 – 43)
	Oportunas	7,8,9		alto (44 – 51)
	Bonificaciones	10,11,12		
	Satisfacción	13,14,15,16		
Pago financieros no	Oportunidad de desarrollo	17,18,19	Nunca (1)	bajo (27 – 36)
	Reconocimiento	20,21,22	Casi nunca (2)	intermedio (37 – 45)
	Seguridad en el empleo	23,24,25	A veces (3)	alto (46 – 53)
	Calidad de vida en el trabajo	26,27,28	Casi siempre (4)	
	Orgullo de la empresa y trabajo	29,30,31	Siempre	

2.3. Metodología

Hernández (2010) indicó que “el método hipotético deductivo consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas.” (p.151). La metodología, es el estudio de los métodos de investigación, que seran usados en la investigación. El método que se utilizó en la investigación fue el hipotético deductivo.

2.4. Tipo de estudio

Carrasco (2015) indico que se “refiere sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico concreto y determinado.” (p. 42). Detalla el problema como se presenta en un lugar y periodo determinado. La investigación descriptiva se apoya en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación, en este trabajo de investigación se utilizó la encuesta tipo cuestionario.

Transeccionales correlacionales

Carrasco (2015) indicó que:

Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p. 73)

Las variables en el estudio de investigación son el control interno y la gestión administrativa y el objetivo es determinar la correlación entre ambas.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

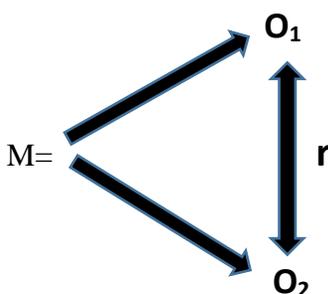


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

- M : Trabajadores del Gobierno regional del Callao - 2016
- O1 : Observación sobre la compensación laboral.
- r : Relación entre variables.
- O2 : Observación sobre la recompensas organizacionales.

2.5. Diseño de investigación

Carrasco (2015) definió que “es el conjunto de estrategias procedimientos y metodologías definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso de investigación.” (p.58).

El investigador establece el tipo de diseño a usar en su investigación con el propósito de dar respuesta al problema planteado. En el trabajo de investigación el diseño es no experimental, transeccional correlacional.

Es no experimental transversal

Porque en el trabajo de investigación no se manipulo las variables que se utilizaron, como tampoco se intervino las variables para cambiar su comportamiento. Según Carrasco (2015) expuso que “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.” (p. 71).

Transversal

Carrasco (2015) definió que “se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo.” (p. 72). El diseño de la investigación fue de tipo transeccional correlacional causal, ya que los datos que se obtuvieron fueron realizados en un periodo y un tiempo único.

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Carrasco (2015) indico que “Es el conjunto de todos los elementos que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.” (P. 236). La población estuvo conformada por 115 trabajadores del Gobierno regional del Callao – 2016

Tabla 1.
Población del Gobierno Regional del Callao

Descripción	N° de personal
Secretarias	8
Auxiliar administrativo	11
Auditores	4
Abogados	10
Técnicos	10
Operadoras	4
Contadores	8
Logística	10
Especialistas en proyectos de inversión	4
Presupuesto	9
Construcción y viabilidad	30
Defensa civil	7
Total	115

2.6.2. Muestra

Carrasco (2015) indicó que “Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetivas y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.” (p. 237). La muestra en estudio fue de 90 trabajadores del Gobierno regional del Callao – 2016.

2.6.3. No probabilística

Carrasco (2015) definió que “En este tipo de muestras no todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra.” (p. 243). Se determinó a quienes se iba a realizar la encuesta del total de la población.

2.6.4. Muestreo

Carrasco (2015) indicó que el muestreo “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística.” (p.243). En la investigación se usó el muestreo intencionado, ya que se estableció que la muestra sea lo más representativa.

Calculo del tamaño muestral

Tabla 2.
Valores de nivel de confianza y valores de Z

Nivel de confianza	99,73%	99%	98%	96%	95,45%	95%	90%	80%	68,27%
Valores de Z	3.00	2.58	2.33	2.05	2.00	1.96	1.645	1.28	1.00

Fuente: Métodos estadísticos oficina académica (OAI). UCV

La fórmula a utilizar cuando se conoce la población (población finita) es:

$$n = \frac{z^2 p (1 - p) N}{e^2 (N - 1) + z^2 p (1 - p)}$$

Donde:

N: 115 Población
 Z: 1.96 corresponde al nivel de confianza elegido de 95%
 P: 0.5 Proporción de una categoría de la variable (para este caso 5%)
 e: 0.05 error máximo
 q= (1 - p): 0.5

Reemplazando valores:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5) \times 115}{0.05^2 \times (115 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}$$

$$n = 88.683154 = n = 89$$

Se requiere entrevistar a no menos de 90 trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016. Para tener la seguridad del 95% y un error máximo de 5%.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección

Técnica

Luego de realizar la operacionalización de las variables, se determinó utilizar para la recolección de los datos la técnica de la encuesta. El instrumento usado fue el cuestionario de preguntas cerradas para cada una de las variables. Se efectuó el levantamiento de la información materia de la investigación, comparando los resultados obtenidos con de otros estudios parecidos a nivel nacional e internacional.

Además se realizó un análisis documental de la información orientada a la gestión del talento humano y a la administración de los recursos humanos que son los campos del conocimiento elegido en el estudio realizado, focalizando la investigación en las variables estudiadas, haciendo referencia a lo indicado por los autores utilizados en el marco conceptual.

La encuesta

Carrasco (2015) indicó que “Es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.” (p. 314). La técnica utilizada en la investigación fueron encuestas en forma de cuestionario tipo Likert.

Instrumentos:

Escala de Compensación laboral

Ficha técnica.

- 1) Nombre original: Escala valorativa de la compensación laboral
- 2) Autor: Luis Alejandro Maesaka Kanemoto
- 3) Procedencia: Lima – Perú, 2016
- 4) Objetivo: Determinar la relación que existe entre la compensación laboral y las Recompensas organizacionales en el Gobierno Regional del Callao 2016
- 5) Administración: Individual
- 6) Duración: 25 a 30 minutos
- 7) Edad: 32 a 62 años
- 8) Significación: La escala está referida a evaluar la relación de la compensación laboral y las recompensas organizacionales.
- 9) Escala: Escala de Likert.

La escala de apreciación consta de 34 ítems y cada ítem está estructurado con cinco categorías de respuestas, como: (1) nunca, (2) casi siempre, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre. La calificación se dio en cinco puntos con una dirección positiva. Asimismo, la escala está conformada por 3 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de preposiciones con dirección positiva sobre la compensación laboral. Siendo los siguientes:

- I. Remuneración básica
- II. Los incentivos

III. Las prestaciones

Escala de Recompensas organizacionales

Ficha técnica.

- 1) Nombre original: Escala valorativa de las recompensas organizacionales
- 2) Autor: Luis Alejandro Maesaka Kanemoto
- 3) Procedencia: Lima – Perú, 2016
- 4) Objetivo: Determinar la relación que existe entre la compensación laboral y las Recompensas organizacionales en el Gobierno Regional del Callao 2016
- 5) Administración: Individual
- 6) Duración: 25 a 30 minutos
- 7) Edad: 32 a 62 años
- 8) Significación: La escala está referida a evaluar la relación de la compensación laboral y las recompensas organizacionales.
- 9) Escala: Escala de Likert.

La escala de apreciación consta de 31 ítems y cada ítem está estructurado con cinco categorías de respuestas, como: (1) nunca, (2) casi siempre, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre. La calificación se dio en cinco puntos con una dirección positiva. Asimismo, la escala está conformada por 2 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de preposiciones con dirección positiva sobre la compensación laboral. Siendo los siguientes:

- I. Financieras
- II. No financieras

Validación y confiabilidad del instrumento

Arias (2006) indicó que “la validez significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir.” (P. 79). Se refiere al grado en que un instrumento mide lo que realmente se debe medir y está en relación directa con los objetivos de la investigación. En el trabajo de investigación se

usó la validez de constructo. Es el grado de correspondencia que hay entre los resultados y los conceptos teóricos en las que se apoyan las variables que van a ser medidas. El instrumento fue validado cumpliendo con tres mediciones que fueron: pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo se buscó que los instrumentos sean validados por el juicio de tres expertos.

Tabla 3.
Valoración de los instrumentos por los expertos

Expertos	Indicadores						aplicable
	pertinencia		relevancia		claridad		
	si	no	si	no	si	no	
Dra. Gliria Susana Mèndez Ilizarbe	X		X		X		X
Mg. Enriqueta Pereyra Salardi	X		X		X		X
Mg. Liliana Janet Chavarría Reyes	X		X		X		X
resultado	X		X		X		X

El resultado obtenido por los tres expertos indicó que los instrumentos fueron bien estructurados con ítems válidos y confiables para ser usados.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) la definieron como “El grado de uniformidad que un instrumento cumple con su cometido.” (P.97). Lo cual implica estabilidad, consistencia y exactitud, medir lo mismo en diferentes ocasiones.

Confiabilidad del instrumento

Chourio (1999) indicó que “La confiabilidad de un instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente a través del llamado coeficiente de confiabilidad, el cual oscila entre cero (0) y más uno (+1), es decir, pertenece al intervalo cerrado (0,1)” (p. 14). Para determinar la confiabilidad de los instrumentos el autor se basó en las teorías y definiciones de cada una de las variables, dimensiones e indicadores, se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores con las mismas condiciones de la muestra para probar su pertinencia y eficacia. Los resultados de las encuestas se sometieron a la prueba de Alfa de Cronbach, con la ayuda del programa estadístico SPSS V.21

Tabla 4.
Coefficientes de Alpha de Cronbach para determinar la fiabilidad

Rasgos	Coefficiente de Alfa
Muy alta	0,81 a 1.00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy baja	0,01 a 0,20

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Validez y confiabilidad – Escala de Likert “Alfa de Cronbach”

Tabla 5.
Resultados de fiabilidad de los instrumentos

Estadísticos de fiabilidad

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 1. Compensación laboral	,894	34
Variable 2. Recompensas organizacionales	,833	31

Inferencia:

Obteniendo un resultado para la variable de compensación laboral de 0.894 y para la variable recompensas organizacionales de 0.833 los resultados obtenidos de la muestra piloto tienen un alto grado de confiabilidad y que es confiable para su aplicación. Se acepta el instrumento.

Procedimientos de recolección de datos.

Enfoque cuantitativo

Hernández (2010) indicó “porque se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (p. 4). En el trabajo de investigación se aplicó los cuestionarios que permitió recolectar información relacionada con la problemática objeto de estudio.

En la investigación el método utilizado fue la encuesta que permitió recoger información relacionada con la problemática objeto de estudio de la muestra de la población. La técnica usada en la investigación fue la entrevista por cuestionarios con preguntas cerradas (estructuradas) y las fuentes de recolección de datos fueron primarias por que los datos se recopilaron en el campo específico.

2.8. Métodos de análisis de datos.

Una vez realizado la recopilación de la información, se procesó la información en el programa estadístico SPSS 21. Para la obtención de los resultados, Las respuestas a las preguntas conto con una escala de Likert de cinco puntos indicando: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Para la elaboración de las tablas y cuadros de los resultados obtenidos, se utilizó la estadística descriptiva.

Método hipotético deductivo

Bernal (2006) indicó que “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.” (p. 56). Para el análisis estadístico inferencial se mostró el siguiente orden usando el programa estadístico SPSS 21. Se verifica si existe asociatividad entre las dos variables, para que exista correlación el máximo valor de la significancia bilateral debe ser como máximo 0.05. Se realizó la correlación ya que las variables presentan escala ordinal.

Tabla 6.
Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

valores	interpretación
0,91 a - 1,00	Correlación negativa muy alta
0,71 a - 0,90	Correlación negativa alta
0,41 a - 0,70	Correlación negativa moderada
0,21 a - 0,90	Correlación negativa baja
0,00 a - 0,20	Correlación prácticamente nula
0,00 a 0,20	Correlación prácticamente nula
0,21 a 0,40	Correlación baja
0,41 a 0,70	Correlación moderada
0,71 a 0,90	Correlación alta
0,91 a 1,00	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009)

2.9. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se tuvo en cuenta que era importante que se mantuviera en estricto secreto el anonimato de los trabajadores que participaron en la investigación. Y así pudieran desarrollar con tranquila el cuestionario.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Compensación laboral

Análisis descriptivo del cuestionario de investigación

Variable 1: Compensación laboral

Tabla 7.

Distribución de frecuencias y porcentajes compensación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Bajo	40	44,44
Intermedio	35	38,89
Alto	15	16,67
Total	90	100,00

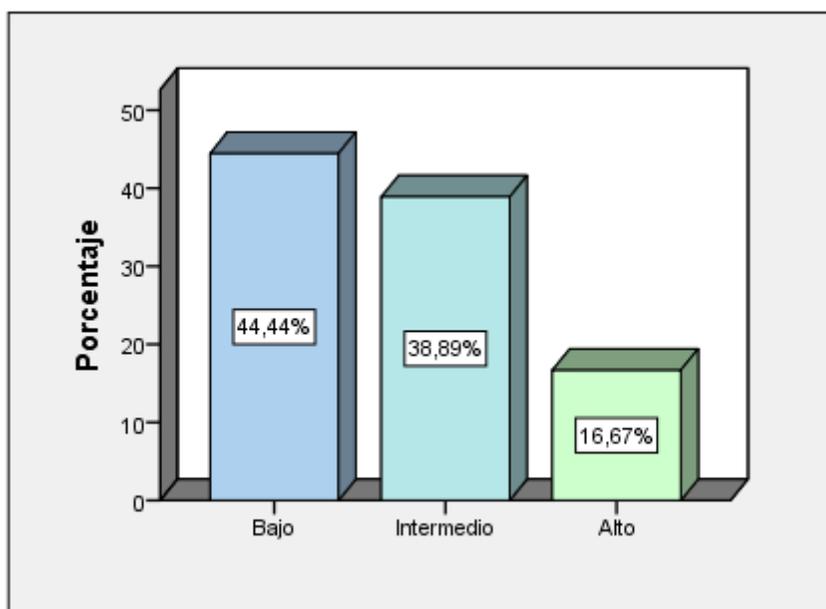


Figura 2. Niveles de compensación laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao - 2016

Interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 8 y la figura 2, de todos los trabajadores encuestados del Gobierno regional Callao 2016, que constituyen el 100% de la muestra: el 44.44% de los encuestados percibe que la compensación laboral se

encuentra en un nivel “bajo”; mientras que para el 38.89% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio” y solo el 16.67% en un nivel “alto”.

Se determinó que los encuestados consideran que la compensación laboral se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha institución.

Dimensión 1: Remuneración básica

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la remuneración de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	31,11
Intermedio	44	48,89
Alto	18	20,00
Total	90	100,00

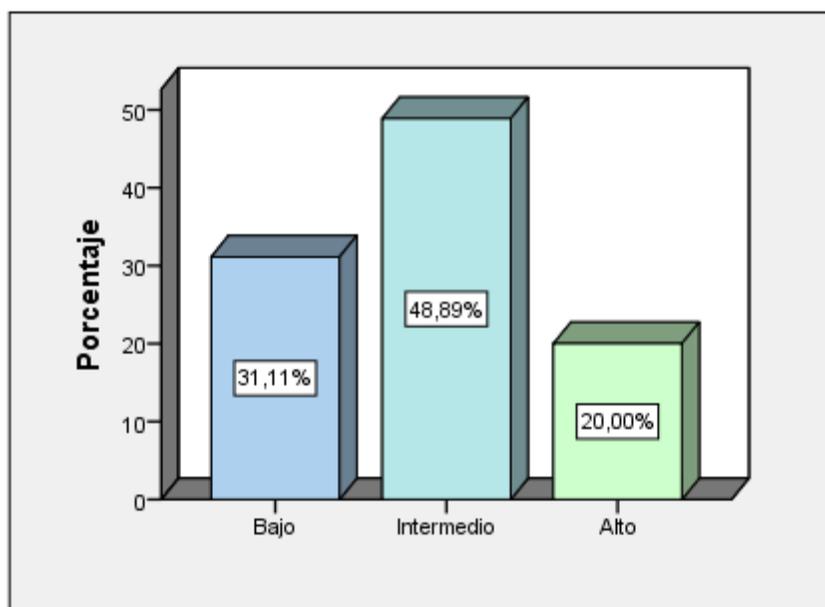


Figura 3. Niveles de remuneración básica de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao - 2016

Interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 9 y la figura 3, de todos los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016 que constituyen el 100% de la

muestra: el 48.89% de los encuestados percibe que la remuneración se encuentra en un nivel “intermedio”, para el 31.11% de los encuestados lo considera en un nivel “bajo” y solo el 20.00% en un nivel “alto”. Se determinó que los encuestados consideran que la remuneración básica se encuentra en un nivel “intermedio” en dicha institución.

Dimensión 2: Incentivos

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los incentivos de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	42,22
Intermedio	36	40,00
Alto	16	17,78
Total	90	100,00

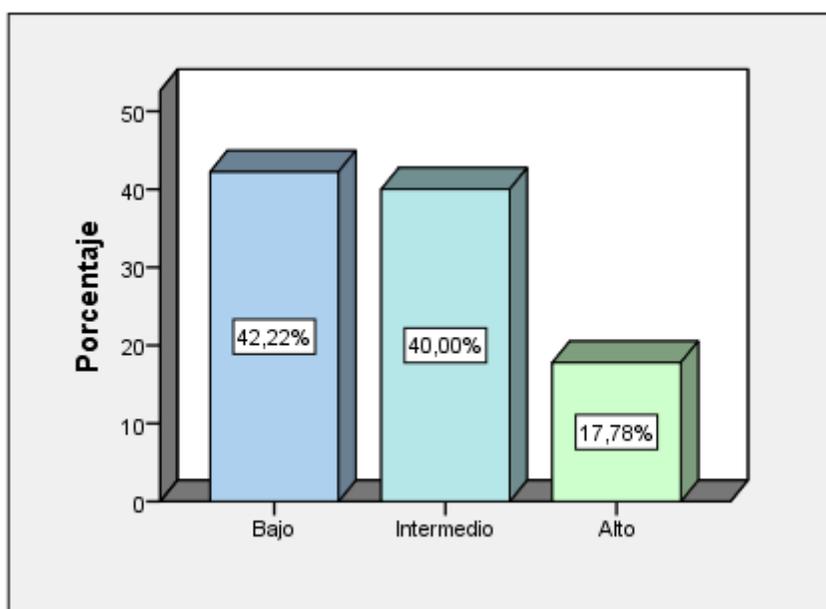


Figura 4. Niveles de incentivos de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao - 2016

Interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 10 y la figura 4, de todos los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016 que constituyen el 100% de la muestra: el 42.22% de los encuestados percibe que los incentivos se encuentran en

un nivel “bajo”, para el 40.00% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio” y solo el 17.78% en un nivel “alto”. Se determinó que los encuestados consideran que los incentivos se encuentran en un nivel “bajo” en dicha institución.

Dimensión 3: Las prestaciones

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las prestaciones de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Bajo	44	48,89
Intermedio	29	32,22
Alto	17	18,89
Total	90	100,00

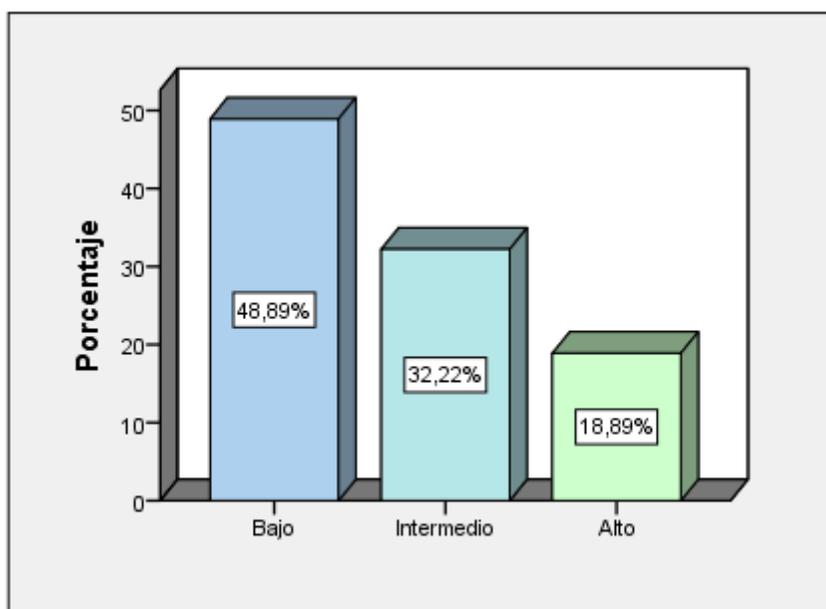


Figura 5. Niveles de las prestaciones de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016

Interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 11 y la figura 5, de todos los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016 que constituyen el 100% de la muestra: el 48.89% de los encuestados percibe que las prestaciones se encuentran

en un nivel “bajo”, para el 32.22% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio” y solo el 18.89% en un nivel “alto”.

Se determinó que los encuestados consideran que las prestaciones se encuentran en un nivel “bajo” en dicha institución.

3.1.2. Recompensas organizacionales

Análisis descriptivo del cuestionario de investigación

Variable 2: Recompensas organizacionales

Tabla 11.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las recompensas organizacionales de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	32,22
Intermedio	39	43,33
Alto	22	24,44
Total	90	100,00

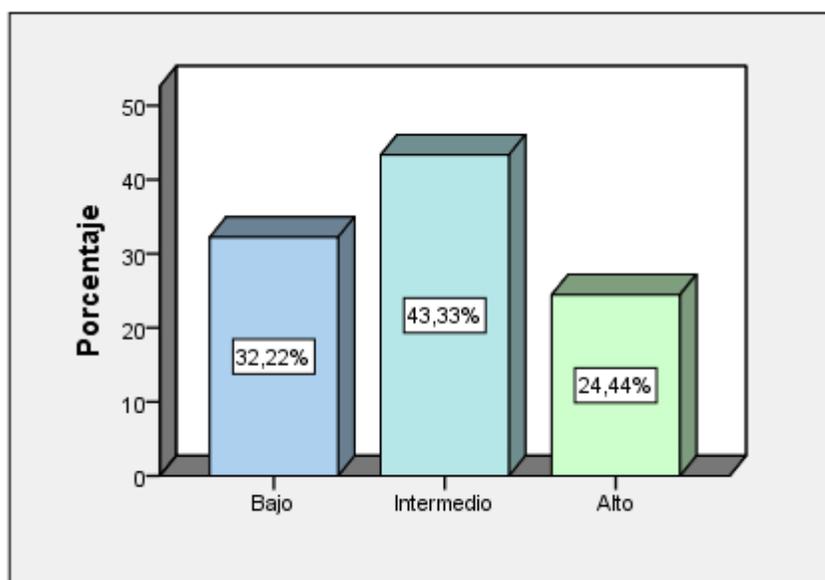


Figura 6. Niveles de recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016

Interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 12 y la figura 6, de todos los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2014 que constituyen el 100% de la muestra: el 43.33% de los encuestados percibe que las recompensas organizacionales se encuentra en un nivel “intermedio”, para el 32.22% de los encuestados lo considera en un nivel “bajo” y solo el 24.44% en un nivel “alto”. Se determinó que los encuestados consideran que las recompensas organizacionales se encuentran en un nivel “intermedio” en dicha institución.

Dimensión 1: Financieras

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las recompensas financieras de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	43,33
Intermedio	29	32,22
Alto	22	24,44
Total	90	100,00

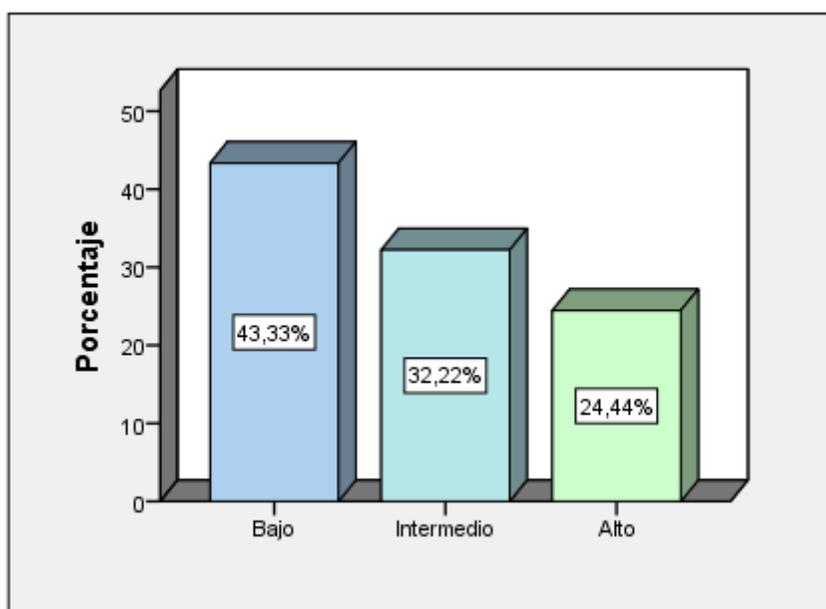


Figura 7. Niveles de las recompensas financieras a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016

Interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 13 y la figura 7, de todos los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2014 que constituyen el 100.00% de la muestra: el 43.33% de los encuestados percibe que las recompensas organizacionales se encuentra en un nivel “bajo”, para el 32.22% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio” y solo el 24.44% en un nivel “alto”. Se determinó que los encuestados consideran que las recompensas financieras se encuentran en un nivel “bajo” en dicha institución.

Dimensión 2: No Financieras

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las recompensas no financieras de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Bajo	43	47,78
Intermedio	35	38,89
Alto	12	13,33
Total	90	100,00

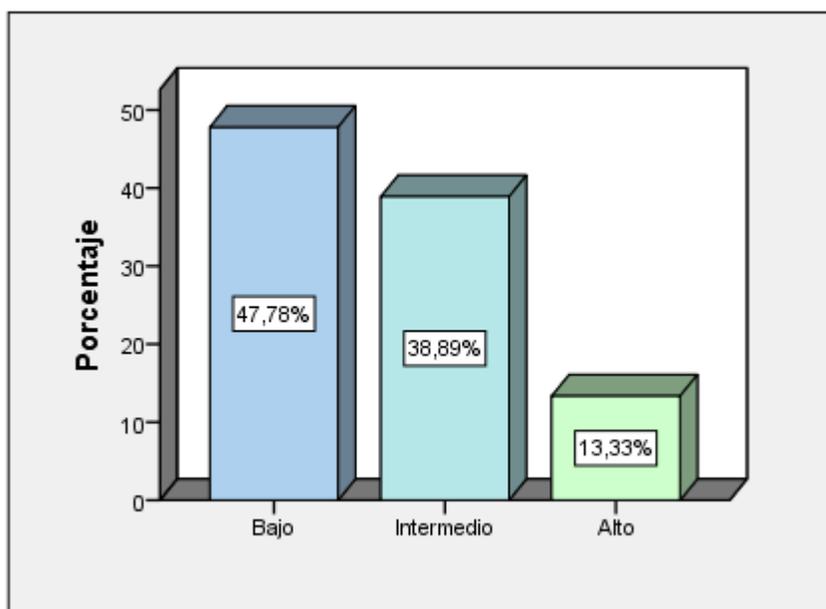


Figura 8. Niveles de las recompensas no financieras a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao - 2016

Interpretación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 14 y la figura 8, de todos los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2014 que constituyen el 100.00% de la muestra: el 47.78% de los encuestados percibe que las recompensas no financieras se encuentra en un nivel “bajo”, para el 38.89% de los encuestados lo considera en un nivel “intermedio” y solo el 13.33% en un nivel “alto”. Se determinó que los encuestados consideran que las recompensas no financieras se encuentran en un nivel “bajo” en dicha institución.

3.2. Contrastación de hipótesis

3.2.1. Prueba de hipótesis General

Compensación laboral

Hipótesis General

Ho: La compensación salarial no se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Ha: La compensación salarial se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Tabla 14.

Correlación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

			Compensación laboral	Recompensas organizacionales
Rho de Spearman	Compensación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Recompensas organizacionales	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Interpretación.

Como se muestra en la tabla 15 la variable compensación laboral está relacionada directa y significativamente con la variable recompensas organizacionales a los trabajadores del gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de 0,711 positivo, representando este resultado como una correlación como alta. Con una significancia estadística de $p=0,000$ siendo menor que el 0,01. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

Remuneración básica* recompensas organizacionales

Ho: La remuneración básica no se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Ha: La remuneración básica se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Tabla 15.

Correlación entre la remuneración básica y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

			Remuneración básica	Recompensas organizacionales
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,062
	Remuneración básica	Sig. (bilateral)	.	,559
		N	90	90
		Coefficiente de correlación	,062	1,000
	Recompensas organizacionales	Sig. (bilateral)	,559	.
		N	90	90

Interpretación.

Como se muestra en la tabla 16, según el coeficiente correlación de Spearman de 0,062 positivo, representando este resultado como una correlación prácticamente nula entre la remuneración básica y las recompensas organizacionales. Con una

significancia bilateral de $p=0,559$ siendo mayor que el 0,05. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 2

Incentivos * recompensas organizacionales

Ho: Los incentivos salariales no se relacionan con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Ha: Los incentivos salariales se relacionan con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Tabla 16.

Correlación entre incentivos y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

		Incentivos	Recompensas organizacionales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,159
	Incentivos		
	Sig. (bilateral)	.	,134
	N	90	90
	Recompensas organizacionales		
	Coeficiente de correlación	-,159	1,000
	Sig. (bilateral)	,134	.
	N	90	90

Interpretación.

Como se muestra en la tabla 17 el coeficiente de correlación de Spearman -0.159 negativo, representando este resultado como una correlación prácticamente nula en sentido inverso entre los incentivos y las recompensas organizacionales de los trabajadores del gobierno regional del Callao. Con una significancia (Bilateral) de 0,134 este valor es mayor que 0,05, por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 3

Prestaciones * recompensas organizacionales

Ho: Las prestaciones no se relacionan con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Ha: Las prestaciones se relacionan con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Tabla 17.

Correlación entre prestaciones y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

		Prestaciones	Recompensas organizacionales	
Rho de Spearman	Prestaciones	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,257*	
	Recompensas organizacionales	N	.	,015
		Coefficiente de correlación	90	90
		Sig. (bilateral)	,257*	1,000
		N	,015	.
		90	90	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación.

Como se muestra en la tabla 18 las prestaciones está relacionada directa y significativamente con la variable recompensas organizaciones a los trabajadores del gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de 0,257 positivo, representando este resultado como una correlación como baja. Con una significancia bilateral de $p=0,015$ siendo menor que el 0,05. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusiones

Discusión

En el estudio de investigación se ha considerado el análisis estadístico descriptivo correlacional de las variables Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Se determinó el nivel de apreciación que predominaba en cada una de las variables y dimensiones. El objetivo de la investigación fue determinar el grado de correlación de las variables compensación laboral y recompensas organizacionales. Así mismo se buscó la existencia de correlación entre las dimensiones de la variable compensación laboral y la variable recompensas organizacionales.

Con respecto a la hipótesis general, los resultados obtenidos con la prueba de correlación de Spearman, indica un nivel alto de correlación entre las variables compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao. (Con una significancia (Bilateral) de 0,000; este valor es menor a 0,01, $r_s = 0,711$) positivo se demuestra que existe un nivel alto de correlación entre la compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao.

Los instrumentos se sometió a la validación de 3 expertos y la confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo una confiabilidad muy alta de 0.840 para la compensación laboral y para la recompensas organizacionales se obtuvo un valor de 0.835 de confiabilidad que es muy alta. En la investigación realizada por García (2005) Del análisis efectuado se determinó la importancia de contar con una política de compensación financiera en relación con el mercado laboral, con la finalidad de poder establecer compensaciones equitativas tanto interna como externa y de esta manera lograr poder determinar una compensación atractiva y justa, las organizaciones tiene que entender que el empleado en la actualidad busca ser recompensado de acuerdo a su esfuerzo. Además que sus aportes sean reconocidos de lo contrario prefieren buscar otras alternativas laborales.

En cuanto a la **hipótesis específica 1**. Entre la remuneración básica y las recompensas organizacionales se obtuvo una significancia (Bilateral) de 0,559; siendo mayor que 0,05. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, además el coeficiente de correlación 0,062 positivo nos indica que prácticamente es nula de correlación entre la remuneración básica y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao. Nuestros resultados son avalados por Alvarado y Aguilar (2013) quienes concluyeron en su estudio que los trabajadores estaban conforme con su remuneración pero solo los de alto nivel recibían recompensas y los de nivel más bajo no creando malestar entre el personal. Así mismo Mero y Villa (2014) en su investigación se determinaron que se debería de implementar una política de compensación ajustándola a la realidad del mercado laboral, logrando la equidad tanto interna como externa de las remuneraciones, esto repercute en la empresa mejorando su imagen ante el público y en el trabajador logramos el compromiso del personal con la organización.

En cuanto a la **hipótesis específica 2**. Entre los incentivos y recompensas organizacionales, se obtuvo una significancia (Bilateral) de 0,134 siendo mayor que 0,05. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Además existe una relación $r_s = -0,159$ negativo indicándonos una correlación en sentido inverso prácticamente nula entre los incentivos y recompensas organizacionales de los trabajadores del Gobierno regional del Callao. Nos avala la investigación realizada por la Garza, Olloqui y Varela (2011) en su estudio los empleados no se sienten valorados un 60.6% de los empleados no se sienten valorados, Sin embargo el 48.6% se encuentran de acuerdo con el salario que perciben Solo el 18.2 % se encuentra satisfecho con su salario y un 12.1% se encuentran moderadamente de acuerdo. Con una media 3.09 por lo que indica que más de un 50% de los trabajadores sienten que su trabajo no es valorado. existen otro tipo de motivación que no tiene que ser en efectivo, el trabajador hoy en día necesita sentirse que es útil y que se valore el trabajo que realiza dentro de la empresa.

En cuanto a la **hipótesis específica 3**. Existe relación significativa entre las prestaciones y las recompensa organizacional, con una significancia (Bilateral) de 0,015 este valor es menor que 0,05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna, además existe una relación $r_s = 0,257$ positivo, indicándonos que existe un nivel correlación baja entre las prestaciones y las recompensa organizacional de los trabajadores del Gobierno regional del Callao. Nos avala Reyes (2012) en su investigación determinó que solo un grupo de los trabajadores reciben el adiestramiento y la capacitación adecuada para las actividades que ejecutan; impidiendo el crecimiento profesional del resto. En cuanto a si reciben reconocimiento por su trabajo, está se inclina la mayoría a pocas veces y nunca, asimismo la mayoría de los trabajadores no están satisfechos con el reconocimiento que recibe en su trabajo. Existe debilidad en cuanto a la recompensa organizacional nunca se reconoce un trabajo bien hecho, los sueldos no están acorde al esfuerzo y la responsabilidad, no se toma en cuenta la iniciativa y creatividad, Además, existe insatisfacción en los trabajadores debido a la falta de recompensas organizacionales como beneficios socio económico, cultural y recreativo.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera: La compensación laboral se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de 0,711 representando este resultado como alto, con una significancia bilateral de $p=0,000$ siendo menor que el 0,01. Asimismo la compensación laboral el 44.44% se encuentra en un nivel bajo por otro lado las recompensas organizacionales solo el 43.33% se encuentra en un nivel intermedio

Segunda: La remuneración básica no se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de 0,062 representando este resultado como una relación prácticamente nula, con una significancia bilateral de 0,559 mayor que el 0,05. Asimismo la remuneración básica el 48.89% se encuentra en un nivel intermedio por otro lado las recompensas organizacionales solo el 43.33% se encuentra en un nivel intermedio

Tercera: Los incentivos no se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de -0.159 representado este resultado como una correlación inversa y prácticamente nula, con una significancia bilateral de 0,134 mayor que el 0,05. Asimismo los incentivos el 42.22% se encuentra en un nivel bajo por otro lado las recompensas organizacionales solo el 43.33% se encuentra en un nivel intermedio

Cuarta: Las prestaciones se relacionan con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao. Según la correlación de Spearman de 0,257 Siendo esta una relación baja. Con una significancia bilateral de 0,015 menor que el 0,05. Asimismo las prestaciones el 48.89% se encuentra en un nivel bajo por otro lado las recompensas organizacionales solo el 43.33% se encuentra en un nivel intermedio.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** Los directores del Gobierno regional del Callao, deben procurar que la compensación laboral o remuneración se mantenga en un nivel adecuado dentro del mercado laboral, para lograr mantener retener al personal y evitar de esa manera la rotación de personal.
- Segunda:** Se deben implementar programas de reconocimiento como un factor de motivación, además es importante la capacitación del personal para mejorar el nivel del puesto de trabajo, mejorar la productividad laboral. Y es importante que las entidades se preocupen que los niveles salariales sean competitivos para reducir de este modo la insatisfacción. Un factor importante que se debe de implementar en las instituciones es el trabajo en equipo con el propósito de alcanzar objetivos en común, logrando de esta manera que los trabajadores tengan buenas relaciones entre ellos, por lo que se recomienda celebraciones de cumpleaños, eventos deportivos, concursos, almuerzos, etc.
- Tercera:** El departamento de recursos humanos debe tener en cuenta la equidad interna que se refiere a puestos similares dentro de la misma institución, y es muy probable que el trabajador tengan el sentimiento de que en la institución donde trabaja y sus líderes son justos y contribuiría positivamente en las instituciones, además de preocuparse siempre de la equidad externa, que es la comparación de la estructura salarial con otras empresas similares.
- Cuarta:** Las instituciones públicas deberían de diseñar políticas de crecimiento y desarrollo del personal con el propósito de retención de personal. Además deberían de diseñar políticas destinadas a mejorar los incentivos que en el estudio ha determinado que en la institución no incentiva convenientemente a su personal.

VII. Referencias

Referencias

- Amador, C. (2013). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Recuperado de <http://www.gestiopilis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-Herzberg/>
- Alvarado, M. y Aguilar, A. (2013). *La motivación laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – 2013*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Iquitos, Perú.
- Arias, F. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editores Mc Graw Hill Interamericana. México.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*, Madrid, España: Muralla S.A.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica* (2da. ed.). Lima, Perú: editorial San Marcos E. I. R. L., editor.
- Caso, A. (2003). *Sistemas de incentivos a la producción*. Madrid, España: editorial fundación cofemental.
- Contreras, C. (2014). *La relación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo, Cajamarca – 2014*. (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano* (4ta. ed.). México: McGraw Hill /interamericana editores S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra. Ed.). México: McGraw-Hill/interamericana editores S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va. Ed.). México: McGraw Hill/interamericana editores S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración* ed. Colombia: McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano, el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (2da. Ed.). Colombia: Ed. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humano* (5ta. Ed.). Santa fe de Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill interamericana, S.A.
- Chourio, J. (1999). *Estadística II*, publicaciones de la Universidad de Carabobo, Bárbula. Venezuela.
- Decenzo, D. y Robbins, S. (1996). *Human Resource Management*. Nueva York, Estados Unidos: Jhon Wiley & Sons.
- De la Garza, S. P., Olloqui, A. M., y Varela M. T. (2011). Ponencia: *Medida que influye el sistema salarial con el grado de satisfacción laboral en la empresa fabricaciones mecánicas Santoyo*, (Tesis de maestría). Coahuila, México.
- Dessler, G. (2011). *Administración de recursos humanos* (5ta. ed.) México: Prentice - hall, Pearson educación.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson educación.
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. (8va. ed.). México: McGraw Hill Prentice Hall.
- Dessler, G. (1997). *Administración del personal* (8va. ed.). México: Ed. Prentice Hall.
- Dessler, G. (1997). *Administración de personal* (6ta. ed.). México: Prentice hall hispanoamericana. S.A.
- Dessler, G. (1996). *Administración de personal* (6ta ed.). México: Prentice hall hispanoamericana S.A. (p. 401).
- Dessler, G. (1994). *Administración de personal* (6ta. Ed.). México: Prentice hall hispanoamericana S.A.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (5ta. ed.). México: Pearson educación.

- Flores, J. (2007). *La aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el caso del laboratorio farmacéutico corporación infarma S.A.* (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Lima, Perú.
- French, W. (1993). *Administración del Personal*. Desarrollo de Recursos Humanos. México: Editorial Limusa, S.A. de C. V.
- García, O. (2005). *Los sistemas de compensación financiera: una restricción en el cumplimiento de los objetivos de atraer, retener y motivar.* (Tesis de maestría. Universidad de Manizales). Manizales, Colombia
- Gestopolis (2001). *EL salario. Teorías económicas, normatividad y administración.* Recuperado de <http://www.Gestiopolis.com/el-salario-teorias+economicas-normatividad-y-administración/>
- Gómez, L. R. y Balkin, D. B. (2003). *Administración*. España: McGraw-Hill.
- Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Estados Unidos: Editorial Prentice Hall.
- González, M. & Olivares, S. (2004). *Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano* (4a ed.). México D.F., México: Compañía Editorial Continental.
- Guzmán, M. (2013). *Sistema de administración de compensaciones en la empresa R. Des, servicios corporativos de la ciudad de Quito.* (Tesis de maestría. Escuela politécnica Nacional). Quito, Ecuador.
- Hampton, D. (1989). *Administración* (3ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, J. y Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones* (2da. Ed.). México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ta. ed.). México: McGraw – Hill / Interamericana Editores S.A.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica* (5ta. ed.). México: McGraw – Hill
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2da. ed.). New York, NY: Wiley.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw-Hill/interamericana editores S.A.
- Maslow, A. (1954). *Motivacion and personality*. Harper & row publishers. New York: editorial sagitario S.A.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and personality* (3a ed.). New York, NY: Longman.
- Mero, D. y Villa, V. (2014). *Diseño de una política salarial y un sistema de remuneración variable para la empresa industrias Ales S.A.* (Tesis de maestría. Escuela superior politécnica del litoral). Guayaquil, Ecuador
- Mondy, W. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9ena ed.). México: Pearson Educación.
- Ramírez, C., Salazar, F., y Sánchez, S. (2015). *El análisis de los beneficios flexibles de los ejecutivos de banca comercial de una empresa del sector financiero y los estilos de vida según rolando Arellano*. (Tesis de maestría. Universidad peruana de ciencias aplicadas). Lima, Perú.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid, España: Ediciones McGraw 7- Hill.
- Reyes, P. (2012). *La motivación de los trabajadores del departamento de recursos humanos de la facultad de ciencias de la salud en la universidad de Carabobo*. (Tesis de maestría. Universidad de Carabobo). Bárbula, Venezuela.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. (7ma ed.). México: editorial Prentice hall hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005) *Administración* (8va. Ed.). México: Pearson Educación.

Simón, D. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. (2da. ed.). Madrid, España: McGraw Hill.

Tafur, R. (1995). *La tesis universitaria*. Lima, Perú: editorial Mantaro.

Wayne, R. y Robert, M. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9na. ed.). México: Edición Prentice Hall.

VIII. Anexo

Tabla 18. Matriz de consistencia

Título: “Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao – 2016”							
Autor: Maesaka Kanemoto Luis Alejandro							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la Remuneración Básica y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre los Incentivos Salariales y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre los Beneficios y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la Remuneración Básica y las recompensas organizacionales los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre los Incentivos Salariales y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre los Beneficios y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016</p>	<p>Hipótesis general: La compensación laboral se relaciona con la recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016</p> <p>Hipótesis específicas: La Remuneración Básica se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016</p> <p>Hipótesis específicas: Los Incentivos Salariales se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016</p> <p>Hipótesis específicas: Los Beneficios se relacionan con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016</p>	Variable 1: Compensación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Remuneración Básica	igualdad interna igualdad externa competitivos desempeño compensación adecuada	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	alto (31-35) intermedio (27-30) bajo (22-26)
Incentivos	compromiso bonificación desempeño ascensos premios	13, 14 15, 16 17, 18, 19 20 21, 22		alto (17-20) intermedio (14-16) bajo (10-13)			
Beneficios	obligatoriedad legal espontaneas planes asistenciales ausencia justificadas planes recreativos	23, 24, 25 26, 27 28, 29 30, 31 32, 33, 34		alto (19-20) intermedio(16-18) bajo (12-15)			
			Variable 2: Recompensas organizacionales				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
	salarios directo incentivos oportunos bonificaciones	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)	alto (38-43) intermedio (32-37) bajo (25-31)			

			Pagos Financieros	satisfacción	13, 14, 15, 16	Siempre (5)	
				oportunidades de desarrollo reconocimientos seguridad en el empleo calidad de vida en el trabajo	17, 18, 19 20, 21, 22 23, 24, 25 26 ,27, 28		alto (28-31) intermedio (25-27) bajo (20-24)
			Pagos No Financieros	Orgullo de la empresa y trabajo	29, 30, 31		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo: Es básica, ya que tiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándolos al descubrimiento de principios y leyes. Sánchez y Reyes (2006, p.36)</p> <p>Alcance: La investigación es descriptivo y correlacional ya que en un primer momento se ha descrito cada una de las variables de estudio. Luego se midió el grado de relación de las variables: Compensación laboral y Recompensas organizacionales.</p> <p>Diseño: El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.</p> <p>Método: El método empleado en nuestro estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo. Según Bernal (2006) "El método hipotético deductivo</p>	<p>Población: La población estará conformada por 115 trabajadores del Gobierno regional del Callao.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestra no probabilística, En este tipo de muestras no todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra. Carrasco (2007, p. 243).</p> <p>Muestra intencionada El investigador procede a seleccionar la muestra intencional, eligiendo aquellos elementos que considera convenientes y que cree son los más representativos. Carrasco (2007, p. 243).</p> <p>Base de la muestra Llamado también marco muestral, y se refiere al conjunto de unidades muestrales, sean</p>	<p>Variable 1: Compensación laboral Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario tipo Likert Autor: Idalberto Chiavenato Año: 2009 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Trabajadores del Gobierno regional del Callao. Forma de Administración: Aplicación de encuesta a los trabajadores Informe de resultados.</p> <p>Variable 2: Recompensas organizacionales</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert Autor: Año: Idalberto Chiavenato Año: 2009 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Trabajadores del Gobierno regional del Callao. Forma de Administración: Aplicación de encuesta a los trabajadores</p>		<p>DESCRIPTIVA: Se usó de la estadística descriptiva para establecer las frecuencias en función a los datos obtenidos de la ejecución de los instrumentos. Y para presentar las tablas y gráficos descriptivos se utilizó el software SPSS v.21</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis, se realizó el análisis inferencial para aplicar la prueba de Rho de Spearman, para contrastar las hipótesis del estudio. Asimismo se tuvo en cuenta para las pruebas de hipótesis a un nivel de significancia de $p < 0.05$. El análisis nos permitirá realizar generalizaciones. Se utilizó el programa SPSS v.21, para procesar la información.</p>			

<p>consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.” (p. 56).</p>	<p>individuales o grupales que constituyen la población. Carrasco (2007,p. 239)</p> <p>Tamaño de muestra: El tamaño de la muestra estará conformada por 90 trabajadores del Gobierno regional del Callao. Se determinó mediante formula estadística.</p>	<p>Informe de resultados.</p>	
--	---	-------------------------------	--

ANEXO A

Solicitud para realizar el estudio de investigación in situ



Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del mar de Grau"

Lima, 03 de noviembre de 2016

Señor
Dr. Félix Manuel Moreno Caballero
 GOBERNADOR REGIONAL DEL CALLAO
Presente



Estimado señor:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y, presentarme como **LUIS ALEJANDRO MAESAKA KANEMOTO**, identificado con DNI N.º **07306810**, código de matrícula N.º 6000152145; estudiante en la escuela de postgrado del Programa de **Maestría en Gestión Pública**, de la Universidad Cesar Vallejo, asimismo, comunicarle que, actualmente me encuentro desarrollando el trabajo de Investigación (Tesis):

"COMPENSACION LABORAL Y RECOMPENSAS ORGANIZACIONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA REGION CALLAO – 2016."

Por tal motivo, solicito me brinde las facilidades de ingreso a la institución que usted dignamente dirige, con la finalidad de poder desarrollar mi investigación.

Expresando mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


 Br. Luis Alejandro Maesaka Kanemoto
 DNI N.º 07306810

ANEXO B

Cuestionario: compensación laboral

Estimado trabajador (a), este cuestionario contiene una serie de proposiciones que describen el grado de compensación laboral en el Gobierno Regional del Callao. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas según tu opinión, de acuerdo a como pienses o actúes.

El inventario está compuesto por un total de 34 ítems, los cuales representan una intensidad en tu respuesta.

Escalas:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Edad..... sexo

 M

 F

CONDICION LABORAL.

 E

 C

ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Recuerda que NO hay respuestas “buenas o malas”, todas son de gran utilidad. Responde todas las preguntas con un aspa (X). Solo una respuesta por ítem.					
1. ¿Consideras que tu remuneración está acorde a la importancia del cargo?					
2. ¿Consideras que recibes una justa retribución económica por las labores desempeñadas?					
3. ¿Tu institución se preocupa que tu remuneración sea similar a la de otras instituciones por el mismo cargo?					
4. ¿Tu remuneración está al nivel de los sueldos de tus colegas en el mercado?					
5. ¿Tu institución se preocupa en mantener un sueldo promedio en el mercado laboral?					
6. ¿Tu institución se preocupa en disminuir la tasa de rotación de puestos?					
7. ¿Tu institución se preocupa de fortalecer políticas apropiadas de remuneración?					
8. ¿Tu institución evalúa el desempeño de los trabajadores?					
9. ¿Tu desempeño laboral es estimulado para seguir trabajando?					
10. ¿La remuneración que recibes es la adecuada por la labor que realizas?					
11. ¿Tus esfuerzos son compensados adecuadamente?					

12. ¿Tu Jefe de área reconoce tus éxitos?					
13. ¿Te sientes comprometido con tu institución para el logro de los objetivos?					
14. ¿Cumples con los objetivos y la libertad que te confiaron?					
15. ¿Te ofrecen un monto de dinero en función a tu contribución al desempeño de la organización?					
16. ¿Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo?					
17. ¿Tu jefe se preocupa que el personal se capacite periódicamente?					
18. ¿En tu institución la selección de personal es la adecuada?					
19. ¿Consideras que el personal y los recursos son los adecuados?					
20. ¿Tu institución se preocupa por tu desarrollo profesional?					
21. ¿Tu institución realiza periódicamente reuniones para premiar a los trabajadores por sus aportes?					
22. ¿Tu institución otorga premios a los empleados por sus aportes?					
23. ¿Los beneficios otorgados por tu empleador satisfacen tus necesidades humanas?					
24. ¿Recibes beneficios por las horas extras que laboras en tu institución?					
25. ¿En tu institución las horas extras son reconocidas?					
26. ¿Tu jefe da espontáneamente beneficios?					
27. ¿Tu institución otorga beneficios espontáneamente a los trabajadores?					
28. ¿Tu utilizas frecuentemente de los planes asistenciales que te ha otorgado tu institución?					
29. ¿Tu institución se preocupa con otorgar planes asistenciales a los empleados?					
30. ¿Tu justificas tu ausencia a la institución cumpliendo los procedimientos?					
31. ¿Tu ausencia justificada es reconocida con goce de la remuneración?					
32. ¿Tu institución se preocupa permanentemente en crear un espíritu de grupo?					
33. ¿Tu institución promueve periódicamente planes recreativos?					
34. ¿Tu participas frecuentemente de los planes recreativos?					

Cuestionario: Recompensas organizacionales

Estimado trabajador (a), este cuestionario contiene una serie de proposiciones que describen el grado de recompensas organizacionales en el Gobierno Regional del Callao. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas según tu opinión, de acuerdo a como pienses o actúes.

El inventario está compuesto por un total de 31 ítems, los cuales representan una intensidad en tu respuesta.

Escalas:

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Edad..... sexo

 M

 F

CONDICION LABORAL

 E

 C

ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Recuerda que NO hay respuestas “buenas o malas”, todas son de gran utilidad. Responde todas las preguntas con un aspa (X). Solo una respuesta por ítem.					
1. ¿Tu institución se interesa que la retribución que percibes este en función al puesto que ocupas?					
2. ¿La retribución que percibes que está acorde a los servicios que brindas?					
3. ¿Tu institución se preocupa en retribuirte adecuadamente por alcanzar uno o varios objetivos?					
4. ¿Tu institución te brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de tus actividades?					
5. ¿Tu institución contribuye en tu desarrollo profesional?					
6. ¿Tu institución te otorga incentivos por el esfuerzo que realizas para el logro de los objetivos?					
7. ¿En tu institución otorga recompensas organizacionales por lo objetivos alcanzados?					
8. ¿Tu institución otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?					
9. ¿Tu jefe se preocupa que los incentivos sean entregados oportunamente?					
10. ¿En tu institución recibes bonificaciones por tu contribución al logro de los objetivos?					
11. ¿Tu jefe te otorga algún beneficio por tu buen rendimiento?					
12. ¿Las bonificaciones que percibes cubren tus expectativas?					

13. ¿Te esfuerzas por el cumplimiento de las metas propuestas?					
14. ¿Tu Expresas tu alegría y satisfacción por lo que haces?					
15. ¿Tu recibes comentarios positivos sobre tu trabajo?					
16. ¿En tu institución tienen en cuenta tus opiniones?					
17. ¿Tu institución te incentiva en tu desarrollo profesional?					
18. ¿Tu institución se preocupa que tu rendimiento sea el adecuado?					
19. ¿Tu institución promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional?					
20. ¿Tu jefe otorga el reconocimiento que mereces?					
21. ¿En tu institución el reconocimiento por tu trabajo es público?					
22. ¿En tu institución se realizan eventos institucionales para el reconocimiento de los empleados por los logros de objetivos planteados?					
23. ¿En tu institución es frecuente la rotación del personal?					
24. ¿Tu jefe en la institución se preocupa por mantener la estabilidad laboral de los empleados?					
25. ¿Tú te sientes seguro del puesto laboral que ocupas en la institución?					
26. ¿Tu institución proporciona ambientes de trabajos adecuados?					
27. ¿En tu arrea de trabajo el espacio y equipos son los adecuados?					
28. ¿En tu institución se preocupan de la calidad de vida en el trabajo?					
29. ¿Tú te sientes comprometido con la labor que realiza tu institución?					
30. ¿Tú te sientes orgulloso de pertenecer a la institución donde laboras?					
31. ¿Tú te sientes orgulloso del trabajo que realizas en tu institución?					

ANEXO C

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

Variable 1: Compensación laboral

Hernández y Carrillo (2014) indicaron que la “Compensación o remuneración, es el total de los pagos que se proporcionan a los empleados a cambio de sus servicios, los propósitos generales de proporcionar una compensación son atraer, retener y motivar a los empleados.” (p. 396).

Dimensiones de la variable Compensación laboral

Dimensión 1:

Remuneración básica

Chiavenato (2009) explicó que “Es la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora”. (p, 284).

Indicador 1: Igualdad Interna

Cuando los trabajadores perciben una remuneración que está acorde con la importancia de sus cargos dentro de la misma institución.

Indicador 2: Igualdad Externa

Remuneración similar a la de empleados con funciones similares en otras instituciones.

Indicador 3: Competitivas

Se logra atraer y retener a los empleados productivos de excelente calidad, disminuyendo la tasa de rotación.

Indicador 4: Desempeño

El buen desempeño, la experiencia, la lealtad, las nuevas responsabilidades, pueden estimularse y fortalecerse mediante una política apropiada de remuneraciones.

Indicador 5: Compensación Adecuada

Satisfacción del empleado respecto a su salario.

Dimensión 2:

Incentivos salariales

Chiavenato (2009) indicó que:

Una recompensa o incentivo es una gratificación, tangible o intangible, a cambio de la cual las personas asumen su membresía en la organización (decisión de participar) y, una vez en ella, aportan su tiempo, esfuerzo y otros recursos personales (decisión de desempeño). (p.318)

Indicador 1: Compromiso

Para que un plan de incentivos funcione es necesario el compromiso del personal de la organización. Por medio del pago de los incentivos se evalúa si la persona cumplió con los objetivos y la libertad que se le confiaron.

Indicador 2: Bonificación

Es un monto de dinero ofrecido en función a su contribución al desempeño de la organización. Usualmente, éste es medido con indicadores como la rentabilidad, la productividad, etc. El bono no forma parte del salario.

Indicador 3: Desempeño

Las indicaciones ambiguas, objetivos mal definidos, selección inadecuada de personal, capacitación insuficiente, la falta de recursos y una fuerza de trabajo sin liderazgo son factores que impiden un buen desempeño.

Indicador 4: Ascensos

Los puestos que una persona ocupa a lo largo de su vida profesional. Supone un desarrollo profesional gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos.

Indicador 5: Premios

Son reconocimientos pagos a los empleados que han hecho aportaciones extraordinarias a la institución. La idea es divulgar lo que hicieron y convertirlos en modelo para los demás trabajadores.

Dimensión 3:

Beneficios

Chiavenato (2000) indicó que “Los beneficios son medios de que dispone la organización para satisfacer necesidades humanas. (Fisiológicas, de seguridad sociales y de autoestima) en el plano de los factores higiénicos o de insatisfacción.” (p. 472).

Indicador 1: Obligatoriedad legal

Son aquellas que el empleador debe otorgar a sus trabajadores por disposición de las leyes laborales, de seguridad social o por un acuerdo colectivo entre sindicatos, por ejemplo: Aguinaldo, vacaciones, Horas extras.

Indicador 2: Espontaneas

Son las entregadas por la generosidad de los directivos, dado que no son exigidas por ley ni por negociación colectiva, por ejemplo: Vales de despensa, transporte, asistencia médico – hospitalaria mediante convenio, entradas a eventos deportivos, culturales.

Indicador 3: Planes asistenciales

Otorgar al empleado y a su familia condiciones de seguridad y ayuda para casos imprevistos y urgencias. Incluyen: seguro de salud, seguridad social.

Indicador 4: Ausencias justificadas

El personal en ocasiones enfrenta circunstancias ineludibles que requieren ausentarse de la labor durante uno o más días. Con autorización y goce de sueldo.

Indicador 5: Planes recreativos

Buscan crear un espíritu de grupo, identificación con la empresa, descanso, diversión, recreación, higiene mental y ocio constructivo. En algunos casos, se extienden a la familia del empleado.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

Variable 2: Recompensas organizacionales

Chiavenato (2009) definió que las recompensas organizacionales son una “Retribución por alcanzar uno o varios objetivos de la organización.” (p. 317).

Dimensiones de las variable Recompensas organizacionales

Dimensión 1:

Financieras

Dessler (1996) indicó que:

La compensación tiene dos componentes: pagos financieros directos en forma de sueldos, salarios, incentivos, comisiones y bonos. Y pagos indirectos en forma de prestaciones financieras como seguro, vacaciones pagadas y los beneficios adicionales que no tienen relación con el dinero. (p.401)

Indicador 1: Salario directo

Es la retribución en dinero que se da al trabajador por el puesto que ocupa y del trabajo que realiza en un determinado periodo de tiempo.

Indicador 2: Incentivos

Es una gratificación, tangible o intangible, por su tiempo, esfuerzo y otros recursos personales.

Indicador 3: Oportunas

Las recompensas deben de otorgarse en el momento indicado y en la medida correcta.

Dimensión 2:

No financieras

Dessler (1996) indicó que:

La compensación tiene dos componentes: pagos financieros directos en forma de sueldos, salarios, incentivos, comisiones y bonos. Y pagos indirectos en forma de prestaciones financieras como seguro, vacaciones pagadas y los beneficios adicionales que no tienen relación con el dinero. (p.401)

Indicador 1: Oportunidad de desarrollo

Los trabajadores pueden Tener la oportunidad de hacer carrera en la institución, de crecimiento y desarrollo personal, por su capacidad, por su rendimiento.

Indicador 2: Reconocimiento

Son recompensas no económicas para incentivar a sus trabajadores.

Indicador 3: Seguridad en el empleo

Se refiere a la estabilidad laboral, trabajar con la seguridad que no va a ser despedido. Tener la seguridad de un trabajo duradero.

Indicador 4: Calidad de vida en el trabajo

Para que el ambiente de trabajo sea el indicado debe contar con una buena infraestructura, mobiliarios y servicios básicos.

Indicador 5: Orgullo de la empresa y el trabajo

El personal tiene que estar orgulloso de su institución y de la labor que realiza. Esto influye en el rendimiento en la institución.

ANEXO D

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide compensación laboral

ANEXO D

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide compensación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	1. ¿Consideras que tu remuneración está acorde a la importancia del cargo?	✓		✓		✓		
2	2. ¿Consideras que recibes una justa retribución económica por las labores desempeñadas?	✓		✓		✓		
3	3. ¿Tu institución se preocupa que tu remuneración sea similar a la de otras instituciones por el mismo cargo?	✓		✓		✓		
4	4. ¿Tu remuneración está al nivel de los sueldos de tus colegas en el mercado?	✓		✓		✓		
5	5. ¿Tu institución se preocupa en mantener un sueldo promedio en el mercado laboral?	✓		✓		✓		
6	6. ¿Tu institución se preocupa en disminuir la tasa de rotación de puestos?	✓		✓		✓		
7	7. ¿Tu institución se preocupa de fortalecer políticas apropiadas de remuneración?	✓		✓		✓		
8	8. ¿Tu institución evalúa el desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	9. ¿Tu desempeño laboral es estimulado para seguir trabajando?	✓		✓		✓		
10	10. ¿La remuneración que recibes es la adecuada por la labor que realizas?	✓		✓		✓		
11	11. ¿Tus esfuerzos son compensados adecuadamente?	✓		✓		✓		
12	12. ¿Tu Jefe de área reconoce tus éxitos?	✓		✓		✓		
13	13. ¿Te sientes comprometido con tu institución para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
14	14. ¿Cumples con los objetivos y la libertad que te confiaron?	✓		✓		✓		
15	15. ¿Te ofrecen un monto de dinero en función a tu contribución al desempeño de la organización?	✓		✓		✓		
16	16. ¿Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo?	✓		✓		✓		
17	17. ¿Tu jefe se preocupa que el personal se capacite periódicamente?	✓		✓		✓		
18	18. ¿En tu institución la selección de personal es la adecuada?	✓		✓		✓		
19	19. ¿Consideras que el personal y los recursos son los adecuados?	✓		✓		✓		
20	20. ¿Tu institución se preocupa por tu desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
21	21. ¿Tu institución realiza periódicamente reuniones para premiar a los trabajadores por sus aportes?	✓		✓		✓		
22	22. ¿Tu institución otorga premios a los empleados por sus aportes?	✓		✓		✓		
23	23. ¿Los beneficios otorgados por tu empleador satisfacen tus necesidades humanas?	✓		✓		✓		

24	24. ¿Recibes beneficios por las horas extras que laboras en tu institución?	✓		✓		✓		
25	25. ¿En tu institución las horas extras son reconocidas?	✓		✓		✓		
		Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
26	26. ¿Tu jefe da espontáneamente beneficios?	✓		✓		✓		
27	27. ¿Tu institución otorga beneficios espontáneamente a los trabajadores?	✓		✓		✓		
28	28. ¿Tu utilizas frecuentemente de los planes asistenciales que te ha otorgado tu institución?	✓		✓		✓		
29	29. ¿Tu institución se preocupa con otorgar planes asistenciales a los empleados?	✓		✓		✓		
30	30. ¿Tu justificas tu ausencia a la institución cumpliendo los procedimientos?	✓		✓		✓		
31	31. ¿Tu ausencia justificada es reconocida con goce de la remuneración?	✓		✓		✓		
32	32. ¿Tu institución se preocupa permanentemente en crear un espíritu de grupo?	✓		✓		✓		
33	33. ¿Tu institución promueve periódicamente planes recreativos?	✓		✓		✓		
34	34. ¿Tu participas frecuentemente de los planes recreativos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia para ser aplicados.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable]
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Lima 04 de octubre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe DNI: 07059554

Especialidad del evaluador: Metodología de la investigación, Metodóloga

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Dra. en Educación
Mg. en Gerencia Educativa
Capacitadora - Asesora

ANEXO D

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide compensación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	1. ¿Consideras que tu remuneración está acorde a la importancia del cargo?	✓		✓		✓		
2	2. ¿Consideras que recibes una justa retribución económica por las labores desempeñadas?	✓		✓		✓		
3	3. ¿Tu institución se preocupa que tu remuneración sea similar a la de otras instituciones por el mismo cargo?	✓		✓		✓		
4	4. ¿Tu remuneración está al nivel de los sueldos de tus colegas en el mercado?	✓		✓		✓		
5	5. ¿Tu institución se preocupa en mantener un sueldo promedio en el mercado laboral?	✓		✓		✓		
6	6. ¿Tu institución se preocupa en disminuir la tasa de rotación de puestos?	✓		✓		✓		
7	7. ¿Tu institución se preocupa de fortalecer políticas apropiadas de remuneración?	✓		✓		✓		
8	8. ¿Tu institución evalúa el desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	9. ¿Tu desempeño laboral es estimulado para seguir trabajando?	✓		✓		✓		
10	10. ¿La remuneración que recibes es la adecuada por la labor que realizas?	✓		✓		✓		
11	11. ¿Tus esfuerzos son compensados adecuadamente?	✓		✓		✓		
12	12. ¿Tu Jefe de área reconoce tus éxitos?	✓		✓		✓		
13	13. ¿Te sientes comprometido con tu institución para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
14	14. ¿Cumples con los objetivos y la libertad que te confiaron?	✓		✓		✓		
15	15. ¿Te ofrecen un monto de dinero en función a tu contribución al desempeño de la organización?	✓		✓		✓		
16	16. ¿Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo?	✓		✓		✓		
17	17. ¿Tu jefe se preocupa que el personal se capacite periódicamente?	✓		✓		✓		
18	18. ¿En tu institución la selección de personal es la adecuada?	✓		✓		✓		
19	19. ¿Consideras que el personal y los recursos son los adecuados?	✓		✓		✓		
20	20. ¿Tu institución se preocupa por tu desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
21	21. ¿Tu institución realiza periódicamente reuniones para premiar a los trabajadores por sus aportes?	✓		✓		✓		
22	22. ¿Tu institución otorga premios a los empleados por sus aportes?	✓		✓		✓		
23	23. ¿Los beneficios otorgados por tu empleador satisfacen tus necesidades humanas?	✓		✓		✓		
24	24. ¿Recibes beneficios por las horas extras que laboras en tu institución?	✓		✓		✓		
25	25. ¿En tu institución las horas extras son reconocidas?	✓		✓		✓		

		Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
26	¿Tu jefe da espontáneamente beneficios?	✓		✓		✓		
27	¿Tu institución otorga beneficios espontáneamente a los trabajadores?	✓		✓		✓		
28	¿Tu utilizas frecuentemente de los planes asistenciales que te ha otorgado tu institución?	✓		✓		✓		
29	¿Tu institución se preocupa con otorgar planes asistenciales a los empleados?	✓		✓		✓		
30	¿Tu justificas tu ausencia a la institución cumpliendo los procedimientos?	✓		✓		✓		
31	¿Tu ausencia justificada es reconocida con goce de la remuneración?	✓		✓		✓		
32	¿Tu institución se preocupa permanentemente en crear un espíritu de grupo?	✓		✓		✓		
33	¿Tu institución promueve periódicamente planes recreativos?	✓		✓		✓		
34	¿Tu participas frecuentemente de los planes recreativos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Lima 04 de octubre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Enriqueta Pereyra Salardi DNI: 06743824

Especialidad del evaluador: Gerencia de la Construcción

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ANEXO D

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide compensación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	1. ¿Consideras que tu remuneración está acorde a la importancia del cargo?	✓		✓		✓		
2	2. ¿Consideras que recibes una justa retribución económica por las labores desempeñadas?	✓		✓		✓		
3	3. ¿Tu institución se preocupa que tu remuneración sea similar a la de otras instituciones por el mismo cargo?	✓		✓		✓		
4	4. ¿Tu remuneración está al nivel de los sueldos de tus colegas en el mercado?	✓		✓		✓		
5	5. ¿Tu institución se preocupa en mantener un sueldo promedio en el mercado laboral?	✓		✓		✓		
6	6. ¿Tu institución se preocupa en disminuir la tasa de rotación de puestos?	✓		✓		✓		
7	7. ¿Tu institución se preocupa de fortalecer políticas apropiadas de remuneración?	✓		✓		✓		
8	8. ¿Tu institución evalúa el desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	9. ¿Tu desempeño laboral es estimulado para seguir trabajando?	✓		✓		✓		
10	10. ¿La remuneración que recibes es la adecuada por la labor que realizas?	✓		✓		✓		
11	11. ¿Tus esfuerzos son compensados adecuadamente?	✓		✓		✓		
12	12. ¿Tu Jefe de área reconoce tus éxitos?	✓		✓		✓		
13	13. ¿Te sientes comprometido con tu institución para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
14	14. ¿Cumples con los objetivos, y la libertad que te confiaron?	✓		✓		✓		
15	15. ¿Te ofrecen un monto de dinero en función a tu contribución al desempeño de la organización?	✓		✓		✓		
16	16. ¿Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo?	✓		✓		✓		
17	17. ¿Tu jefe se preocupa que el personal se capacite periódicamente?	✓		✓		✓		
18	18. ¿En tu institución la selección de personal es la adecuada?	✓		✓		✓		
19	19. ¿Consideras que el personal y los recursos son los adecuados?	✓		✓		✓		
20	20. ¿Tu institución se preocupa por tu desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
21	21. ¿Tu institución realiza periódicamente reuniones para premiar a los trabajadores por sus aportes?	✓		✓		✓		
22	22. ¿Tu institución otorga premios a los empleados por sus aportes?	✓		✓		✓		
23	23. ¿Los beneficios otorgados por tu empleador satisfacen tus necesidades humanas?	✓		✓		✓		

24	24. ¿Recibes beneficios por las horas extras que laboras en tu institución?	✓		✓		✓		
25	25. ¿En tu institución las horas extras son reconocidas?	✓		✓		✓		
		Pertinencia		relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
26	26. ¿Tu jefe da espontáneamente beneficios?	✓		✓		✓		
27	27. ¿Tu institución otorga beneficios espontáneamente a los trabajadores?	✓		✓		✓		
28	28. ¿Tu utilizas frecuentemente de los planes asistenciales que te ha otorgado tu institución?	✓		✓		✓		
29	29. ¿Tu institución se preocupa con otorgar planes asistenciales a los empleados?	✓		✓		✓		
30	30. ¿Tu justificas tu ausencia a la institución cumpliendo los procedimientos?	✓		✓		✓		
31	31. ¿Tu ausencia justificada es reconocida con goce de la remuneración?	✓		✓		✓		
32	32. ¿Tu institución se preocupa permanentemente en crear un espíritu de grupo?	✓		✓		✓		
33	33. ¿Tu institución promueve periódicamente planes recreativos?	✓		✓		✓		
34	34. ¿Tu participas frecuentemente de los planes recreativos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Lima 16 de octubre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Ing. Liliana Janet Chavarría Reyes DNI: 25481792 

Especialidad del evaluador: Gerencia de la Construcción Moderna

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide recompensas organizacionales

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide recompensas organizacionales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Tu institución se interesa que la retribución que percibes este en función al puesto que ocupas?	✓		✓		✓		
2	¿La retribución que percibes que está acorde a los servicios que brindas?	✓		✓		✓		
3	¿Tu institución se preocupa en retribuirte adecuadamente por alcanzar uno o varios objetivos?	✓		✓		✓		
4	¿Tu institución te brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de tus actividades?	✓		✓		✓		
5	¿Tu institución contribuye en tu desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
6	¿Tu institución te otorga incentivos por el esfuerzo que realizas para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
7	¿En tu institución otorga recompensas organizacionales por lo objetivos alcanzados?	✓		✓		✓		
8	¿Tu institución otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	¿Tu jefe se preocupa que los incentivos sean entregados oportunamente?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución recibes bonificaciones por tu contribución al logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Tu jefe te otorga algún beneficio por tu buen rendimiento?	✓		✓		✓		
12	¿Las bonificaciones que percibes cubren tus expectativas?	✓		✓		✓		
13	¿Te esfuerzas por el cumplimiento de las metas propuestas?	✓		✓		✓		
14	¿Tu Expresas tu alegría y satisfacción por lo que haces?	✓		✓		✓		
15	¿Tú recibes comentarios positivos sobre tu trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿En tu institución tienen en cuenta tus opiniones?	✓		✓		✓		
17	¿Tu institución te incentiva en tu desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
18	¿Tu institución se preocupa que tu rendimiento sea el adecuado?	✓		✓		✓		
19	¿Tu institución promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
20	¿Tu jefe otorga el reconocimiento que mereces?	✓		✓		✓		
21	¿En tu institución el reconocimiento por tu trabajo es público?	✓		✓		✓		
22	¿En tu institución se realizan eventos institucionales para el reconocimiento de los empleados por los logros de objetivos planteados?	✓		✓		✓		
23	¿En tu institución es frecuente la rotación del	✓		✓		✓		

	personal?						
24	¿Tu jefe en la institución se preocupa por mantener la estabilidad laboral de los empleados?	✓		✓		✓	
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	¿Tú te sientes seguro del puesto laboral que ocupas en la institución?	✓		✓		✓	
26	¿Tu institución proporciona ambientes de trabajos adecuados?	✓		✓		✓	
27	¿En tu área de trabajo el espacio y equipos son los adecuados?	✓		✓		✓	
28	¿En tu institución se preocupan de la calidad de vida en el trabajo?	✓		✓		✓	
29	¿Tú te sientes comprometido con la labor que realiza tu institución?	✓		✓		✓	
30	¿Tú te sientes orgulloso de pertenecer a la institución donde laboras?	✓		✓		✓	
31	¿Tú te sientes orgulloso del trabajo que realizas en tu institución?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Existe suficiencia para ser aplicados

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Lima 04 de octubre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Gliria Susana Méndez Iizarbe DNI: 07059554

Especialidad del evaluador: Metodología de la Investigación, Metodóloga

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Gliria Susana Méndez Iizarbe
Dra. en Educación
Mg. en Gerencia Educativa
Capacitadora - Asesor

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide recompensas organizacionales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Tu institución se interesa que la retribución que percibes este en función al puesto que ocupas?	✓		✓		✓		
2	¿La retribución que percibes que está acorde a los servicios que brindas?	✓		✓		✓		
3	¿Tu institución se preocupa en retribuirte adecuadamente por alcanzar uno o varios objetivos?	✓		✓		✓		
4	¿Tu institución te brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de tus actividades?	✓		✓		✓		
5	¿Tu institución contribuye en tu desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
6	¿Tu institución te otorga incentivos por el esfuerzo que realizas para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
7	¿En tu institución otorga recompensas organizacionales por lo objetivos alcanzados?	✓		✓		✓		
8	¿Tu institución otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	¿Tu jefe se preocupa que los incentivos sean entregados oportunamente?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución recibes bonificaciones por tu contribución al logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Tu jefe te otorga algún beneficio por tu buen rendimiento?	✓		✓		✓		
12	¿Las bonificaciones que percibes cubren tus expectativas?	✓		✓		✓		
13	¿Te esfuerzas por el cumplimiento de las metas propuestas?	✓		✓		✓		
14	¿Tu Expresas tu alegría y satisfacción por lo que haces?	✓		✓		✓		
15	¿Tú recibes comentarios positivos sobre tu trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿En tu institución tienen en cuenta tus opiniones?	✓		✓		✓		
17	¿Tu institución te incentiva en tu desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
18	¿Tu institución se preocupa que tu rendimiento sea el adecuado?	✓		✓		✓		
19	¿Tu institución promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
20	¿Tu jefe otorga el reconocimiento que mereces?	✓		✓		✓		
21	¿En tu institución el reconocimiento por tu trabajo es público?	✓		✓		✓		
22	¿En tu institución se realizan eventos institucionales para el reconocimiento de los empleados por los logros de objetivos planteados?	✓		✓		✓		
23	¿En tu institución es frecuente la rotación del personal?	✓		✓		✓		
24	¿Tu jefe en la institución se preocupa por mantener la estabilidad laboral de los empleados?	✓		✓		✓		

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	¿Tú te sientes seguro del puesto laboral que ocupas en la institución?	✓		✓		✓	
26	¿Tu institución proporciona ambientes de trabajos adecuados?	✓		✓		✓	
27	¿En tu área de trabajo el espacio y equipos son los adecuados?	✓		✓		✓	
28	¿En tu institución se preocupan de la calidad de vida en el trabajo?	✓		✓		✓	
29	¿Tú te sientes comprometido con la labor que realiza tu institución?	✓		✓		✓	
30	¿Tú te sientes orgulloso de pertenecer a la institución donde laboras?	✓		✓		✓	
31	¿Tú te sientes orgulloso del trabajo que realizas en tu institución?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Lima 04 de octubre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Enriqueta Pereyra Salardi DNI: 06743824

Especialidad del evaluador: Gerencia de la Construcción

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide recompensas organizacionales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Tu institución se interesa que la retribución que percibes este en función al puesto que ocupas?	✓		✓		✓		
2	¿La retribución que percibes que está acorde a los servicios que brindas?	✓		✓		✓		
3	¿Tu institución se preocupa en retribuirte adecuadamente por alcanzar uno o varios objetivos?	✓		✓		✓		
4	¿Tu institución te brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de tus actividades?	✓		✓		✓		
5	¿Tu institución contribuye en tu desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
6	¿Tu institución te otorga incentivos por el esfuerzo que realizas para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
7	¿En tu institución otorga recompensas organizacionales por lo objetivos alcanzados?	✓		✓		✓		
8	¿Tu institución otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores?	✓		✓		✓		
9	¿Tu jefe se preocupa que los incentivos sean entregados oportunamente?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución recibes bonificaciones por tu contribución al logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Tu jefe te otorga algún beneficio por tu buen rendimiento?	✓		✓		✓		
12	¿Las bonificaciones que percibes cubren tus expectativas?	✓		✓		✓		
13	¿Te esfuerzas por el cumplimiento de las metas propuestas?	✓		✓		✓		
14	¿Tu Expresas tu alegría y satisfacción por lo que haces?	✓		✓		✓		
15	¿Tú recibes comentarios positivos sobre tu trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿En tu institución tienen en cuenta tus opiniones?	✓		✓		✓		
17	¿Tu institución te incentiva en tu desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
18	¿Tu institución se preocupa que tu rendimiento sea el adecuado?	✓		✓		✓		
19	¿Tu institución promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional?	✓		✓		✓		
20	¿Tu jefe otorga el reconocimiento que mereces?	✓		✓		✓		
21	¿En tu institución el reconocimiento por tu trabajo es público?	✓		✓		✓		
22	¿En tu institución se realizan eventos institucionales para el reconocimiento de los empleados por los logros de objetivos planteados?	✓		✓		✓		
23	¿En tu institución es frecuente la rotación del	✓		✓		✓		

	personal?						
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
24	¿Tu jefe en la institución se preocupa por mantener la estabilidad laboral de los empleados?	✓		✓		✓	
25	¿Tú te sientes seguro del puesto laboral que ocupas en la institución?	✓		✓		✓	
26	¿Tu institución proporciona ambientes de trabajos adecuados?	✓		✓		✓	
27	¿En tu arrea de trabajo el espacio y equipos son los adecuados?	✓		✓		✓	
28	¿En tu institución se preocupan de la calidad de vida en el trabajo?	✓		✓		✓	
29	¿Tú te sientes comprometido con la labor que realiza tu institución?	✓		✓		✓	
30	¿Tú te sientes orgulloso de pertenecer a la institución donde laboras?	✓		✓		✓	
31	¿Tú te sientes orgulloso del trabajo que realizas en tu institución?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]
No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Lima 16 de octubre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Ing. Liliana Janet Chavarría Reyes DNI: 25481792 

Especialidad del evaluador: Gerencia de la Construcción Moderna

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Base de datos de compensación laboral - prueba piloto																																		
N°	Remuneración básica											Incentivos										Prestaciones												
1	3	3	1	2	3	3	2	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1
2	4	4	2	3	4	3	2	1	3	4	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	3	2	3
3	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	1	1	1	4	2	1	2	2	3	2	3
4	3	3	3	2	5	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	4	2	3	2	1	2	2	1	3	5	3	2	2	2	3	3	5
5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	1	1	2	4	2	3	3	1	4	2	4
6	5	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	4	4	3
7	5	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	3	3	3	4	3	4	3	1	2	2	2	3	5	2	1	2	3	4	5	5
8	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	5	2	3	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5
9	4	4	2	3	3	3	1	2	3	5	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	3	1	1	3	5	2	2	3	2	4	5	4
10	4	5	1	2	4	4	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	5	1	1	3	3	5	4	5
11	4	5	2	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3
12	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	2	2	4	3	3	4	2	5	5	4
13	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	5	2	4	3	2	2	1	1	2	4	3	2	3	2	4	3	5
14	5	5	3	2	5	2	2	1	2	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	5	2	1	3	3	4	4	3
15	5	3	3	3	4	3	2	3	2	5	2	3	1	2	3	3	3	5	3	4	3	2	3	3	1	3	5	3	2	2	2	3	5	4
16	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	3
17	5	3	2	3	4	3	3	2	3	4	1	1	1	3	1	1	1	5	1	3	2	2	3	3	1	4	4	2	3	4	2	3	3	4
18	4	4	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	1	4	5	2	3	4	3	4	5	4
19	3	3	3	3	4	2	1	1	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	4	4	2	2	4	3	4	4	1
20	4	3	3	3	3	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	4	1	3	2	1	3	1	2	4	3	2	2	4	2	3	4	5

Base de datos de recompensas organizacionales - prueba piloto																															
Financiera																	No financiera														
1	3	2	2	1	3	2	1	2	2	5	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	4	3	3	4	1	2	3	1
2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	5	1	1	3	4	2	1	2	4	1	1	2	1	4	3	3	3	4	3	2	5	1
3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	4	1	1	3	4	1	2	3	4	1	1	1	2	3	3	4	4	4	5	2	3	2
4	4	2	3	3	4	3	3	1	2	5	3	2	5	5	3	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	5	4	4	2	5	1
5	5	3	3	3	4	3	1	3	3	5	3	3	4	4	1	2	3	4	1	2	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	2
6	3	1	2	2	3	1	1	1	2	5	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	1
7	3	2	3	1	4	2	2	1	1	5	3	1	4	4	1	1	2	4	1	2	1	1	4	4	3	5	5	5	2	3	2
8	5	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	5	3	1	3	3	5	2	1	2	3	3	3	4	4	5	4	3	5	2
9	4	2	2	3	4	2	3	2	3	5	3	3	4	4	2	3	2	5	2	2	3	2	4	4	4	3	5	5	3	5	3
10	3	1	1	2	3	1	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	5	2	1	1	2	3	3	3	4	5	3	2	3	1
11	4	1	2	1	4	2	3	3	2	5	3	3	4	5	3	2	3	3	1	3	2	3	4	4	4	3	5	5	2	5	1
12	5	3	2	2	4	3	2	3	3	4	1	2	4	4	1	3	1	5	2	2	3	1	4	4	3	3	4	3	2	3	2
13	3	2	2	3	3	2	2	3	1	5	1	2	5	5	2	2	2	4	1	2	2	2	3	5	4	5	5	4	2	5	3
14	4	3	1	3	3	3	3	2	3	5	3	1	3	4	2	1	3	5	1	2	3	3	4	4	3	3	4	5	2	3	2
15	5	1	1	2	4	1	3	1	3	3	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	1	2	3	3	4	4	3	3	3	5	2
16	4	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4	4	1	3	1	4	1	2	3	2	4	4	3	3	3	5	2	3	1
17	5	3	3	2	4	2	1	2	1	5	1	3	3	3	2	2	2	5	2	1	3	2	4	5	4	5	4	4	3	5	2
18	4	2	3	2	3	3	3	3	2	5	2	2	4	5	3	2	3	5	2	2	2	2	5	4	4	5	4	5	2	3	1

19	3	1	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	5	4	1	1	3	4	1	1	3	2	3	3	5	3	4	3	3	5	2
20	3	1	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	4	4	1	1	2	4	1	1	2	1	4	4	3	3	3	1	1	3	1

Base de datos de compensación laboral - encuesta																																
N°	Remuneración básica												Incentivos								Prestaciones											
1	3	3	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
3	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	2
5	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3
6	4	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3
7	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
8	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1
9	4	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
10	4	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3
11	4	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1
12	4	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
13	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
14	4	5	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
15	4	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
16	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
18	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3
19	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
20	1	3	3	3	3	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3

21	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
22	5	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	
23	3	3	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
24	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	
25	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	
26	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3
28	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3
29	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	
30	5	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
31	5	3	2	2	3	3	3	2	3	4	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
32	4	2	2	3	1	3	2	1	3	4	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	
33	5	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
34	4	1	2	3	2	1	1	2	3	5	1	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	
35	4	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3
36	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1
37	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3
38	3	3	1	2	3	1	2	1	1	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	3	3	1	2	1	2	2	1	1	4	1	3	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
40	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	
41	2	1	2	3	3	1	1	2	3	5	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	
42	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1

65	1	2	2	3	2	3	2	1	3	4	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
66	5	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	
67	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	
68	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1
69	1	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	
70	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	
71	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3
72	3	3	3	2	5	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3
73	5	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
74	3	3	2	2	3	1	3	2	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
75	4	2	2	3	2	1	2	1	3	4	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
76	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	
77	2	2	2	3	1	3	2	1	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	
78	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
79	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1
80	2	1	3	3	2	1	3	3	2	5	2	3	3	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
81	3	3	1	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
82	3	3	1	2	3	2	2	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	3	2	2	3	2	1	2	1	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3
84	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
85	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3
86	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1

87	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
88	3	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
89	1	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	1	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1

Base de datos recompensas organizacionales - encuesta																														
	Financiera															No financiera														
1	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3
2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	4	3	1
3	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	
4	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	5	5	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3	1	
5	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	4	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	2	
6	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	1
7	3	2	3	1	3	2	2	1	1	1	3	1	4	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	3	1	3	1	2	3	2
8	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	5	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	3	1	3	3	2
9	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	1	1	1	4	1	1	3	3	1	3	3	3
10	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	2	3	1
11	1	1	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	4	5	3	2	1	1	1	1	1	4	1	1	3	3	1	2	3	1
12	1	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	4	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3
13	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	2	5	5	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3
14	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	1	3	1	1	1	4	1	3	3	2	1	2	3	2
15	1	1	1	2	3	1	3	1	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3
16	1	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	1	4	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	2	3	1
17	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3
18	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	4	5	3	2	2	3	1	1	1	5	1	1	1	2	1	2	3	1
19	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	5	3	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3
20	3	1	2	3	3	1	2	2	1	1	3	3	4	3	1	1	2	3	1	1	1	4	1	3	3	3	1	2	3	1
21	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	2	1	2	3	1
22	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	5	3	1	3	1	3	1	1	1	4	1	3	3	2	1	2	3	1
23	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	3	2
24	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1
25	1	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	3	1

26	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	2	1	2	3	1
27	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	5	1	1	3	3	2
28	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	2	3	1
29	1	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	3	3	2	1	2	3	2	
30	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1
31	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	5	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	3	1
32	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	2	1	2	3	2	
33	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1
34	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1
35	1	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1
36	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	5	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	2	3	1	
37	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	2	3	1	
38	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2
39	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3
40	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	5	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	2	3	1
41	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	3	3	1	3	3	2	
42	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	5	5	1	3	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	2	3	2	
43	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	2	1	2	3	1	
44	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	5	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2
45	1	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	3	1	
46	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	2	3	1	
47	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	5	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2
48	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	2	1	3	3	3	
49	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	3	2	
50	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	3	2	1	2	3	1	
51	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2
52	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1	2	3	1	
53	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	3	1	1	3	3	3	
54	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	3	2	1	3	3	3	

55	1	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	5	1	2	3	1
56	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	2	3	1
57	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	2	3	2	
58	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	3	1	
59	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	3	2	
60	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	1	2	1	2	3	1	
61	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	
62	1	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	4	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	
63	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	1	
64	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	2	3	1
65	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	4	1	3	2	2	1	2	3	2	
66	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	
67	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	
68	1	2	3	3	1	3	3	1	2	1	3	2	4	5	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	
69	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	3	3	2	
70	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	
71	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	
72	1	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	3	1	1	3	1	2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	3	2	
73	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	
74	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	1	3	1	2	1	1	1	4	1	3	2	2	1	2	3	1	
75	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	3	2	2	1	2	3	2	
76	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	
77	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	3	1	
78	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	2	
79	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	3	1	
80	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	4	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	1	2	2	1	3	3	2	
81	3	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	3	1	
82	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	3	2	2	1	2	3	1	
83	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	4	1	3	1	2	1	2	3	1	

84	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	2	1	2	3	1
85	1	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	1	1	2	3	2
86	3	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	2	1	2	3	1
87	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	1	3	1	2	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	3	1
88	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	4	1	3	2	2	1	2	3	2
89	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	3	2
90	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	2

Artículo científico

Compensación laboral y recompensas organizacionales

Luis Alejandro Maesaka Kanemoto

Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación se centró en determinar la correlación entre las variables compensación laboral y recompensas organizacionales, realizado en el gobierno regional del Callao, distrito Callao, la muestra del estudio estuvo conformada por 90 trabajadores del gobierno regional del Callao, se escogió aquellos elementos que se consideró convenientes y que se creyó eran los más representativos.

Palabra clave: compensación laboral, recompensas organizacionales.

Abstract

The research was focused on determining the correlation between the variables labor compensation and organizational rewards, carried out in the regional government of Callao, Callao district, the sample of the study was made up of 90 workers of the regional government of Callao, were chosen those elements that were considered Convenient and believed to be the most representative.

Key word: work compensation, organizational rewards.

Introducción

La creciente competencia por el talento y el alto dinamismo del mercado de trabajo, hacen que las políticas de compensación de las organizaciones sea un instrumento importante para lograr atraer, retener, motivar al talento y encaminarlo al cumplimiento de las metas organizacionales. En este contexto, la empresa se enfrenta al desafío creciente de llevar a cabo prácticas de compensaciones externamente competitivas e internamente equitativas, que se ajusten a la realidad y exigencias del mercado laboral (Hernández y Carrillo, 2014). El capital humano ha tomado una gran importancia para las organizaciones, las personas necesitan de motivación laboral que es la fuerza que los impulsa a realizar de mejor manera su trabajo y por consecuencia a retener un mejor desempeño. De igual manera el empleado espera que ese esfuerzo que está brindando a la organización le sea recompensado, más allá de recibir un sueldo (Chiavenato, 2002).

Antecedentes del problema

Para la presente investigación se consideró los siguientes antecedentes, que sirvieron de marco de referencia para esta investigación, entre los cuales se encuentran:

La globalización ha traído en consecuencia, nuevas políticas de compensación y de recompensas que se deberían implementar para modernizar los procesos para crear condiciones psicológicas y ambientales satisfactorias para cada una de las actividades de los trabajadores, grupo de trabajo, y que incluya la administración de las instituciones la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones laborales. Es importante motivar al personal, reconociendo e informando los logros y resultados alcanzados, esto propicia el crecimiento, el desarrollo personal y profesional para asumir retos, logrando su compromiso con el trabajo, estimulando su aporte en la gestión institucional. Promover ambientes físicos adecuados, que sean cómodos, iluminados, ventilados, accesibles, limpios contribuirá para un mejor desenvolvimiento de las labores del personal (Contreras, 2014). Además es importante promover que exista tanto equidad interna como externa y de esta manera el personal se sienta que es

considerado (Alvarado y Aguilar, 2013). Las instituciones para la aplicación de un sistema de compensación, es necesario que exista un conocimiento del personal con el que se cuenta. Además deben realizarse esfuerzos orientados a comprender el comportamiento o estilo de vida de los colaboradores y de esa forma poder direccionar de manera efectiva los beneficios que se desean proponer. Es importante que las organizaciones mejoren los beneficios, pero no es determinante para retenerlos, los estilos de vida identificados nos permiten tener como apoyo un marco de referencia para analizar qué beneficios son los que les interesa a los Ejecutivos y de esa manera replantear los beneficios con los que se cuenta. Así también reconocer cuales no debería considerar y cuales proponer. El éxito de los beneficios que tiene la organización, no radica en la cantidad, sino que tan bien están direccionados a los trabajadores teniendo en cuenta sus intereses, expectativas y/o necesidades. (Ramírez, Salazar y Sánchez, 2015). Es importante que las instituciones del Estado mejoren el ambiente de trabajo para que el personal se sienta a gusto, debido a esa situación no se siente bien valorado en el puesto de trabajo que ocupan sienten insatisfacción por la remuneración que perciben, con respecto a los incentivos el personal no tiene una opinión favorable, sin embargo se sienten incentivados por sus jefes (Flores, 2007). Las instituciones que no tienen una política de compensaciones, dificultad que puedan retener al trabajador, además una institución no es competitiva cuando las compensaciones están por debajo del promedio del mercado (Guzmán, 2013). En la actualidad los trabajadores buscan ser recompensado de acuerdo a su esfuerzo. Además que sus aportes sean reconocidos de lo contrario prefieren buscar otras alternativas laborales. (Garza, Olloqui y Varela, 20011). Las instituciones deberían de implementar una política de compensación ajustándola a la realidad del mercado laboral, logrando la equidad tanto interna como externa de las remuneraciones, esto repercute en la institución mejorando su imagen ante el público y en el trabajador logramos el compromiso del personal con la organización. (Mero y Villa, 2014). Por otro lado existe debilidad en cuanto a la recompensa organizacional nunca se reconoce un trabajo bien hecho, los sueldos no están acorde al esfuerzo y la responsabilidad, no se tome en cuenta la iniciativa y creatividad, Además, existe insatisfacción en los trabajadores debido a la falta de recompensas

organizacionales como beneficios socio económico, cultural y recreativo. (Reyes, 2012)

Problema

La ausencia de satisfacción en el personal le produce emocionalmente ansiedad, desconfianza, disminución de su desempeño y competitividad que generalmente ocurre en toda institución pública del estado En el Gobierno regional del Callao se puede apreciar que existe política de compensación laboral que se encuentra dentro del promedio del mercado y que las recompensas que al parecer no son las adecuadas y en muchos casos no se reconoce la labor realizada fuera del horario de trabajo establecido, demora y condicionamiento de su pago mensual. El ambiente de trabajo y la infraestructura en algunas áreas de trabajo no son las adecuadas. Esto trae consigo falta de compromiso de los trabajadores, ausentismo laboral, bajo rendimiento y clima laboral inadecuado, etc.

La problemática descrita, se puede deber que no hay una política de recompensas, o también se puede tener toda la voluntad pero no se cuente con la liquides o aprobación presupuestaria, para que todos los trabajadores sean recompensados de manera justa y equitativamente, en función de cada puesto en la organización.

Objetivo

Determinar la relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao 2016.

Método

La investigación es de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, la población fue de 115 trabajadores del gobierno regional del Callao y la muestra fue no probabilística de 90 trabajadores, las variables fueron: compensación laboral y recompensas organizacionales, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario tipo Likert. Para el procesamiento de los datos se aplicó la estadística descriptiva y se realizó los gráficos de barras para representar gráficamente los datos. Para la contrastación de las hipótesis se hizo uso de la estadística inferencial: Rho Spearman.

Resultados

En el trabajo de investigación se consideró un cuestionario tipo Likert de preguntas cerradas politómicas (Anexo B) que consto de un total de 65 ítems. Dividido en 34 ítems para conocer la compensación laboral y 31 ítems para conocer las recompensas organizacionales a los trabajadores del gobierno regional del Callao. La muestra para la investigación fue de 90 trabajadores, en el cuestionario se usaron 5 niveles para valorar cada ítem: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre. El valor máximo que se obtuvo en la compensación laboral medida del cuestionario fue de 88 puntos. Y el valor máximo que se obtuvo de las recompensas organizacionales, medido en el cuestionario fue de 72 puntos.

La fiabilidad de los instrumentos se comprobó a través de una prueba piloto que se realizó a 20 trabajadores al azar de otra institución con las mismas características luego se procesaron los datos de la validación, para descartar las preguntas que no se ajustaban a los cuestionarios de compensación laboral y recompensas organizacionales.

Del análisis descriptivo del cuestionario de investigación se obtuvo que los trabajadores percibieron que en la variable 1 compensación laboral se encontraba en un nivel bajo mientras que en sus dimensiones la remuneración básica percibieron que se encontraba en un nivel intermedio, los incentivos y las prestaciones en un nivel bajo. En cuanto a la variable 2 recompensas organizacionales los trabajadores percibieron que se encontraba en un nivel intermedio, mientras que en sus dimensiones financieras y no financieras los trabajadores percibieron que se encontraba en un nivel bajo. Luego de realizar la correlación de las variables, se confirmó la hipótesis general que afirmaba que la compensación salarial se relacionaba con las recompensas organizacionales a los trabajadores del gobierno regional del Callao 2016.

Discusión

En cuanto a la **hipótesis específica 1**. Entre la remuneración básica y las recompensas organizacionales se obtuvo una significancia (Bilateral) de 0,559; siendo mayor que 0,05. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, además el coeficiente de correlación 0,062 positivo nos indica que prácticamente es nula de correlación entre la remuneración básica y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao. Nuestros resultados son avalados por Alvarado y Aguilar (2013) quienes concluyeron en su estudio que los trabajadores estaban conforme con su remuneración pero solo los de alto nivel recibían recompensas y los de nivel más bajo no creando malestar entre el personal. Así mismo Mero y Villa (2014) en su investigación se determinaron que se debería de implementar una política de compensación ajustándola a la realidad del mercado laboral, logrando la equidad tanto interna como externa de las remuneraciones, esto repercute en la empresa mejorando su imagen ante el público y en el trabajador logramos el compromiso del personal con la organización.

En cuanto a la **hipótesis específica 2**. Entre los incentivos y recompensas organizacionales, se obtuvo una significancia (Bilateral) de 0,134 siendo mayor que 0,05. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Además existe una relación $r_s = -0,159$ negativo indicándonos una correlación en sentido inverso prácticamente nula entre los incentivos y recompensas organizacionales de los trabajadores del Gobierno regional del Callao. Nos avala la investigación realizada por la Garza, Olloqui y Varela (2011) en su estudio los empleados no se sienten valorados un 60.6% de los empleados no se sienten valorados, Sin embargo el 48.6% se encuentran de acuerdo con el salario que perciben Solo el 18.2 % se encuentra satisfecho con su salario y un 12.1% se encuentran moderadamente de acuerdo. Con una media 3.09 por lo que indica que más de un 50% de los trabajadores sienten que su trabajo no es valorado. existen otro tipo de motivación que no tiene que ser en efectivo, el trabajador hoy en día necesita sentirse que es útil y que se valore el trabajo que realiza dentro de la empresa.

En cuanto a la **hipótesis específica 3**. Existe relación significativa entre las prestaciones y las recompensa organizacional, con una significancia (Bilateral) de 0,015 este valor es menor que 0,05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además existe una relación $r_s = 0,257$ positivo, indicándonos que existe un nivel correlación baja entre las prestaciones y las recompensa organizacional de los trabajadores del Gobierno regional del Callao. Nos avala Reyes (2012) en su investigación determinó que solo un grupo de los trabajadores reciben el adiestramiento y la capacitación adecuada para las actividades que ejecutan; impidiendo el crecimiento profesional del resto. En cuanto a si reciben reconocimiento por su trabajo, está se inclina la mayoría a pocas veces y nunca, asimismo la mayoría de los trabajadores no están satisfechos con el reconocimiento que recibe en su trabajo. Existe debilidad en cuanto a la recompensa organizacional nunca se reconoce un trabajo bien hecho, los sueldos no están acorde al esfuerzo y la responsabilidad, no se toma en cuenta la iniciativa y creatividad, Además, existe insatisfacción en los trabajadores debido a la falta de recompensas organizacionales como beneficios socio económico, cultural y recreativo.

Referencias

- Alvarado, M. y Aguilar, A. (2013). *La motivación laboral en los trabajadores del grupo kozue en la ciudad de Iquitos – 2013*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Iquitos, Perú.
- Contreras, C. (2014). *La relación entre el mantenimiento de personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo, Cajamarca – 2014*. (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2002). *Introducción a la teoría general de la administración* ed. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano, el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (2da. Ed.). Colombia: Ed. McGraw Hill.
- De la Garza, S. P., Olloqui, A. M., y Varela M. T. (2011). Ponencia: *Medida que influye el sistema salarial con el grado de satisfacción laboral en la empresa fabricaciones mecánicas Santoyo*, (Tesis de maestría). Coahuila, México.
- Flores, J. (2007). *La aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el caso del laboratorio farmacéutico corporación infarma S.A.* (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Lima, Perú.
- García, O. (2005). *Los sistemas de compensación financiera: una restricción en el cumplimiento de los objetivos de atraer, retener y motivar*. (Tesis de maestría. Universidad de Manizales). Manizales, Colombia
- Guzmán, M. (2013). *Sistema de administración de compensaciones en la empresa R. Des, servicios corporativos de la ciudad de Quito*. (Tesis de maestría. Escuela politécnica Nacional). Quito, Ecuador.
- Hernández, J. y Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones* (2da. Ed.). México: Grupo Editorial Patria S.A.

- Mero, D. y Villa, V. (2014). *Diseño de una política salarial y un sistema de remuneración variable para la empresa industrias Ales S.A.* (Tesis de maestría. Escuela superior politécnica del litoral). Guayaquil, Ecuador
- Ramírez, C., Salazar, F., y Sánchez, S. (2015). *El análisis de los beneficios flexibles de los ejecutivos de banca comercial de una empresa del sector financiero y los estilos de vida según rolando Arellano.* (Tesis de maestría. Universidad peruana de ciencias aplicadas). Lima, Perú.
- Reyes, P. (2012). *La motivación de los trabajadores del departamento de recursos humanos de la facultad de ciencias de la salud en la universidad de Carabobo.* (Tesis de maestría. Universidad de Carabobo). Bárbula, Venezuela.