



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**Las compensaciones laborales y su impacto en la rentabilidad de una
empresa agroindustrial ubicado en el distrito de Chorrillos - 2022**

TESIS

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Gerencia**

AUTOR

**Arevalo Contreras, Kevin Nicholas
(ORCID: 0009-0003-8052-4081)**

ASESOR

**Lucero Vega, Jorge Luis
(ORCID: 0000-0002-6600-1730)**

Lima, Perú

2023

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Apellido y Nombre: Arevalo Contreras, Kevin Nicholas
Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI
Número de documento de identidad del AUTOR: 74919466

Datos de asesor

Apellido y Nombre: Lucero Vega, Jorge Luis
Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI
Número de documento de identidad del ASESOR: 07923634

Datos del jurado

JURADO 1: Gálvez Castillo José Wilhelm, dni 07813680, orcid 0000-0003-0526-2934

JURADO 2: Guzmán Wilcox Alberto Ricardo Manuel, dni 07271547, orcid 0000-0001-5466-4871

JURADO 3: Salazar Fernández Cosme Homero, dni 07699211, orcid 0000-0001-7962-9001

JURADO 4: Mascaró Canales Pedro Luis, dni 10052263, orcid 0000-0003-2886-222X

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

ANEXO N°1**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Yo, Kevin Nicholas Arevalo Conteras, con código de estudiante N° 201610136 con DNI N.º 74919466, con domicilio en Jr. Unión 780 cercado de V.M.T distrito Villa María del Triunfo, provincia y departamento de Lima, en mi condición de bachiller en Administración y Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, declaro bajo juramento que:

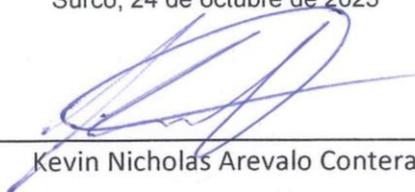
La presente tesis titulado: "Las compensaciones laborales y su impacto en la rentabilidad de una empresa agroindustrial ubicado en el distrito de Chorrillos - 2022" es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Jorge Luis Lucero Vega, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; El cual ha sido sometido (a) al antiplagio Turnitin y tiene el 22% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 24 de octubre de 2023



Kevin Nicholas Arevalo Conteras

DNI N° 74919466

¹ Se debe colocar la opción que corresponda, realizar lo mismo en todo el texto del documento.

Las compensaciones laborales y su impacto en la rentabilidad de una empresa agroindustrial ubicado en el distrito de Chorrillos - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|------------|
| 1 | repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet | 10% |
| 2 | upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet | 2% |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 4 | Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante | 1% |
| 5 | 1library.co Fuente de Internet | 1% |
| 6 | bdigital.zamorano.edu Fuente de Internet | 1% |
| 7 | www.yumpu.com Fuente de Internet | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 10 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 11 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 12 | docplayer.es Fuente de Internet | 1 % |

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

Maria Isabel Casas

MAG. MARÍA ISABEL CASAS QUISPE
Turnitin - Unidad de Grados y Títulos
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Dedicatoria:

Toda mi familia, especialmente a mi madre, que siempre estuvo conmigo motivándome, preocupándose e incluso acompañándome en los momentos más importantes de mi vida; de igual manera, dedicarles a mis abuelos que son mi fuerza para continuar saliendo adelante.

Agradecimientos:

Agradecer a Dios y al Señor de Los Milagros por bendecirme, por darme salud, estabilidad y fuerzas para poder crecer día a día; de igual manera, agradecer a los docentes de la Universidad Ricardo Palma, por haber compartido sus conocimiento y experiencias durante el tiempo de aprendizaje.

Introducción

Hoy en día, las empresas buscan su crecimiento, ya sea en su propio país o en el extranjero, en donde hay un alto nivel competitivo. Es por ello, las compensaciones laborales se han convertido en un factor importante para la rentabilidad de cualquiera empresa. A pesar de los años, las compensaciones laborales, se han estado actualizando de la mejor manera para poder beneficiar a sus colaboradores y como respuesta, la empresa pueda generar una buena rentabilidad; además de ello, el departamento de gestión humana ha evolucionado en el sentido de que la gestión de la retribución y de los beneficios que se otorgan a los colaboradores ha dejado de ser una labor administrativa y se ha transformado en ser una labor estratégica en donde se impulsa la competitividad ante el mercado laboral, la retención del talento, atracción de nuevos colaboradores calificados, la motivación del trabajo en equipo, el desempeño laboral, la satisfacción laboral, entre otros beneficios.

Es por ello que para todas las empresas a nivel local y mundial tienen que estar al tanto de las tendencias y de las mejores prácticas que hoy en día se están realizando en el mundo empresarial, para que de esa manera sean competitivas. El plan de las compensaciones laborales o políticas de las compensaciones laborales es fundamental para el área de Gestión Humana en las empresas. Hoy en día cada vez que un nuevo personal ingresa a laborar tiene la perspectiva de que recibirá motivaciones como las compensaciones laborales; no necesariamente monetarias, sino que también sean no monetarias. La empresa se beneficiaría porque los colaboradores realizarán un buen desempeño laboral, y habrá una buena satisfacción laboral, buena productividad y un buen posicionamiento de la empresa.

“La gestión de las compensaciones y beneficios para el capital humano es una de las herramientas empresariales más efectivas para atraer el talento y lograr la alineación del

equipo de trabajo a la estrategia de la organización; sin embargo, es importante no perder de vista 3 aspectos fundamentales para que esta práctica sea de beneficio para tu empresa: Equidad y claridad de las políticas internas, Nivel de competitividad en el mercado laboral y Equilibrio entre reconocimiento económico y emocional” (Pérez, 2016).

Este trabajo de investigación ha sido elaborado con el objetivo de explicar de como las compensaciones laborales impacta en la rentabilidad de una empresa agro industrial, con el fin de que se mejore el plan de compensaciones laborales para el beneficio de los colaboradores y para la empresa.

Al finalizar la investigación, se observó que la propuesta de mejorar el plan de compensaciones laborales o la política de compensaciones laborales beneficiaría a la empresa y a la vez a los colaboradores, ya que con un tipo de compensaciones laborales no monetarias, el personal puede realizar sus funciones con motivación resaltando el buen desempeño laboral, la satisfacción laboral, la productividad y el buen posicionamiento de la empresa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|----------|
| Metadatos Complementarios | ii |
| Dedicatoria:..... | vi |
| Agradecimientos: | vii |
| Introducción | viii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | x |
| Lista de tablas | xiv |
| Lista de figuras..... | xvi |
| Resumen..... | xvii |
| Abstract..... | xviii |
| CAPÍTULO I | 1 |
| PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO | 1 |
| 1.1. Formulación del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del problema general y específicos..... | 2 |
| 1.2.1 Problema general | 2 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 2 |
| 1.3. Formulación del objetivo general y específicos..... | 3 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 3 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 3 |
| 1.4. Justificación o importancia del estudio | 3 |

| | | |
|--------------------------------|---|----|
| 1.5. | Alcance y delimitación del estudio | 5 |
| 1.5.1. | Alcances del estudio | 5 |
| 1.5.2. | Delimitaciones del estudio..... | 5 |
| 1.6. | Limitaciones del estudio | 5 |
| 1.7. | Linea de Investigación | 6 |
| CAPITULO II..... | | 7 |
| MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL | | 7 |
| 2.1. | Antecedentes de la investigación | 7 |
| 2.2. | Bases teóricas-científicas | 15 |
| 2.2.1. | Compensaciones Laborales..... | 15 |
| 2.2.2. | Compensación laboral monetaria | 18 |
| 2.2.3. | Compensación laboral no monetaria..... | 19 |
| 2.2.4. | Rentabilidad | 20 |
| 2.3. | Definición de términos básicos | 21 |
| CAPÍTULO III..... | | 23 |
| HIPÓTESIS Y VARIABLES | | 23 |
| 3.1. | Hipótesis y/o supuestos básicos: | 23 |
| 3.1.1. | Hipótesis general..... | 23 |
| 3.1.2. | Hipótesis específicas | 23 |
| 3.2. | Variables y unidades de análisis | 23 |
| 3.3. | Matriz de operacionalización de variables | 25 |

| | |
|--|----|
| 3.4. Matriz lógica de consistencia | 27 |
| CAPÍTULO IV | 29 |
| MARCO METODOLÓGICO..... | 29 |
| 4.1. Tipo de investigación | 29 |
| 4.1.1. Por el propósito..... | 29 |
| 4.1.2. Por el tipo de datos..... | 29 |
| 4.1.3. Por el nivel | 29 |
| 4.1.4. Por el método | 30 |
| 4.2. Diseño | 30 |
| 4.2.1. Diseño no experimental | 30 |
| 4.2.2. Diseño transversal..... | 30 |
| 4.3. Población, muestra o participantes..... | 31 |
| 4.4. Instrumentos de recogida de datos | 32 |
| 4.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 33 |
| 4.6. Procedimiento de ejecución del estudio..... | 33 |
| CAPÍTULO V..... | 34 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 34 |
| 5.1. Datos cuantitativos | 34 |
| 5.2. Análisis de resultados..... | 43 |
| 5.2.1. Prueba de Hipótesis General..... | 43 |
| 5.2.2. Prueba de Hipótesis Específica N°1 | 46 |

| | |
|---|----|
| 5.2.3. Prueba de Hipótesis Específica N°2 | 49 |
| 5.2.4. Prueba de Hipótesis Específica N°3 | 52 |
| 5.3. Discusión de resultados | 55 |
| CAPÍTULO VI | 59 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 59 |
| Conclusiones | 59 |
| Recomendaciones..... | 61 |
| Plan de acción | 63 |
| REFERENCIAS..... | 64 |
| APÉNDICES | 68 |
| Apéndice 1 – Cuestionario | 68 |
| Apéndice 2 – Informe de conformidad de tesis | 71 |
| Apéndice 3 – Declaración de revisión de estilo y ortografía | 72 |
| Apéndice 4 – Validación del instrumento..... | 73 |

Lista de tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Operacionalización de unidades de análisis | 23 |
| Tabla 2 | Matriz de operacionalización de las variables | 25 |
| Tabla 3 | Matriz de consistencia | 27 |
| Tabla 4 | Valores frecuentemente utilizados de la distribución normal para Z | 31 |
| Tabla 5 | Valores tomados para el cálculo de la muestra..... | 32 |
| Tabla 6 | Variable Independiente Compensaciones Laborales | 34 |
| Tabla 7 | Análisis descriptivo de la dimensión Compensaciones Laborales Monetarias | 35 |
| Tabla 8 | Análisis descriptivo de la dimensión Compensaciones Laborales No Monetarias | 36 |
| Tabla 9 | Análisis descriptivo de la variable dependiente Rentabilidad | 38 |
| Tabla 10 | Análisis descriptivo de la dimensión Productividad..... | 39 |
| Tabla 11 | Análisis descriptivo de la dimensión Satisfacción Laboral | 40 |
| Tabla 12 | Análisis descriptivo de la dimensión Posicionamiento | 42 |
| Tabla 13 | Resumen de procesamiento de casos | 44 |
| Tabla 14 | Recuento cruce Compensaciones Laborales y Rentabilidad | 44 |
| Tabla 15 | Compensaciones Laborales y Rentabilidad | 44 |
| Tabla 16 | Medidas simétricas Compensaciones Laborales y Rentabilidad | 44 |
| Tabla 17 | Resumen de procesamiento de datos | 47 |
| Tabla 18 | Recuento cruce de Compensaciones Laborales y Productividad | 47 |
| Tabla 19 | Compensaciones Laborales y Productividad | 47 |
| Tabla 20 | Medidas simétricas de Compensaciones Laborales y Productividad | 47 |
| Tabla 21 | Resumen de procesamiento de casos | 50 |
| Tabla 22 | Recuento cruce Compensaciones Laborales y Satisfacción Laboral..... | 50 |
| Tabla 23 | Compensaciones Laborales y Satisfacción Loboral | 50 |

| | |
|--|----|
| Tabla 24 Medidas Simétricas Compensaciones Laborales y Satisfacción Laboral..... | 51 |
| Tabla 25 Resumen de procesamiento de casos | 53 |
| Tabla 26 Recuento cruce Compensaciones Laborales y Posicionamiento | 53 |
| Tabla 27 Compensaciones Laborales y Posicionamiento..... | 53 |
| Tabla 28 Medidas simétricas de Compensaciones Laborales y Posicionamiento | 53 |
| Tabla 29 Plan de acción de las recomendaciones | 63 |

Lista de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Funciones del área de compensaciones | 17 |
| Figura 2 Descripción porcentual de la Variable independiente “Compensaciones Laborales” | 35 |
| Figura 3 Descripción porcentual de la dimensión “Compensaciones Laborales Monetarias” | 36 |
| Figura 4 Descripción porcentual de la dimensión “Compensaciones Laborales No Monetarias” | 37 |
| Figura 5 Descripción porcentual de la variable dependiente “Rentabilidad” | 39 |
| Figura 6 Descripción porcentual de la dimensión de “Productividad” | 40 |
| Figura 7 Descripción porcentual de la dimensión “Satisfacción Laboral” | 41 |
| Figura 8 Descripción porcentual de la dimensión “Posicionamiento” | 43 |
| Figura 9 Variable Compensaciones Laborales y Rentabilidad | 46 |
| Figura 10 Compensaciones Laborales y Productividad..... | 49 |
| Figura 11 Compensaciones Laborales y Satisfacción Laboral | 52 |
| Figura 12 Compensaciones Laborales y Posiconamiento..... | 55 |

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022, con el objetivo de que se tenga una buena satisfacción laboral de los colaboradores, productividad y el buen posicionamiento de la empresa.

La investigación cuenta con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental, mediante la técnica de la encuesta; además de ello utilizando el instrumento de cuestionario, por lo cual fue validado y se logró recolectar datos acerca de las variables de compensaciones y rentabilidad. El estudio se efectuó con una muestra de 30 colaboradores, tanto como operarios y empleados.

Los resultados de dicha investigación resaltan de que las compensaciones laborales afectan de manera positiva a la rentabilidad de la empresa agro industrial; así como también la satisfacción laboral, la productividad y el posicionamiento brinda una mayor rentabilidad a la empresa.

Palabras clave: Compensaciones Laborales, rentabilidad, satisfacción laboral, productividad y posicionamiento

Abstract

The purpose of this investigation was to determine how the compensations impact the profitability of an agro-industrial company located in the district of Chorrillos - 2022, with the objective of having a good job satisfaction of the collaborators, productivity and good positioning. of the company.

The research has a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, using the survey technique; In addition to this, using the questionnaire instrument, for which it was validated and it was possible to collect data about the compensation and profitability variables. The study was carried out with a sample of 30 collaborators, both as operators and employees.

The results of said investigation highlight that the compensations positively affect the profitability of the agro-industrial company; as well as job satisfaction, productivity and positioning provides greater profitability to the company.

Keywords: Compensations, cost effectiveness, work satisfaction, productivity and positioning.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Formulación del problema

Es bien sabido que el capital humano es muy importante para toda organización, por lo que siempre buscan atraer, retener y motivar talentos que ayuden a lograr los objetivos. La motivación laboral es importante para los colaboradores de la empresa ya que es la fuerza que los impulsa a realizar de mejor manera sus funciones en su puesto de trabajo y por ende se obtiene un mejor desempeño laboral, satisfacción laboral y productividad. Es por esto, que tener un correcto plan de compensaciones laborales o políticas de compensaciones laborales ayudará a que los colaboradores estén motivados para que realicen de manera óptima sus labores; de igual forma el colaborador espera que su esfuerzo brindado a la empresa le sea recompensado, no solamente por recibir un sueldo y/o un bono, sino por otro tipo de compensaciones.

Por otro lado, está demostrado que las compensaciones laborales, tanto monetarias como no monetarias son importantes para el colaborador, ya que es percibido como una retribución a su labor brindado día tras día; además de ello, se vuelve un factor motivacional para su desempeño laboral. Por consiguiente, es un objetivo para las empresas otorgar a sus colaboradores una remuneración justa y brindarles muchos beneficios para que se sientan motivados al realizar sus funciones en su puesto de trabajo.

Tal como lo menciona Gómez (2016) “En la corporación moderna, la compensación comprende más que sueldos, salarios, bonos e incentivos, pues la remuneración total incluye otras prestaciones”. Ello implica que se debe reforzar el tipo de compensaciones laborales no monetarios donde se hace referencia a cualquier tipo de premio, recompensa, reconocimiento, gratificación que no se tenga impacto económico.

En la presente investigación se busca identificar el factor importante para alcanzar una buena rentabilidad y como principal variable es las compensaciones laborales. La empresa tiene conciencia de las competencias que tiene en el mercado y reconoce la importancia de encontrar y retener los mejores talentos. Esta organización tiene algunos meses en la que se denomina como tiempo de campaña en donde se adquiere mayor personal y se realiza una ardua labor; es por ello, que se implementa sistemas de compensaciones laborales que permite a los colaboradores tener motivación para que realicen sus labores de manera óptimo. Por consiguiente, en esta investigación se determinará el impacto que tiene las compensaciones laborales en la rentabilidad de la empresa agro industrial ubicada en Chorrillos y de esta manera, saber si hay que mejorar en el plan de compensaciones para la satisfacción laboral de los colaboradores, la productividad y el posicionamiento de la empresa.

1.2. Formulación del problema general y específicos

1.2.1 Problema general

- ¿De qué manera las compensaciones laborales impactan en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022?
- ¿De qué manera las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022?

- ¿De qué manera las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022?

1.3. Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.
- Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.
- Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

1.4. Justificación o importancia del estudio

La presente investigación, a través de la experiencia, se ha podido observar que falta mejorar el plan de compensaciones laborales, particularmente monetarias y no monetarias, con relación de cómo impactaría a la rentabilidad de la empresa, a pesar de que la empresa intenta tomar acciones al respecto, aún no logra llegar a relacionarse con

los colaboradores. Esto se percibe en base a que en los últimos meses hubo mucha rotación de personal y la retención laboral no fue muy eficiente; es por ello, que se propone mejorar el plan de compensaciones laborales. Dicho problema fue identificado por el área de Gestión Humana en conjunto con las gerencias y jefaturas de las diferentes áreas que tiene la empresa. Cabe resalta que para los datos se utilizó el método de recolección; por otro lado, para los objetivos planteados se aplicaron las técnicas estadísticas, para que nos ayudaran a analizar las compensaciones laborales y la rentabilidad de la empresa agro industrial.

En la presente investigación se busca verificar el impacto significativo de la correlación entre las compensaciones laborales y la rentabilidad, por lo cuál redundará en mejorar el plan de compensaciones laborales para una buena productividad del colaborador y los demás factores que influyen en él, como la satisfacción laboral y el posicionamiento de la empresa. Hoy en día las empresas apuestan más por sus colaboradores y optimizan la gestión del personal comprendiendo que el capital humano es muy importante para el éxito de una empresa.

Uno de los objetivos y aportaciones de este trabajo de investigación es obtener y mostrar resultados en la correlación entre las compensaciones laborales y su impacto en la rentabilidad de la empresa. Este trabajo de investigación y los análisis de los resultados servirá a la empresa para que tome acciones adecuadas para mejorar el plan de compensaciones laborales y de esa manera lograr la mejora de la productividad, la satisfacción laboral de los colaboradores y el posicionamiento de la empresa. Las conclusiones y recomendaciones de la investigación será presentadas a la gerencia y jefaturas de las áreas con la finalidad que mejoren el plan de compensaciones laborales y se maneje de manera óptimo para el bien de la empresa.

1.5. Alcance y delimitación del estudio

1.5.1. Alcances del estudio

- Alcance Descriptivo, ya que se va a desarrollar una comprensión de las variables, tanto como independiente y dependiente, con un adecuado nivel de profundidad; además de ello, se va a contar con información sobre las variables que permitan su mejor entendimiento.
- Alcance correlacional: busca establecer la relación entre las variables analizadas.

1.5.2. Delimitaciones del estudio

- Delimitación social: La presente investigación se aplica con los colaboradores que son operarios (producción, calidad y almacén) y empleados (administrativos).
- Delimitación espacial: La presente investigación se realiza en una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos.
- Delimitación temporal: La presente investigación recolecta los datos en el año 2023.
- Delimitación conceptual: El trabajo de investigación se centrará en desarrollar el impacto que tiene las compensaciones en la rentabilidad de una empresa agro industrial, ya que estas tienen una relación muy estrecha con la rentabilidad de la empresa.

1.6. Limitaciones del estudio

- Sensibilidad de la información; hay empresas que consideran que la información sobre percepción de las compensaciones que tienen los usuarios son datos sensibles.

- Sesgo de las respuestas; algunos colaboradores que participan en la investigación piensan que su respuesta puede influir en su puesto de trabajo; por lo cual, sus respuestas pueden estar condicionadas a sus intereses.

1.7. Línea de Investigación

- Línea: Las compensaciones
- Sub – línea: Impacto de la rentabilidad

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Desintonio (2013) en una tesis titulada “Efecto de la aplicación de sistemas de compensación variable por desempeño en agro empresa”, de la ciudad de Zamorano, Honduras, para optar el título de Ingeniero en Administración de Agronegocios. Lo que menciona el autor es que:

Resulta obvio que en donde no haya ningún premio a la producción este Sistema será mucho mejor recibido, ya que aporta una esperanza concreta de aumentar los ingresos mejorando la gestión de la empresa. El empresario debe aprender a utilizar esta herramienta no sólo por el bien de la empresa, sino también por el de su gente. No hay mayor motor de cambio y crecimiento que la motivación. Se logra con esto, generar un mayor compromiso de parte de éstos con los resultados de la empresa y tener una mejor capacidad de adaptación a los cambios en la demanda o en las condiciones del mercado que se puedan presentar en un momento dado. Con esto de necesario la evaluación del desempeño ya que su aplicación no sólo se realizar para poder mediar de una forma más objetiva el desarrollo de los empleados o reconocer las necesidades de mejora, sino que adquiere valor como una herramienta en la información del futuro personal.(p.6)

Según lo que se menciona en la cita anterior; el autor se refiere de que es importa el sistema de premios, ya sea monetario o no monetario, para la producción en el entorno

empresarial y que si hay ausencia del dicho sistema, se sugiere que se enfoque de manera óptima la gestión basada en la mejora de la empresa y el aumento de los ingresos, ya que con ello puede ser favorablemente recibido por los colaboradores. Además, es importante de que las empresas deben utilizar esta herramienta ya que le es muy favorable para la misma y además es importante para el bienestar de sus colaboradores. Así mismo, se resalta la motivación que es un motor de crecimiento y cambio porque se genera un mayor compromiso por los colaboradores y aumenta su capacidad para que no se puedan resistir al cambio que se puede generar de manera interna o externa de la empresa; y por último, se resalta la evaluación del desempeño como una herramienta indispensable para la gestión y el desarrollo del personal en el futuro.

García y Pineda (2016) en su tesis titulada “El sistema de Administración de Recursos Humanos y sus diferentes subsistemas aplicado en las Empresas del Municipio de Matagalpa, durante el año 2015” indica que:

Actualmente uno de los objetivos relevantes contenidos dentro de la Administración de los Recursos Humanos es el concerniente a la verificación de los sueldos y salarios ó compensaciones que reciben los trabajadores, las cuales han ido aumentando con el tiempo a fin de lograr la satisfacción de necesidades y expectativas de los empleados. Cabe señalar que las empresas se encuentran inmersas en un sistema regulado por leyes y normativas, contratos colectivos y convenios. Las compensaciones deben ser suficientes para asegurar la satisfacción de los subordinados, de lo contrario se puede dar lugar a efectos negativos en la empresa como el ausentismo y la rotación de personal y en muchas

ocasiones la presencia de bajo rendimiento y compromiso organizacional. (p.12)

Según lo citado anteriormente, el autor hace incapie de que los objetivos importantes de la Administración de los Recursos Humanos es la verificación de los sueldos y/o salarios, así como las comisiones que reciben los colaboradores; ya que estos beneficios a lo largo de los años han ido en aumento para la satisfacción de las necesidades y expectativas de los mismos trabajadores; además de ello, las empresas operan en un entorno regulado por leyes, normativas, contratos colectivos y convenios. Las compensaciones laborales, tanto como monetarios y no monetarias, deben ser satisfactorias para los colaboradores; de lo contrario, surgen efectos negativos para la empresa, como las faltas constantes, la rotación del personal, el rendimiento baja de igual manera con el compromiso organizacional.

Betancourt y Díaz (2019) en su tesis titulada “Modelo de compensación variable encaminado a la generación de valor para una empresa del sector agroindustrial en Colombia” afirman que:

Cuando las organizaciones tienen sistemas de compensación fija, en ocasiones los colaboradores disminuyen su nivel de motivación o ritmo de trabajo, también ocurre cuando llevan mucho tiempo de laborar en la misma empresa o en el mismo puesto de trabajo, si no ven oportunidades de mejora o ascensos dentro la organización pueden perder el interés en el crecimiento de la misma y su sentido de pertenencia, lo que tiene como consecuencia una pérdida de efectividad y competitividad. Con un sistema de compensación variable el empleado deberá siempre trabajar por la consecución de los objetivos organizacionlaes, si la empresa gana, el empleado gana, si la empresa

incrementa su valor, se pleado recibirá cada vez mayor retribución, encamidados todos los miembros de la organizaicón a un mismo objetivo. (p.15)

Según lo mencionado anteriormente, el autor hace inferencia de que es importante la implementación de un sistema de compensaciones laborales variables; ya que, el sistema de compensaciones fijas tiene como consecuencias como el bajo desempeño de los colaboradores, disminuye la motivación y la eficiencia no será la misma. Todo esto también puede suceder si el personal lleva años en la empresa y en el mismo puesto; y no ven que hay oportunidad para un crecimiento profesional y personal dentro de la empresa.

Pérez y Vargas (2016) en su artículo titulado “Diseño de un instrumento para medir la relación sistema de compensación, permanencia y compromiso” indica que:

Las compensaciones pueden ser usadas como un control de costos, ya que si bien se habla de remuneraciones y beneficios económicos para los empleados, éstas se pueden manejar a favor de la empresa, con estrategias no financieras, que sirvan como retención de personal manejando a su conveniencia y que sean atractivas para el trabajador con acciones que, además de ser un beneficio al trabajador, puedan se estrategias financieras y deducibles de impuesto para la empresa, pero el trabajador perciba un apoyo significativo de la empresa. (p.7)

Según lo mencionado en la cita previa, el autor resalta la importancia del uso de las compensaciones laborales como una forma para controlar los costos de la empresa. Se sabe que las compensaciones laborales suelen hablarse de remuneraciones o beneficios que sean económicos para los colaboradores, pero este tipo de compensaciones laborales se puede manejar de otras forma para favorecer a la empresa; esto se puede lograr mediante estrategias no financieras o también llamadas compensaciones laborales no

monetarias que puedan servir para la misma retención del personal, motivaciones y un buen desempeño.

Daza et al. (2013) en su tesis titulado “Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana” indica de que:

Un plan de compensación incluye los incentivos y beneficios que ofrece una organización a sus empleados, a cambio del trabajo que realizan. Sin embargo, esa compensación no debe limitarse solo a la cantidad o cumplimiento en las actividades, sino también a la calidad y el valor agregado que ese trabajador aporta para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía. En este sentido se debe considerar que el plan de compensación va más allá de aspectos económicos, debe incluir el reconocimiento a las necesidades de los colaboradores y debe estar soportado por herramientas de medición que permitan asignar de forma objetiva esa compensación. (p.66)

Según lo mencionado en la cita anterior, el autor resalta la importancia de que cuando se diseña un plan de compensaciones laborales se debe considerar muchos aspectos para que sea efectivo y equitativo. Las compensaciones laborales no es solamente aspectos económicos, sino que se debe reconocer las necesidades que tiene cada colaborador o en forma general; y para que un buen diseño de compensaciones laborales resulte muy eficiente es con la ayuda de herramientas de medición objetivas para que sea de manera justa.

Antecedentes Nacionales

Mujica y Guzmán (2021) a través de su tesis titulada “El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco – 2019”, indica que en:

La actualidad las organizaciones, están tomando en cuenta, el sistema de incentivos de donde parte la motivación, algo muy imprescindible para los colaboradores de todas las empresas para que desarrollen un óptimo desempeño laboral, lo cual se considera como un componente primordial en la sumisión de sus labores del día a día, ello con el objetivo de lograr sus metas propuestas por la institución, el sistema de incentivos se puede realizar de diferentes maneras en una organización, un buen trabajador animado con ganas de realizar actividades genera un beneficio bueno para el trabajador, como para la institución y que de esta forma se consiga generar un mayor y una excelente labor basado en la productividad. (p.14)

Según lo mencionado en la cita anterior, el autor hace mención de la importancia de implementar diferentes tipos de sistemas de incentivos para que el colaborador destaque por estar motivado, eficiente, entusiasmado y con ansias de mejora tanto como de manera profesional y personal; así como se beneficia el trabajador, también se beneficia la empresa generando una mayor productividad, desempeño laboral y satisfacción laboral.

Carnaqué (2014) en su tesis titulado “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico abaco chiclayo – 2013” afirma que:

El manejo exitoso del recurso humano se puede lograr a través de mecanismos de control que permitan aprovechar el máximo su

potencial, ya que no se trata de pagar sueldos bajos a los trabajadores para incrementar niveles de rentabilidad sino que el costo de los incrementos y beneficios adicionales que se les pueda otorgar sean absorbidos por una mayor productividad al mejorar su desempeño laboral que al final beneficiará a todos los actuantes, es decir a la empresa, al estado, a los trabajadores y a la sociedad. (p.13)

Según lo mencionado anteriormente, el autor resalta la importancia del manejo del recurso humano a través de mecanismos de control. No solamente es reducir los sueldos y beneficios económicos que reciben los colaboradores para la buena rentabilidad de la empresa, sino que se debe aprovechar al máximo su potencial. En este sentido se sugiere que el aumento de los sueldos y beneficios económicos sean compensados por una buena productividad y un mejor desempeño laboral, ya que se beneficiaría la empresa y los mismo colaboradores.

Montesinos y Moya (2019) a través de su tesis titulada “Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018” establecen que:

Está demostrado que las compensaciones, tanto monetarias como no monetarias son importantes para el empleado, ya que es percibido como una retribución a su trabajo del día a día y en muchas ocasiones, se envuelve un factor motivacional para el desempeño. Por lo tanto, es un objetivo para las empresas otorgar a sus trabajadores los mejores beneficios y una remuneración justa a su desempeño. (p.30)

Según lo mencionado en la cita previa, el autor resalta la importancia de las compensaciones laborales monetarias y no monetarias, ya que se considera una

remuneración por su trabajo diario y a la vez funciona como un incentivo para el buen desempeño laboral. Hoy en día las empresas deben ofrecer a sus colaboradores buenos beneficios y una remuneración justa en base a sus funciones; además de ello, es importante reconocer el esfuerzo que generan día tras día los colaboradores cumpliendo metas, objetivos, etc. Con ello se puede realizar las compensaciones laborales no monetarias como flexibilidad en los horarios, trabajo remoto, etc.

Teran (2017) en su tesis titulada “Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral” indican de que:

El término salario emocional viene haciéndose cada vez más presente en la actualidad, como una ayuda a mejorar el desempeño laboral. El salario emocional tiene en cuenta los beneficios y compensaciones no económicas que obtienen los colaboradores en toda organización, tales como, la probabilidad de que los empleados laboren desde su casa unas horas a la semana, celebren fechas especiales, obtengan reconocimientos, entre otros factores que los hace felices. (p.14)

Según lo mencionado en la cita anterior, el autor resalta la importancia del salario emocional, ya que en la actualidad destaca para la mejora del desempeño laboral. Además de ello, se destaca los beneficios y compensaciones laborales no monetarias que los colaboradores reciben como realizar trabajo remoto, recibir reconocimientos, la celebración de fechas especiales, etc; estos factores ayudan al bienestar laboral de los colaboradores.

Flores (2019) según su tesis titulada “Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima – 2017” en la cual indican de que:

Las empresas hoy en día buscan tener mayor rentabilidad tanto en la producción y en el aspecto económico que pueda favorecer a la empresa y a sus trabajadores, sin embargo, esto se ve perjudicado a una mala gestión de compensaciones afectando a la empresa, originando un alto índice de deserción labora, por el cual vemos como dejamos ir a talentosos empleados que no se sienten valorados ya sea profesional y económicamente. En la actualidad, las empresas deben planificar estrategias por las cuales puedan conservar y mantener contentos a sus colaboradores, satisfaciendo sus necesidades tanto económica y profesionalmente, motivándolos a sentirse involucrados con la empresa en las labores diarias para cumplir con los objetivos y metas trazadas.

(p.10)

Según lo mencionado en la cita anterior, el autor menciona la importancia de la rentabilidad para las empresas en la actualidad, tanto como términos de producción como es aspectos económicos. Se dice que una mala gestión de las compensaciones laborales afecta de manera negativa a la empresa, porque puede suceder altas tasas de deserción laboral y la pérdida de colaboradores talentosos, porque no se sienten valorados económicamente y profesionalmente. En este sentido, las empresa de hoy deben desarrollar buenas estrategias como un buen diseño de compensaciones laborales para la retención del personal y poder satisfacer las necesidades de los colaboradores.

2.2. Bases teóricos-científicas

2.2.1. Compensaciones Laborales

Concepto de Compensaciones Laborales

El concepto de las compensaciones laborales es muy amplio, ya que si hablamos desde su origen que va desde la edad antigua hasta la época actual ha variado en

muchos sentidos, quiere decir que el pago de los sueldos, salarios, prestaciones, etc; se han estado actualizando a través de los tiempos, simplemente por el bien del quien va a recibir dicha compensación y por la organización; y hoy por hoy, no solamente podemos decir que la compensaciones son solamente monetarias, sino que también son no monetarias, en la cual uno de los objetivos es que se tenga una satisfacción laboral por parte de los colaboradores ya que por esa parte no solamente ganan ellos mismos, sino la misma empresa u organización se beneficia por su incremento de su rentabilidad.

Es por ello que podemos indicar que las compensaciones según lo señala Torres-Flórez (2019) indica de que:

En la relación laboral entre la empresa y el colaborador son las compensaciones (salarios, aumentos, incentivos y beneficios sociales) las llamadas a influir significativamente en la satisfacción de los colaboradores, es por ello que las organizaciones deben establecer elementos de tipo estratégico, luego convertirlas a planes operativos con un presupuesto definido, conociendo al colaboradores no solo en sus cuestiones personales, sino también en las familiares, sus preferencias, sus gustos, su proyecto de vida, comprendiendo la integralidad del ser en aporte a la organización.

De igual manera Medina (2018) define a la compensación como:

Es en esencia una retribución, recompensa o retorno que puede ser monetario o no monetario, que el trabajador recibe a cambio de un trabajo o contribución; además, en la medida en que se tengan buenos niveles de compensación, esto permitirá a las organizaciones tener una

fuerza con alto nivel de desempeño laboral, lo cual redundara en el crecimiento de la organización.

También, según Valera (2013) desde otro punto de vista indica de que:

Desde un enfoque administrativo y considerando al área de Recursos humanos como una área funcional, la compensación debe analizarse con sus tres componentes: el primero es la forma en que se administran sueldos y salarios; el segundo son las prestaciones, los incentivos y los pagos variables; el tercero es la manera en que se paga, se registra para fines contables y fiscales, y se brinda servicios al personal.

Así mismo, Valera (2013) indica en el siguiente cuadro las funciones del área de compensaciones:

Figura 1

Funciones del área de compensaciones



Nota. Figura recopilada de Ricardo A. Varela Juarez “Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones” p.180.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos indicar de que las compensaciones laborales es un tema delicado y muy importante de tratar, ya que con una buena administración y estructura de compensaciones laborales, como las monetarias y no monetarias, le es muy beneficioso tanto para el colaborador y para la

empresa; porque se genera una satisfacción laboral hacia los colaboradores, se genera un buen desempeño laboral, motivación, etc; y todo eso trae cosas positivas para la empresa ya que genera confianza a sus colaboradores y la rentabilidad de la empresa aumentaría.

2.2.2. Compensación laboral monetaria

En forma general, la compensación laboral monetaria es el pago que se realiza a los empleados, obreros y/o colaboradores de la empresa por la realización de sus funciones en sus puestos que ocupan. La compensación laboral monetaria cuenta con dos aspectos económicos: valorización principal y valorización ajustada; por lo cual la valorización principal es según la ley del sueldo mínimo que es equivalente al S/. 1,025.00 (Un mil veinticinco y 00/100 soles); y por el otro lado, es el importe que impone la organización bajo ciertos criterios del desempeño de funciones, responsabilidades, presupuestos del área, o niveles de jerarquía. (Ley 30057, 2014).

Las compensaciones laborales monetarias son los sueldos, los salarios, los incentivos, las bonificaciones, las comisiones; además de ello, están los pagos indirectos, también llamados beneficios o prestaciones en especie que ofrecen las organizaciones a sus trabajadores; dicho de otra manera, todo ingreso que reciba un empleado, obreros y/o colaborador a cambio de las funciones que realizan según su puesto laboral o por el servicio prestado que realiza. (Gómez, 2016).

Según Benavides (2020) los factores monetarios que el personal toma en consideración son los siguientes:

Factores monetarios:

- Remuneración: Pago que recibe el empleado, obreros y/o colaboradores de la organización debido a las funciones que realiza según su puesto que ocupa dentro de la empresa.
- Premios y bonos: Son bonificaciones extras que se le da a los colaboradores por llegar a la meta dentro de su área, desempeño laboral, comisiones, entre otros.

2.2.3. Compensación laboral no monetaria

Las compensaciones laborales no monetarias son aquellas que hacen referencia a cualquier tipo de recompensa, premio, reconocimiento, gratificación que no tenga impacto económico y está relacionado principalmente con el puesto de trabajo, con los diversos aspectos de ambiente y condiciones de trabajo. (Gómez, 2016)

Según Fuchs y Sugano (2009) indica que las compensaciones no monetarias o indirectas cuentan con unas herramientas que son beneficios para los colaboradores de una empresa, en la cual tenemos reconocimientos, planes de carrera y desarrollo personal, equilibrio de vida personal y profesional, lazos sociales y una adecuada relación con el jefe. Es por eso que se puede decir que el sueldo no es suficiente para retener y atraer a los colaboradores inclusivamente si son los mejores, ya va más allá de una simple compensación monetaria. En estos últimos años, a todas las empresas le ha funcionado las herramientas de las compensaciones no monetarias teniendo de manera positiva un buen desempeño laboral de los trabajadores.

De igual manera Prieto (2013) indica que existen factores no monetarios en la cuál están enfocados en mejorar la calidad de vida de los colaboradores; es

por ello, que la organización debe implementar estrategias para atraer y retener colaboradores.

Factores no monetarios:

- Formación: Se realiza constantes capacitaciones y se implementa un plan de formación para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.
- Calidad de vida: Implementación de una buena ergonomía, herramientas de los trabajadores que se encuentren en un esta óptimo, contar con un buen climar laboral, flexibilidad de horarios, otorgamiento de permisos ya sea por temas laborales y/o personales, entre otros.
- Plan de carrera: Brindar a los colaboradores oportunidades para tener un crecimiento profesional dentro de la empresa.
- Estabilidad laboral: Conexión directa con el término indeterminado o fijo que propociona seguridad a los colaboradores al desarrollar sus labores.
- Reconocimientos: Reconocer el cumplimiento de las metas y/o objetivos correspondientes a su área y/o funciones ya sea de monera individual o colectivos como un trabajado en equipo; por lo cual, va acompañado de un beneficio monetario o material; además de ello, puede ser como algo simbólico o afectivo.

2.2.4. Rentabilidad

Concepto:

En lineas generales, la rentabilidad es la relación entre el beneficio obtenido el costo o inversión necesario para obtenerlo. Dicho concepto es empleado en todas las organizaciones para saber si la inversión es óptimo o no.

Según Sevilla (2020) indica que “la rentabilidad hace referencia a los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión”.

Con lo mencionado anteriormente, podemos decir que la rentabilidad es una herramienta clave para una empresa para que se pueda evaluar la viabilidad y el éxito de la misma, ya que se indica si los recursos que se ha utilizado retornan de manera positiva o adecuada.

2.3. Definición de términos básicos

- **Satisfacción laboral:** Según Mora y Mariscal (2019) indica que “la satisfacción laboral es un agente que impulsa a las personas a actuar y genera un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo”(p.1).

Hoy en día las empresas toman una gran importancia a la satisfacción laboral de sus trabajadores, ya que teniendo una nueva percepción y valorización de que las empresas deben contar con sus trabajadores no solo como un recursos, sino como algo más que eso. Teniendo eso en cuenta se generan muchas cosas positivas como un buen clima laboral, crecimiento de la productividad, entre otros.

- **Productividad:** Según Carro y Gonzáles (2012) indica que “la productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. La productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generalo; es decir: $Productividad = \frac{SALIDAS}{ENTRADAS}$ ”(p.3).

La productividad es un indicador indispensable para todas las empresas, ya que con ello la empresa sabrá si está utilizando bien sus recursos; y la administración de operaciones debe hacer el mejor uso posible de sus recursos

y con ello se mide la productividad para que se pueda saber como va el desempeño de las operaciones.

- **Posicionamiento:** Según Olamendi (2009) manifiesta que “el posicionamiento es el lugar que ocupa un producto o servicio en la mente del consumidor. La estrategia de posicionamiento consiste en definir la imagen que se quiere conferir a nuestra empresa o a nuestras marcas, de manera que nuestro publico objetivo comprenda y aprecia la diferencia competitiva de nuestra empresa o marcas” (p.1).

El posicionamiento de una empresa o marca es saber cómo meterse en la mente del consumidor o también llamado público objetivo, con ello las empresas implementan estrategias para poder incluirlo e incluso lograr fidelizar al consumidor.

- **Desempeño Laboral:** Según Bautista y Cienfuegos (2020) menciona que “son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas” (p.9).
- **Deserción laboral:** Según Gutiérrez (2015) indica que “la deserción laboral se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran. Esta deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y por ende, el logro de sus objetivos pueda verse afectado”(p.1).
- **Incentivos:** Según Nicole (2020) menciona que “un incentivo es un mecanismo que relaciona una recompensa o castigo a un determinado desempeño o conducta. El objetivo de establecer un incentivo es inducir un determinado comportamiento”

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis y/o supuestos básicos:

3.1.1. Hipótesis general

- Las compensaciones laborales impactan en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.
- Las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.
- Las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

3.2. Variables y unidades de análisis

Tabla 1

Operacionalización de unidades de análisis

| Variables | Concepto | Dimensiones | Concepto |
|--|--|---|---|
| Compensaciones Laborales (VARIABLE INDEPENDIENTE) | Según (Medina Rojas, 2018) define la compensación como “es en esencia una retribución, recompensa o retorno que puede ser monetario o no monetario, que el trabajador recibe a | Compensaciones Laborales Monetarias | En forma general, la compensación monetaria es el pago que se realiza a los empleados, obreros y/o colaboradores de la empresa por la realización de sus funciones en sus puestos que ocupan. |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | cambio de un trabajo o contribución”. | Compensaciones Laborales No Monetarias | Las compensaciones laborales no monetarias son beneficios que se da a los trabajadores de la empresa en la que se comprende que no tiene un impacto económico en la empresa y sólo se da reconocimientos, desarrollo profesional y personal, planes de carrera, entre otros. |
| Rentabilidad (VARIABLE DEPENDIENTE) | Según (Sevilla Arias, 2020) indica que “la rentabilidad hace referencia los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión”. | Productividad | La productividad es un indicador indispensable para todas las empresas, ya que con ello la empresa o industria sabrá si está utilizando bien sus recursos y la administración de operaciones debe hacer el mejor uso posible de sus recursos y con ello se mide la productividad para que se pueda saber como va el desempeño de las operaciones. |
| | | Satisfacción Laboral | Hoy en día las empresas le toman una gran importancia a la satisfacción laboral de sus trabajadores, ya que teniendo una nueva percepción y valoración de que |

| | | | |
|--|--|-----------------|---|
| | | | las empresas deben contar con tus trabajadores no solo como un recursos, sino como algo más que eso. Teniendo eso en cuenta se generan muchas cosas positivas como un buen clima laboral, crecimiento de la productividad, entre otras. |
| | | Posicionamiento | El posicionamiento de una empresa o marca es saber cómo meterse en la mente del consumidor o también llamado público objetivo, con ello las empresas implementan estrategias para poder incluir ello e inclusivamente lograr fidelizar al consumidor. |

Nota. Elaboración propia

3.3. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de las variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores |
|--|--|--|
| Compensaciones Laborales (VARIABLE INDEPENDIENTE) | Compensaciones laborales monetarias | Directa Indirecta |
| | Compensaciones laborales no monetarias | Reconocimiento Línea de carrera Capacitaciones constantes |
| Rentabilidad (VARIABLE DEPENDIENTE) | Productividad | Horas extras Herramientas Tecnología Control de calidad |

| | | |
|--|----------------------|--|
| | Satisfacción laboral | Compromiso organizacional Trabajo en equipo Flexibilidad |
| | Posicionamiento | Seguridad y confianza Competencia Experiencia con la marca |

Nota. Elaboración propia

3.4. Matriz lógica de consistencia

Tabla 3

Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | | | |
|--|--|---|--------------------------|--|--|---|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
| ¿De qué manera las compensaciones laborales impactan en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022? | Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022. | Las compensaciones laborales impactan en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022. | Compensaciones Laborales | Compensaciones Laborales Monetarias | Directa Indirecta | Método: Hipotético – deductivo |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | | | | Diseño: No experimental, Transversal, descriptivo, Correlacional. |
| ¿De qué manera las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022? | Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022. | Las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022. | | Compensaciones Laborales No Monetarias | Reconocimiento Línea de carrera Capacitaciones constantes | Población y muestra: 30 colaboradores |
| ¿De qué manera las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022? | Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022. | Las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022. | | | | Instrumento: Cuestionario cuya medición será en escala de Likert |
| ¿De qué manera las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial | Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una | Las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial | Rentabilidad | Productividad | Horas extras Herramientas Tecnología Control de calidad | Técnica de procesamiento: Estadístico |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|----------------------|--|--|
| ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022? | empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022. | ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022. | | Satisfacción Laboral | Compromiso organizacional Trabajo en equipo Flexibilidad | |
| | | | | Posicionamiento | Seguridad y confianza Competencia Experiencia con la marca | |

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de investigación

4.1.1. Por el propósito

Según Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) se emplea un tipo de investigación en la cual se aplica para enfocarnos en solucionar problemas previamente haber identificado un problema; posterior a ello, se recopila las teorías en base a la investigación y por último se da soluciones factibles y/o favorables al problema que se analiza en dicha investigación.

4.1.2. Por el tipo de datos

La presente investigación tiene como enfoque cuantitativo; en la cuál, según Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) menciona que este tipo de enfoque permite recopilar datos para que de esa manera se pueda demostrar las hipótesis ya plasmadas en la investigación mediante una medición numérica.

4.1.3. Por el nivel

El presente trabajo de investigación es un estudio de alcance descriptivo; en la cual, de acuerdo con Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) se dice que se centra en determinar las propiedades, perfiles individuales o comunes, características, o cualquier otro elemento que se requiera para su respectivo análisis.

De igual forma, el alcance del estudio es correlacional, en donde Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) menciona que se tiene como finalidad poder conocer la relación que pueda existir entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento único.

4.1.4. Por el método

Para la presente investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, ya que según Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) permite dar respuestas que sean relacionadas al problema con las variables que están siendo estudiadas y/o analizadas; después de ello, se pueden hacer afirmaciones y/o determinar la relación de las variables estudiadas con sus respectivos pronósticos.

4.2. Diseño

4.2.1. Diseño no experimental

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental, quiere decir que no se modifican las variables durante la investigación, más que todo las variables independiente para que se pueda analizar y evaluar de cómo influye con las demás variables; tal cual en la investigación de Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) menciona lo siguiente:

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que efectúas en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas”(p.174).

4.2.2. Diseño transversal

Según nos indica Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) es que “los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”(p.176). La presente investigación es de diseño transversal y se realizará en base al año 2022.

4.3. Población, muestra o participantes

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indica que “la población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”(p.198).

La población puede ser infinita o finita; se considera infinita cuando el tamaño de la población no puede ser determinada por ende no se puede construir un marco muestral; mientras tanto, la población finita si hay un determinado número de elementos y por eso se conoce el tamaño de la misma.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la muestra lo define como “subgrupo del universo o población del cuál se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados”(p.196).

En el presente trabajo, la población seleccionada se considera a 50 colaboradores de las distintas áreas de la empresa que generan horas extras como operarios y empleados, y por lo tanto, se considera una población finita. La muestra será de carácter probabilístico.

Para poder obtener la muestra, se hará el cálculo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1)e^2 + Z^2 * p * q} = \frac{50 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{(50 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 30$$

Se tiene en consideración un nivel de confianza del 95%

Tabla 4

Valores frecuentemente utilizados de la distribución normal para Z

| α | $Z_{\alpha/2}$ (2 colas) | β | Z_{β} (1 cola) |
|----------|--------------------------|---------|----------------------|
| 0.1 | 1.65 | 0.2 | 0.84 |
| 0.05 | 1.96 | 0.1 | 1.28 |
| 0.01 | 2.58 | 0.05 | 1.65 |

Nota. Extraído del documento “Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica”, por José García, Arturo Reding-Bernal, Juan Carlos López (2013).

Tabla 5*Valores tomados para el cálculo de la muestra*

| | | |
|--|---|-------------------------|
| Tamaño de la población o marco muestral | N | 50 |
| Nivel de confianza | Z | 95% = 1.96 |
| Probabilidad de éxito | p | 5% = 0.05 |
| Probabilidad de fracaso | q | 1 - p (1 - 0.05 = 0.95) |
| Margen de error | e | 5% |

Nota. Elaboración propia

La presente investigación tendrá una muestra de 30 personas encuestadas de la diferentes áreas de la empresa; quiere decir, que es un subgrupo de la población o universo de la cuál se va a juntar los datos de dicha encuesta.

4.4. Instrumentos de recogida de datos

Según Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018) definen el cuestionario como “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo”(p.250).

Para la presente investigación se realizó el cuestionario escrito para poder recopilar información esencial para que después se puede hacer el respectivo análisis. En un cuestionario existen dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. Las preguntas cerradas comprende que se tiene alternativas de respuestas previamente definidas y que se puede recopilar y analizar de manera más fácil; y las preguntas abiertas es lo contrario, no hay alternativas de respuestas previamente definidas y permiten respuestas ilimitadas.

4.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Teniendo en cuenta el cuestionario, se ha podido recopilar toda la información necesaria para la presente investigación, en el cual dicha información se introdujo en el programa Microsoft Excel y luego se ha procesado a procesar y analizar con el programa SPSS V.27. Para la ostentación de los resultados, se contempló el coeficiente de correlación de Spearman, que es una medida estadística no paramétrica por el p-valor menor que 0,05, en la cual indica la relación del rango entre las dos variables y muestra su dependencia estadística.

4.6. Procedimiento de ejecución del estudio

Para realizar la presente investigación se realizó el siguiente proceso:

- Identificar el problema de la investigación
- Determinar la variable independiente y dependiente, además de sus dimensiones e indicadores.
- Realizar el marco teórico
- Realizar la matriz de consistencia
- Delimitación de población y muestra
- Realizar el cuestionario y validarlo
- Recopilación de datos
- Elaborar y analizar los resultados
- Elaborar las conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Datos cuantitativos

Variable: Compensaciones Laborales

Tabla 6

Variable Independiente Compensaciones Laborales

Compensaciones Laborales

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 20 | 66.7 | 66.7 | 66.7 |
| | De acuerdo | 10 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Elaboración propia

Descripción:

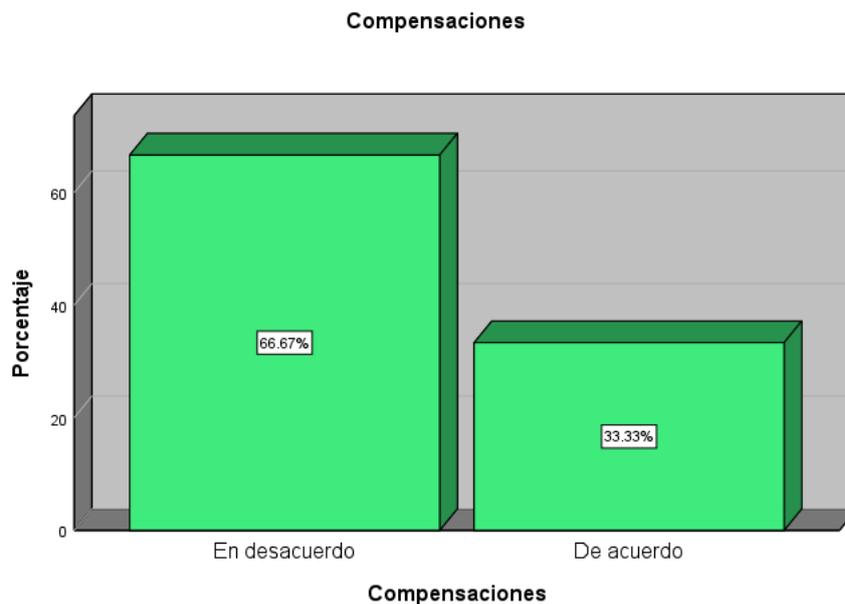
De acuerdo con la variable independiente Compensaciones Laborales se observa en la Tabla N° 6 que; el 66.7% de los encuestados afirman estar en desacuerdo. Por otro lado, el 33.3% afirman que se encuentran de acuerdo con la variable de Compensaciones Laborales.

Interpretación:

Sobre la variable independiente compensaciones laborales se puede afirmar que en gran medida los colaboradores están en desacuerdo con las compensaciones que recibe, ya que no se sienten satisfechos con el plan de compensaciones que la empresa y el área de Recursos Humanos maneja y sienten que merecen más por el esfuerzo y desempeño que realizan en sus funciones. Es conveniente indicar que, una parte significativa de los encuestados afirma esta de acuerdo con el buen manejo de las compensaciones que le brinda la empresa.

Figura 2

Descripción porcentual de la Variable independiente “Compensaciones Laborales”



Dimensión: Compensaciones Laborales Monetarias

Tabla 7

Análisis descriptivo de la dimensión Compensaciones Laborales Monetarias

Compensaciones Laborales Monetarias

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 23 | 76.7 | 76.7 | 76.7 |
| | De acuerdo | 7 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Elaboración propia

Descripción:

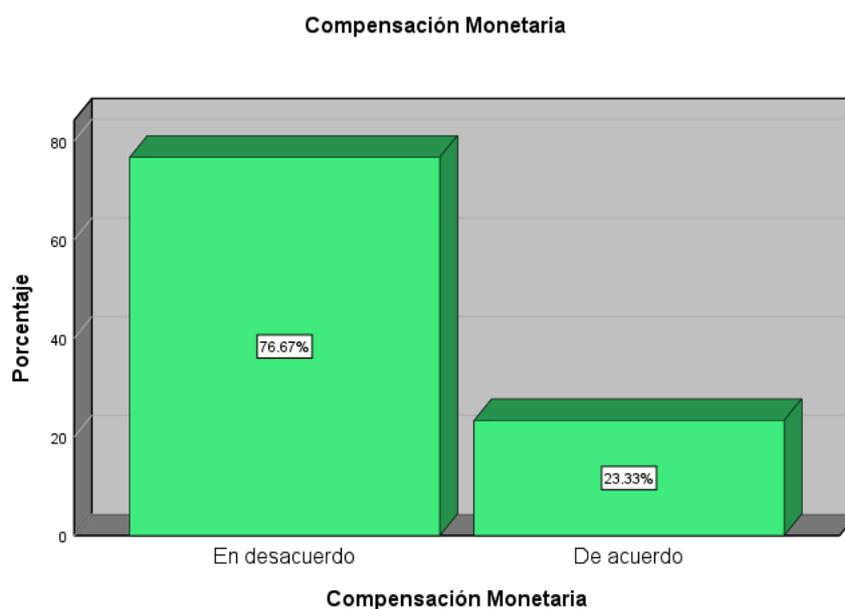
De acuerdo con la dimensión de las Compensaciones Laborales Monetarias, se observa en la Tabla N° 7 que el 76.7% de los encuestados se encuentran en desacuerdo. Por otro lado, el 23.3% de los encuestados afirman que se encuentran de acuerdo con la dimensión de Compensaciones Laborales Monetarias.

Interpretación:

Sobre la dimensión de Compensaciones Laborales Monetarias se puede afirmar que en gran medida los colaboradores se encuentran en desacuerdo con las compensaciones laborales monetarias que recibe, ya que ellos mismos mencionan que por las funciones que realizan deberían ganar más que su sueldo básico actual que ganan o que deberían dar bonos justos para beneficio de los colaboradores, entre otros. Es conveniente indicar que una parte significativa se encuentra de acuerdo con las compensaciones laborales monetarias que recibe.

Figura 3

Descripción porcentual de la dimensión “Compensaciones Laborales Monetarias”



Dimensión: Compensaciones Laborales No Monetarias

Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión Compensaciones Laborales No Monetarias

Compensaciones Laborales No Monetarias

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido En desacuerdo | 18 | 60.0 | 60.0 | 60.0 |

| | | | | |
|------------|----|-------|-------|-------|
| De acuerdo | 12 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Elaboración propia

Descripción:

De acuerdo con la dimensión Compensaciones Laborales No Monetarias se observa en la tabla N° 8 que el 60% de los encuestados afirman que están en desacuerdo. Por otro lado, el 40% afirman que se encuentran de acuerdo con la dimensión de las Compensaciones Laborales No Monetarias.

Interpretación:

Sobre la dimensión Compensaciones Laborales No Monetarias se puede afirmar que en gran medida los colaboradores se encuentran en desacuerdo con las Compensaciones No monetarias, debido a que la empresa no hace reconocimientos a los colaboradores que realizan un buen desempeño en sus funciones, pocas bonificaciones, poca capacitación que es de beneficios tanto para crecimiento profesional como el personal, entre otros. Es conveniente indicar que una parte significativa se encuentra de acuerdo con las Compensaciones Laborales No Monetarias que la empresa les brinda.

Figura 4

Descripción porcentual de la dimensión “Compensaciones Laborales No Monetarias”



Variable: Rentabilidad

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable dependiente Rentabilidad

| | | Rentabilidad | | | |
|--------|---------------|---------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | En desacuerdo | 17 | 56.7 | 56.7 | 56.7 |
| | De acuerdo | 13 | 43.3 | 43.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Elaboración propia

Descripción:

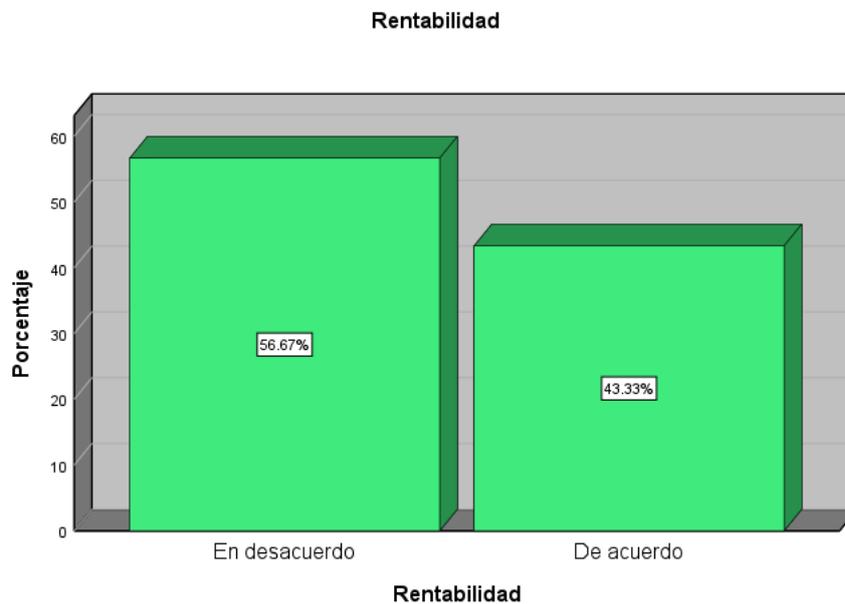
De acuerdo con la variable Rentabilidad se observa en la tabla N° 9 que el 56.7% de los encuestados afirman que están en desacuerdo. Por otro lado, el 43.3% afirman que se encuentran de acuerdo con la variable de Rentabilidad.

Interpretación:

Sobre la variable de Rentabilidad se puede afirmar que en gran medida los colaboradores se encuentran en desacuerdo, debido a que hay una baja productividad, la falta de satisfacción laboral de los colaboradores y la verdadera importación que se le debe tomar al posicionamiento de la empresa, son tres factores importantes que afectan de manera directa e indirecta a la rentabilidad de la empresa. Es conveniente indicar que una parte significativa se encuentra de acuerdo con la variable de Rentabilidad.

Figura 5

Descripción porcentual de la variable dependiente “Rentabilidad”



Dimensión: Productividad

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión Productividad

Productividad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 13 | 43.3 | 43.3 | 43.3 |
| | De acuerdo | 17 | 56.7 | 56.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Elaboración propia

Descripción:

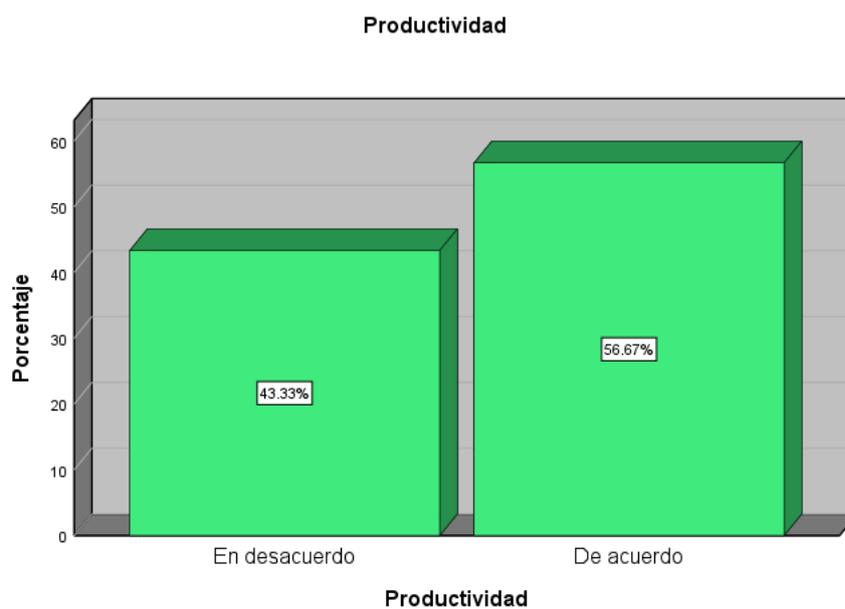
De acuerdo con la dimensión Productividad podemos observar que en la tabla N° 10 el 43.3% los encuestados afirman que están en desacuerdo. Por otro lado, el 56.7% afirman que se encuentran de acuerdo con la dimensión de Productividad.

Interpretación:

Sobre la dimensión de Productividad se puede afirmar que en gran medida los colaboradores están de acuerdo, debido a que se realiza horas extras y son pagadas como debe ser, las herramientas que utilizan son óptimos para las funciones, hay un buen control de calidad, entre otros. Es conveniente indicar de que una parte significativa se encuentran en desacuerdo con la variable de Rentabilidad.

Figura 6

Descripción porcentual de la dimensión de “Productividad”



Dimensión: Satisfacción Laboral

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo | 19 | 63.3 | 63.3 | 63.3 |
| | De acuerdo | 11 | 36.7 | 36.7 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Elaboración propia

Descripción:

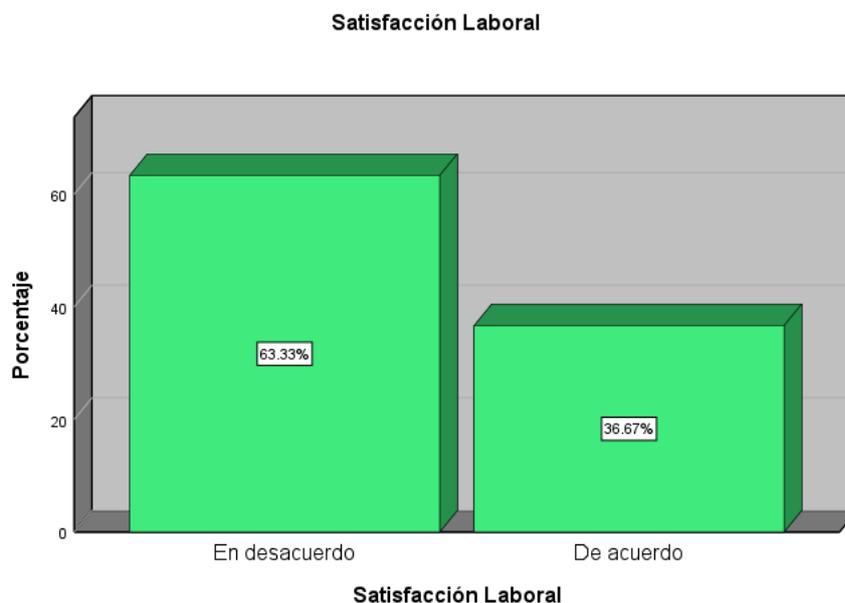
De acuerdo con la dimensión Satisfacción Laboral se observa en la tabla N° 11 que el 63.3% de los encuestados afirman estar en desacuerdo. Por otro lado, el 36.7% afirman que se encuentran de acuerdo con la dimensión de Satisfacción Laboral.

Interpretación:

Sobre la dimensión de Satisfacción Laboral se puede afirmar que en gran medida los colaboradores se encuentran en desacuerdo, debido a que los factores como el trabajo en equipo, el compromiso organizacional, la flexibilidad y entre otros, no son óptimos es por ello que los colaboradores no tiene una buena satisfacción laboral. Es conveniente indicar de que una parte significativa se encuentran de acuerdo con la satisfacción laboral dentro de la empresa y del área donde realiza sus funciones.

Figura 7

Descripción porcentual de la dimensión “Satisfacción Laboral”



Dimensión: Posicionamiento

Tabla 12*Análisis descriptivo de la dimensión Posicionamiento*

| | | Posicionamiento | | | |
|--------|---------------|------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | En desacuerdo | 11 | 36.7 | 36.7 | 36.7 |
| | De acuerdo | 19 | 63.3 | 63.3 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Nota. Elaboración propia**Descripción:**

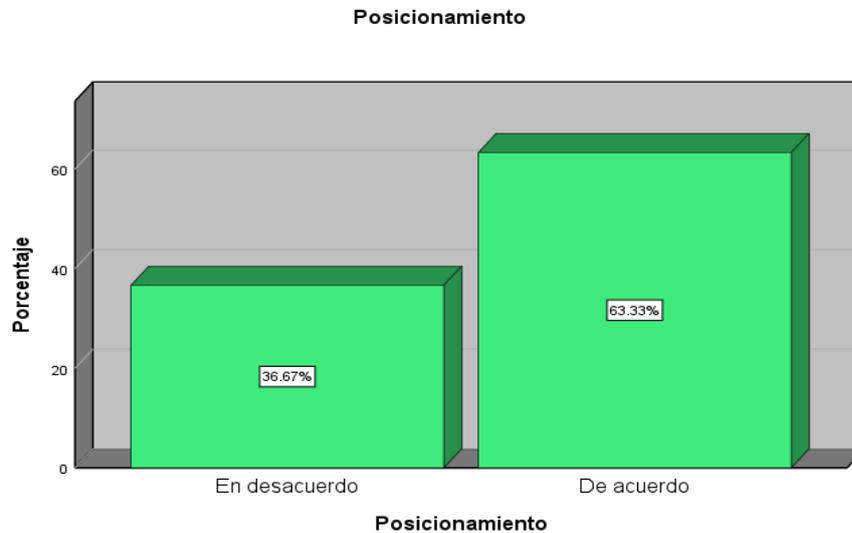
De acuerdo con la dimensión de Posicionamiento se observa en la tabla N° 12 que el 36.7% de los encuestados afirman estar en desacuerdo. Por otro lado, el 63.3% afirman estar de acuerdo con la dimensión de Posicionamiento.

Interpretación:

Sobre la dimensión de Posicionamiento se puede afirmar que en gran medida los colaboradores se encuentran de acuerdo, debido a que la empresa brinda seguridad y confianza, alto nivel competitivo en el mercado y hace que los mismos colaboradores de la empresa tengamos experiencias con las marcas de la empresa. Es conveniente indicar de que una parte significativa se encuentran en desacuerdo con el posicionamiento de la empresa.

Figura 8

Descripción porcentual de la dimensión “Posicionamiento”



5.2. Análisis de resultados

5.2.1. Prueba de Hipótesis General

a) Formulación de Hipótesis:

Hipótesis planteada (H1): Las compensaciones laborales impactan directamente en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Hipótesis nula (H0): Las compensaciones laborales no impactan directamente en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

b) Establecimiento del nivel de significancia: El nivel de significancia establecido para la presente prueba estadística es de 5% o $\alpha = 0.05$.

c) Elección del estadístico de prueba: El estadístico de prueba empleado en esta ocasión es el correspondiente a la prueba Chi Cuadrado cuyo calculo es el

$$\text{siguiente: } \chi_0^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi_{(n-1; 1-\alpha)}^2$$

Tabla 13*Resumen de procesamiento de casos*

| | Resumen de procesamiento de casos | | | | | |
|---|--|------------|----------------|------------|-------|------------|
| | Válido | | Casos Perdidos | | Total | |
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| Compensaciones Laborales * Rentabilidad | 30 | 100.0% | 0 | 0.0% | 30 | 100.0% |

Tabla 14*Recuento cruce Compensaciones Laborales y Rentabilidad*

| | | Tabla cruzada Compensaciones Laborales*Rentabilidad | | | | | |
|--------------------------|---------------|--|--------|------------|--------|-------|--------|
| | | Rentabilidad | | | | Total | |
| | | En desacuerdo | | De acuerdo | | N | % |
| | | N | % | N | % | N | % |
| Compensaciones Laborales | En desacuerdo | 16 | 94.1% | 4 | 30.8% | 20 | 66.7% |
| | De acuerdo | 1 | 5.9% | 9 | 69.2% | 10 | 33.3% |
| Total | | 17 | 100.0% | 13 | 100.0% | 30 | 100.0% |

Tabla 15*Compensaciones Laborales y Rentabilidad*

| | Pruebas de chi-cuadrado | | | | |
|--|--------------------------------|----|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) | Significación exacta (bilateral) | Significación exacta (unilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 13.303 ^a | 1 | <.001 | | |
| Corrección de continuidad ^b | 10.605 | 1 | .001 | | |
| Razón de verosimilitud | 14.536 | 1 | <.001 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | <.001 | <.001 |
| Asociación lineal por lineal | 12.860 | 1 | <.001 | | |
| N de casos válidos | 30 | | | | |

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.33.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Tabla 16*Medidas simétricas Compensaciones Laborales y Rentabilidad***Medidas simétricas**

| | | Valor | Significación aproximada |
|---------------------|------------------------------|-------|--------------------------|
| Nominal por Nominal | Coefficiente de contingencia | .554 | <.001 |
| N de casos válidos | | 30 | |

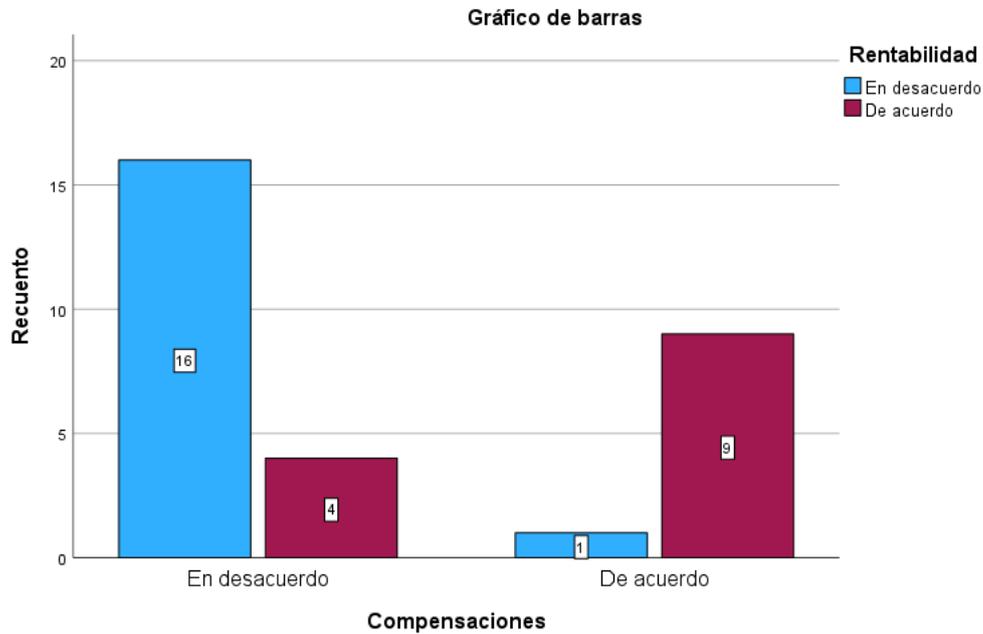
d) Lectura del p valor:

Como se observa en la tabla N° 15, el valor estadístico de prueba es 13.303 con 1 grado de libertad y una significación asintótica (p-valor) de 0.001, por lo cual es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula, indicando que sí existe una relación significativa entre la variable independiente compensaciones y la variable dependiente rentabilidad. Además de ello, podemos observar que en la tabla N° 16 el valor de coeficiente de contingencia es 0.554, lo que indica que la fuerza de la relación entre las dos variables es alta y significativa.

Al rechazar la hipótesis nula, se asume como válida la hipótesis alternativa que está establecida como: Las compensaciones laborales impactan directamente en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Figura 9

Variable Compensaciones Laborales y Rentabilidad



5.2.2. Prueba de Hipótesis Específica N°1

a) Formulación de Hipótesis:

Hipótesis planteada (H1): Las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Hipótesis nula (H0): Las compensaciones laborales no impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

b) Establecimiento del nivel de significancia: El nivel de significancia establecido para la presente prueba estadística es de 5% o $\alpha = 0.05$.

c) Elección del estadístico de prueba: El estadístico de prueba empleado en esta ocasión es el correspondiente a la prueba Chi Cuadrado cuyo cálculo es el

$$\text{siguiente: } \chi_o^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi_{(n-1; 1-\alpha)}^2$$

Tabla 17*Resumen de procesamiento de datos***Resumen de procesamiento de casos**

| | Válido | | Casos Perdidos | | Total | |
|--|-----------------------------------|------------|----------------|------------|-------|------------|
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| | Compensaciones * Productividad | 30 | 100.0% | 0 | 0.0% | 30 |

Tabla 18*Recuento cruce de Compensaciones Laborales y Productividad***Tabla cruzada Compensaciones Laborales*Productividad**

| | | Productividad | | | | Total | |
|-----------------------------|------------------|---------------|--------|------------|--------|-------|--------|
| | | En desacuerdo | | De acuerdo | | N | % |
| | | N | % | N | % | | |
| Compensaciones Laborales | En desacuerdo | 12 | 92.3% | 8 | 47.1% | 20 | 66.7% |
| | De acuerdo | 1 | 7.7% | 9 | 52.9% | 10 | 33.3% |
| Total | | 13 | 100.0% | 17 | 100.0% | 30 | 100.0% |

Tabla 19*Compensaciones Laborales y Productividad***Pruebas de chi-cuadrado**

| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) | Significación exacta (bilateral) | Significación exacta (unilateral) |
|---|--------------------|----|--|--|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 6.787 ^a | 1 | .009 | | |
| Corrección de continuidad ^b | 4.904 | 1 | .027 | | |
| Razón de verosimilitud | 7.632 | 1 | .006 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | .017 | .011 |
| Asociación lineal por lineal | 6.561 | 1 | .010 | | |
| N de casos válidos | 30 | | | | |

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.33.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Tabla 20*Medidas simétricas de Compensaciones Laborales y Productividad***Medidas simétricas**

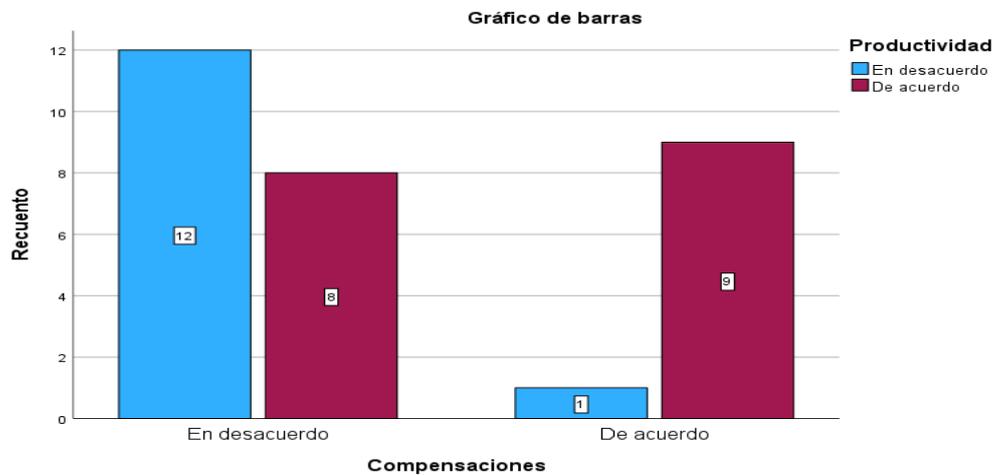
| | Valor | Significación aproximada |
|--|-------|-----------------------------|
| | | |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|------|------|
| Nominal por Nominal | Coefficiente de contingencia | .430 | .009 |
| N de casos válidos | | 30 | |

d) Lectura de p valor:

Podemos observar en la tabla N° 19 que el valor del estadístico de prueba es 6.787 con 1 grado de libertad y una significación asintótica (p – valor) de 0.009; por lo cual, es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, entonces podemos rechazar la hipótesis nula, indicando que sí existe una relación significativa entre la variable independiente Compensaciones y la variable dependiente productividad. Además de ello, podemos observar que en la tabla N° 20 el valor del coeficiente de contingencia es 0.430, lo que indica que la fuerza de la relación entre las dos variables es alta y significativa.

Al rechazar la hipótesis nula, asumimos como válida la hipótesis alternativa que está establecida como: Las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Figura 10*Compensaciones Laborales y Productividad***5.2.3. Prueba de Hipótesis Específica N°2**

a) Formulación de Hipótesis:

Hipótesis planteada (H1): Las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Hipótesis nula (H0): Las compensaciones laborales no impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

b) Establecimiento del nivel de significancia: El nivel de significancia establecido para la presente prueba estadística es de 5% o $\alpha = 0.05$.

c) Elección del estadístico de prueba: El estadístico de prueba empleado en esta ocasión es el correspondiente a la prueba Chi Cuadrado cuyo calculo es el

$$\text{siguiente: } \chi_o^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi_{(n-1; 1-\alpha)}^2$$

Tabla 21*Resumen de procesamiento de casos***Resumen de procesamiento de casos**

| | Válido | | Perdidos | | Total | |
|--|--------|------------|----------|------------|-------|------------|
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| Compensaciones * Satisfacción Laboral | 30 | 100.0% | 0 | 0.0% | 30 | 100.0% |

Tabla 22*Recuento cruce Compensaciones Laborales y Satisfacción Laboral***Tabla cruzada Compensaciones*Satisfacción Laboral**

| | | Satisfacción Laboral | | | | Total | |
|----------------|---------------|----------------------|--------|------------|--------|-------|--------|
| | | En desacuerdo | | De acuerdo | | | |
| | | N | % | N | % | N | % |
| Compensaciones | En desacuerdo | 16 | 84.2% | 4 | 36.4% | 20 | 66.7% |
| | De acuerdo | 3 | 15.8% | 7 | 63.6% | 10 | 33.3% |
| Total | | 19 | 100.0% | 11 | 100.0% | 30 | 100.0% |

Tabla 23*Compensaciones Laborales y Satisfacción Laboral***Pruebas de chi-cuadrado**

| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) | Significación exacta (bilateral) | Significación exacta (unilateral) |
|---|--------------------|----|--|--|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 7.177 ^a | 1 | .007 | | |
| Corrección de continuidad ^b | 5.185 | 1 | .023 | | |
| Razón de verosimilitud | 7.196 | 1 | .007 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | .015 | .012 |
| Asociación lineal por lineal | 6.938 | 1 | .008 | | |
| N de casos válidos | 30 | | | | |

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.67.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

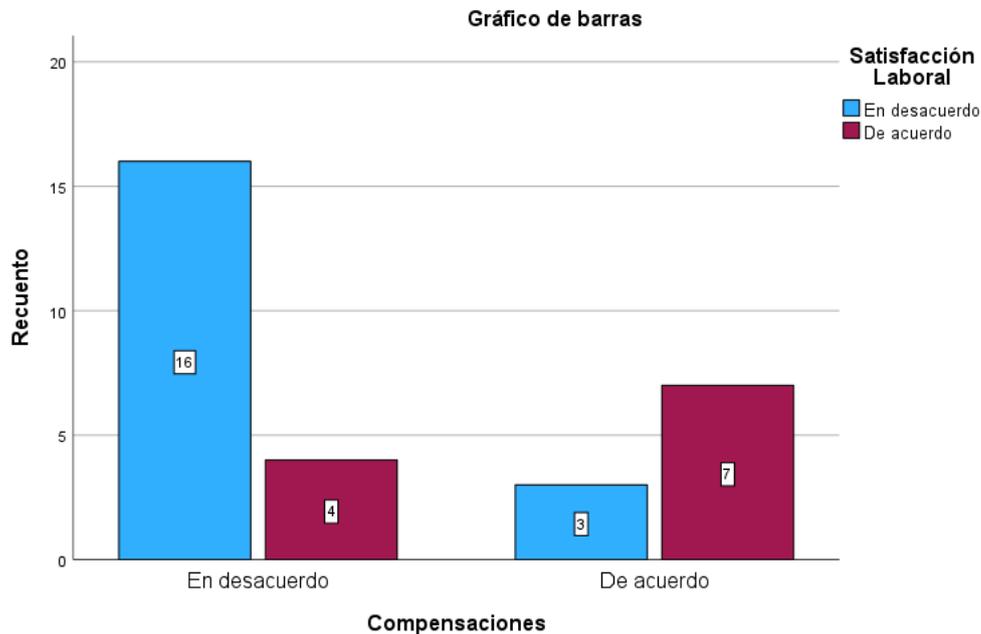
Tabla 24*Medidas Simétricas Compensaciones Laborales y Satisfacción Laboral***Medidas simétricas**

| | Valor | Significación aproximada |
|---|-------|--------------------------|
| Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia | .439 | .007 |
| N de casos válidos | 30 | |

d) Lectura de p valor:

Podemos observar en la tabla N°23 que el valor del estadístico de prueba es 7.177 con 1 grado de libertad y una significancia asintótica (p-valor) de 0.007; por lo cual es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ entonces podemos decir que se rechaza la hipótesis nula, indicando que existe una relación significativa entre la variable independiente Compensaciones y la variable dependiente Satisfacción Laboral. Además de ello, se puede observar en la table N° 24, el valor del coeficiente de contingencia es 0.439, lo que indica que la fuerza de la relación entre las dos variables es alta y significativa.

Al rechazar la hipótesis nula, asumimos como válida la hipótesis alternativa, la cual está establecida como: Las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Figura 11*Compensaciones Laborales y Satisfacción Laboral***5.2.4. Prueba de Hipótesis Específica N°3**

a) Formulación de Hipótesis:

Hipótesis planteada (H1): Las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Hipótesis nula (H0): Las compensaciones laborales no impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

b) Establecimiento del nivel de significancia: El nivel de significancia establecido para la presente prueba estadística es de 5% o $\alpha = 0.05$.

c) Elección del estadístico de prueba: El estadístico de prueba empleado en esta ocasión es el correspondiente a la prueba Chi Cuadrado cuyo calculo es el

$$\text{siguiente: } \chi_o^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi_{(n-1; 1-\alpha)}^2$$

Tabla 25*Resumen de procesamiento de casos*

| | Resumen de procesamiento de casos | | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|------------|----------|------------|-------|------------|
| | Casos | | | | | |
| | Válido | | Perdidos | | Total | |
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| Compensaciones * Posicionamiento | 30 | 100.0% | 0 | 0.0% | 30 | 100.0% |

Tabla 26*Recuento cruce Compensaciones Laborales y Posicionamiento*

| | | Tabla cruzada Compensaciones*Posicionamiento | | | | | |
|----------------|---------------|--|--------|------------|--------|-------|--------|
| | | Posicionamiento | | | | Total | |
| | | En desacuerdo | | De acuerdo | | | |
| | | N | % | N | % | N | % |
| Compensaciones | En desacuerdo | 11 | 100.0% | 9 | 47.4% | 20 | 66.7% |
| | De acuerdo | 0 | 0.0% | 10 | 52.6% | 10 | 33.3% |
| Total | | 11 | 100.0% | 19 | 100.0% | 30 | 100.0% |

Tabla 27*Compensaciones Laborales y Posicionamiento*

| | Pruebas de chi-cuadrado | | | | |
|--|-------------------------|----|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) | Significación exacta (bilateral) | Significación exacta (unilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 8.684 ^a | 1 | .003 | | |
| Corrección de continuidad ^b | 6.477 | 1 | .011 | | |
| Razón de verosimilitud | 11.904 | 1 | <.001 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | .004 | .003 |
| Asociación lineal por lineal | 8.395 | 1 | .004 | | |
| N de casos válidos | 30 | | | | |

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.67.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Tabla 28*Medidas simétricas de Compensaciones Laborales y Posicionamiento*

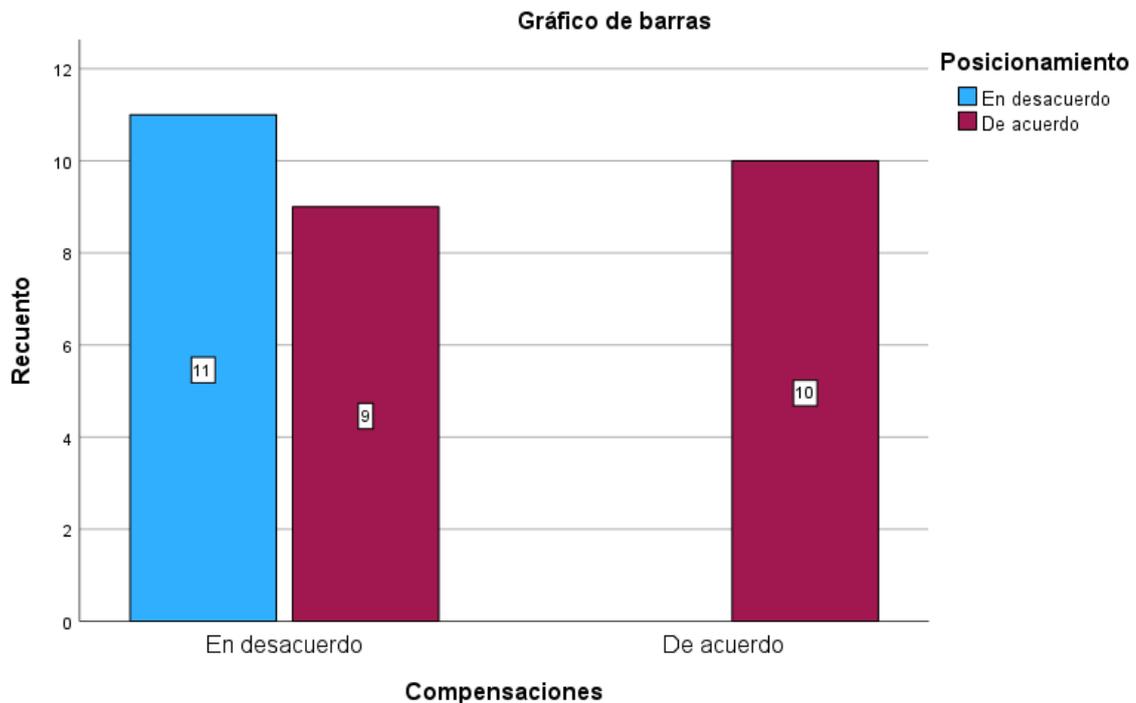
| Medidas simétricas | |
|--------------------|--------------------------|
| Valor | Significación aproximada |
| | |

| | | | |
|---------------------|------------------------------|------|------|
| Nominal por Nominal | Coefficiente de contingencia | .474 | .003 |
| N de casos válidos | | 30 | |

d) Análisis del p valor:

Podemos observar en la tabla N° 27, el valor del estadístico de prueba es 8.684 con 1 grados de libertad y una significación asintótica (p-valor) de 0.003; por lo cual, es mayor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, entonces podemos decir que rechazamos la hipótesis nula, indicando que existe una relación significativa entre la variable independiente Compensaciones y una variable dependiente Posicionamiento. Además de ello; podemos observar en la tabla N° 28, el valor de coeficiente de contingencia es 0.474, lo que indica que la fuerza de la relación entre las dos variables es moderadamente alta y significativa.

Al rechazar la hipótesis nula, asumimos como válida la hipótesis alternativa, lo que quiere decir que las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Figura 12*Compensaciones Laborales y Posicionamiento*

5.3. Discusión de resultados

La pretensión de esta sección es proporcionar los resultados, presentando pruebas consistentes que respalden las afirmaciones mencionadas en las hipótesis de la investigación. Además de ello, se busca analizar e interpretar los hallazgos obtenidos.

A continuación, se presentan los objetivos de la investigación:

Objetivo general: Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Objetivo específico N°1: Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Objetivo específico N°2: Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

Objetivo específico N°3: Determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

De acuerdo con el objetivo específico N°1 basado en determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la productividad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022, en la cual muestra la dimensión de productividad que fundamente la reducción las horas extras en exceso que se dan, a pesar que la empresa paga a los colaboradores sus horas extras respectivos, cumpliendo con el 25% las dos primeras horas y a partir de la tercera hora el 35%, ya que existen los tiempos muertos y los retrasos que sucede dentro de la producción, todo esto con lleva a que los colaboradores deben tener las herramientas adecuadas para que realicen sus funciones de manera óptima, que cuenten con el apoyo de la tecnología para que el flujo de la producción sea rápido y eficiente. Con ello se lograría garantizar la atención efectiva a nuestra demanda, con su respectivo control de calidad; teniendo todo esto en cuenta, la empresa podrá efectivamente atender a la demanda sin tener ningún inconveniente y mejorar sus resultados. En el primer objetivo, los resultados muestran que la variable compensaciones laborales influye significativamente en la dimensión de productividad, porque en la prueba chi cuadrado mostró un resultado de 6.787 con 1 grado de libertad y con un valor de significancia de 0.009; quiere decir que el valor de significancia es menor a 0.05, por ende se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente, aceptamos la hipótesis alternativa confirmando que las compensaciones laborales impactarían en la productividad.

De acuerdo con el objetivo específico N°2 basado en determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022, en el cual señala la dimensión de satisfacción laboral que fundamenta el compromiso organizacional que cada colaborador tiene con su empresa; si un trabajador está comprometido con sus labores, la empresa le brinda una buena compensación laboral monetaria; además de ello, recibe compensaciones laborales no monetarias como flexibilidad, reconocimientos, entre otros; adicionalmente, es bueno que se fundamente el trabajo en equipo, porque el colaborador se va a sentir satisfactoriamente laborando en la empresa. Las empresas hoy en día saben que si existe satisfacción laboral de sus colaboradores significa que habrá una buena productividad, buenos resultados, colaboradores contentos trabajando de manera eficiente y demostrando pocos errores; y con ello, la empresa crece y no solamente ella, también crece quienes las componen, porque a mayor crecimiento de la organización, mayores son los beneficios que se le dan a sus colaboradores tanto para el crecimiento profesional como lo personal. En el segundo objetivo, los resultados muestran que la variable compensaciones laborales influye significativamente en la dimensión de satisfacción laboral, porque la prueba chi cuadrado mostró un resultado de 7.177, con 1 grado de libertad y con un valor de significancia de 0.007, quiere decir que el valor de significancia es menor a 0.05, por ende se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente, aceptamos la hipótesis alternativa confirmando que las compensaciones laborales impactarían en la satisfacción laboral.

Según el objetivo específico N°3 basado en determinar de qué manera las compensaciones laborales impactan en el posicionamiento de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022, en el cual destaca la dimensión de posicionamiento con sus indicadores de seguridad y confianza, competencia y

experiencia de la marca, dichos indicadores son importantes a fin de que la empresa tenga un posicionamiento ideal para todas las personas, especialmente para su público objetivo. La seguridad y confianza viene desde adentro con sus colaboradores, ya que a partir de ellos salen los productos con buena calidad para nuestros clientes y que ellos se sientan satisfechos con nuestros productos. Además de ellos, la empresa tiene un alto nivel competitivo en el mercado ubicándose en varios supermercados en la capital y en provincias. Una estrategia que tiene la empresa es que los mismo colaboradores tengan experiencias con las marcas y/o los productos que se maneja, para que de esa manera el producto sea conocido y llegue a muchas más personas. En el tercer objetivo, los resultados muestran que la dimensión de posicionamiento se ve influenciada directamente por la variable compensaciones laborales, por lo que la prueba chi cuadrado mostró un resultado de 8.684 con un valor de significancia de 0.003, por lo cual el valor obtenido en la prueba es menor a 0.05, entonces podemos decir que rechazamos la hipótesis nula y confirmamos que las compensaciones laborales impactarían en significativamente en el posicionamiento.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Podemos concluir que con respecto al objetivo general planteado en la presente investigación, sí existe una relación entre la variable independiente compensaciones laborales y la variable dependiente rentabilidad, tal como podemos observar en la tabla N°15, dado que las compensaciones laborales juegan un papel fundamental en la rentabilidad de la empresa, ya que pueden motivar, incentivar y retener a los colaboradores talentosos, impulsar la productividad totalmente eficiente y eficaz; y fomentar la lealtad de los clientes. Es por ello, que la empresa debe enfocarse en establecer estrategias que tengan como objetivo implicar el compromiso organizacional de los colaboradores que se encuentren alineados a los objetivos, metas y necesidades de la empresa.
2. Con respecto al objetivo específico N°1, se llegó a comprobar que con el correcto manejo de las compensaciones laborales se impactaría en la productividad, tal cual se puede observar en la tabla N°19, dado que cuando hay buenas compensaciones laborales tanto monetarias como no monetarias, y se aplican de manera justa, los colaboradores se van a encontrar motivados, contentos y van a realizar un buen desempeño laboral. Con eso y con el apoyo de las jefaturas, especialmente del área de producción, se logrará reducir los tiempos muertos, evitar que los procesos de producción sufran retrasos. Esto aportará para la mejora del manejo de las funciones y con la ayuda de la tecnología se lograría cumplir con la demanda. Todo ello, llevará a una productividad eficaz y eficiente ayudando a resaltar el alto nivel competitivo que puede tener la empresa en el mercado.

3. Con respecto al objetivo específico N°2, se llegó a comprobar que con el correcto manejo de las compensaciones laborales se impactaría en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa, tal cual se puede observar en la tabla N°23. Dado que hoy en día las empresas consideran muy importante las compensaciones no monetarias; es decir, que el colaborador a parte de recibir sus compensaciones monetarias tal como le corresponde, también debería recibir reconocimientos, capacitaciones constantes tanto para su crecimiento profesional y personal. Todo ello lleva a que el colaborador tenga una relación laboral satisfactoria y el compromiso con la organización sea fuerte y efectiva. Con ello la empresa crece y también los que la componen, ya que a mayor crecimiento de la organización, mayores son los beneficios que se le dan a sus colaboradores, tanto para el crecimiento profesional como para el personal.
4. En relación con el objetivo específico N°3, se llegó a comprobar que con el correcto manejo de las compensaciones laborales se impactará en el posicionamiento de la empresa, tal como se puede observar en la tabla N°27, logrando que se tenga un posicionamiento ideal para todo el mercado, especialmente para su público objetivo. La seguridad y confianza viene desde adentro con sus colaboradores, ya que a partir de ellos, con un buen desempeño de sus funciones, se logran productos de buena calidad para nuestros clientes cumpliendo con ellos de manera eficiente. Además, la empresa tiene un alto nivel competitivo en el mercado, ubicándose en varios supermercados de la capital y provincias. Una estrategia distintiva que tiene la empresa, es que los mismo colaboradores tienen experiencias con las marcas y/o los productos que se producen en la empresa, siendo ellos los primeros en conocerlos y probarlos.

Recomendaciones

1. Mediante el análisis realizado en esta investigación se logró demostrar que existe una relación significativa entre la variable independiente compensaciones y la variable dependiente rentabilidad; por lo tanto, la recomendación es que se tiene que analizar, diseñar y/o mejorar el sistema de compensaciones laborales, como las compensaciones monetarias y las no monetarias; ya que es importante asegurar en ofrecer los salarios y beneficios competitivos para retener, atraer y motivar a los colaboradores calificados y que se tenga como finalidad de mejorar la rentabilidad de la organización a través de la eficiencia y eficacia de los procesos productivos.
2. En el análisis llevado a cabo mediante el cuestionario para la dimensión de productividad, se detalló en la tabla N° 10, el 56.7% de los encuestados se muestran de acuerdo con la productividad actual que tiene la empresa y el 43.3% de los encuestados se muestran en desacuerdo con la productividad. Se recomienda renovar las herramientas que los colaboradores manejan depende de sus funciones, ya que ellas deben estar óptimos para que no suceda retrasos y siempre contar con la tecnología para que todo se maneje de manera eficiente y eficaz. Teniendo esto en cuenta, es importante también recomendar que la empresa y especialmente el área de Recursos Humanos debería realizar revisiones salariales periódicamente para asegurarnos de que la empresa siga siendo competitiva, a medida que evoluciona el mercado laboral, es importante ajustar los salarios para mantenerse al día en las tendencias y evitar que los empleados talentosos se nos vayan, sabiendo que los colaboradores cumplen con sus objetivos y las necesidades de la empresa con el fin de mejorar la rentabilidad de la misma.

3. En el análisis realizado mediante el cuestionario para la dimensión de satisfacción laboral en la tabla N° 11, podemos observar que el 36.7% está de acuerdo con la satisfacción laboral, por lo contrario el 63.3% está en desacuerdo, la diferencia es significativamente amplia; entonces podemos decir que, la gran parte de los colaboradores no tienen satisfacción laboral. Por lo tanto, se recomienda establecer programas de incentivos basados en el rendimiento ya que puede ser una excelente manera de motivar a los empleados y mejorar la productividad, además de poder implementar bonificaciones, comisiones u otros sistemas de recompensas que estén con los objetivos estratégicos de la empresa. Por otro lado, también se recomienda implementar de manera adecuada las compensaciones no monetarias como ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, ya que las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional son altamente valoradas por los colaboradores; también se puede establecer programas de capacitación constante, planes de carrera, realizar reconocimientos a los colaboradores, flexibilidad en los horarios y la posibilidad de ascenso interno puede ayudar a retener el talento, mejorar la eficiencia y la rentabilidad de la empresa.
4. Con respecto al análisis realizado mediante el cuestionario para la dimensión de posicionamiento, podemos observar en la tabla N° 12 que el 63.3% de los encuestados están de acuerdo con el posicionamiento y el 36.7% indican que están en desacuerdo. Durante el año del estudio la empresa utilizó la estrategia de poder entregar productos con las marcas que maneja la empresa los colaboradores internos de la organización, con la idea de que el producto y la marca sea trasladada por los colaboradores a su familia y a más personas. Por ello, se recomienda a que los encargados de entregar los productos a los colaboradores internos sea constante y realizarse una vez a la semana. Para poder ayudar a los

colaboradores se debe fomentar un ambiente laboral positivo, ya que la cultura laboral y el ambiente de trabajo son aspectos claves para atraer y retener talentos; además de ello, se promueve un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y colaborativo, donde los colaboradores se sientan valorados y apreciados.

Plan de acción

Tomando en cuenta estas recomendaciones se propone el siguiente plan de acción:

Tabla 29

Plan de acción de las recomendaciones

| Nº | Actividad | Objetivo | Periodo | Responsable | Presupuesto |
|----|---|---|------------------|---|------------------------------------|
| 1 | Mejorar el sistema de compensaciones laborales. | Aumentar la motivación de los colaboradores. | Mes de Setiembre | Gerencia de Recursos Humanos. | 1,000.00 (Un mil y 00/100 soles). |
| 2 | Renovar las herramientas de producción y realizar revisiones salariales periódicamente. | Mejora el proceso de la producción y evitar que se vayan los empleados. | Mes de Octubre. | Gerencia de Operaciones y Gerencia de Recursos Humanos. | 2,000.00 (Dos mil y 00/100 soles) |
| 3 | Establecer programas de incentivos basados en el rendimiento e implementar de manera adecuada las compensaciones no monetarias. | Motivas a los colaboradores, retener personal y mejorar la productividad. | Mes de Setiembre | Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Operaciones | 2,000.00 (Dos mil y 00/100 soles) |
| 4 | Constante entrega de productos a los colaboradores internos una vez a la semana. | Hacer conocido el producto y generar mayor demanda. | Mes de Setiembre | Gerencia de Operaciones | 1,000.00 (Un mil con 00/100 soles) |

Nota. Elaboración propia

REFERENCIAS

- Bautista, R., y Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Betancourt, Á. M. C., y Díaz, M. D. (2019). *Modelo de compensación variable encaminado a la generación de valor para una empresa del sector agroindustrial en Colombia*.
- Carnaqué, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico abaco chiclayo – 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio USS
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2409/CARNAQU%20ALVAREZ%20PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carro, R., & Gonzáles, D. (2012). *Productividad y competitividad*.
- Daza, D., Martín, R., Sosa, J., & Vargas, Y. (2013). *Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana*.
- Desintonio, F. M. M. (2013). *Efectos de la aplicación de sistemas de compensación variable por desempeño en agroempresas*.
- Flores, I. (2019). *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio Autonomía
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/845/Flores%20Sare,%20Irma%20Patricia.pdf?sequence=1>
- Fuchs, R., y Sugano, S. (2009). *El sueldo no es suficiente para atraer y retener a los mejores*. <https://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/25/26>

- García, A. y Pineda, N. (2016). *El sistema de Administración de Recursos Humanos y sus diferentes subsistemas aplicado en las Empresas del Municipio de Matagalpa, durante el año 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] Repositorio Unan
<https://repositorio.unan.edu.ni/5743/1/6194.pdf>
- Gutiérrez, I. (2015). *La deserción laboral y sus repercusiones*.
http://contexto.udlap.mx/wp-content/uploads/2016/09/EX_GT_260115.pdf
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*.
- Gómez, M. (2016). Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria. *Investigación administrativa*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-76782016000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Madero Gómez, S. M. (2016b). Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria. *Investigación administrativa*, 45(117), 0-0.
- Medina, A. (2018). *Aportes de las compensaciones en el desempeño laboral* [Tesis de pre grado, Universidad de Nueva Granada] Repository Unimilitar.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17691/MedinaRojasAndreaEsperanza2018.pdf?sequence=2>
- Montesinos, L., y Moya, S. (2019). *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*.

- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Mujica, R., y Guzmán, M. (2021). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Continental] Repositorio Continental
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9094/4/IV_FCE_308_TI_Mujica_Guzman_2021.pdf
- Nicole, P. (2020). Incentivo—Qué es, definición y concepto | 2023 | Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/incentivo.html>
- Olamendi, G. (2009). Estrategias de posicionamiento.
<https://brd.unid.edu.mx/recursos/Mercadotecnia%20de%20productos%20de%20consumo/bloque03/lecturas%20PDF/posicionamiento.pdf>
- Pérez, G. O., y Vargas, M. E. M. (2016). *DISEÑO DE UN INSTRUMENTO PARA MEDIR LA RELACIÓN SISTEMA DE COMPENSACIÓN, PERMANENCIA Y COMPROMISO*. 4(7).
- Pérez, O. (2016). Tendencias en administración de compensaciones y beneficios para empleados. <https://blog.peoplenext.com/tendencias-en-administracion-de-compensaciones-y-beneficios-para-empleados>
- Sevilla, A. (2020). Rentabilidad—Qué es, definición y significado | 2023 | Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/rentabilidad.html>
- Teran, J. (2017). *Trabajo de investigación: Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo] Repositorio UCSP

<https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e9a4aaa8-aac1-49b2-a8cb-8e6102e24a06/content>

Torres-Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 6(2), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>

Valera, R. (2013). *Administración de la Compensación: Sueldos, salarios y prestaciones*. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pdf>

APÉNDICES

Apéndice 1 – Cuestionario

Cuestionario para medir las compensaciones laborales y su impacto en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos - 2022

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACION Y GERENCIA



Instrucciones

La presente encuesta forma parte de una investigación para la elaboración de una tesis profesional, en la cual está basada en las compensaciones y su impacto en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de chorrillos 2022. Consta de 2 partes:

1. Tema relacionado con las compensaciones laborales
2. Tema relacionado con la rentabilidad

El cuestionario es anónimo para asegurar la objetividad y no existen respuestas buenas ni malas. La información a recolectar se usará exclusivamente con fines académicos.

Nota:

Tener en cuenta que:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

INSTRUMENTO VARIABLE: COMPENSACIONES

| PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| VARIABLE: COMPENSACIONES LABORALES | | | | | |
| Dimensiones: Compensación Monetaria | | | | | |
| 1. ¿Considera usted que el sueldo que recibe es adecuado en base a las funciones que realiza? | | | | | |
| 2. ¿Considera que el bono de productividad que se da a partir del tercer mes le es adecuado por su esfuerzo? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 3. ¿Considera usted que su remuneración está acorde al mercado laboral según su condición laboral? | | | | | |
| 4. ¿Considera usted que sus horas extras y las horas turno noche se le paga de manera correcta acorde de sus horas laboradas? | | | | | |
| 5. ¿Usted hace uso de sus vacaciones en el periodo que le corresponde? | | | | | |
| 6. ¿Considera que el aguinaldo navideño es apropiado para usted? | | | | | |
| 7. ¿Considera usted que la subvención alimenticia es adecuada? | | | | | |
| 8. ¿Cree usted que el pago de sus beneficios sociales por ley es pagado de manera correcta y en la fecha que corresponde? | | | | | |
| Dimensiones: Compensación No Monetaria | | | | | |
| 9. ¿Usted recibe un reconocimiento por el esfuerzo que realiza a base de sus funciones laborales? | | | | | |
| 10. ¿Considera usted que la empresa realiza reconocimientos a los colaboradores que llevan años en la compañía? | | | | | |
| 11. ¿Considera que la empresa fomenta una cultura de reconocimientos ya sea por desempeño laboral, valores, etc.? | | | | | |
| 12. ¿Considera usted que la empresa le ofrece oportunidades en su línea de carrera para su crecimiento profesional? | | | | | |
| 13. ¿Usted cree que seleccionan bien a los candidatos para que ocupen las nuevas posiciones? | | | | | |
| 14. ¿Usted visualiza si la empresa difunde o publica en los periódicos murales sobre las oportunidades de desarrollo y/o las líneas de carrera en todas las áreas? | | | | | |
| 15. ¿Considera usted que la empresa brinda capacitaciones constantes para un mejor desarrollo de sus funciones? | | | | | |
| 16. ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe le permiten crecer profesionalmente? | | | | | |

INSTRUMENTO VARIABLE: RENTABILIDAD

| PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| VARIABLE: RENTABILIDAD | | | | | |
| Dimensiones: Productividad | | | | | |
| 17. ¿Usted cree que las horas extras que realiza es porque hay mucha carga laboral o por falta de colaboradores en el área? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 18. ¿Cree usted que la empresa le brinda las herramientas necesarias para realizar sus funciones? | | | | | |
| 19. ¿Usted cree que las herramientas que le brinda la empresa se encuentran en óptimas condiciones? | | | | | |
| 20. ¿Considera usted que la empresa hace uso de la tecnología tanto para la buena realización de sus funciones, así como para que labore en un ambiente adecuado? | | | | | |
| 21. ¿Cree usted que se realiza de manera adecuada el control de calidad de la materia prima, productos terminados, etc.? | | | | | |
| Dimensiones: Satisfacción Laboral | | | | | |
| 22. ¿Usted se siente orgulloso de la empresa donde labora? | | | | | |
| 23. ¿Considera usted que la empresa le mantiene informado de las novedades y de los acontecimientos que sucede en la organización? | | | | | |
| 24. ¿Cree usted que su jefatura fomenta el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos? | | | | | |
| 25. ¿Considera usted que recibe apoyo tanto de sus compañeros, así como de su jefatura para poder concretar el trabajo? | | | | | |
| 26. ¿Considera que la empresa mantiene un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal de los colaboradores? | | | | | |
| 27. ¿Considera usted que con la flexibilidad laboral que brinda la empresa ha reducido las inasistencias de los colaboradores? | | | | | |
| Dimensiones: Posicionamiento | | | | | |
| 28. ¿Cree usted que la empresa cumple con los estándares de calidad en base a la política de la empresa? | | | | | |
| 29. ¿Considera usted que es importante que la empresa brinde seguridad y confianza en sus productos y/o marcas? | | | | | |
| 30. ¿Usted cree que el valor agregado que le dan al producto le es competitivo en el mercado? | | | | | |
| 31. ¿Considera usted que en la empresa donde labora mantiene un alto nivel competitivo en el mercado? | | | | | |
| 32. ¿Considera usted que es bueno que los colaboradores tengan experiencias con las marcas de la empresa? | | | | | |
| 33. ¿Cree usted que la empresa hace bien entregando a sus colaboradores algunos productos para que puedan experimentar con la marca? | | | | | |

Apéndice 2 – Informe de conformidad de tesis



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

INFORME DE CONFORMIDAD DE TESIS

Por el presente documento, la suscrito en su calidad de asesor del (la) (el) Bachiller.

Arevalo Contreras, Kevin Nicholas

Quién ha elaborado la TESIS DE INVESTIGACIÓN denominada:

Las compensaciones laborales y su impacto en la rentabilidad en una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos - 2022

para obtener el Título Profesional en Administración y Gerencia, manifiesto que he asesorado, revisado estilo y redacción, y calificado la indicada tesis, el mismo que se encuentra conforme con el esquema del Reglamento de la Oficina de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, el cual doy mi conformidad y aprobación para que continúe con el trámite correspondiente.

Surco, 10 de julio de 2023

Asesor: Mag. Lucero Vega, Jorge Luis
ORCID: 0000-0002-6600-1730

Firma

Adjunto:
2 ejemplares de Tesis de Investigación
1 formato de Revisión de estilo y ortografía

Apéndice 3 – Declaración de revisión de estilo y ortografía



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

DECLARACIÓN DE REVISIÓN DE ESTILO Y ORTOGRAFÍA

Por el presente documento, el (la) Bachiller

Arevalo Contreras, Kevin Nicholas

Quién ha elaborado la tesis denominado:

Las compensaciones laborales y su impacto en la rentabilidad en una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos – 2022.

para optar por el Título Profesional en Administración y Gerencia, declaro que he leído el documento de mi tesis en su totalidad, realizando la revisión y corrección de estilo, redacción y ortografía de la presente investigación, de acuerdo a lo solicitado en el Reglamento de Grados de Grados y Títulos.

Asumiendo la responsabilidad de cualquier error u omisión caso de incumplimiento de esta declaración, acatare lo que disponga la Oficina de Grados y Títulos.

Surco, 10 de julio de 2023

Firma

Nombres y Apellidos: Kevin Nicholas Arévalo Contreras

ORCID: 0009-0003-8052-4081

Apéndice 4 – Validación del instrumento

**PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA –
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**

Santiago de Surco, 20 de mayo de 2023

Sr. Mg. Márquez Condeso, Fernando Luis

Programa Académico de Titulación en Administración y Gerencia

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial y solicitarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Titulación en Administración y Gerencia estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“Las compensaciones y su impacto en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos - 2022”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;


Arevalo Conteras, Kevin Nicholas
DNI: 74919466

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A
CLIENTES DE LA EMPRESA AGROEXPORTADORA**

| N | Formulación del ítem/ preguntas abiertas | Pertinencia | | Relevancia | | Construcción gramatical | | Observaciones | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|-------------------------|----|---------------|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | | |
| | Dimensión: Compensación Monetaria | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que el sueldo que recibe es adecuado en base a las funciones que realiza? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 2 | ¿Considera que el bono de productividad que se da a partir del tercer mes le es adecuado por su esfuerzo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 3 | ¿Considera usted que su remuneración está acorde al mercado laboral según su condición laboral? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 4 | ¿Considera usted que sus horas extras y las horas turno noche se le paga de manera correcta acorde de sus horas laboradas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 5 | ¿Usted hace uso de sus vacaciones en el periodo que le corresponde? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 6 | ¿Considera que el aguinaldo navideño es apropiado para usted? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 7 | ¿Considera usted que la subvención alimenticia es adecuada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 8 | ¿Cree usted que el pago de sus beneficios sociales por ley es pagado de manera correcta y en la fecha que corresponde? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | Dimensión: Compensaciones No Monetarias | | | | | | | | |
| 9 | ¿Usted recibe un reconocimiento por el esfuerzo que realiza a base de sus funciones laborales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 10 | ¿Considera usted que la empresa realiza reconocimientos a los colaboradores que llevan años en la compañía? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 11 | ¿Considera que la empresa fomenta una cultura de reconocimientos ya sea por desempeño laboral, valores, etc.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 12 | ¿Considera usted que la empresa le ofrece oportunidades en su línea de carrera para su crecimiento profesional? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 13 | ¿Usted cree que seleccionan bien a los candidatos para que ocupen las nuevas posiciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 14 | ¿Usted visualiza si la empresa difunde o publica en los periódicos murales sobre las oportunidades de | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | desarrollo y/o las líneas de carrera en todas las áreas? | | | | | | | |
| 15 | ¿Considera usted que la empresa brinda capacitaciones constantes para un mejor desarrollo de sus funciones? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 16 | ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe le permiten crecer profesionalmente? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| | Dimensión: Productividad | | | | | | | |
| 17 | ¿Usted cree que las horas extras que realiza es porque hay mucha carga laboral o por falta de colaboradores en el área? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 18 | ¿Cree usted que la empresa le brinda las herramientas necesarias para realizar sus funciones? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 19 | ¿Usted cree que las herramientas que le brinda la empresa se encuentran en óptimas condiciones? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 20 | ¿Considera usted que la empresa hace uso de la tecnología tanto para la buena realización de sus funciones, así como para que labore en un ambiente adecuado? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 21 | ¿Cree usted que se realiza de manera adecuada el control de calidad de la materia prima, productos terminados, etc.? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| | Dimensión: Satisfacción laboral | | | | | | | |
| 22 | ¿Usted se siente orgulloso de la empresa donde labora? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 23 | ¿Considera usted que la empresa le mantiene informado de las novedades y de los acontecimientos que sucede en la organización? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 24 | ¿Cree usted que su jefatura fomenta el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 25 | ¿Considera usted que recibe apoyo tanto de sus compañeros, así como de su jefatura para poder concretar el trabajo? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 26 | ¿Considera que la empresa mantiene un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal de los colaboradores? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 27 | ¿Considera usted que con la flexibilidad laboral que brinda la empresa ha reducido las inasistencias de los colaboradores? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| | Dimensión: Posicionamiento | | | | | | | |
| 28 | ¿Cree usted que la empresa cumple con los estándares de calidad en base a la política de la empresa? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|--|--|
| 29 | ¿Considera usted que es importante que la empresa brinde seguridad y confianza en sus productos y/o marcas? | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 30 | ¿Usted cree que el valor agregado que le dan al producto le es competitivo en el mercado? | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 31 | ¿Considera usted que en la empresa donde labora mantiene un alto nivel competitivo en el mercado? | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 32 | ¿Considera usted que es bueno que los colaboradores tengan experiencias con las marcas de la empresa? | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| 33 | ¿Cree usted que la empresa hace bien entregando a sus colaboradores algunos productos para que puedan experimentar con la marca? | ✓ | ✓ | ✓ | | | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

20 de mayo de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador:

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría 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 categoría.



Sr. Mg. Márquez Condeso, Fernando Luis
DNI: 44791420

**PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA –
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**

Santiago de Surco, 20 de mayo de 2023

Srta. Mg. Pacheco Pumaleque, Liz Beni

Programa Académico de Titulación en Administración y Gerencia

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial y solicitarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Titulación en Administración y Gerencia estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“Las compensaciones y su impacto en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos - 2022”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;



Arevalo Contreras, Kevin Nicholas
DNI: 74919466

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A
CLIENTES DE LA EMPRESA AGROEXPORTADORA**

| N | Formulación del ítem/ preguntas abiertas | Pertinencia | | Relevancia | | Construcción gramatical | | Observaciones | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|-------------------------|----|---------------|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | | |
| | Dimensión: Compensación Monetaria | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que el sueldo que recibe es adecuado en base a las funciones que realiza? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 2 | ¿Considera que el bono de productividad que se da a partir del tercer mes le es adecuado por su esfuerzo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 3 | ¿Considera usted que su remuneración está acorde al mercado laboral según su condición laboral? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 4 | ¿Considera usted que sus horas extras y las horas turno noche se le paga de manera correcta acorde de sus horas laboradas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 5 | ¿Usted hace uso de sus vacaciones en el periodo que le corresponde? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 6 | ¿Considera que el aguinaldo navideño es apropiado para usted? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 7 | ¿Considera usted que la subvención alimenticia es adecuada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 8 | ¿Cree usted que el pago de sus beneficios sociales por ley es pagado de manera correcta y en la fecha que corresponde? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | Dimensión: Compensaciones No Monetarias | | | | | | | | |
| 9 | ¿Usted recibe un reconocimiento por el esfuerzo que realiza a base de sus funciones laborales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 10 | ¿Considera usted que la empresa realiza reconocimientos a los colaboradores que llevan años en la compañía? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 11 | ¿Considera que la empresa fomenta una cultura de reconocimientos ya sea por desempeño laboral, valores, etc.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 12 | ¿Considera usted que la empresa le ofrece oportunidades en su línea de carrera para su crecimiento profesional? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 13 | ¿Usted cree que seleccionan bien a los candidatos para que ocupen las nuevas posiciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 14 | ¿Usted visualiza si la empresa difunde o publica en los periódicos murales sobre las oportunidades de | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|--|--|--|
| | desarrollo y/o las líneas de carrera en todas las áreas? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 15 | ¿Considera usted que la empresa brinda capacitaciones constantes para un mejor desarrollo de sus funciones? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 16 | ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe le permiten crecer profesionalmente? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| Dimensión: Productividad | | | | | | | | |
| 17 | ¿Usted cree que las horas extras que realiza es porque hay mucha carga laboral o por falta de colaboradores en el área? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 18 | ¿Cree usted que la empresa le brinda las herramientas necesarias para realizar sus funciones? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 19 | ¿Usted cree que las herramientas que le brinda la empresa se encuentran en óptimas condiciones? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 20 | ¿Considera usted que la empresa hace uso de la tecnología tanto para la buena realización de sus funciones, así como para que labore en un ambiente adecuado? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 21 | ¿Cree usted que se realiza de manera adecuada el control de calidad de la materia prima, productos terminados, etc.? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| Dimensión: Satisfacción laboral | | | | | | | | |
| 22 | ¿Usted se siente orgulloso de la empresa donde labora? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 23 | ¿Considera usted que la empresa le mantiene informado de las novedades y de los acontecimientos que sucede en la organización? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 24 | ¿Cree usted que su jefatura fomenta el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 25 | ¿Considera usted que recibe apoyo tanto de sus compañeros, así como de su jefatura para poder concretar el trabajo? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 26 | ¿Considera que la empresa mantiene un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal de los colaboradores? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| 27 | ¿Considera usted que con la flexibilidad laboral que brinda la empresa ha reducido las inasistencias de los colaboradores? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| Dimensión: Posicionamiento | | | | | | | | |
| 28 | ¿Cree usted que la empresa cumple con los estándares de calidad en base a la política de la empresa? | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| 29 | ¿Considera usted que es importante que la empresa brinde seguridad y confianza en sus productos y/o marcas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 30 | ¿Usted cree que el valor agregado que le dan al producto le es competitivo en el mercado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 31 | ¿Considera usted que en la empresa donde labora mantiene un alto nivel competitivo en el mercado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 32 | ¿Considera usted que es bueno que los colaboradores tengan experiencias con las marcas de la empresa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 33 | ¿Cree usted que la empresa hace bien entregando a sus colaboradores algunos productos para que puedan experimentar con la marca? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

20 de mayo de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador:

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría 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 categoría.

Srta. Mg. Pacheco Pumaleque, Liz Beni
DNI: 44000401

**PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA –
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**

Santiago de Surco, 20 de mayo de 2023

Srta. Mg. Cabrejos Hirashima, Yolanda

Programa Académico de Titulación en Administración y Gerencia

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial y solicitarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Titulación en Administración y Gerencia estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“Las compensaciones y su impacto en la rentabilidad de una empresa agro industrial ubicado en el distrito de Chorrillos - 2022”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;



Arévalo Conteras, Kevin Nicholas
DNI: 74919466

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A
CLIENTES DE LA EMPRESA AGROEXPORTADORA**

| N | Formulación del ítem/ preguntas abiertas | Pertinencia | | Relevancia | | Construcción gramatical | | Observaciones | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|-------------------------|----|---------------|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | | |
| | Dimensión: Compensación Monetaria | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que el sueldo que recibe es adecuado en base a las funciones que realiza? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 2 | ¿Considera que el bono de productividad que se da a partir del tercer mes le es adecuado por su esfuerzo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 3 | ¿Considera usted que su remuneración está acorde al mercado laboral según su condición laboral? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 4 | ¿Considera usted que sus horas extras y las horas turno noche se le paga de manera correcta acorde de sus horas laboradas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 5 | ¿Usted hace uso de sus vacaciones en el periodo que le corresponde? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 6 | ¿Considera que el aguinaldo navideño es apropiado para usted? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 7 | ¿Considera usted que la subvención alimenticia es adecuada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 8 | ¿Cree usted que el pago de sus beneficios sociales por ley es pagado de manera correcta y en la fecha que corresponde? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | Dimensión: Compensaciones No Monetarias | | | | | | | | |
| 9 | ¿Usted recibe un reconocimiento por el esfuerzo que realiza a base de sus funciones laborales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 10 | ¿Considera usted que la empresa realiza reconocimientos a los colaboradores que llevan años en la compañía? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 11 | ¿Considera que la empresa fomenta una cultura de reconocimientos ya sea por desempeño laboral, valores, etc.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 12 | ¿Considera usted que la empresa le ofrece oportunidades en su línea de carrera para su crecimiento profesional? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 13 | ¿Usted cree que seleccionan bien a los candidatos para que ocupen las nuevas posiciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 14 | ¿Usted visualiza si la empresa difunde o publica en los periódicos murales sobre las oportunidades de | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| | desarrollo y/o las líneas de carrera en todas las áreas? | | | | | | | |
| 15 | ¿Considera usted que la empresa brinda capacitaciones constantes para un mejor desarrollo de sus funciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ¿Considera usted que las capacitaciones que recibe le permiten crecer profesionalmente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Productividad | | | | | | | |
| 17 | ¿Usted cree que las horas extras que realiza es porque hay mucha carga laboral o por falta de colaboradores en el área? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿Cree usted que la empresa le brinda las herramientas necesarias para realizar sus funciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ¿Usted cree que las herramientas que le brinda la empresa se encuentran en óptimas condiciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ¿Considera usted que la empresa hace uso de la tecnología tanto para la buena realización de sus funciones, así como para que labore en un ambiente adecuado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | ¿Cree usted que se realiza de manera adecuada el control de calidad de la materia prima, productos terminados, etc.? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Satisfacción laboral | | | | | | | |
| 22 | ¿Usted se siente orgulloso de la empresa donde labora? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | ¿Considera usted que la empresa le mantiene informado de las novedades y de los acontecimientos que sucede en la organización? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | ¿Cree usted que su jefatura fomenta el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | ¿Considera usted que recibe apoyo tanto de sus compañeros, así como de su jefatura para poder concretar el trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | ¿Considera que la empresa mantiene un equilibrio entre la vida profesional y la vida personal de los colaboradores? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | ¿Considera usted que con la flexibilidad laboral que brinda la empresa ha reducido las inasistencias de los colaboradores? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Posicionamiento | | | | | | | |
| 28 | ¿Cree usted que la empresa cumple con los estándares de calidad en base a la política de la empresa? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|--|--|
| 29 | ¿Considera usted que es importante que la empresa brinde seguridad y confianza en sus productos y/o marcas? | / | / | / | | | |
| 30 | ¿Usted cree que el valor agregado que le dan al producto le es competitivo en el mercado? | / | / | / | | | |
| 31 | ¿Considera usted que en la empresa donde labora mantiene un alto nivel competitivo en el mercado? | / | / | / | | | |
| 32 | ¿Considera usted que es bueno que los colaboradores tengan experiencias con las marcas de la empresa? | / | / | / | | | |
| 33 | ¿Cree usted que la empresa hace bien entregando a sus colaboradores algunos productos para que puedan experimentar con la marca? | / | / | / | | | |

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

20 de mayo de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del evaluador:

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**2 Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría 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 categoría.



Srta. Mg. Cabrejos Hirashima, Yolanda
DNI: 41957473