

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS

LA COMPENSACIÓN REMUNERATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA, 2021

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

ELDER NORMAN HERRERA BUSTAMANTE

Asesor:

Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

Cajamarca – Perú


2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: Elder Norman Herrera Bustamante
2. DNI: 42312693
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas-Maestría en Ciencias-Mención en Administración y Gerencia Pública
3. Asesor:
Alejandro Vásquez Ruiz
4. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
5. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
6. Título de Trabajo de Investigación:
La compensación remunerativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.
7. Fecha de evaluación: 30/03/2024
8. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
9. Porcentaje de Informe de Similitud: 9%
10. Código Documento: oid: 3117:343340870
11. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 02/03/2024

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Firma del Asesor
DNI: 17824300

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 by
ELDER NORMAN HERRERA BUSTAMANTE
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDUCD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



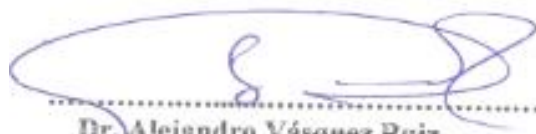
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00 horas del día 15 de marzo de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HÉCTOR LEONARDO GAMARRA ORTIZ**, la **Dra. JANETH ESTHER NACARINO DÍAZ**, el **Dra. YRMA VIOLETA ROJAS ALCALDE**, y en calidad de Asesor el **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **"LA COMPENSACIÓN REMUNERATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA, 2021"**; presentada por el Bachiller en Agronomía **ELDER NORMAN HERRERA BUSTAMANTE**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR..... con la calificación de DIESEIS (6 - BUENO)..... la mencionada Tesis; en tal virtud, el Bachiller en Agronomía **ELDER NORMAN HERRERA BUSTAMANTE**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 12:15 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Asesor


.....
Dr. Héctor Leonardo Gamarra Ortiz
Jurado Evaluador


.....
Dra. Janeth Esther Nacarino Díaz
Jurado Evaluador


.....
Dra. Yrma Violeta Rojas Alcalde
Jurado Evaluador

A

Mis padres Neptali y Emelina y Hermanos:

Por ser las personas quienes me inculcaron el estudio como símbolo de superación, por su sostén y ánimo constante así como su ayuda incondicional quienes se convirtieron en los pilares de mi formación y éxito en la vida.

A:

A Dios

Por darme la vida, por ser mi norte y mi fortaleza.

A mis padres

Por enseñarme a no decaer ni rendirme ante nada y perseverar a través de sus sabios consejos.

A mi esposa

Por ser quien puso ese granito de arena, es decir de aliento para seguir luchado por mis sueños.

Del mismo modo si una buena constitución no garantiza grandes presidentes, buenas leyes o una sociedad moral, la buena estructura de una organización no promueve por sí misma un buen desempeño. Sin embargo, una mala distribución de organización hace imposible un buen desempeño, al margen de que sus directores sean buenos. Por lo tanto, mejorar la estructura de la organización... siempre mejorará el desempeño.

-Peter Drucker

ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Justificación e importancia.....	4
1.3 Delimitación de la investigación	5
1.4 Objetivos	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.2 Bases teóricas.....	11
2.3 Marco conceptual.....	16
2.4 Definición de términos básicos	19
CAPÍTULO III.....	21
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	21
3.1 Hipótesis.....	21
3.2 Variables.....	21
3.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis.....	21
CAPÍTULO IV	23
MARCO METODOLÓGICO	23
4.1 Marco Metodológico:.....	23
4.1.1 Ubicación Geográfica	23
4.2 Diseño de la investigación	25
4.3 Métodos de investigación	26
4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	26
4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información	28
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	28
4.7 Matriz de consistencia metodológica.....	28
CAPÍTULO V.....	30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30

5.1.	Presentación de resultados	30
5.1.1	<i>Aspectos generales</i>	30
5.1.2	<i>Compensación remunerativa</i>	30
5.1.3	<i>Variable desempeño laboral</i>	35
5.2.	Análisis interpretación y discusión de resultados	38
5.2.1	<i>Valoración de las variables</i>	38
5.2.2	<i>Tablas cruzadas</i>	41
5.3.	Discusión de resultados.....	43
5.4.	Contrastación de hipótesis	48
5.1.1	<i>Hipótesis general</i>	48
5.1.2	<i>Hipótesis específica</i>	49
CONCLUSIONES		52
RECOMENDACIONES		53
REFERENCIAS.....		54
APÉNDICES.....		58
ANEXOS		64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	22
Tabla 2 Matriz de consistencia.....	29
Tabla 3 Colaboradores según género en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca....	30
Tabla 4 Tabla cruzada compensación remunerativa (agrupada)*Desempeño laboral (agrupada).....	41
Tabla 5 Tabla cruzada remuneración básica (agrupada)*Desempeño laboral (Agrupada)	42
Tabla 6 Tabla cruzada de beneficios sociales*Desempeño laboral	42
Tabla 7 Correlación de Rho Spearman entre las variables compensación remunerativa y desempeño laboral	48
Tabla 8 Correlación de Rho Spearman entre remuneración básica y desempeño laboral	49
Tabla 9 Correlación de Rho Spearman entre beneficios sociales y desempeño laboral	50
Tabla B1 Fiabilidad de la compensación remunerativa	61
Tabla B2 Fiabilidad para desempeño laboral.....	61
Tabla B3 Fiabilidad para las variables compensación remunerativa y desempeño laboral	61
Tabla C1 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	62
Tabla D1 Índice sintético de baremos.....	63
Tabla A2 Escala del coeficiente de correlación	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapa del distrito y provincia de Cajamarca.....	24
Figura 2 Ubicación de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca	25
Figura 3 Capacidad de sueldo para cubrir necesidades básicas	30
Figura 4 Otorgamiento de bonos	31
Figura 5 Suficiencia de Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE).....	32
Figura 6 Otorgamiento de asignaciones.....	32
Figura 7 Otorgamiento de vacaciones	33
Figura 8 Otorgamiento de Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)	34
Figura 9 Proactividad	35
Figura 10 Cumplimiento de metas.....	36
Figura 11 Liderazgo	37
Figura 12 Trabajo en equipo.....	37
Figura 13 Valoración de compensación remunerativa	38
Figura 14 Valoración de remuneración básica.....	39
Figura 15 Valoración de beneficios sociales	39
Figura 16 Valoración de desempeño laboral	40

GLOSARIO

Administración

Es un mecanismo que busca mediante la planificación, orgnaización, ejecución y el cuidado de los recursos para el logro de las metas institucionales.

Bono

Cantidad monetaria que percibe un empleado por una actividad adicional a lo habitual.

Competitividad

Capacidad de una organización u persona con ventajas frente a los demás.

Desempeño laboral

Es la manifestación del personal de sus competencias laborales, para lograr los objetivos organizacionales

Liderazgo

Es una virtud inata sobtresaliente a otras virtudes y valores para orientar a personas dispuestas a seguirlo para lograr sus metas.

Motivación

Fuerza interior que empuja a desarrollar una conducta laboral para lograr los objetvos organizacionales.

Proactividad

Modo en que las personas asumen conductas para superar diversas situaciones de la vida y laboral.

Vacaciones

Derecho laboral por un periodo determindno que tiene como derecho un trabajador por un año de servicio.

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la relación de la compensación remunerativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021. La investigación es de tipo aplicada de nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Utilizó el método inductivo-deductivo. El estudio se realizó a 146 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca. Los resultados evidencian que la percepción de la compensación remunerativa de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura es valorada como regular por el 55.48% de los colaboradores, en este contexto la remuneración básica es valorada como mala por el 45.89% y como regular por el 44.52% y los beneficios sociales como buenos por 98.63%; de otro lado, sobre el desempeño laboral el 78.08% lo percibe como bueno. Se concluye que existe una asociación significativa entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación (Rho) de 0,460 que evidencia una relación moderada y directa entre estas dos variables; a nivel de dimensiones existe una relación directa entre la remuneración básica y el desempeño laboral, con una asociación baja, según el coeficiente de correlación (Rho) de 0.360 y en el caso de los beneficios sociales, existe una correlación directa con una asociación moderada, evidenciada por un coeficiente de correlación (Rho) de 0.532.

Palabras claves: *Compensación remunerativa, beneficios sociales, desempeño laboral.*

ABSTRACT

The objective of the research work was to analyze the relationship between remunerative compensation and the work performance of the collaborators of the Regional Directorate of Agriculture Cajamarca, 2021. The research is of an applied type of correlational level, non-experimental design of cross-sectional section. He used the inductive-deductive method. The study was carried out on 146 collaborators of the Regional Directorate of Agriculture of Cajamarca. The results show that the perception of the remunerative compensation of the collaborators of the Regional Directorate of Agriculture is valued as fair by 55.48% of the collaborators, in this context the basic remuneration is valued as bad by 45.89% and as fair by 44.52% and the social benefits as good by 98.63%; On the other hand, 78.08% perceive work performance as good. It is concluded that there is a significant association between remunerative compensation and job performance, according to the correlation coefficient (Rho) of 0.460, which shows a moderate and direct relationship between these two variables; At the level of dimensions, there is a direct relationship between basic remuneration and job performance, with a low association, according to the correlation coefficient (Rho) of 0.360, and in the case of social benefits, there is a direct correlation with a moderate association, evidenced by a correlation coefficient (Rho) of 0.532.

Keywords: *Remunerative compensation, social benefits, job performance.*

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 *Contextualización*

Las remuneraciones suelen estar reguladas por una serie de instituciones internacionales que establecen estándares y directrices para garantizar prácticas justas y equitativas en el ámbito laboral. Algunas de estas instituciones incluyen la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es una agencia de las Naciones Unidas que promueve los derechos laborales, la justicia social y las condiciones de trabajo decentes en todo el mundo. A través de sus convenios y recomendaciones, la OIT aborda temas relacionados con las remuneraciones, como el salario mínimo, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la protección de los salarios. (OIT, 2023), Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) foro en el que los gobiernos de países desarrollados y en desarrollo trabajan juntos para abordar una variedad de desafíos económicos, sociales y ambientales. A través de sus informes y recomendaciones, la OCDE aborda cuestiones relacionadas con las remuneraciones, como la desigualdad salarial, la eficacia de los sistemas de remuneración y las políticas para promover un mercado laboral inclusivo. (OCDE, 2023)

Estas instituciones, entre otras, desempeñan un papel importante en la promoción de prácticas laborales justas y en el establecimiento de estándares internacionales en materia de remuneraciones para garantizar condiciones de trabajo dignas y equitativas en todo el mundo.

En el Perú, En Perú, las remuneraciones están reguladas por varias instituciones gubernamentales y entidades encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es la entidad principal responsable de diseñar y vigilar las políticas laborales y de empleo en el país. Este ministerio establece regulaciones relacionadas con la remuneración, como el salario mínimo y las condiciones para los beneficios laborales, y también supervisa su implementación para asegurar su cumplimiento.

Por otro lado, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) tiene la misión de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y fomentar un entorno laboral seguro y respetuoso. La SUNAFIL lleva a cabo inspecciones en las empresas para verificar que se estén cumpliendo las normativas sobre salarios, entre otros aspectos laborales.

Estas instituciones trabajan en conjunto para garantizar que las remuneraciones sean justas y equitativas, promoviendo el cumplimiento de las leyes laborales y protegiendo los derechos de los trabajadores en el Perú.

La compensación otorgada al empleado juega un papel fundamental en su rendimiento laboral. Cuando un individuo logra mejorar su desempeño con respecto al pasado y al presente, suele estar motivado por alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Esta motivación puede estar vinculada a la búsqueda de reconocimiento por parte de su supervisor, así como a la posibilidad de obtener un aumento salarial. Estos incentivos no solo impulsan al colaborador a alcanzar un rendimiento óptimo, sino que también fomentan un ambiente laboral favorable. El deseo de ser valorado y recompensado económicamente motiva al empleado a dedicar su energía y habilidades

al logro de los objetivos de la empresa, lo que a su vez contribuye al desarrollo de una cultura laboral positiva y productiva.

Por lo tanto, una compensación remunerativa bien estructurada con una escala salarial justa y considerando todos los derechos laborales de los trabajadores, contribuye a un buen desempeño laboral.

1.1.2 Descripción del problema

En la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca (DRAC) existen algunas dificultades en cuanto al desempeño laboral por el incumplimiento de las normas laborales, tales como el sueldo no muy justo según las planillas de remuneraciones de la DRAC 2021, así mismo no se otorgan prestaciones, no pagan en la fecha indicada, afectando en la calidad de desempeño de los trabajadores en la organización.

Además, la compensación remunerativa es menor en función a los que perciben los servidores del Gobierno Regional, a pesar de que la DRAC pertenece la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Cajamarca (GORECAJ) 2021.

Por lo tanto, la investigación se origina de una necesidad a estudiar, cómo se relaciona la compensación remunerativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021 para desarrollar una estrategia y fortalecer el desempeño de los funcionarios que cumplan los objetivos de la unidad de estudio.

1.1.3 Formulación del problema

Pregunta principal.

¿Cómo se relaciona la compensación remunerativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021?

Preguntas auxiliares

¿Cómo se relaciona la remuneración básica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021?

¿Cómo se relaciona los beneficios sociales con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021?

1.2 Justificación e importancia

a) Justificación teórica – científica

La importancia de la investigación radica en analizar la relación entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la DRAC. Este estudio genera conocimiento en torno a la compensación remunerativa y el desempeño laboral, basándose en la teoría de la expectativa, instrumentalidad y valencia de Víctor Vroom (1964). Se anticipa que este enfoque enriquecerá la discusión dentro de la comunidad científica. Asimismo, el conocimiento se obtuvo mediante el uso de método científico, mediante el proceso analítico – sintético y deductivo, utilizando herramientas y procedimientos que otorgan validez interna a los resultados.

Adicionalmente, esta investigación se posiciona como un aporte al conocimiento científico existente y se perfila como un antecedente para futuras investigaciones relacionadas con la temática en cuestión. Su impacto no solo radica en la comprensión de la relación entre compensación y desempeño, sino también en la posibilidad de orientar futuras indagaciones hacia aspectos más específicos y detallados dentro de este ámbito.

b) Justificación técnica-práctica

Los resultados de la investigación proporcionarán a los servidores públicos y autoridades de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca información para la mejora de la compensación remunerativa. Contribuirá al óptimo desarrollo de las tareas, facilitando así el logro de metas y objetivos institucionales. Asimismo enriquecerán la toma de decisiones en materia de compensación, y también contribuirán a fortalecer el rendimiento laboral en pos del éxito y la eficacia institucional.

c) Justificación institucional y personal

Los resultados de la investigación ayudarán a los servidores públicos del área de recursos humanos de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca para mejorar sus procesos de personal y de esta manera incrementar el desempeño individual, grupal e institucional.

La investigación permitirá reforzar mis conocimientos relacionados con la temática y mejorar la calidad profesional y obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias en la mención de Administración y Gerencia Pública.

1.3 Delimitación de la investigación

1.3.1 Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, ubicada en la Av. Km. 3.5 Carretera Cajamarca Baños del Inca en la provincia de Cajamarca departamento de Cajamarca.

1.3.2 Delimitación temporal

La investigación se realizó durante el periodo año 2021.

1.3.3 Delimitación temática

La investigación se desarrolló sobre la compensación remunerativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar la relación de la compensación remunerativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

Determinar la relación de la remunerativa básica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

Determinar la relación de los beneficios sociales con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A Nivel Internacional

Vargas (2016). *“Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay”*. (Tesis de Maestría). Universidad de Cuenca. El investigador concluyó que la remuneración en la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay se computa en base a los resultados que ofrecen los servidores públicos; en ese sentido se llevó a cabo una evaluación para medir las competencias en el desempeño del cargo en formularios del Ministerio de Trabajo, siendo requisito fundamental para el pago de la remuneración variable por eficiencia y resultados, cuyos porcentajes mostraron: excelente (34.22%), calificación muy buena (47.37%), regular (7.89%) y satisfactorio (10.52%).

Palacios (2019). *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador”*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La tesista afirmó que ambas variables: clima organizacional y desempeño laboral presenta una correlación positiva y significativa, logrando alcanzar un valor rho de (0,870), con una significancia de 0,00 que es menor a 0,05 e incluso menor a 0,01 lo que demuestra que la correlación que se estableció previamente es cierta. Además, los trabajadores administrativos de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí

– Ecuador consideran que ambas variables son de nivel alto, y por tanto se deduce que la existencia de un buen clima organización favorecerá el buen desempeño laboral.

A Nivel Nacional:

Lozano (2015). *"Nivel salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cuñumbuqui-2014"*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. El tesista abordó que: al determinar los tres grupos laborales: CAS, locación de servicio y personal nombrado de la Municipalidad Distrital de Cuñumbuqui, los funcionarios muestran una percepción positiva baja acerca de los niveles remunerativos, logrando solo el 42.86%. Además, afirma que la condición laboral y nivel salarial no son indicadores predominantes para medir el desempeño laboral, como si lo fuese (clima organizacional, incentivos, premios y otros) referida en la literatura. En tal sentido el desempeño laboral es valorado como “bueno”, cuyo porcentaje asciende al 50%.

Flores (2019). *"Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018"*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. El investigador concluyó que, el cumplimiento del perfil de puestos se relaciona significativamente con la compensación remunerativa en los servidores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018, haciendo énfasis que existe una correlación positiva alta entre el cumplimiento del perfil de puesto y compensación remunerativa, debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue 0,744, es decir a mayor cumplimiento del perfil de puestos mayor será la compensación remunerativa. Así mismo la probabilidad de error es 0%, mediante la cual se acepta la hipótesis de investigación.

Pretel (2020). *“Incentivos laborales y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este, 2020”*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. El investigador encontró que la relación entre los incentivos monetarios y el desempeño laboral del personal Administrativo de la UE 409 STE es una relación positiva muy débil con un coeficiente de relación de Pearson de 0,00042 a un nivel de significancia bilateral $,000 < ,005$. Además, el nivel de valoración de los incentivos laborales por parte del personal Administrativo de la UE 409 STE, es que el 57.69% sostiene que este organismo no desarrolla incentivos laborales, el 26.92% dice que se desarrolla regularmente y solo el 15.38% dice que si se desarrolla. Pero sin embargo su desempeño laboral es valorado por el 61.54% nivel “alto” seguido del 38.46% nivel “medio”.

Ccaulla (2018). *“La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”*. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo. El investigador concluyó que existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ($\rho = 0,507$) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral, de igual manera afirma que la remuneración básica tiene relación positiva media ($\rho = 0,458$) y significativa (p valor = 0.004 menor que 0.05) con el desempeño laboral y finalmente asegura que los incentivos salariales tiene relación positiva media ($\rho = ,482$) y significativa (p valor = 0.011 menor que 0.05) con el desempeño laboral. Sus resultados descriptivos muestran que el 41.9% trabajadores administrativos percibieron que la remuneración salarial es baja, 37.2% percibieron como medio y 20.9% la percibieron alto. Sobre la remuneración básica el 66.3% trabajadores administrativos percibieron que es baja, el 32.6% lo percibieron como medio y el 1.2% lo percibieron alto. Sobre el desempeño laboral

observa que el 50% trabajadores administrativos percibieron que es baja, el 34.9% lo percibieron como medio y el 15.1% lo percibieron alto.

Gavino (2020). “*La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019*”. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo. El investigador concluyó que hay evidencia 75% para afirmar que existe conexión afirmativa con nivel de dimensiones de remuneraciones, salario emocional y beneficios sociales y la caracterización del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote porque entre ambos factores hay el vínculo en la organización. Además, hay evidencia para afirmar que hay conexión positiva entre los beneficios sociales y el desempeño laboral en su caracterización de los trabajadores por edad, sexo, grupo ocupacional, régimen laboral y tiempo de servicio de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote, de la misma manera la correlación de los beneficios sociales con el desempeño laboral es significativa, porque EsSalud reconoce los beneficios que por derecho les corresponde a los trabajadores, gratificaciones de julio y diciembre, un sueldo por vacaciones, y sueldo por escolaridad, un sueldo por compensación de tiempo de servicios y otros adicionales según el pliego de reclamos. Asimismo, los resultados determinaron que la variable compensación de remuneración tiene una alta relación positiva 1% ($p < 0.01$) coeficiente $Rho = 0.706$, donde las remuneraciones contribuyen a mejorar de manera positiva y que busca la eficiencia y eficacia mediante el desempeño laboral cuya finalidad es atender con capacidad y calidad de servicios por parte de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote.

A Nivel Local.

Ortiz (2018). “*Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, 2016*”. (Tesis Maestría). Universidad

Nacional de Cajamarca. El investigador concluyó que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora presentaron su nivel de Satisfacción Laboral: es satisfecho sólo en un 40,00%, mientras que el 60.00% su nivel de satisfacción es insatisfecho, esto se debe principalmente a que la institución no brinda estabilidad laboral, no otorga beneficios equitativos, la Municipalidad no valora su trabajo y no brinda oportunidades de ascenso y el sueldo no es adecuado en relación al trabajo que realizan.

Cabanillas (2017). “*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del instituto superior tecnológico CEFOP Cajamarca, periodo 2013*”. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. El investigador concluyó que aquellas unidades operativas del CEFOP en donde existe una percepción más baja sobre el buen Clima Organizacional también tienen un menor desempeño laboral, haciendo énfasis a las unidades operativas de San Miguel y Cajamarca II, que tienen un menor desempeño laboral a diferencia de la unidad operativa de Celendín es la que obtiene un mejor desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teorías sobre compensación remunerativa

Teoría de la Administración Científica de Taylor y Emerson (1856-1915).

Chiavenato (2000) señala que la teoría de la administración científica de Taylor y Emerson se basan específicamente en principios con la finalidad de racionalizar, estandarizar y establecer para su aplicación en el sector operativo de la administración.

Principios de la administración científica, según Taylor:

- a. Principio de planeación: se basa en el criterio individual, la improvisación y la actuación empírico práctica, del operario por la ciencia mediante la planeación del método de trabajo.
- b. Principio de preparación: seleccionar científicamente los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes y prepararlos y entrenarlos para producir más y mejor, en concordancia con el método planeado.
- c. Principio de control: controlar el trabajo para cerciorarse de que está ejecutándose de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto. La gerencia debe cooperar con los empleados para que la ejecución sea la mejor posible.
- d. Principio de ejecución: asignar atribuciones y responsabilidades para que el trabajo se realice con disciplina.

Frederick Winslow Taylor (1856-1915), en su obra "*Principios de la Administración Científica*", concluyó que, si el operario más productivo percibe que obtiene la misma remuneración que su colega menos productivo, acaba por adecuarse, pierde el interés y dejan de producir según su capacidad. De allí surge la necesidad de crear condiciones para pagar más al operario que produzca más.

Principios de eficiencia, según Emerson: Emerson simplificó los métodos de trabajo. Popularizó la administración científica y llevó a cabo los primeros trabajos sobre selección y entrenamiento de empleados.

Los principios de rendimiento impulsados por Emerson son:

- Trazar un método bien definido, de acuerdo con objetivos.
- Establecer el predominio del sentido común.
- Ofrecer orientación y supervisión competentes.
- Conservar la disciplina.

- Imponer honestidad en los acuerdos, es decir, justicia social en el trabajo.
- Llevar registros precisos, inmediatos y adecuados.
- Fijar la remuneración proporcional al trabajo.
- Establecer normas estandarizadas para el trabajo.
- Fijar normas estandarizadas para las operaciones.
- Dar instrucciones precisas.
- Definir estímulos atractivos para aumentar el rendimiento y la eficiencia.

Teoría de las expectativas de Vroom (1964). Peña (2015) Vroom, describe la importancia ya que desarrolla un nuevo modelo de motivación laboral, que posteriormente fue ampliado por Porter y Lawler en 1968. Según la teoría planteada, la inclinación para actuar de un modo preciso depende de dos factores: primero, que la persona esté convencida de que las acciones que va a llevar a cabo le van a conducir a conseguir un resultado concreto y segundo, dependiendo de lo atrayente que le resulte el premio posterior.

La lógica de la teoría presupone la idea de que todo sujeto se esforzará en la construcción de ciertas conductas para obtener el resultado esperado, siempre y cuando piense que tiene las aptitudes y los recursos necesarios para ser capaz de realizarlo.

Según Vroom, la motivación es fruto de tres variables:

- a. **Valencia (V):** Orientación actitudinal que cada sujeto le asigna a diferentes resultados. La valencia puede tener un valor positivo uno (1), deseo de alcanzar algo, o negativo menos uno (-1) si corresponde al deseo de correr de algo. Este nivel de aspiración es único para cada servidor de una organización y está altamente relacionado con el nivel de experiencia y el paso del tiempo.

- b. Expectativa (E):** Grado de convicción acerca de la posibilidad de que la relación entre el servidor y/o trabajador y el esfuerzo conlleve a un resultado definido. Los valores oscilan entre menos uno (-1) y uno (1), siendo el menos uno (-1) la creencia nula y uno (1) recayendo a la creencia total de la unión entre resultado y esfuerzo.
- c. Medios (M):** Estimación que efectúa un sujeto acerca de la probabilidad del vínculo entre recompensa y desempeño. El valor puede oscilar entre menos uno (-1) y uno (1), de la creencia nula a la creencia total de la relación respectivamente.

La mezcla de estos tres factores crea la aparición de la motivación laboral en los servidores y/o trabajadores, con un grado diferente en función de la intensidad de éstos. Cada uno de los factores tienen fijado un valor entre menos uno (-1) y uno (1) que se sustituyen en la siguiente formula:

$$\text{Motivación} = V \times E \times M$$

Esta teoría tiene un beneficio real que ayuda a simplificar el proceso mental de la motivación en los trabajadores. Por el contrario, en la práctica es muy complicado lograr conclusiones fiables de estos factores subjetivos que se minimizan a un valor numérico. El comportamiento humano no se puede adivinar con un dato exacto numérico.

Posteriormente a Vroom, Porter y Lawler extendieron esta teoría en el año de 1968 certificando que el fundamento de este modelo de motivación se basa en cuatro (04) supuestos:

- El comportamiento depende directamente de la combinación del medio y las fuerzas que rodean a los sujetos.
- Las personas toman decisiones de manera consciente sobre su comportamiento.

- Las personas tienen aspiraciones, metas, objetivos y necesidades diferentes.
- Las personas eligen por sí mismos entre diferentes alternativas de comportamientos.

2.2.2 Teorías sobre desempeño laboral

Teoría de los dos factores de Herzberg. Robbins (2004) citando a Herzberg señala que la teoría de los dos factores de Herzberg, llamada también como Teoría de motivación e higiene. Él estaba convencido de que la relación de una persona con su trabajo es básica y de que su actitud hacia este bien, puede ser determinante en el éxito o el fracaso. Además, analizó lo que las personas quieren en su trabajo concluyendo que la motivación depende de dos factores.

- Factores Higiénicos: Considera el ambiente, laboral es decir las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y, que constituyen los factores que las organizaciones han empleado tradicionalmente para lograr la motivación de sus empleados como son: el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre jefes y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, entre otros. Estos elementos tienen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. La palabra higiene refleja un carácter preventivo y profiláctico, ya que cuando son perfectas las personas no se considerarán insatisfechas, aunque tampoco satisfechas, sencillamente evitan la insatisfacción de los sujetos. Robbins (2004) y Chiavenato (2001).
- Factores Motivacionales: Se enfocan con el contenido del trabajo y las obligaciones relacionados con el cargo en sí; originan un efecto de satisfacción que perdura y un

incremento en la productividad hasta niveles de excelencia. Aquí se juntan los sentimientos de realización, desarrollo y reconocimiento profesional, traducido en la ejecución de tareas y actividades que establecen un gran desafío y significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción.

En la teoría de los dos factores Frederick Herzberg, concluyó que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y, son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional: “Lo contrario a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional y no la satisfacción”. (Chiavenato, 2001).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 *Compensación remunerativa*

A. Definiciones

Hernández (2019) señala que la remuneración es el pago o la retribución que se ofrece a una persona por la prestación de un servicio en un tiempo determinado y en un lugar en específico.

B. Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: Remuneración básica

Es la cantidad mínima o base que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios. Esta representa la contraprestación directa e inmediata por la prestación personal del trabajo. (Sucuple, 2019).

Indicador 1: Sueldo. Es la retribución que debe pagar la organización por el trabajo, fijada por unidad de tiempo (mes de trabajo); es de carácter fijo y permanente, en cuanto a su percepción. (Varela, 2013).

Indicador 2: Bono. Se refiere a los incentivos pagados a los empleados por haber excedido determinado nivel de productividad, es decir donde el trabajador recibe una suma adicional por cada unidad de trabajo que efectúe después de alcanzar determinado nivel. (Wherter & Keit, 2008).

Indicador 3: CAFAE. Son montos otorgados a los trabajadores por el Comité de Administración de Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFAE, con un fin básicamente asistencial y de estímulo para el mejor desempeño de las funciones. Es requisito indispensable para la percepción de este incentivo que los trabajadores laboren un mínimo de 8 horas diarias, y se trata de un concepto sin carácter remunerativo (Condori, R. et al., 2015-2016).

Indicador 4: Asignación. Es la asignación como la recompensa monetaria que es percibida después de llevar a cabo una actividad cualquiera (Concepto definicion.de, Redacción., 2021).

Dimensión 2: Beneficios sociales

El beneficio social, está referida a que las empresas ofrecen a sus trabajadores algunos beneficios adicionales a los salarios, cuyo objetivo se basa en la idea de mejorar la calidad de vida del empleado, atender a sus necesidades básicas, formarlo en nuevas aptitudes y potenciar su satisfacción en el mercado laboral (potenciando su rendimiento y productividad). (Meléndez, 2018).

Indicador 1: Vacaciones. Hace referencia a un periodo de días determinados al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar, pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. (Sánchez, 2015).

Indicador 2: CTS. Es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia (Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo , 2006).

2.3.2 Desempeño laboral

A. Definiciones

El desempeño laboral está relacionado al comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2000).

B. Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: Motivación

La motivación es un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta. (Woolfolk, 2010).

Indicador 1: Proactividad. Es una actitud en la que el sujeto u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto. (Covey, 2003).

Dimensión 2: Responsabilidad

Responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo en favor de la organización. (José, 2019).

Indicador 1: Cumplimiento de metas. El cumplimiento de metas está bastante ligado a lo que internamente nosotros creemos, esto implica estar convencido profundamente de que somos capaces de lograr ciertas cosas y/o los objetivos de la organización. (Zavaleta, 2012).

Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo

“Es la capacidad de influir en los individuos integrantes de un grupo y conseguir, gracias a sus cualidades, que le ayuden a lograr los objetivos deseados por él y aceptados por el grupo” (Villanueva L., D. & Villanueva V., A., 2008, p. 15). En cambio, el trabajo en equipo se ve más reflejado en sus fortalezas, mediante el cual integra los esfuerzos individuales, aprovecha las capacidades diversas de cada integrante, divide el trabajo con funciones específicas y logra resultados plurales. (Pérez, 2013).

Indicador 1: Liderazgo. Se refiere a la habilidad de la persona para dirigir el equipo de trabajo, bajo un ambiente de confianza, hacia la consecución de objetivos inmediatos que protegen la eficacia organizacional, así como el interés de promover a sus colaboradores. (Peña, 2015).

Indicador 2: Trabajo en equipo. El trabajo en equipo o trabajo cooperativo incluye aquellas labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común. (Estela, 2020).

2.4 Definición de términos básicos

Compensación remunerativa.

La compensación remunerativa abarca todas las formas de retribución y beneficios que los trabajadores obtienen por su desempeño laboral.

Desempeño laboral.

El desempeño laboral se refiere a la serie de acciones y comportamientos que un empleado exhibe al llevar a cabo sus responsabilidades y tareas laborales asignadas.

Investigación correlacional.

Enfoque de investigación no experimental en el que un investigador examina la relación entre dos o más variables sin manipularlas directamente. En lugar de eso, el investigador simplemente observa y mide cómo varían las variables en conjunto, buscando establecer si existe una relación de asociación entre ellas.

Productividad.

Medida económica que evalúa la eficiencia con la que se utilizan los recursos, como trabajadores, capital, tiempo o tierra, para producir bienes y servicios durante un período específico.

Reconocimiento laboral.

El reconocimiento laboral es el acto de proporcionar una retroalimentación positiva por parte de un empleador o una empresa hacia uno o varios de sus empleados, con el fin de mostrar que su labor ha sido valorada y recompensada debido a su contribución al éxito de la compañía.

Salario.

El salario, también conocido como sueldo, es la compensación económica que una persona recibe a cambio de realizar un trabajo o prestar servicios.

Satisfacción.

Se refiere al grado de contento o bienestar que experimenta una persona en relación con su trabajo. Esta satisfacción puede estar influenciada por diversos factores, entre ellos el salario.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis General*

La compensación remunerativa se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

3.1.2 *Hipótesis Específicas*

- La compensación remunerativa básica se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.
- Los beneficios sociales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

3.2 Variables

Variable 1

Variable: Compensación remunerativa

Variable 2

Variable: Desempeño laboral

3.3 Operacionalización de los componentes de las hipótesis

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Título: La compensación remunerativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.					
Definición operacional de las variables					
Hipótesis	Definición conceptual	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
Hipótesis general					
La compensación remunerativa se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.	Según Hernández (2019) la remuneración es el pago o la retribución que se ofrece a una persona por la prestación de un servicio en un tiempo determinado y en un lugar en específico.	Variable 1 La compensación remunerativa	Remuneración básica Beneficios sociales	Sueldo Bonos CAFAE Asignaciones Vacaciones CTS	La investigación utilizará para la variable 1: El instrumento: Cuestionario de preguntas y para la Técnica: Encuesta
Hipótesis específicas					
- La compensación remunerativa básica se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.	El desempeño laboral está relacionado al comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. Chiavenato (2000).	Variable 2 Desempeño laboral	Motivación Responsabilidad Liderazgo y Trabajo en equipo	Proactividad Cumplimiento de metas Liderazgo Trabajo en equipo	La investigación utilizará para la variable 2: Instrumento: Cuestionario de preguntas y para la Técnica: Encuesta
- Los beneficios sociales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.					

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Marco Metodológico:

4.1.1 Ubicación Geográfica

La investigación se desarrolló en la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca, ubicado Km. 3.5 Carretera Cajamarca Baños del Inca distrito y provincia de Cajamarca, departamento de Cajamarca.

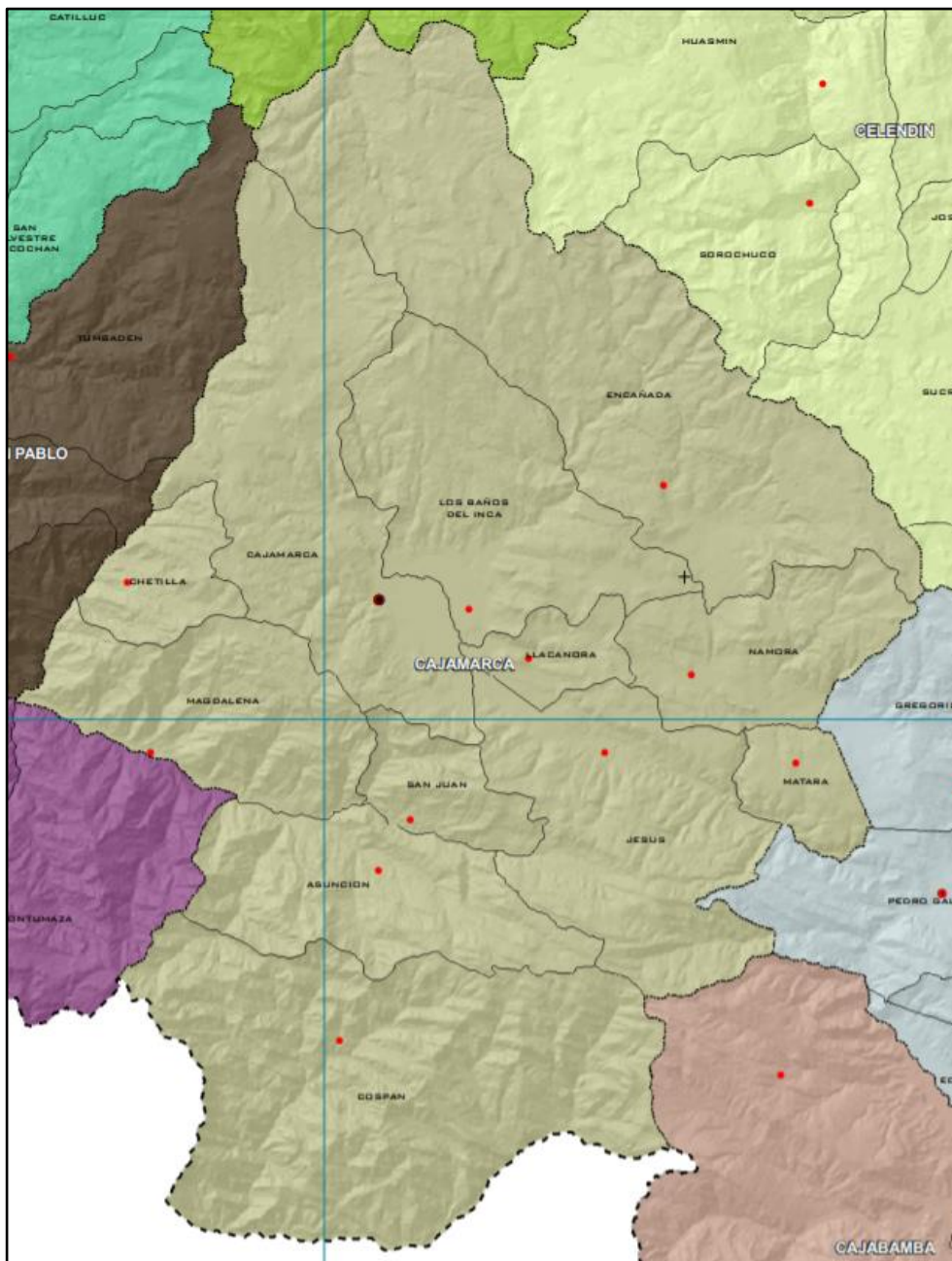
Cajamarca es la ciudad más importante de la sierra norte del Perú, capital del departamento y de la provincia de Cajamarca, situada a 2750 msnm en la vertiente oriental de la Cordillera de los Andes, en el valle interandino que forman los ríos Mashcon y Chonta.

Cajamarca posee un clima semiseco y templado. La temporada de lluvias se inicia en octubre y concluye en abril. La temperatura media anual máxima es 21,5°C y la mínima 5,3°C.

El Departamento de Cajamarca se localiza en el norte del país, entre las coordenadas geográficas 4° 30' y 7° 30' de latitud sur y entre 77° 47' y los 79° 20' de Longitud Oeste, presenta una superficie aproximada de 33,317.5 Km². Limita por el Norte, con la república de Ecuador; por el Este, con el Departamento de Amazonas; por el Sur, con el Departamento de La Libertad y por el Oeste, con los departamentos de Piura y Lambayeque.

Figura 1

Mapa del distrito y provincia de Cajamarca

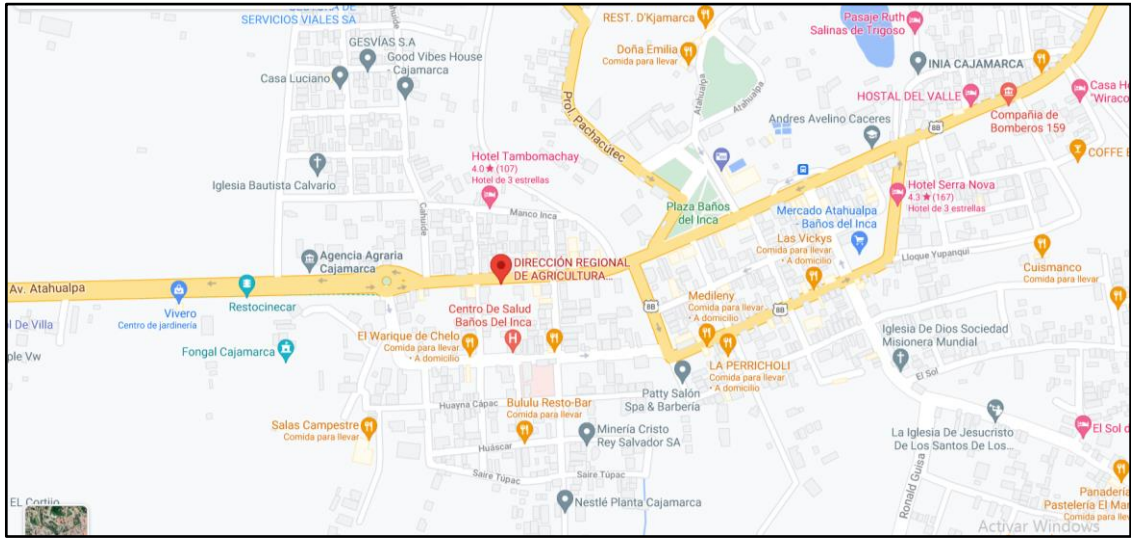


Nota: Gobierno Regional de Cajamarca 2021

https://zeot.regioncajamarca.gob.pe/sites/default/files/SInst1_Politico_administrativo.pdf

Figura 2

Ubicación de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca



Nota: Google maps, 2021

4.2 Diseño de la investigación

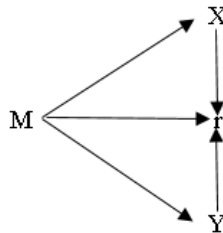
De acuerdo con el nivel de investigación:

La investigación es de nivel descriptivo, porque analizó cada una de las variables (compensación remunerativa y desempeño laboral); y es de tipo correlacional, porque se determinó la relación existente entre ambas variables objeto de estudio.

Además, es de diseño no experimental, pues se analizó las variables en su contexto natural sin manipular para luego indagar y sistematizarlo. (Lomas, 2017).

Figura 3

Esquemización de relación de variables



Nota: Hernández y Mendoza (2018).

Dónde:

M= Muestra (colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca).

X=Variable 1: Compensación remunerativa.

Y=Variable 2: Desempeño laboral.

r = Relación existente entre compensación remunerativa y desempeño laboral.

Es de tipo transversal, porque se desarrolló en un momento determinado de tiempo año 2021. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.3 Métodos de investigación

Analítico sintético, en la investigación el proceso analítico consistió en la descomposición de las variables compensación remunerativa y desempeño laboral en sus respectivas dimensiones e indicadores con el fin de analizarlos independientemente para luego a través del proceso sintético formular las conclusiones generales.

Deductivo, porque la investigación basada en el marco teórico existente esquematizó sus dimensiones e indicadores de sus variables tanto para la compensación remunerativa y desempeño laboral e inductivo, porque en base a los resultados encontrados se elaboró las conclusiones de la investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1 Población

El estudio tomó como población a los 236 colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca año 2021.

4.4.2 Muestra

La investigación se centró en el tamaño de muestra que surge del cálculo de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad que la compensación remunerativa sea bueno

q = Probabilidad que el desempeño laboral sea deficiente

e = Margen de error

N = Tamaño población (Universo)

Nivel de confianza: $Z = 1.96$ (95%)

Población: $N = 236$ colaboradores

Probabilidad que la compensación remunerativa sea bueno: $p = 0.50$

Probabilidad que el desempeño laboral sea deficiente: $p = 0.50$

Margen de error: $e = 5\%$

$$n = \frac{236 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(236 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n : 146 colaboradores (Muestra)

4.4.3 Unidad de análisis

La investigación tuvo como unidad de análisis a la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca.

4.4.4 Unidad de observación

La unidad de observación fueron los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, a quienes se les encuestó en función de los indicadores de las dimensiones de las variables: compensación remunerativa y desempeño laboral.

4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Instrumento

La indagación tuvo como instrumento de investigación para ambas variables el cuestionario a los colaboradores de la DRAC quienes confirmaron la situación real respecto a las variables en estudio. El cuestionario se aplicó utilizando la Escala de Likert. (ver Apéndice A).

Técnicas

La investigación utilizó la técnica de la encuesta para ambas variables que se aplicó a los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca. La encuesta se realizó mediante un colaborador que fue contratado para realizar esta actividad.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La información recogida se procesó manualmente utilizando el Excel 2019 y el programa SPSS (versión 26) y se analizó e interpretó mediante la tabulación de indicadores utilizando el coeficiente de Spearman.

Para el análisis a nivel de variables se utilizó índices sintéticos (Baremos). (ver Apéndice D).

4.7 Matriz de consistencia metodológica

Tabla 1

Matriz de consistencia

Título: La compensación remunerativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.								
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección	Metodología	Población y Muestra
Pregunta principal	Objetivo general	Hipótesis general			Sueldo Bonos	La investigación utilizará para la variable 1:	Enfoque: Investigación Mixto	La población es: 236 trabajadores de la DRAC. 2021.
¿Cómo se relaciona la compensación remunerativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021?	Analizar la relación de la compensación remunerativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.	La compensación remunerativa se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.	Variable 1 Compensación remunerativa	Remuneración Básica Beneficios sociales	CAFAE Asignaciones Vacaciones CTS	El instrumento: Cuestionario de preguntas y para la Técnica: Encuesta	Tipo: Investigación aplicada	
Preguntas auxiliares	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Proactividad		Nivel de investigación: Descriptivo Correlacional	La muestra es: 146 personas, con 5.0% de margen de error y 95% de nivel de confianza.
¿Cómo se relaciona la remuneración básica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021?	Determinar la relación de la remuneración básica con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.	La remuneración básica se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.	Variable 2 Desempeño laboral	Motivación Responsabilidad Liderazgo y trabajo en equipo	Cumplimiento de metas Liderazgo Trabajo en equipo	La investigación utilizará para la variable 2: El instrumento: Cuestionario de preguntas y para la Técnica: Encuesta	Diseño de investigación: No experimental de corte Transversal	
¿Cómo se relaciona los beneficios sociales con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021?	Determinar la relación de los beneficios sociales con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.	Los beneficios sociales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.						

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

5.1.1 Aspectos generales

Tabla 3

Colaboradores según género en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	110	75.30
Femenino	36	24.70
Total	146	100.00

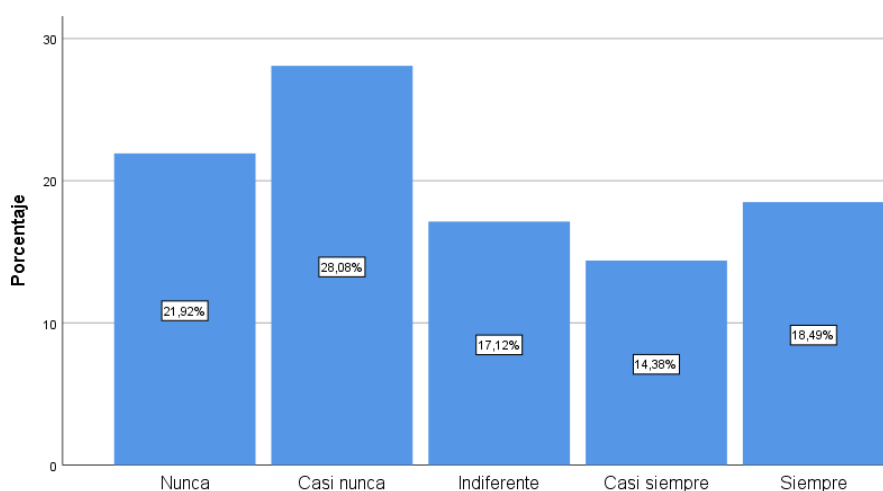
En su mayoría en la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca (DRAC) son de género masculino, que representa el 75.30% de los colaboradores y/o trabajadores.

5.1.2 Compensación remunerativa

Remuneración básica

Figura 3

Capacidad de sueldo para cubrir necesidades básicas

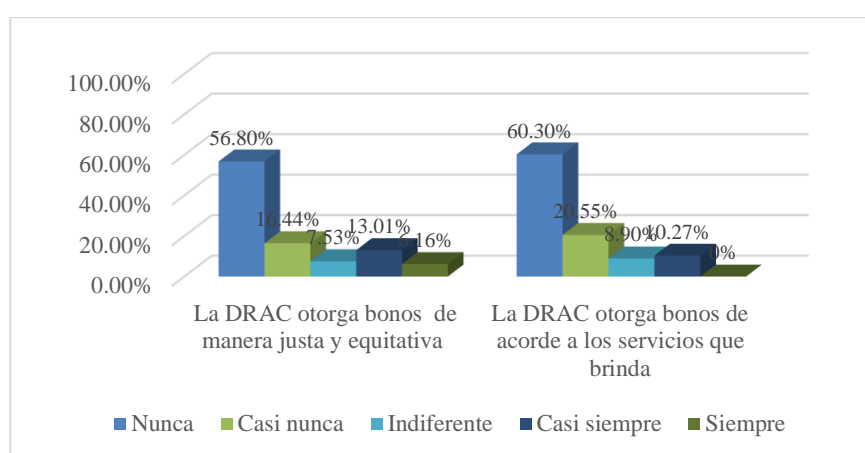


Los resultados sobre la capacidad de sueldo para cubrir necesidades básicas de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura muestran, conforme a la figura 3,

que una proporción significativa de empleados experimenta dificultades en este aspecto. El 21.92% indicó que nunca logra cubrir sus necesidades básicas con su salario, mientras que el 28.08% lo hace casi nunca. Además, el 17.12% se mostró indiferente, lo que muestra que no están completamente satisfechos con la capacidad de sueldo. Por otro lado, el 14.38% afirmó que casi siempre puede cubrir sus necesidades y el 18.49% lo hace siempre.

Figura 4

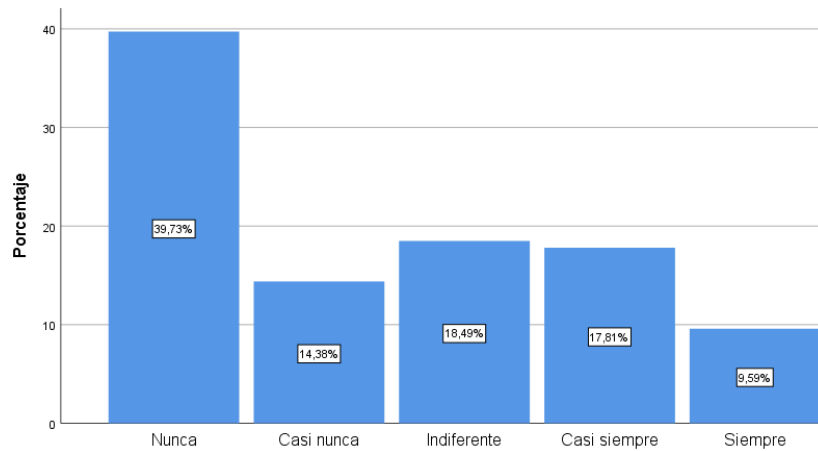
Otorgamiento de bonos



En la figura 4, en cuanto al otorgamiento de bonos para los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura, los resultados muestran una percepción mayoritariamente negativa. En el primer ítem, el 56.80% indicó que la DRAC nunca otorga bonos de manera justa y equitativa, mientras que el 16.44% respondió casi nunca. En el segundo ítem, el 60.30% señaló que la DRAC nunca otorga bonos de acuerdo con los servicios que brinda, y el 20.55% respondió casi nunca. Estos resultados sugieren una percepción desfavorable en relación con el otorgamiento de bonos, lo que podría impactar en la percepción de equidad y reconocimiento por parte de los colaboradores.

Figura 5

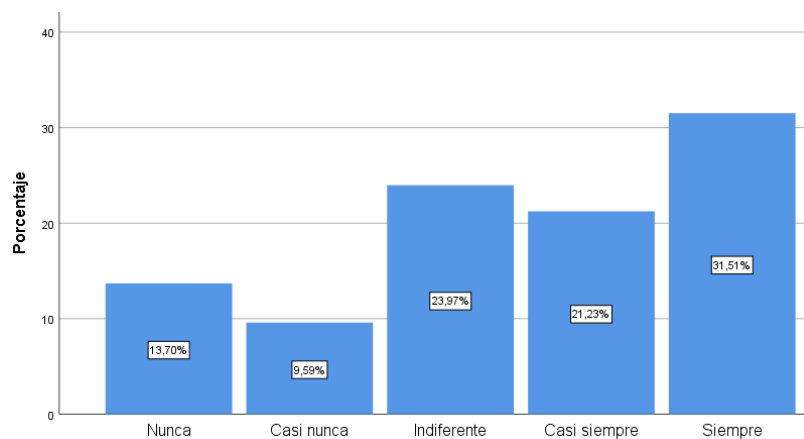
Suficiencia de Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE)



La figura 5 muestra los resultados sobre la suficiencia del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) para los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura, estos revelan que el 39.73% indicó que nunca considera suficiente al CAFAE, seguido por el 14.38% que respondió casi nunca. Aun cuando un 18.49% que se muestra indiferente, el hecho de que solo el 17.81% responda casi siempre y el 9,59% siempre, evidencia que la mayoría de los colaboradores no percibe de manera positiva la capacidad del CAFAE para satisfacer sus necesidades.

Figura 6

Otorgamiento de asignaciones

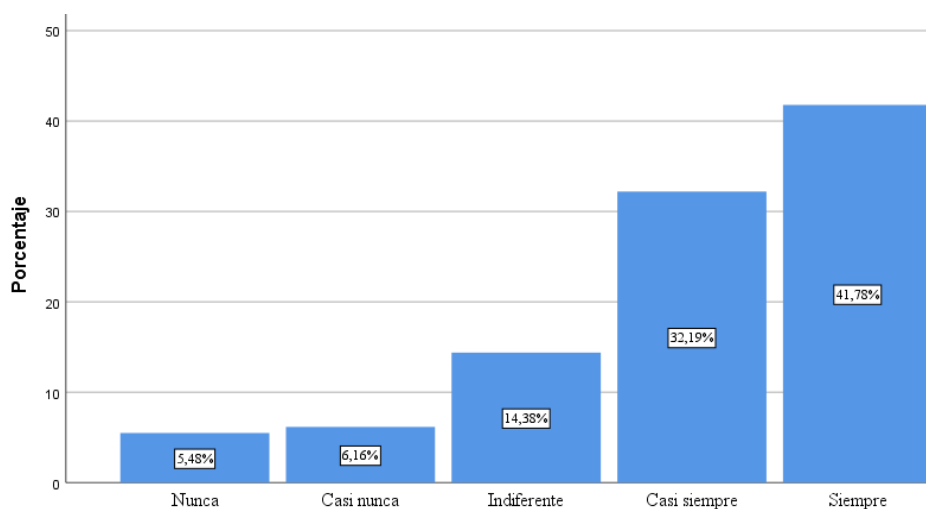


Con relación al otorgamiento de asignaciones para los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura, en la figura 6, los resultados reflejan que el 31.51% indicó que siempre se otorgan asignaciones, seguido por un 21.23% que respondió casi siempre. Aunque existe una proporción menor que se muestra indiferente (23.97%), el hecho de que solo el 9.59% responda casi nunca y el 13.70% nunca, sugiere que la mayoría de los colaboradores percibe de manera favorable el otorgamiento de asignaciones en la institución; lo cual podría contribuir positivamente al bienestar y motivación de los empleados en la Dirección Regional de Agricultura.

Beneficios sociales

Figura 7

Otorgamiento de vacaciones

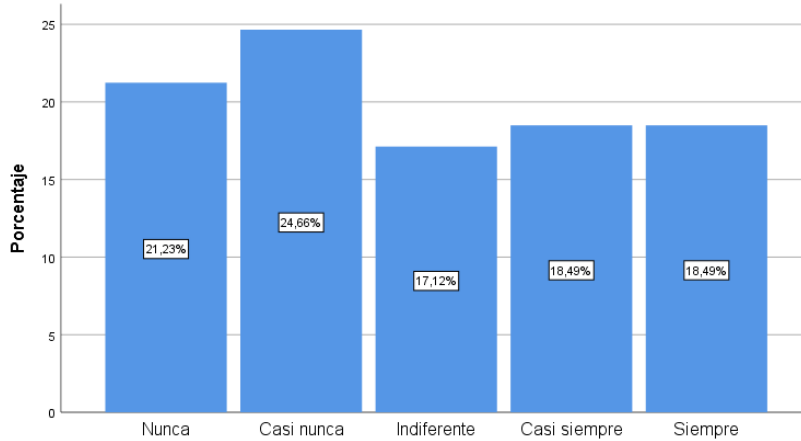


En la figura 7 se observa que un 41.78% afirmó que siempre se otorgan vacaciones, seguido por un 32.19% que respondió casi siempre. Aunque existe una proporción desfavorable minoritaria, la combinación de los porcentajes que indican una frecuencia positiva sugiere que la mayoría de los colaboradores percibe de manera favorable el otorgamiento de vacaciones en la institución. Estos resultados pueden ser indicativos de un

enfoque efectivo hacia el equilibrio entre trabajo y vida personal, lo que contribuye al bienestar general de los empleados en la Dirección Regional de Agricultura.

Figura 8

Otorgamiento de Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)



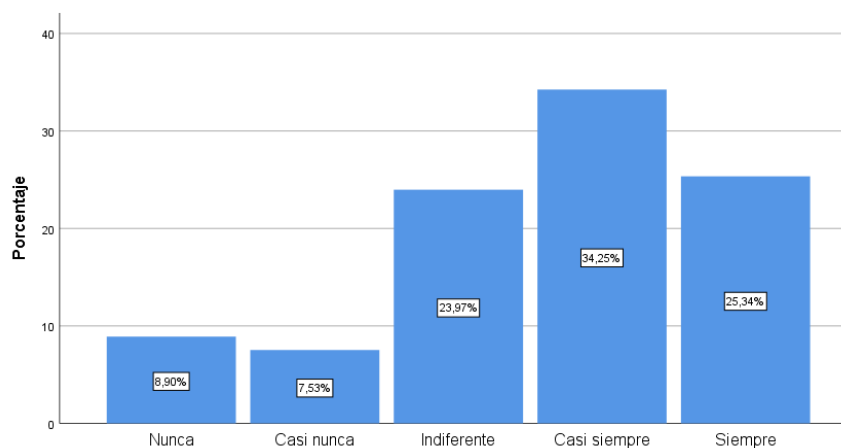
Los resultados sobre el otorgamiento de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura reflejan una distribución general en las diferentes frecuencias, el 45.89% tienen una opinión desfavorable respecto al otorgamiento de la CTS (nunca 21.23% y casi nunca 24.66%), mientras que el 36.98% respondió casi siempre o siempre (18.49% y 18.49% respectivamente) y un 17.12% se muestra indiferente, la prevalencia de respuestas desfavorables evidencia que existe preocupación entre los colaboradores respecto al otorgamiento de la CTS de la Dirección Regional de Agricultura.

5.1.3 Variable desempeño laboral

Motivación

Figura 9

Proactividad

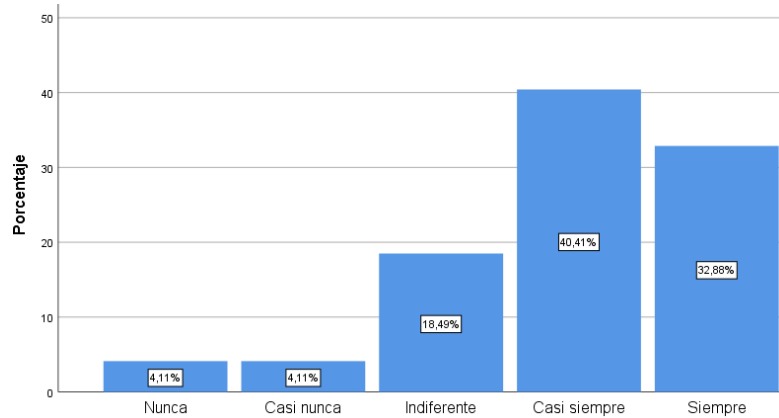


En la figura 9 se observa que un 34.25% indicó que casi siempre se encuentra motivado, seguido por un 25.34% que responde siempre. Aunque hay una proporción significativa (23.97%) que se muestra indiferente, los porcentajes combinados de respuestas positivas sugieren que la mayoría de los colaboradores percibe la motivación como un factor influyente en su desempeño laboral. Estos resultados indican un nivel razonable de proactividad y predisposición hacia el trabajo en la institución, lo cual puede ser un indicador positivo para la productividad y el rendimiento general de los empleados en la Dirección Regional de Agricultura.

Responsabilidad

Figura 10

Cumplimiento de metas



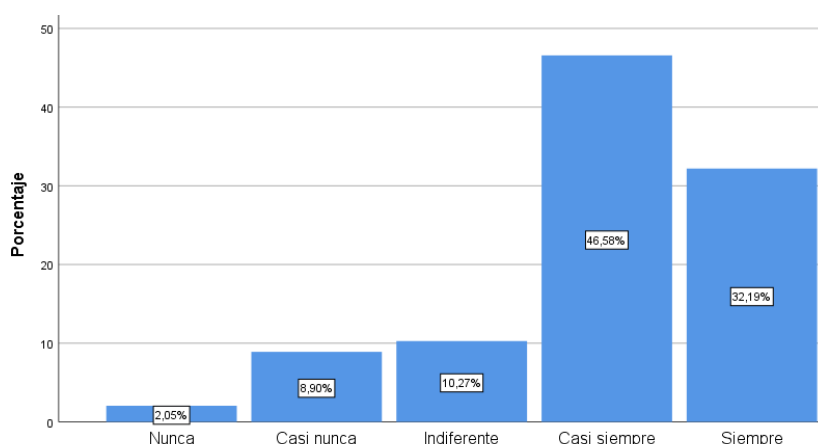
Los resultados en la figura 10, sobre el cumplimiento de metas como factor del desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura reflejan una percepción positiva. Un significativo 40.41% indicó que casi siempre se logra el cumplimiento de metas, seguido por un 32.88% que responde siempre. Un 18.49% no toma una posición al respecto y se muestra indiferente, la predominancia de respuestas favorables evidencia que la mayoría de los colaboradores percibe el cumplimiento de metas como un factor relevante en su desempeño laboral. Estos resultados indican un nivel razonable de compromiso en la consecución de objetivos, lo cual puede contribuir al rendimiento general de los empleados.

Sobre el cumplimiento de metas como factor del desempeño laboral también existe una opinión favorable. Un significativo 40.41% indicó que casi siempre se logra el cumplimiento de metas, seguido por un 32.88% que respondió siempre. En porcentajes menores se muestran indiferentes, o señalan que casi nunca o nunca cumplen sus metas, en general se percibe el logro de metas como un elemento integral de su desempeño laboral.

Liderazgo y trabajo en equipo

Figura 11

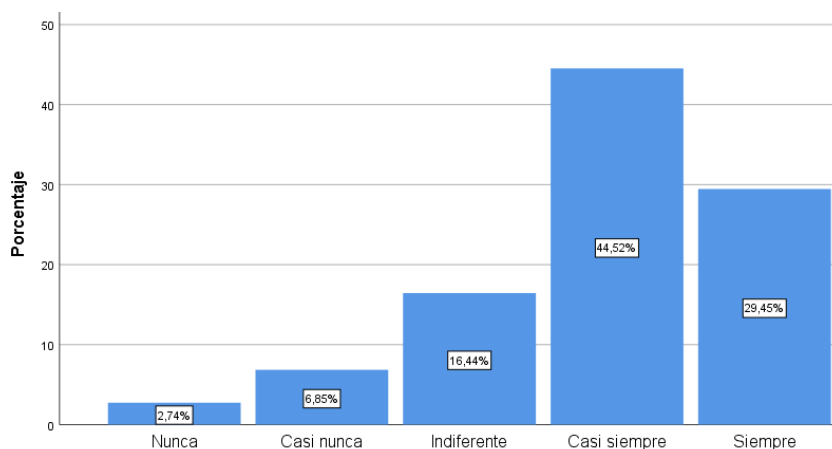
Liderazgo



Los resultados sobre el liderazgo como factor del desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura según la figura 11, muestran un significativo 46.58% que indicó que casi siempre experimenta un liderazgo efectivo, seguido por un 32.19% que respondió siempre. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores percibe un liderazgo sólido como un factor presente en su desempeño laboral y a la vez una percepción favorable hacia la gestión y dirección en la institución.

Figura 12

Trabajo en equipo



En la figura 12, los resultados sobre el trabajo en equipo como factor del desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura reflejan que el 44.52% indicó que casi siempre experimenta un buen trabajo en equipo, seguido por un 29.45% que respondió siempre. Aunque hay una percepción de indiferencia 16.44%, en general se evidencia que la mayoría de los colaboradores percibe el trabajo en equipo como un elemento importante en su desempeño laboral. Estos resultados indican una predisposición positiva hacia la colaboración y cooperación entre los empleados, lo cual puede ser beneficioso para el rendimiento general en la Dirección Regional de Agricultura.

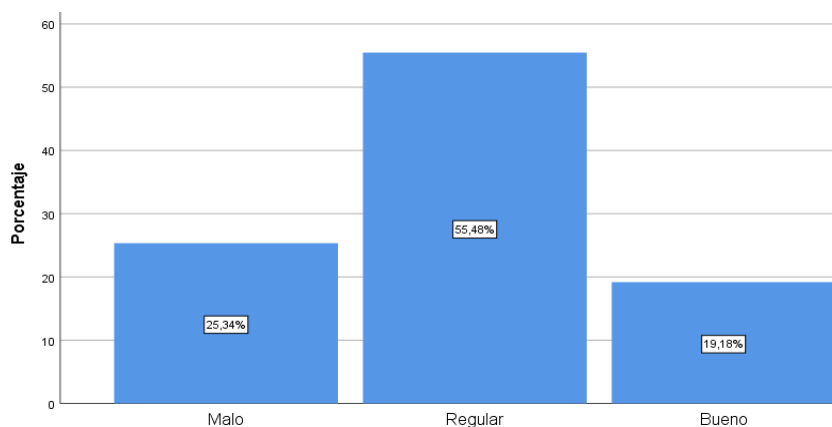
5.2. Análisis interpretación y discusión de resultados

5.2.1 Valoración de las variables

Variable 1: Compensación remunerativa

Figura 13

Valoración de compensación remunerativa



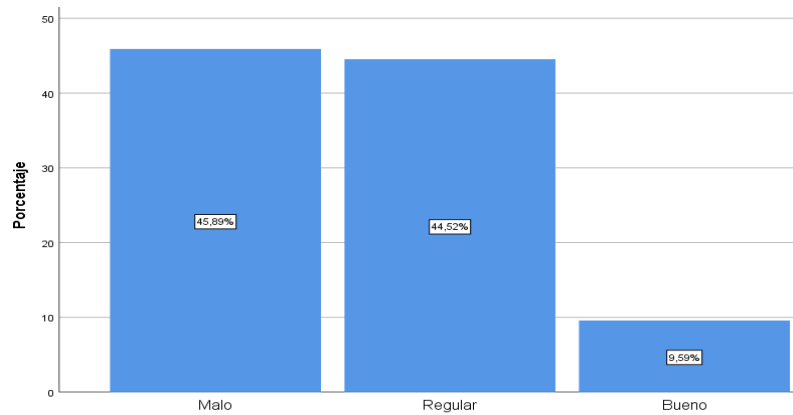
Los resultados sobre la valoración de compensación remunerativa por parte de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura mostrados en la figura 13, muestran que la mayoría significativa del 55.48%, considera la compensación remunerativa como regular, seguido de un 25.34% que lo califica mala, mientras solo un 19.18% la valora como buena. Estos resultados evidencian que existe una percepción medianamente

desfavorable con respecto a la compensación remunerativa, lo que podría tener implicaciones en la motivación y retención de los empleados.

Dimensión remuneración básica

Figura 14

Valoración de remuneración básica

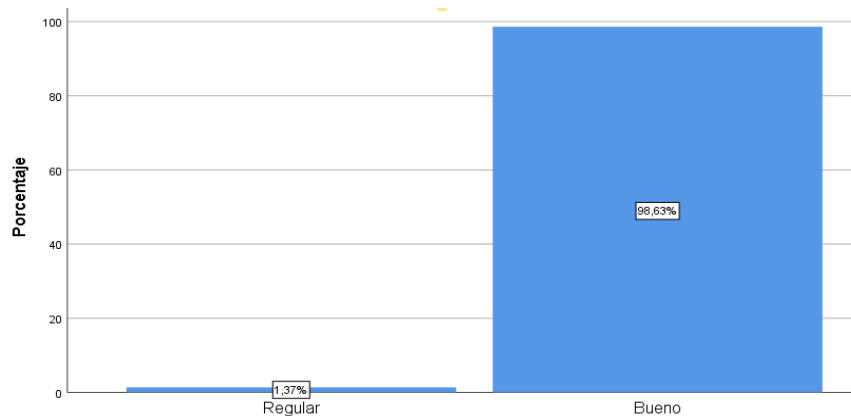


La figura 14 muestra los resultados sobre la valoración de la remuneración básica por parte de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura que reflejan una percepción predominantemente mala y regular. Un significativo del 45.89% califica la remuneración básica como mala, y el 44.52% la considera regular. Solo un 9.59% la valora como buena. Estos resultados indican una percepción generalizada desfavorable en cuanto a la remuneración básica ofrecida.

Dimensión beneficios sociales

Figura 15

Valoración de beneficios sociales

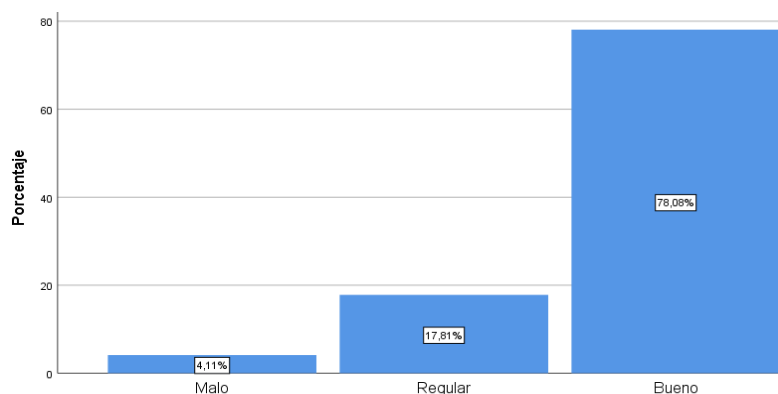


Los resultados sobre la valoración de beneficios sociales por parte de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura, mostrados en la figura 15, reflejan una percepción positiva. El 98.63% califica los beneficios sociales como buenos, mientras que el 1.37% los considera regulares. No hay respuestas que indiquen una valoración mala. Estos resultados evidencian un alto nivel de satisfacción entre los empleados en relación con los beneficios sociales proporcionados.

Variable 2: Desempeño Laboral

Figura 16

Valoración de desempeño laboral



La figura 16, muestra los resultados sobre la valoración de desempeño laboral por parte de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura. Una gran mayoría, 78.08% califica su desempeño laboral como bueno, seguido por un 17.81% que lo considera regular. Solo un 4.11% lo valora como malo. Estos resultados podría indicar un ambiente laboral saludable y motivador en la Dirección Regional de Agricultura.

5.2.2 Tablas cruzadas

Tabla 4

*Tabla cruzada compensación remunerativa (agrupada)*Desempeño laboral (agrupada)*

			Desempeño laboral (Agrupada)			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Compensación remunerativa (Agrupada)	Malo	Recuento	5	9	23	37
		% del total	3,4%	6,2%	15,8%	25,3%
	Regular	Recuento	1	15	65	81
		% del total	0,7%	10,3%	44,5%	55,5%
	Bueno	Recuento	0	2	26	28
		% del total	0,0%	1,4%	17,8%	19,2%
Total	Recuento	6	26	114	146	
	% del total	4,1%	17,8%	78,1%	100,0%	

La tabla cruzada entre compensación remunerativa y desempeño laboral muestra una relación aparente entre estas dos variables en la Dirección Regional de Agricultura. Se observa que, a medida que la compensación remunerativa mejora, tiende a haber un aumento en el desempeño laboral.

En la categoría de compensación remunerativa calificada como mala por el 25.3% solo el 3.4% manifiesta en un desempeño malo, En la categoría de compensación remunerativa calificada como regular por el 55.5%, el 10.3% considera un desempeño regular y en la categoría de compensación remunerativa calificada como buena por el 19.2% el 17.8% de los colaboradores (la mayoría) considera un desempeño laboral bueno. No hay colaboradores con una compensación buena que tengan un desempeño calificado como malo.

Tabla 5*Tabla cruzada remuneración básica (agrupada)*Desempeño laboral (Agrupada)*

			Desempeño laboral (Agrupada)			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Remuneración básica (Agrupada)	Malo	Recuento	6	13	48	67
		% del total	4.10%	8.90%	32.90%	45.90%
	Regular	Recuento	0	13	52	65
		% del total	0.00%	8.90%	35.60%	44.50%
	Bueno	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0.00%	0.00%	9.60%	9.60%
Total		Recuento	6	26	114	146
		% del total	4.10%	17.80%	78.10%	100.00%

La tabla cruzada entre remuneración básica y desempeño laboral muestra una relación aparente entre estos dos factores en la Dirección Regional de Agricultura. Se observa que, en general, a medida que la remuneración básica mejora, tiende a haber una mejora en el desempeño laboral.

En la categoría de remuneración básica calificada como mala por el 45.90% de los colaboradores solo un 4.10% califica un desempeño malo. En la categoría de remuneración básica calificada como regular por el 35.60% de los colaboradores el 8.90% tienen un desempeño laboral regular y en la categoría de remuneración básica calificada como buena, 9.6% de los colaboradores (todos) califica un desempeño laboral bueno.

Tabla 6*Tabla cruzada de beneficios sociales*Desempeño laboral*

			Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
			Malo	Regular	Bueno		
Beneficios Sociales (Agrupada)	Regular	Recuento	2	0	0	2	
		% del total	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%	
	Bueno	Recuento	4	26	114	144	
		% del total	2,7%	17,8%	78,1%	98,6%	
	Total		Recuento	6	26	114	146
			% del total	4,1%	17,8%	78,1%	100,0%

La tabla cruzada entre beneficios sociales y desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura muestra una asociación entre estos dos factores.

En la categoría de beneficios sociales calificada como regular por el 1.4% de los colaboradores el 1.4% califican un desempeño laboral calificado malo. En la categoría de beneficios sociales calificada como bueno por el 96.8%, la mayoría (78.1%) de los colaboradores califica un desempeño laboral bueno.

5.3. Discusión de resultados

Respecto al objetivo principal al analizar la relación de la compensación remunerativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021, basándonos en los resultados obtenidos, la correlación de Spearman reveló una asociación significativa entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura, encontramos una relación moderada y directa entre estas dos variables según el coeficiente de correlación (Rho) de 0,460, es decir que a medida que la compensación remunerativa aumenta, se observa un aumento moderado en el desempeño laboral, según la percepción de los colaboradores. Estos resultados fortalecen los estudios que señalan que la compensación remunerativa juega un papel relevante en la percepción de los colaboradores sobre su propio desempeño laboral.

Respecto a los objetivos específicos relacionales a nivel de dimensiones (remunerativa básica y beneficios sociales), se evidencia que existe una relación positiva (directa) entre la remuneración básica y el desempeño laboral, según la percepción de los colaboradores en la organización. Sin embargo, es importante destacar que la asociación baja, según el coeficiente de correlación (Rho) de 0.360, lo que implica que la asociación de la remuneración básica en el desempeño laboral puede ser más modesto en comparación con otros factores que podrían asociarse al rendimiento laboral (tales como ambiente

laboral, cultura organizacional, autonomía, variedad del trabajo, etc.) y una correlación directa con asociación moderada entre los beneficios sociales y el desempeño laboral de los colaboradores según el coeficiente de correlación (Rho) de 0,532. Estos resultados sugieren que la percepción favorable sobre los beneficios sociales está asociada con un buen desempeño laboral.

Estos resultados obtenidos en la investigación, que revela una asociación significativa entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura, pueden analizarse a la luz de las teorías de Taylor y Emerson (1856-1915) Vroom (1964).

En primer lugar, desde la perspectiva de Taylor la idea de que los trabajadores son motivados principalmente por incentivos financieros y salariales se evidencia en los resultados obtenidos, que muestran una relación directa entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral, respaldando así que la remuneración juega un papel relevante en la percepción de los colaboradores sobre su propio rendimiento.

Por otro lado, al considerar la Teoría de las expectativas de Vroom, la motivación para el desempeño está influenciada por la expectativa de que el esfuerzo llevará al desempeño, y este a su vez conducirá a recompensas deseadas. En el contexto de los resultados obtenidos, donde se muestra una relación directa de la remuneración básica y los beneficios sociales con el desempeño laboral, se puede argumentar que los colaboradores perciben un aumento en la remuneración básica y la provisión de beneficios sociales está asociado con un mejor rendimiento laboral, cumpliendo con las expectativas de Vroom.

Al respecto, a nivel de antecedentes, se tiene a Ccaulla (2018) en su estudio sobre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate, quien afirma que la remuneración salarial tiene relación positiva media

según el coeficiente $\rho = 0,507$ y significativa, con el desempeño laboral de igual manera señala que la remuneración básica se relaciona de manera positiva media $\rho = 0,458$ con el desempeño laboral. Finalmente asegura que los incentivos salariales tienen relación positiva media $\rho = 0,482$ con el desempeño laboral, estos resultados respaldan la investigación realizada.

Por su parte Gavino (2020) en su estudio compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote, evidencia que la variable compensación de remuneración tiene una relación positiva con un coeficiente $Rho=0.706$, donde las remuneraciones contribuyen a mejorar de manera positiva que busca la eficiencia y eficacia a través del desempeño laboral, se debe señalar que en este contexto la asociación del estudio de Gavino tiene una mayor fuerza de asociación que el encontrado en la presente investigación, esta diferencia se podría estar relacionada con los diferentes niveles remunerativos en los sectores Agricultura y Salud, asimismo debido a que el estudio se llevó a cabo en función de las percepciones de los colaboradores, las mismas que pueden estar afectadas por diferentes factores, según el contexto y el tiempo, sin embargo a nivel de variables se evidencia correlación entre ellas.

Sobre los resultados descriptivos, en la investigación realizada se evidencia que existe una percepción desfavorable generalizada con respecto a la compensación remunerativa, lo que podría tener implicaciones en la motivación y retención de los empleados. Según la percepción de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura la mayoría significativa, 55.48%, considera la compensación remunerativa como regular, seguido de un 25.34% que lo califica mala, mientras solo un 19.18% la valora como buena.

En este contexto la valoración de la remuneración básica refleja una percepción medianamente desfavorable con un significativo 45.89% que califica la remuneración

básica como mala, y el 44.52% la considera regular. Solo un 9.59% la valora como buena. Mientras que la valoración de beneficios sociales refleja una percepción positiva con un 98.63% que la califica como buenos y un 1.37% como regular lo que podría impactar negativamente en la moral y el compromiso de los empleados.

De otro lado, sobre la valoración de desempeño laboral, una gran mayoría, 78.08% califica su desempeño laboral como bueno, seguido por un 17.81% que lo considera regular y solo un 4.11% lo valora como malo. Estos resultados evidencian satisfacción por parte de los colaboradores con su propio rendimiento laboral, lo que podría indicar un ambiente laboral saludable y motivador en la Dirección Regional de Agricultura.

A la luz de la teoría de los dos factores de Herzberg (1968), que propone que hay factores motivadores y factores higiénicos que afectan la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, respectivamente; los resultados obtenidos en la investigación en la Dirección Regional de Agricultura sobre la percepción predominantemente mala y regular con respecto a la compensación remunerativa, sugiere que esta al ser percibida como un factor higiénico según la teoría de Herzberg implicaría que la falta de satisfacción con la compensación podría generar insatisfacción laboral y afectar la retención de empleados en la organización. En contraste, los resultados sobre la valoración del desempeño laboral muestran una percepción favorable por parte de la mayoría de los colaboradores, donde un 78.08% lo califica como bueno. Desde la perspectiva de Herzberg, este es un factor motivador, en tal sentido la satisfacción con el desempeño laboral indica que los colaboradores encuentran satisfacción intrínseca en el trabajo mismo, ya que el reconocimiento y la apreciación del propio desempeño son factores motivadores según la teoría. La discusión de estos resultados desde la perspectiva de la Teoría de los dos factores de Herzberg sugiere la importancia de abordar tanto los factores higiénicos, como

la compensación remunerativa, como los factores motivadores, como el reconocimiento y la satisfacción intrínseca.

Sobre la discusión con los antecedentes se puede mencionar resultados similares en la investigación de Lozano (2015) en su estudio el nivel salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cuñumbuqui, quien encuentra que el nivel salarial es valorado como bajo por el 42.86% de los colaboradores, sin embargo señala que la condición laboral y nivel salarial no son predominantes para medir el desempeño laboral, como incentivos, premios y otros. Sobre el desempeño laboral encontró que es valorado como bueno por un 50%.

Así mismo Pretel (2020) en su tesis sobre incentivos laborales y desempeño laboral llevado a cabo en la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo del Este, sostiene que este organismo no desarrolla incentivos laborales y es valorada como baja. En el mismo estudio, respecto al desempeño laboral es valorado con un nivel alto seguido de un nivel medio; que es similar a los resultados de la presente investigación donde los colaboradores valoran la remuneración básica como malo y regular y el desempeño como bueno.

Finalmente tenemos a Ccaulla (2018) que en su investigación sobre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate, muestra resultados similares sobre la variable salarial, donde la mayoría trabajadores administrativos percibieron que la remuneración salarial como baja (41.9%), sobre la remuneración básica el 66.3% trabajadores administrativos percibieron que es baja, sin embargo sobre la variable desempeño laboral observa que la mayoría de trabajadores administrativos (58.1%) percibieron que es baja, resultado contradictorio al obtenido sobre la valoración de dicha variable en el presente estudio.

5.4. Contrastación de hipótesis

5.1.1 Hipótesis general

H₀: La compensación remunerativa no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

H₁: La compensación remunerativa se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

El análisis de normalidad (que analizar cuánto difiere la distribución de los datos observados respecto a lo esperado) muestra que los datos no tienen una distribución normal en las variables en estudio, por lo que se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables compensación remunerativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca, así como para las correlaciones específicas.

Tabla 7

Correlación de Rho Spearman entre las variables compensación remunerativa y desempeño laboral

		Compensación remunerativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación remunerativa	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0,460**
	Desempeño laboral	N	146
		Coefficiente de correlación	0,460**
	Sig. (bilateral)	1.000	
	N	146	

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, mostrado en la tabla 7, es una medida de la fuerza de asociación y de dirección de la relación entre las variables compensación remunerativa y desempeño laboral.

El coeficiente de correlación (Rho) de 0,460 indica una correlación directa de asociación moderada entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral.

La significación (p-valor) de 0,000 es menor que el nivel de significancia de 0,05, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa. En otras palabras, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación entre las dos variables, asimismo sugiere que la relación entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral es más que un hallazgo al azar, por lo tanto se puede considerar que sucede lo mismo a nivel de población.

En este sentido se puede inferir que una compensación remunerativa más alta se asocia con un mejor desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura, según la percepción de los colaboradores.

5.1.2 Hipótesis específica

Hipótesis específica 1.

H₀: La remunerativa básica no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

H₁: La remunerativa básica se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

Tabla 8

Correlación de Rho Spearman entre remuneración básica y desempeño laboral

		Remuneración Básica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración Básica		
		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0,360**
		N	146
Desempeño laboral			
		Coefficiente de correlación	0,360**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	146

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

Los resultados proporcionados en la tabla 8, muestran la correlación de Spearman entre las variables remuneración básica y desempeño laboral.

En la correlación entre remuneración básica y desempeño laboral, el coeficiente de correlación (Rho) de 0.360 indica una correlación directa de asociación baja entre estas dos variables.

El p-valor de 0.000 indica que esta correlación observada es estadísticamente significativa, lo que significa que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación entre las dos variables, asimismo sugiere la asociación no es producto del azar, por lo tanto, se puede asumir igual comportamiento a nivel de población.

Po lo tanto se puede inferir que una remuneración básica más alta se asocia con un mejor desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura, según la percepción de los colaboradores.

Hipótesis específica 2.

H₀: Los beneficios sociales no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

H₁: Los beneficios sociales se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021.

Tabla 9

Correlación de Rho Spearman entre beneficios sociales y desempeño laboral

		Beneficios sociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Beneficios sociales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0,532**
	Desempeño laboral	N	146
		Coeficiente de correlación	0,532**
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	146	

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

En la tabla 9 se proporciona los resultados sobre la correlación de Spearman entre las variables beneficios sociales y desempeño laboral.

El coeficiente de correlación (Rho) de 0,532 indica una correlación directa con asociación moderada entre los beneficios sociales y el desempeño laboral.

El p-valor de 0,000 indica que esta correlación observada es estadísticamente significativa. Dado que el p-valor es menor que el nivel de significancia común de 0,05, hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación entre las dos variables. asimismo, sugiere la asociación no es producto del azar, por lo tanto, se puede asumir igual comportamiento a nivel de población.

Se puede inferir entonces, que la percepción de beneficios sociales como buenos está asociada con un desempeño laboral bueno en la Dirección Regional de Agricultura.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación moderada y directa entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral en el contexto específico de la Dirección Regional de Agricultura, (Rho de 0,460) esta asociación indica que, aunque la mayoría de los colaboradores perciben la compensación como regular (55.48%), existe una tendencia a relacionar una compensación más alta con un mejor rendimiento laboral.
2. Existe una relación directa entre la remuneración básica y el desempeño laboral, según la percepción de los colaboradores en la organización; sin embargo, es importante destacar que la asociación es de magnitud baja, (Rho de 0.360), esta asociación indica que, aunque la mayoría de los colaboradores tienen una percepción medianamente desfavorable (45.89) sobre la remuneración básica, existe una tendencia a relacionar una remuneración básica alta con un mejor rendimiento laboral.
3. Existe una correlación directa con asociación moderada entre la percepción de beneficios sociales y el desempeño laboral de los colaboradores, el ámbito específico de la Dirección Regional de Agricultura (Rho de 0,532). Es decir, aquellos colaboradores que perciben los beneficios sociales como buenos tienden a exhibir un rendimiento laboral más favorable. esta asociación indica cuando la mayoría de los colaboradores tienen una percepción positiva (98.63%) sobre los beneficios sociales, existe una tendencia a relacionarlo con mejor rendimiento laboral.

RECOMENDACIONES

1. A la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca, en colaboración con la Dirección de Recursos Humanos, desarrollar una propuesta destinada al Ministerio de Economía y Finanzas con el objetivo de mejorar de manera equitativa la compensación remunerativa de los colaboradores en los próximos años, recomendación que se realiza teniendo en cuenta que tanto la compensación remunerativa y su componente de remuneración básica tienen una valoración desfavorable por parte de los colaboradores de la institución.
2. A la Dirección Regional de Agricultura mejorar la compensación remunerativa con el propósito es atraer a profesionales altamente talentosos, de esta manera, se busca establecer un equilibrio entre la satisfacción que persigue el colaborador, a través de una compensación remunerativa adecuada, y los beneficios que la organización puede ofrecer.
3. A la comunidad científica proseguir con investigaciones en el ámbito del sector público, enfocados en medir la compensación remunerativa y su impacto en el desempeño laboral. Este enfoque contribuirá a suscitar el interés de profesionales capacitados en participar activamente en instituciones públicas, eliminando cualquier percepción de desventaja respecto al sector privado.
4. Es fundamental que la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca realice evaluaciones continuas (por lo menos dos veces al año) para obtener la retroalimentación de los colaboradores sobre la percepción de la compensación remunerativa. Asimismo, proponer mejoras de manera constante a las condiciones salariales y los beneficios sociales, con el fin de fomentar un rendimiento laboral óptimo.

REFERENCIAS

- Arévalo, S. (2018). *“Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017”*. Tarapoto-Perú: Universidad César Vallejo.
- Avila, M. (2018). *Discriminación y brecha salarial por genero en el Perú 2016*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano .
- Cabanillas, J. (2017). *“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del instituto superior tecnológico CEFOP Cajamarca, periodo 2013”*. Cajamarca-Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Carrillo, J. (2018). *Administración de recursos humanos*. Editorial Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Ccaulla, L. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018*. Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Celmira, M. (2020). *Compromiso laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Cutervo, Cajamarca.* . Cutervo: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso Administrativo*. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial McGraw-Hill.
- ConceptoDefinicion.de, Redacción. (05 de Marzo de 2021). *Concepto Definicion*. Obtenido de Concepto Definicion: <https://conceptoDefinicion.de/asignacion/>
- Condori, R. et al. (2015-2016). *Sistema de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, y beneficios de toda índole de las entidades públicas*. Lima: Congreso de la Republica del Perú.
- Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*.
- Covey, S. (2003). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Editorial PAIDÓS.

- Del Carmen. (2015). *La Remuneración de los Docentes del Colegio Adventista del Ecuador y su Impacto en el Desempeño Laboral*. Repositorio Institucional. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo . (2006). *Plan nacional de difusión de la normatividad laboral* . Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Estela, M. (28 de Septiembre de 2020). "*Trabajo en equipo*". Obtenido de "Trabajo en equipo": <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>.
- Federico, J. y Ferrari, C. (31 de Diciembre de 2015). *Salario o sueldo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
- Flores, D. (2019). "*Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018*". Tarapoto-Perú: Universidad César Vallejo.
- Gavino, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019*. Chimbote-Perú: Universidad Cesar Vallejo .
- Hernández, R. (11 de Febrero de 2019). *Definición de remuneraciones*. Obtenido de Economía simple.net: <https://www.economiasimple.net/glosario/remuneracion>
- Hernández, R. y Mendoza, B. (2018). *Metodología de la investigación científica* . Editorial MacGraw-Hill.
- José, P. (27 de Mayo de 2019). *Web y Empresas*. Obtenido de Responsabilidad (tipos, definición y principios): <https://www.webyempresas.com/responsabilidad/>
- Ley N° 27972. (2003). Ley Orgánica de Municipalidades .
- Ley N° 30057. (3 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. *Plataforma digital única del estado peruano*. Lima, Perú: <https://www.gob.pe/institucion/susalud/normas-legales/862416-30057-2013>.
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. Tarapoto-Perú: Universidad Cesar Vallejo.

- Lozano, Ch. (2015). *"Nivel salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cuñumbuqui-2014"*. Tarapoto-Perú: Universidad César Vallejo.
- Meléndez, D. (7 de Noviembre de 2018). *Definición de beneficio social*. Obtenido de Economiasimple.net: <https://www.economiasimple.net/glosario/beneficio-social>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) *Acerca de la OIT*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023). *Política comercial*. <https://comercio.gob.es/PoliticaComercialUE/OMCOrganismosInternacionales/Paginas/default.aspx>
- Ortiz, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, 2016*. Cajamarca-Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Palacios, D. (2019). *"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador"*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Pérez, C. (2013). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Mazatlán-Mexico: Instituto Politécnico Nacional .
- Pérez, J. y Merino, M. . (2008). *Definición de organización*. Obtenido de <https://definicion.de/organizacion/>
- Pretel, E. (2020). *"Incentivos laborales y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este, 2020"*. Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Psicología y Empresa. (11 de Marzo de 2021). *Desempeño y estandar: Conceptos*. Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- QuestionPro. (11 de Marzo de 2021). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>

- Reconocimiento. (11 de Marzo de 2021). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/reconocimiento/>
- Redacción. (11 de Marzo de 2021). *ConceptoDefinición*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/influencia/>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Sánchez, L. (23 de Junio de 2015). *Las vacaciones laborales*. Obtenido de EmpredePyme.net: <https://www.empredepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>
- Sevilla, A. (05 de Noviembre de 2016). *Economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Sucuple, M. (19 de Agosto de 2019). *Actualidad laboral*. Obtenido de Actualidad laboral: <https://actualidadlaboral.com/conoce-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-remuneracion/>
- Ucha, F. (10 de Enero de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/rendimiento.php>
- Up SPAIN. (11 de Marzo de 2021). *Satisfacción laboral. Cómo medirla y mejorarla*. Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/satisfaccion-laboral-medirla-y-mejorarla/>
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación sueldos, salarios y prestaciones*. Mexico: Pearson.
- Vargas, F. (2016). *Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay*. Cuenca-Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Wherter, W. y Keit, D. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. Editorial McGraw-Hill.
- Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa*. Editorial PEARSON.
- Zavaleta, J. (01 de Setiembre de 2012). *El cumplimiento de metas*. Obtenido de El cumplimiento de metas: <https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/>

APÉNDICES

Apéndice A

Instrumento de recolección de información

Cuestionario: Compensación remunerativa



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA (DRAC)

I. INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones, marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta:

Escala de medición	Ponderación
Significado	Ponderación
Nunca	1
Casi Nunca	2
Indiferente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

II. DATOS DEL ENCUESTADO

SEXO:.....

Descripción: Variables/Dimensiones/indicadores	Escala de medición				
V.1. "X": Compensación remunerativa	Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca
Dimensión 1: Remuneración básica					
Indicador 1: Sueldo					
1. La DRAC cubre sus necesidades básicas con la remuneración					
Indicador 2: Bonos					
2. La DRAC otorga bonos de manera justa y equitativa					
3. La DRAC otorga bonos de acorde a los servicios que brinda					
Indicador 3: CAFAE					
4. La DRAC destina el CAFAE de manera suficiente					
Indicador 4: Asignaciones					
5. La DRAC otorga asignaciones de acuerdo a ley					
Dimensión 2: Beneficios sociales					
Indicador 1: Vacaciones					
6. La DRAC otorga vacaciones de acuerdo a ley					
7. La DRAC no otorga vacaciones de acuerdo a ley					
Indicador 2: CTS					
8. La DRAC otorga CTS de acuerdo a ley					

Cuestionario: Desempeño laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA CAJAMARCA (DRAC)

I. INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones sobre desempeño laboral, marque con un aspa (X), la alternativa que Ud. considere correcta:

Escala de medición	
Significado	Ponderación
Nunca	1
Casi Nunca	2
Indiferente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

II. DATOS DEL ENCUESTADO

SEXO:.....

Descripción: Variables/Dimensiones/indicadores	Escala de medición				
	Siempre	Casi siempre	Indiferente	Casi nunca	Nunca
V.2. "Y": desempeño laboral					
Dimensión 1: Motivación					
Indicador 1: Proactividad					
9. Los colaboradores de la DRAC demuestran proactividad					
Dimensión 2: Responsabilidad					
Indicador 2: Cumplimiento de metas					
10. Los colaboradores de la DRAC cumplen con las metas					
Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo					
Indicador 3: Liderazgo					
11. Los colaboradores de la DRAC demuestran liderazgo en su trabajo					
Indicador 4: Trabajo en equipo					
12. Los colaboradores de la DRAC trabajan en equipo					

Apéndice B

Fiabilidad del instrumento

Tabla B1

Fiabilidad de la compensación remunerativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.784	8

Alpha de Cronbach: 0,784 para 8 ítems, indicando buena fiabilidad del instrumento para la variable independiente la compensación remunerativa de colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.

Tabla B2

Fiabilidad para desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.782	4

Alpha de Cronbach: 0,782 para 4 ítems, indicando buena fiabilidad del instrumento para la variable dependiente desempeño laboral de colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.

Tabla B3

Fiabilidad para las variables compensación remunerativa y desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.829	12

Alpha de Cronbach: 0,829 para 12 ítems, indicando buena fiabilidad del instrumento para las variables compensación remunerativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca.

Apéndice C

Pruebas de normalidad

Tabla C1

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración Básica	0.095	146	0.003
Beneficios sociales	0.100	146	0.001
Compensación remunerativa	0.057	146	0,200*
Desempeño laboral	0.138	146	0.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se realizó la prueba de normalidad a los datos de la variable uno compensación remunerativa y sus dimensiones remuneración básica, beneficios sociales y de la variable dos desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca, comprobándose que los datos no tienen una distribución normal. Al obtenerse un coeficiente de significancia < 0.05 en más de una variable y/o dimensión, por lo tanto, para el análisis inferencial se utilizó la estadística no paramétrica. (Coeficiente de correlación rho de Spearman).

Apéndice D

Índices sintéticos (Baremos)

Tabla D1

Índice sintético de baremos

Variable / dimensión	Rango		Valoración
Variable compensación remunerativa	de 8	a 19	Malo
	de 20	a 29	Regular
	de 30	a 30	Bueno
Dimensión remuneración básica	de 5	a 12	Malo
	de 13	a 18	Regular
	de 19	a 25	Bueno
Dimensión beneficios sociales	de 3	a 7	Malo
	de 8	a 11	Regular
	de 12	a 15	Bueno
Variable desempeño laboral	de 4	a 9	Malo
	de 10	a 14	Regular
	de 15	a 20	Bueno

ANEXOS

Anexo 1
Dirección Regional de Agricultura Cajamarca

Figura 17

Dirección Regional de Agricultura Cajamarca



Fuente: <https://www.facebook.com/DireccionRegionaldeAgriculturaCajamarca/>

Anexo 2
Valoración del coeficiente de correlación

Tabla A2

Escala del coeficiente de correlación

Coefficiente	Interpretación
1	Perfecta
0,81 - 0,99	Alta
0,61 - 0,80	Moderada - alta
0,41 - 0,60	Moderada
0,21 - 0,40	Moderada - baja
0,01 - 0,20	Baja
0	Nula

Sancho, C.; González Such, J. y Bakieva, M. 2014. PSPP. Correlación bivariado.