

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“GESTIÓN REMUNERATIVA EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA CORPORACIÓN CHUGUR UNIDOS S.R.L. CAJAMARCA -
2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

“CONTADOR PÚBLICO”

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

ALEX SILVA SILVA

ASESOR:

Dr. NORBERTO BARBOZA CALDERÓN

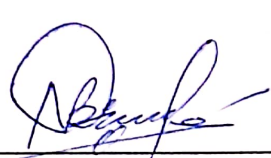
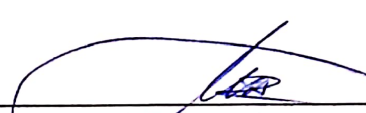
CAJAMARCA – PERÚ

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .
ALEX SILVA SILVA
DNI: 71295996
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Contabilidad – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
DR. CPC. NORBERTO BARBOZA CALDERÓN
Departamento Académico:
Contabilidad
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
☐ Bachiller ☒ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
"GESTIÓN REMUNERATIVA EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN CHUGUR UNIDOS S.R.L. CAJAMARCA – 2024"
6. Fecha de evaluación: 29/09/2025
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 15%
9. Código Documento: oid:::3117: 505185763
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES ☐ DESAPROBADO

Fecha Emisión: 06 /10/2025

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
Dr. CPC. Norberto Barboza Calderón DNI: 26608948	Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

APROBACION DE LA TESIS

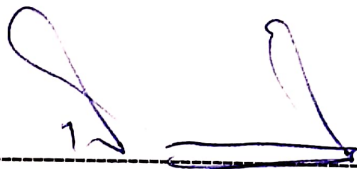
El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 212-2025-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **ALEX SILVA SILVA** denominada:

**“GESTIÓN REMUNERATIVA EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN CHUGUR
UNIDOS S.R.L. CAJAMARCA - 2024”**

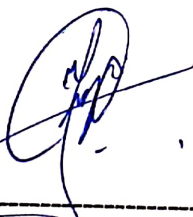
Fecha Sustentación: 19/08/2025.



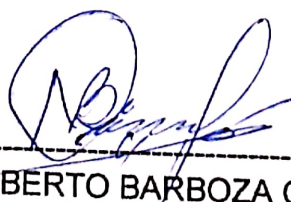
M.Cs CPC ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUEN



M Cs. CPC DANIEL SECLÉN CONTRERAS
PRESIDENTE



M.Cs. CPC. WILSON ASCENCIO YUMBATO ROJAS
SECRETARIO



DR. CPC. NORBERTO BARBOZA CALDERON
ASESOR

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a Dios por darme la existencia, el conocimiento y la energía para lograr mis objetivos; así mismo dedico a mi Madre, por el apoyo incondicional, quien apostó por mi formación en valores y principios básicos, y a mi hija Laila por ser la razón de mi esfuerzo actual, buscando el logro de mis metas en el ámbito académico y profesional.

El Autor

Agradecimiento

A Dios, quien me dio la vida, la salud y inteligencia, y me ha guiado durante el desarrollo del presente trabajo, siendo la fuente de sabiduría y perseverancia en este proceso.

A mi madre, por brindarme el apoyo moral y por estar siempre pendiente de todo este proceso de formación de mi persona.

Al asesor, Dr. Norberto Barboza Calderón, por hacer de facilitador, auriga, maestro, coinvestigador, y al mismo tiempo por darse la oportunidad de acompañar y asesorar valiéndose en su experiencia y trayectoria profesional, durante este proceso de investigación.

Índice de Contenido

Contenido

Hoja de Aprobación de la Tesis	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice de Contenido	VII
Índice de Tablas	XI
Índice de Figuras.....	XIII
Resumen	XIV
Abstract	XV
Introducción	XVI
Capítulo I. Planteamiento de la Investigación.....	- 18 -
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	- 18 -
1.2. Delimitación del Problema	- 22 -
1.2.1. Delimitación Espacial.....	- 22 -
1.2.2. Delimitación Temporal.....	- 22 -
1.3. Formulación del Problema.....	- 22 -
1.3.1. Pregunta General.....	- 22 -
1.3.2. Preguntas Específicas	- 22 -
1.4. Justificación de la Investigación	- 23 -
1.4.1. Justificación Teórica.....	- 23 -
1.4.2. Justificación Practica	- 23 -
1.4.3. Justificación Académica	- 23 -
1.5. Objetivos.....	- 24 -
1.5.1. Objetivos Generales	- 24 -

1.5.2. Objetivos Específicos.	- 24 -
1.6. Limitaciones de la Investigación	- 24 -
Capítulo II. Marco Teórico	- 25 -
2.1. Antecedentes de investigación: Internacionales, Nacionales y Regionales .	- 25 -
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	- 25 -
2.1.2. Antecedentes Nacionales	- 26 -
2.1.3. Antecedentes Regionales	- 28 -
2.3. Bases Teóricas	- 30 -
2.3.1. Teorías respecto a las variables.....	- 30 -
2.3.2. La Gestión Remunerativa	- 31 -
2.3.3. El Desempeño Laboral	- 37 -
Satisfacción en el trabajo	- 38 -
Importancia de la autoestima.....	- 38 -
Trabajo en equipo	- 39 -
2.3.4. Empresas del rubro construcción y sus regímenes salariales	- 40 -
2.4. Definición de Términos Básicos.....	- 41 -
2.4.1. Gestión empresarial.....	- 41 -
2.4.2. Administración de pagos	- 41 -
2.4.3. Política salarial.....	- 41 -
2.4.4. Remuneración salarial	- 41 -
2.4.5. Sueldos.....	- 42 -
2.4.6. Salarios	- 42 -
2.4.7. Gestión del talento humano.	- 42 -
2.4.8. Competencias laborales	- 42 -
2.4.9. Motivación laboral	- 42 -

2.4.10. Compromiso laboral	- 42 -
Capítulo III. Hipótesis y Variables	- 44 -
3.1. Planteamiento de las Hipótesis	- 44 -
3.1.1. Hipótesis General	- 44 -
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	- 44 -
3.2. Variables.....	- 44 -
3.2.1. Variable 1:.....	- 44 -
3.2.2. Variable 2:.....	- 44 -
3.3. Operacionalización de las Variables	45
Variables	45
Capítulo IV. Marco Metodológico.....	46
4.1. Enfoque y Métodos de la Investigación	46
4.1.1. Enfoques de la Investigación	46
4.1.2. Métodos de la Investigación	46
4.2. Nivel o Alcance de Investigación	47
4.3. Diseño de la Investigación.....	47
4.4. Población y Muestra.....	47
4.4.1. Población	47
4.4.2. Muestra	48
4.5. Unidad de Análisis.	48
4.6. Técnica e Instrumento de recolección de datos.	48
4.6.1. Técnica de Recolección de datos	48
4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	48
4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	49
Capítulo V. Resultados y Discusión	50

5.1.	Presentación de Resultados	50
5.2.	Análisis, Interpretación de Resultados.	50
5.2.1.	Resultados estadísticos Variable 1: Gestión Remunerativa Empresarial	50
5.2.2.	Resultados estadísticos de la Variable 2: Desempeño Laboral de los Colaboradores	63
5.2.3.	Contrastación de hipótesis	76
5.3.	Discusión de Resultados.....	81
	CONCLUSIONES	84
	RECOMENDACIONES.....	85
	Referencias:	86
	Apéndices:	90
	Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica	90
	Apéndice B. Instrumento de recolección de datos.....	92
	Entrevista: Hoja de encuesta	97
	Apéndice C. Prueba de Fiabilidad del instrumento de recolección de datos	98
	Anexo A: Otros.....	99

Índice de Tablas

Tabla 1	Clasificación de factores internos y externos para las políticas remunerativas.....	- 35 -
Tabla 2	Factores del desempeño laboral	- 38 -
Tabla 3	Cuadro de la matriz de operacionalización de variables	45
Tabla 4	Procesamiento de datos.....	49
Tabla 5	¿Está de acuerdo con los factores de la gestión remunerativa de la empresa sobre el cumplimiento de contratos de los trabajadores?	50
Tabla 6	¿Considera que las políticas remunerativas que la empresa tiene favorecen la gestión empresarial?	52
Tabla		753
	¿Cree que la remuneración que recibe está acorde con sus responsabilidades dentro de la empresa?	53
Tabla 8	¿Está de acuerdo con la remuneración actual que percibe por parte de la empresa?	55
Tabla 9	La empresa le brinda esporádicamente bonificaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores.	56
Tabla 10	¿Cree Ud. que la empresa cada año mejora su gestión remunerativa en torno al rendimiento del trabajador?	58
Tabla 11	¿Considera Ud. que la empresa ha diseñado un sistema remunerativo en torno al mercado actual de las remuneraciones empresariales?	59
Tabla 12	¿Considera ud que la evaluación para contratación personal se hace de una manera apropiada, propiciando el involucramiento del personal?	61
Tabla 13	¿Se siente incentivado a mejorar su desempeño por la política remunerativa actual de la empresa?	62
Tabla 14	¿Influye la remuneración en el desempeño laboral y desarrollo profesional dentro esta entidad?.....	63

Tabla 15	¿Cree que la remuneración afecta su motivación y el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos laborales?.....	65
Tabla 16	¿Está contento con el compromiso remunerativo por las labores en esta empresa?	66
Tabla 17	¿Alguna vez han solicitado aumento remunerativo por la dificultad de las labores?	67
Tabla 18	Consideras que el pago remunerado por tus servicios prestados mejora el clima y la motivación laboral	69
Tabla 19	¿Considerarías dejar la empresa y optar por una nueva oferta laboral?	70
Tabla 20	¿Consideras que en la empresa existen muy pocos ascensos o reconocimientos al desempeño del trabajador?	71
Tabla 21	¿Todos los trabajadores de la empresa de cumplen sus roles cotidianamente sin interrupciones?	73
Tabla 22	¿Existe dentro de la empresa un cronograma de capacitaciones, buscando mejorar el desempeño laboral?	74
Tabla 23	Guía Prueba de normalidad.....	79
Tabla 24	Resumen del modelo de regresion por variables.....	80
Tabla 25	Resumen del modelo de regresion por dimensión	80
Tabla 26	Resumen del modelo de regresion por dimensión	81
Tabla 27	Resumen del modelo de regresion por dimensión	81

Índice de Figuras

Figura 1	Formula de la motivación según Vroom	- 30 -
Figura 2	Objetivos de la gestión remunerativa.	- 32 -
Figura 3	Elementos de la gestión remunerativa.	- 33 -
Figura 4	Elementos de la gestión remunerativa.	- 34 -
Figura 5	Indicadores de desempeño laboral	- 39 -
Figura 6	Resultados Pregunta N° 1.	51
Figura 7	Resultados Pregunta N° 2	52
Figura 8	Resultados Pregunta N° 3	54
Figura 9	Resultados Pregunta N° 4	55
Figura 10	Resultados Pregunta N° 5	57
Figura 11	Resultados Pregunta N° 6	58
Figura 12	Resultados Pregunta N° 7	60
Figura 13	Resultados Pregunta N° 8	61
Figura 14	Resultados Pregunta N° 9	62
Figura 15	Resultados Pregunta N° 10	64
Figura 16	Resultados Pregunta N° 11	65
Figura 17	Resultados Pregunta N° 12	66
Figura 18	Resultados Pregunta N° 13	68
Figura 19	Resultados Pregunta N° 14	69
Figura 20	Resultados Pregunta N° 15	70
Figura 21	Resultados Pregunta N° 16	72
Figura 22	Resultados Pregunta N° 17	73
Figura 23	Resultados Pregunta N° 18	75

Resumen

La presente investigación titulada “*Gestión Remunerativa Empresarial y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. Cajamarca - 2024*” tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental, utilizando encuestas dirigidas a los colaboradores para medir su percepción de gestión remunerativa y su incidencia en el desempeño laboral, así como su impacto en la motivación, productividad y compromiso organizacional. Los resultados obtenidos evidenciaron que una gestión remunerativa adecuada, basada en incentivos justos y alineada con el mercado laboral, contribuye significativamente a mejorar el desempeño de los empleados. Asimismo, se identificó que factores como la percepción de justicia salarial, beneficios adicionales y oportunidades de crecimiento influyen en la satisfacción y retención del talento humano. Finalmente, se concluye que la optimización del sistema de remuneraciones en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. es un factor clave para potenciar el desempeño laboral, recomendándose estrategias que integren incentivos económicos y no económicos para fortalecer el compromiso organizacional y la eficiencia en el trabajo.

Palabras clave: Remuneración, rendimiento laboral, estudios del mercado laboral, estrategias de contratación, estímulos e incentivos laborales.

Abstract

This research, entitled "Corporate Compensation Management and Its Impact on Employee Performance at Corporación Chugur Unidos S.R.L. Cajamarca - 2024," aims to analyze the relationship between compensation management and the employee performance at the company. A quantitative, correlational approach and non-experimental design were used, utilizing employee surveys to measure their perception of compensation equity and competitiveness, as well as its impact on motivation, productivity, and organizational commitment. The results showed that appropriate compensation management, based on fair incentives and aligned with the labor market, significantly contributes to improving employee performance. Furthermore, factors such as the perception of salary fairness, additional benefits, and growth opportunities were identified as influencing the satisfaction and retention of human talent. Finally, it is concluded that optimizing the compensation system at Corporación Chugur Unidos S.R.L. is a key factor in enhancing job performance, and strategies that integrate economic and non-economic incentives are recommended to strengthen organizational commitment and work efficiency.

Keywords: Compensation, job performance, labor market studies, hiring strategies, incentives, and work incentives.

Introducción

La Tesis titulada: “Gestión remunerativa empresarial y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. en Cajamarca – 2024”; tema que actualmente es de vital importancia, tanto para los trabajadores de los sectores público y privado, así como para las empresas de tamaños diversos, ya que existe una relación directamente proporcional entre la gestión remunerativa de la empresa y el desempeño laboral o rendimiento de los trabajadores; esto debido a que un trabajador satisfecho es mucho más productivo que un trabajador insatisfecho con el clima laboral y el tema remunerativo.

Actualmente todas las empresas manejan estándares salariales de acuerdo al mercado, teniendo en cuenta que, en el trabajador, una remuneración justa y competitiva puede aumentar la motivación de los empleados, lo que a su vez puede mejorar su productividad y eficiencia. Además, una política remunerativa adecuada ayuda a retener a los mejores talentos, ya que los empleados se sienten valorados y reconocidos por su trabajo. Esto debido a que la gestión remunerativa también influye en el clima laboral. Un ambiente de trabajo justo y equitativo puede mejorar las relaciones entre los empleados y aumentar el sentido de pertenencia. Todo ello, porque finalmente, existe una correlación positiva entre la remuneración y el desempeño laboral. Los empleados que se sienten bien remunerados tienden a rendir mejor en sus tareas

Con el fin de mejorar la relación empleador-colaborador y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa, se ha planteado la siguiente estructura para la presente tesis:

Capítulo I: Planteamiento de la Investigación, se presenta la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional y local indicando las causas, consecuencias y formulación del problema de investigación (general y/o específica), objetivos (general y específicos), así como la justificación y limitación de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, engloba los antecedentes de la investigación, bases teóricas y conceptuales, así como definición de términos básicos.

Capítulo III: Contiene la variable de estudio, en este capítulo se muestra la identificación de la variable estudiada.

Capítulo IV: Metodología, comprende el tipo, nivel y diseño de investigación, población, muestra, unidad de análisis, los métodos, técnicas, instrumentos de recolección de datos, las técnicas para el procesamiento de la información y la operacionalización de la Variable.

Capítulo V: Resultados y Discusión, se presenta el análisis y discusión de resultados encontrados en relación a la encuesta aplicada.

Conclusiones y Recomendaciones: Se presenta las conclusiones a las que se llegó en la presente investigación, luego de la contrastación de objetivos; asimismo se presenta las recomendaciones para cada conclusión planteada.

Referencias Bibliográficas, abarca Citas y Referencias bibliográficas según las Normas APA Sexta Edición en forma automatizada en Microsoft Word.

Capítulo I. Planteamiento de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad, a nivel mundial, los mecanismos de la globalización han diversificado y revolucionado todos los ámbitos empresariales, siendo afectado también el aspecto laboral, pues en muchos de los casos ha traído consigo múltiples cambios, muchos de los cuales han beneficiado a las empresas en lo que respecta a la promoción de productos y servicios al mercado; pero esto también ha afectado a la clase trabajadora, al personal que es la fuerza motriz de la empresa, y gracias a la cual genera no solo bienes y servicios sino ingresos y rentabilidad para su organización (Fernandez, 2020).

Justamente debido a estos procesos de cambio y las nuevas tecnologías, las empresas se preocupan por implementar mejores estrategias que ayuden a ganar mayor competitividad dentro de los mercados; pero por otro lado están los conflictos generados con el personal tras el afán de esta búsqueda de mejores horizontes empresariales, pues a mayor productividad mayor gasto en mano de obra, y mayor presión, tanto en lo físico como lo psicológico, en el que se desenvuelven sus trabajadores (Placencia, 2017).

En este sentido es que existe una cantidad considerable de empresas, donde se generan conflictos por el no cumplimiento de sus expectativas salariales por parte de la empresa, dando pie a inconformidades y falta de empeño en los trabajadores de las empresas. Esto trae consigo una situación que perjudica a la empresa en su funcionamiento operacional diario. Lo que puede en algún momento, ser una simple rencilla generada por parte de los trabajadores, puede generar despidos arbitrarios y hasta problemas legales.

Los trabajadores de diversas partes del mundo, en muchas ocasiones se encuentran situaciones poco agradables por diferentes motivos que son reflejados en la disconformidad

de los colaboradores; tales como instalaciones inadecuadas, sueldos por debajo del mercado, un ambiente laboral no agradable, etc (Lucas, 2019). Todos estos factores propician un desempeño laboral bajo, logrando menos ingresos para la empresa y empeorando no solo su permanencia laboral sino también la imagen de la empresa al exterior, perjudicando futuros contratos de la misma.

Respecto a esto, Apaza (2018) menciona que las empresas más exitosas a nivel mundial ponen a la gestión del desempeño laboral en primer lugar, estas invierten recursos financieros y mucho tiempo para mantener un buen desempeño laboral donde la productividad y la innovación puedan desarrollarse en cada colaborador a través de una buena gestión.

Del análisis realizado sobre el desempeño laboral, los trabajadores de las distintas áreas donde se desarrollan los estudios, refieren que ante la existencia de un buen clima organizacional y/o laboral, es factor clave para que las personas cualquiera sea su profesión el rendimiento o desempeño laboral al interior de sus organizaciones será siempre productivo y si es lo contrario, será la otra cara de la medalla, adversidades que las entidades deben mejorar a favor de sus trabajadores y clientes potenciales (Cabezas, 2016).

En Latinoamérica, Moreno y Wong (2018), señalan que en la mayoría de organizaciones estatales de Ecuador, prevalece un clima organizacional distinto al privado, las condiciones laborales presentan deficiencias a pesar de los años, los estados emiten una serie de disposiciones para modernizar sus entidades cuando la realidad es distinta, encontraron locales en condiciones que no permiten ofrecer una óptima calidad en los servicios de la salud, educación.

En el Perú, según muestra los estudios del diario Gestión (2015) “El 87% de los

líderes de Recursos Humanos y de Negocio a nivel mundial considera que la falta de compromiso de los colaboradores es el principal problema que afrontan las compañías”. Los colaboradores manifiestan que no se sienten contentos con los sueldos percibidos; pero sin embargo siguen trabajando por la necesidad de llevar un sustento familiar de forma diaria. (Gestión, 2015)

La evaluación del desempeño laboral, en muchas entidades del sector público y privado en Perú, no se realiza a pesar que las normas lo estipulan; es un problema o desafío generado por el mismo empleador en la gestión del recurso humano. En lo que resta del año no se realizan evaluaciones de desempeño a los trabajadores, existiendo brechas para medir los objetivos e indicadores institucionales en lo que respecta al recurso humano, obviando algunos factores base como es la cultura organizacional, lo atractivo de la organización, el uso de tecnologías en las tareas, leyes y valores de la sociedad, trayendo consecuencias a largo plazo como son el bienestar individual, la eficacia y la eficiencia en la organización y el bienestar social, a través de los grupos de interés compuesto por los empleados, directivos, sindicato, gobierno, sociedad y la humanidad al interior de la organización (Lluncor M. R., 2021).

En un estudio INEI (2015) realizó un estudio a más de 250 empresas peruanas en la cual reveló que el 46% prioriza la medición de indicadores de desempeño en la evaluación de sus recursos humanos, demostrando de esta manera un regular interés, sin embargo, el 54% de las empresas peruanas aún no le están dando la importancia que merece al desempeño laboral dentro de sus organizaciones, esto representa cierta desventaja en el mundo empresarial.

En el país, el rol de los colaboradores en una empresa es fundamental para el desarrollo y

ampliación empresarial, ya que solo con esta fuerza es posible el logro de objetivos y metas, tal y como se ve en el caso de la empresa Corp. Chugur Unidos S.R.L., la cual opera en Cajamarca dentro del rubro construcción en el ámbito de la minería. La acumulación de funciones en los empleados produce malestar al momento de desempeñarse en la empresa; ya que no puede concentrarse en una sola actividad específica y se siente presionado en el lugar de trabajo. Un empleado debe sentirse tranquilo para realizar sus actividades, ya que requiere de concentración y habilidades. Generalmente las remuneraciones bajas desmotivan a los empleados, realizan las actividades sin ánimo de superación y esto a la vez conlleva a la despreocupación de su puesto de trabajo.

En un estudio realizado dentro de la empresa en estudio, se evaluó el desempeño laboral, describiendo a aquellos trabajadores que se motivan intrínsecamente y aquellos trabajadores que los motivan extrínsecamente, describiendo los tipos de motivación intrínseca y los tipos de motivación extrínseca que energizan y direccionan la conducta de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades laborales. Los resultados del estudio indicaron que los trabajadores de Corp. Chugur Unidos S.R.L., de los 85 encuestados, 81.4 por ciento está motivado intrínsecamente al realizar sus actividades en el trabajo, mientras que el 50 por ciento de los trabajadores está motivados extrínsecamente. El 75.3 por ciento de los trabajadores de Corp. Chugur Unidos S.R.L. sienten que sus talentos están acordes con los desafíos del trabajo, colocándose en la zona de flujo opimo (motivador de competencia) y 92.9 por ciento realizan el trabajo de forma autodeterminada (Vilca, 2018).

En el presente proyecto se investigará este dilema del nivel remunerativo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CCHU. S.R.L.; en la primera parte se hace el planteamiento de la Investigación, se presenta la descripción de la realidad problemática a nivel

internacional, nacional y local indicando las causas, consecuencias y formulación del problema de investigación (general y/o específica), objetivos (general y específicos), así como la justificación y limitación de la investigación.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se realizará dentro de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

- Sector: Construcción
- Distrito: Cajamarca
- Provincia: Cajamarca
- Región: Cajamarca

1.2.2. Delimitación Temporal

La información y datos que se tomarán para la presente investigación corresponden al año 2022, abarcando recopilación, procesamiento y análisis de toda información necesaria.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Pregunta General

¿Cuál es la incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.?

1.3.2. Preguntas Específicas

¿Cuál es la incidencia de los Factores de la Gestión Remunerativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.?

¿Cuál es la incidencia del Diseño del Sistema Remunerativo con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.?

¿Cuál es la incidencia de la Evaluación del Mercado Laboral con el Desempeño Laboral

de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.?

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La presente investigación aportará conceptos básicos para el conocimiento de la gestión remunerativa, el desempeño laboral, la legislación laboral, entre otros conceptos importantes en empresas del rubro construcción; y de esta forma contribuirá con aquellos interesados en la problemática y que desconocen la importancia e implementación controles dentro de la empresa relacionados con esta temática.

1.4.2. Justificación Práctica

Este trabajo es una contribución importante que les permite conocer tanto a los colaboradores como a los directivos de la Corporación Chugur Unidos S.R.L. el nivel de influencia de la gestión remunerativa sobre el desempeño laboral de cada trabajador según su puesto de trabajo, de esta manera la organización podrá mejorar o implementar políticas y controles que le permitan y contribuyan al crecimiento de la empresa y evitar futuros inconvenientes administrativo-laborales.

1.4.3. Justificación Académica

En primer lugar, este trabajo servirá para la obtención del grado académico de contador y en segundo lugar, la presente investigación servirá como base e instrumento para estudios posteriores sobre la problemática en cuestión y a la vez como material de consulta para estudiantes interesados en conocer los beneficios que trae consigo el conocimiento y correcta gestión del recurso humano dentro de la empresa. Además, se busca complementar investigaciones al respecto para mantener actualizados quienes estén interesados en el tema.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivos Generales

Determinar la incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L, Cajamarca 2024.

1.5.2. Objetivos Específicos.

Determinar la incidencia de los Factores de la Gestión Remunerativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L, Cajamarca 2024.

Determinar incidencia del Diseño del Sistema Remunerativo con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L, Cajamarca 2024.

Determinar la incidencia de la Evaluación del Mercado Laboral con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L, Cajamarca 2024.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Para la presente tesis no se presentaron limitaciones, con respecto al acceso a fuentes bibliográficas, permisos a la entidad y a la aplicación de la encuesta.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación: Internacionales, Nacionales y Regionales

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Según, Zegarra (2020) en su tesis titulada *“El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas”*, la cual buscaba evaluar las competencias de los servidores como factor clave de su rendimiento productivo en diversas organizaciones. El estudio fue descriptivo de corte transversal con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los resultados muestran que las características organizacionales y el desempeño laboral obtienen un valor general $p=0,36$, la influencia de la jefatura y el desempeño laboral obtuvo en general un valor $p=0,51$ y los motivadores del trabajo con el desempeño laboral, tuvo un valor general $p=0,15$. La investigación concluye que los servidores públicos o privados poseen un desempeño laboral suficiente, siendo necesario que la alta dirección de las organizaciones retomar la implementación de un programa de evaluación periódica de los servidores, programas de adiestramiento de capacidades que contribuyan a fortalecer conocimientos y prácticas del buen uso laboral.

Asimismo, Rosado (2019), en un artículo publicado en México, aborda el problema de estas dos variables, la investigación se titula: *“Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral”*, la cual tuvo como objetivo exponer un análisis de interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral para demostrar cuantitativamente que gran parte de los factores que afectan el desempeño dependen propiamente de la satisfacción laboral. En ella se concluye que la satisfacción laboral es un agente que impulsa a las personas a actuar y genera un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo, lo cual influye la estabilidad remunerativa, elemento que es importante para no afectar la

satisfacción laboral de cada trabajador.

Finalmente, Tucanga (2019), en su tesis *“La motivación salarial dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas”*, aborda la gestión administrativa dentro de las pequeñas empresas, la cual tiene como objetivo principal la maximización de las utilidades que se obtiene de la actividad realizada, requiriendo inevitablemente de altos índices de productividad en sus trabajadores, quienes a su vez mantienen variadas motivaciones derivadas de factores tanto internos como externos que determinan el comportamiento que evidencian dentro del desempeño de sus funciones y actividades cotidianas. De lo expuesto, surge el problema que se analiza en el presente trabajo descriptivo, mismo que se establece como los aspectos de la gestión administrativa que inciden en la motivación que poseen los trabajadores de las pequeñas empresas para el desempeño de sus labores. La muestra se tomó de 200 trabajadores de planta y 6 jefes operativos que laboran en pequeñas empresas manufactureras. La investigación concluye que la gestión empresarial es un cambio drástico tendrá que enfocarse en aprender y por ende a dar lo mejor para ayudar al surgimiento de la empresa y del nivel profesional, la antigüedad de un empleado significa honestidad, veracidad y desempeño en el cargo y por lo mismo es que existe personal antiguo y eficaz, capaz de seguir aportando a la profesión.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Según, Oroya (2021), en su tesis titulada *“Gestión remunerativa y desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018.”*, en la que buscaba determinar la relación que existe entre gestión remunerativa y desempeño laboral en docentes de la UNU. Se verificó en la investigación que los entrevistados manifestaron cierta disconformidad con la

gestión remunerativa. Se concluye que esto representa una preocupación constante en el desempeño laboral de los docentes nombrados, ya que hay disconformidad por las remuneraciones, esconden su intención de cambiar a otro régimen laboral, la intención está latente, nadie habla abiertamente en la empresa, de forma personal y reservada hacen saber su intención.

Asimismo, Del Águila (2023) en su investigación titulada *“Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas-2022”*. El cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Zapatero, Lamas - 2022, lo cual se optó por ser de tipo básica, de nivel descriptiva correlacional y bajo un diseño no experimental, pues analizó el comportamiento de las variables en su entorno natural, sin manipular la realidad. Donde, la población y muestra estuvo compuesta por 45 colaboradores; se utilizó como técnica a la encuesta y al cuestionario como instrumento. Teniendo como resultado que, la gestión de la remuneración se encuentra en un nivel regular con 44,4 %, asimismo, el nivel de desempeño se encuentra en un nivel bajo por el 44,4 % presentando dificultades para trabajar en equipo, organizar el trabajo y cumplir con las funciones designadas. Concluyendo que, el coeficiente de correlación es 0,879, con un nivel de significancia de 0,000 lo cual es positiva alta y significativa, es decir, existe una relación significativa entre la gestión de la remuneración y el desempeño laboral.

Aparte, Velásquez (2021) en su tesis titulada *“Propuesta de una política salarial orientada a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Laboratorios Oftálmicos SAC, Distrito La Victoria–Lima, 2021”*. El cual tuvo como objetivo promover una Política salarial que establezca los lineamientos para el otorgamiento de remuneraciones a los trabajadores. Para lo cual se aplicó un cuestionario a una muestra de 43 trabajadores con el fin de

conocer el grado de satisfacción en sus remuneraciones actuales y el desempeño laboral. La metodología para la solución es plantear una política salarial, para ello se realizó una valorización de puestos mediante el Método cuantitativo de “Evaluación de puntos”, luego se brindó una estructura salarial tomando como referencia el estudio de remuneraciones de Michael Page Group 2021 y para los reajustes salariales se establecieron porcentajes mínimos y máximos, conforme al desempeño laboral y al Compa RATIO de su remuneración. Finalmente, se realizó una evaluación de desempeño después de la política salarial propuesta y se compararon los resultados con una evaluación antes de la política, comprobándose que varios trabajadores mejoraron su desempeño laboral.

Finalmente, Sánchez (2020) en su tesis titulada *“Incidencia de la Gestión de Compensaciones en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Minera Cambio S.A.– Arequipa 2020.”* Cuyo objetivo fue determinar la influencia de la gestión de compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de la Minera Cambio S.A.– Arequipa 2020. El nivel de la investigación es descriptiva correlacional y el tipo de investigación es básica, además el tipo de diseño es no experimental transversal. Se aplicó una encuesta, a una muestra representativa de 133 dentro de las distintas áreas de trabajo. Las informaciones de las encuestas fueron procesadas por el software SPSS v.21. Se concluyó que gestión de las compensaciones influye directamente en el desempeño laboral en la empresa minera y que solo existe la compensación de tipo remunerativa, en compensación por los servicios prestados por el personal, mas no existe ningún otro tipo de compensación por metas.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Asimismo, Gonzales (2020), en su investigación titulada *“La relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del Complejo Turístico Baños del*

Inca, Cajamarca 2019”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del Complejo Turístico de Baños del Inca. El estudio fue de carácter no experimental, de diseño transversal, descriptivo correlacional. La población consideró a 80 trabajadores y la muestra a 40 trabajadores. La técnica aplicada fue el muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados muestran que el desempeño laboral depende en un 80% de la gestión por competencias. Esto significa que la gestión por competencias si afecta al desempeño laboral. Concluyendo que ambas variables tienen un comportamiento positivo alto; en tal sentido, el Complejo Turístico al llevar a cabo la gestión de las competencias de los colaboradores, éstos aumentan su desempeño laboral de manera significativa.

Finalmente, Chávez & Terán (2022), en su investigación titulada “*Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Perú SRL-Cajamarca 2019*”, dicha investigación asegura que las empresas en la actualidad lejos de compensar el buen desempeño laboral, solo se centran en estrategias para salir adelante, olvidándose de crear estrategias de compensación para sus colaboradores, sabiendo que esto una debilidad grande para retener a su mejor talento humano. Es por ello que el objetivo principal de esta investigación es determinar si existe relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Servicios Generales Tecno Sanpf Perú. Se recopiló la información a través de la observación directa y cuestionario validados por un experto, concluyendo finalmente que existe una relación directa entre los beneficios propios de la remuneración, conjuntamente con el trato salarial y el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la organización.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teorías respecto a las variables

2.2.1.1. Teoría de Las Expectativas (1). La teoría de las expectativas de Víctor Vroom (1964) explica cómo las personas actuamos motivados por las expectativas que tenemos de los resultados que vamos a obtener al realizar determinada acción. Los seres humanos, en tanto que seres pensantes y con continuas necesidades de crecimiento (personal/familiar, laboral y social), actuamos motivados por ciertas metas que establecemos para la consecución de nuestros proyectos de vida (Lluncor, 2021).

Esta teoría es una de las más utilizadas actualmente y fue expresada a través de la siguiente fórmula:

Figura 1:

Formula de la motivación según Vroom

$$\text{Motivación} = \text{Valencia} * \text{Expectativas} * \text{Instrumentalidad}.$$

Nota. Dentro de la teoría de las Expectativas se muestra la formula de calculo del porcentaje de motivación de cada trabajador dentro del área laboral; esto es el resultado de la expectativa, la instrumentalidad y la valencia.

Donde:

- Valencia: Mide el valor o la importancia que una persona le otorga a la recompensa que se puede lograr después del trabajo.

- Expectativa: Mide la confianza del individuo depositada en conseguir o no los resultados esperados.

- Instrumentalidad: Mide hasta qué punto una persona cree que su empresa le otorgará las recompensas prometidas.

2.2.1.2. Teoría de la Motivación Laboral (2). También llamada teoría motivacional o bifactorial, emitida por Herzberg (1959), en la cual afirma que la motivación laboral consiste en aquella capacidad de mantener valores empresariales o corporativos que conduzcan a un muy buen desempeño en relación al trabajo. Una empresa puede considerarse exitosa si sus objetivos se alinean con los de los empleados, puesto que por efecto de ambas partes se conseguirá un gran dinamismo en la consecución de fines (Masacon, 2017).

2.2.2. La Gestión Remunerativa

La gestión remunerativa es conocida como gestión por compensaciones es un aspecto esencial de la gestión en recursos humanos, pues guarda relación directa con la estrategia de la organización; asimismo la gestión remunerativa contribuye con la cultura que la organización, buscando soportar los comportamientos que se han definido como claves para conseguir el logro en el cumplimiento de los objetivos. Es necesario que toda organización debe contar con una política de compensaciones, el trabajo realizado debe ir conjuntamente de acuerdo al salario mínimo de cada país, a las competencias del puesto y a la experiencia de cada trabajador (López, 2021).

La remuneración constituye un paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo la cual incluye tres componentes principales: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones. Además, Barriga y Rendón (2016), definen a la remuneración como “la cantidad que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición. (p.54)

3.2.2.1. Objetivos de la gestión remunerativa. Un primer objetivo de la gestión remunerativa busca establecer los lineamientos con la finalidad de fijar criterios claros en el establecimiento de los salarios del personal de la organización y asegurar que el sistema remunerativo sea ordenado

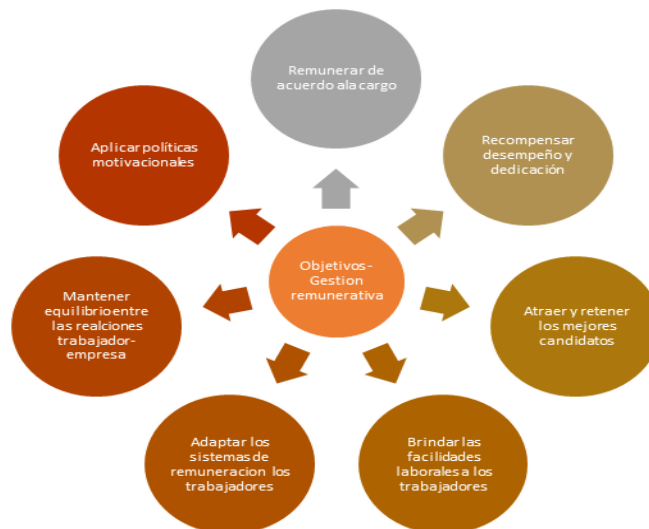
y garantice la equidad interna y la competitividad externa, motivando eficazmente el trabajo productivo y el cumplimiento de los objetivos de la empresa (Masacon, 2017).

Además de ello, busca generar valor para los accionistas, clientes y empleados de la organización. Para ello, la política retributiva debe estar estrechamente vinculada o alineada a la estrategia, cultura y valores. Aparte de ello, busca que al remunerar a cada empleado de acuerdo con el valor del cargo que ocupa, recompensando de esta forma su desempeño y dedicación; atrayendo los mejores talentos para los cargos aperturados.

Y finalmente, garantiza que no se realice cualquier acto de discriminación remunerativa, por situaciones que se produzcan cuando se establezcan diferencias remunerativas basados en motivos de exclusión o preferencia y sin respetar los criterios objetivos.

Figura 2

Objetivos de la gestión remunerativa.



Nota: La gestión remunerativa tiene diversos objetivos que son el soporte del área de RR.HH. y buscan generar una mayor estabilidad laboral en el trabajador.

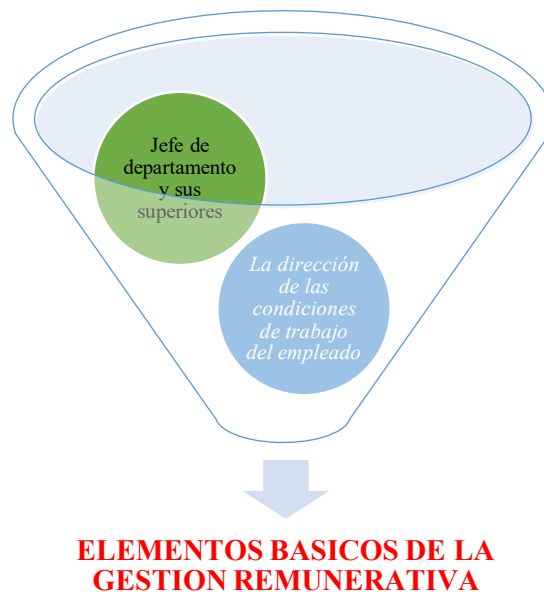
3.2.2.2. Elementos de la gestión Administrativa. La Administración del personal se puede considerar constituida de dos partes: una, la administración supervisora ejercida por el jefe del departamento y sus superiores en las relaciones diarias el liderazgo ejercido por el supervisor; y

la otra dirección de las condiciones de trabajo del empleado (Ramírez, 2017).

Generalmente se acepta que la administración de personal abarca actividades como la planeación del personal de oficina y de la fuerza laboral, educación, entrenamiento y desarrollo, relaciones industriales, beneficios, salarios, salud y seguridad. Ninguno de estos aspectos es menos importante que los otros, si bien algunos son los que más se descuidan. Se debe tener en cuenta que el administrador de personal actúa con un carácter de consejero, la responsabilidad de obtener resultados con los miembros de su equipo de trabajo recae en el gerente, no en el administrador de personal (Llerena, 2019).

Figura 3

Elementos de la gestión remunerativa.



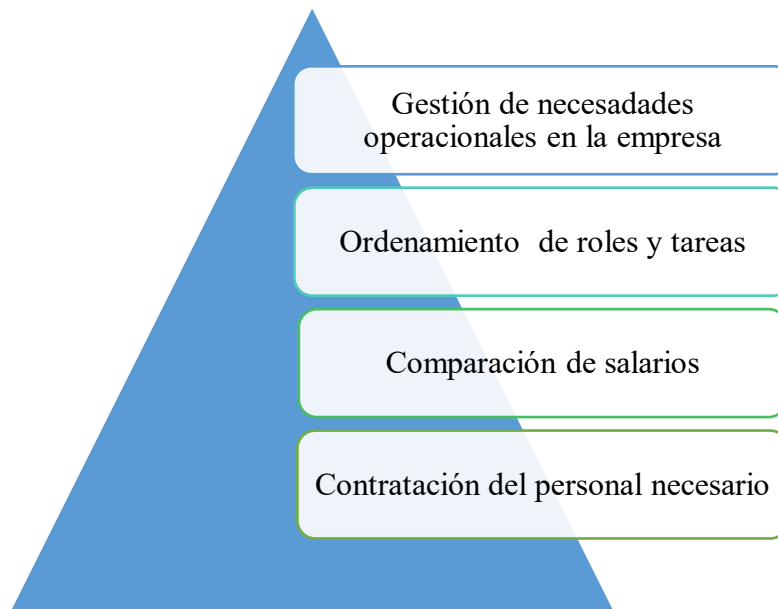
Nota. Son los componentes clave que conforman la política y práctica de compensaciones dentro de una organización, y además aseguran que los colaboradores sean remunerados de forma justa, equitativa y alineada con los objetivos empresariales.

3.2.2.3. Elementos de la gestión remunerativa. En toda empresa, dentro de cualquier departamento es relativamente sencillo establecer una estructura de salarios aceptable, pero cuando se comparan los salarios entre departamentos el problema se hace mucho más difícil.

Respecto a ello, Heinz (2016) afirma que la estructura salarial es el total del salario (la suma del salario base los complementos salariales). La estructura salarial como parte importante de la administración de recursos humanos se encarga de establecer una delimitación de rangos salariales por niveles, como el ejecutivo, directivo y staff, con base en la cual se realiza la asignación de salarios a los trabajadores, pues es uno de los principales motivadores para los mismos. Por eso la estructura salarial es un sistema que le permite a las organizaciones establecer una política de remuneración global, que le facilita gestionar estratégicamente el desarrollo y reordenamiento de su estructura.

Figura 4:

Elementos de la gestión remunerativa.



Nota. Estos elementos implican una estructura remunerativa que sea justa dentro de la empresa (equidad interna) y que esté alineada con lo que ofrece el mercado (competitividad externa).

3.2.2.4. Factores importantes dentro de la remuneración. Chiavenato (2017), afirma que los factores remunerativos son el punto clave de la remuneración en el que se establece incentivos sencillos pero justos, basados en estándares probados como son la remuneración fija que incluye

los beneficios de ley y cumplir la jornada de trabajo, la remuneración variable con horas extras y la remuneración basada en competencias que se evalúa de acuerdo al desempeño y a las habilidades, la remuneración permanente que se basa en la antigüedad del empleado y las bonificaciones de salud y la remuneración eventual que se basa en aguinaldos, viáticos bonos de escolaridad.

En la actualidad, la fijación de los salarios se realiza por convenios entre empresarios y trabajadores, a los que se llega después de laboriosísimas negociaciones, pues son, como veremos, muchas las circunstancias a considerar por ambas partes y muy complicada la composición de un salario moderno (Pilco, 2021). Entre los principales factores que influyen en los salarios de los trabajadores se encuentran varios que pueden ser de tipo interno y externo, los cuales se pueden clasificar de la siguiente manera:

Tabla 1:

Clasificación de factores internos y externos para las políticas remunerativas

Factores internos (organizacionales)	Factores externos (ambientales)
Tipo de cargos de la empresa	Situación del mercado de trabajo
Política salarial de la empresa	Situación económica del país
Capacidad financiera y desempeño general de la empresa	Sindicatos y Negociaciones colectivas
Competitividad de la organización	Legislación laboral
	Situación del mercado de clientes y competencia del mercado

Nota. En la gestión administrativa de todas las empresas existen factores internos de la organización y factores externos que son los ambientales o del exterior y que influyen en la organización.

3.2.2.5. Funciones de la gestión salarial. Entre las principales funciones de la gestión empresarial salarial, se pueden mencionar varias de ellas, las cuales abarcan desde la coordinación con el área de RR.HH. para la gestión del talento y la búsqueda de perfiles de

trabajo necesarios para el buen crecimiento de la organización. Aquellas personas que estén encargadas de la gestión salarial además tienen que planificar u organizar la plantilla teniendo en cuenta las necesidades de la empresa a medio y largo plazo para evitar tener vacantes sin cubrir. Debe diseñar los puestos de trabajo, definiendo sus funciones, responsabilidades, cualificación y habilidades necesarias (Llerena, 2019).

Finalmente, Ramírez (2017), afirma que esta gestión debe constituir el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones, todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y la empresa. Pues los salarios representan uno de los convenios más complejos, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización.

3.2.2.6. El rol del área de Recursos Humanos. Su radio de acción contempla aspectos tales como el reclutamiento y selección, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y desarrollo del personal, relaciones laborales, base de datos y sistemas de información, y auditoría. Para la ejecución de sus funciones y tareas requiere de una sistemática planificación, implementación y control; así como mantener una constante comunicación con el personal clave capaz de impulsar las mejoras o iniciativas que permitan el aprovechamiento de los recursos disponibles (Armijos, 2019).

3.2.2.7. El rol de la Cultura empresarial u organizacional. Según algunos autores, la cultura organización está constituida por varios ámbitos dentro de las empresas, por el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con

proveedores y clientes. En base a lo anterior clima organizacional es: la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización (Beltrán, 2014).

2.2.3. El Desempeño Laboral

Inicialmente, al término desempeño laboral en la primera etapa se le denominó descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento o rendimiento laboral en cada puesto del área productiva y actualmente el desempeño laboral actúa como piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito en las organizaciones (Palmar, 2014).

De la misma manera, Palma, et al. (2014) definen el desempeño laboral como el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

2.2.3.1. Importancia del desempeño laboral. Según Choque (2015), afirma que la importancia del desempeño laboral se vincula por el mejoramiento y efectividad que se puede generar a toda la organización, las labores cotidianas ocasionan la interacción entre personal-organización, en donde se aprovecha la identidad del personal identificada con la empresa para tener un momento de diálogo con ellos impulsándolos a que cada trabajador desarrolle su capacidad en las diferentes áreas a la que pertenecen (p.43).

2.2.3.2. Factores que influyen en el desempeño laboral. Con respecto a los factores que inciden en el desempeño laboral, Quintero, Africano y Faría (2018), argumentan que “las organizaciones de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales son: La satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador”, tal y como lo manifiesta Ramírez (2017) a continuación:

Tabla 2

Factores del desempeño laboral

Nº	FACTOR	DEFINICION
1	Satisfacción en el trabajo	Conformada por el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. Se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: Equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.
2	Importancia de la autoestima	Es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo.

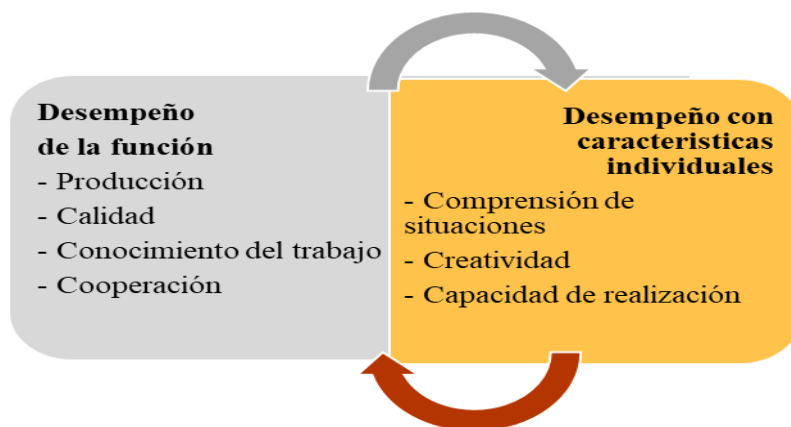
Nº	FACTOR	DEFINICION
3	Trabajo en equipo	La labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad (Ramírez, 2017).

Nota: Los factores del desempeño laboral que influyen en el desarrollo de las labores del personal dentro de la organización. Fuente: Elaboración propia.

2.2.3.3. Indicadores de desempeño laboral. En el estudio se emplearán dos dimensiones y 4 indicadores de la variable: Desempeño laboral, adoptados del Trabajo de Choque Galindo (2015) que son: Primero el desempeño de la función, que hace referencia a cómo el trabajador se desenvuelve en sus tareas asignadas cotidianamente, si ese desenvolvimiento está acorde a lo estipulado; si es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; y si es satisfactorio, debe ser alentado y retribuido. Y segundo el desempeño con Características Individuales, el cual destaca las características individuales hacen referencia a las habilidades y destrezas que posee el trabajador para poder desarrollar sus tareas asignadas.

Figura 5:

Indicadores de desempeño laboral



Nota. Estos indicadores se utilizan para medir el rendimiento de los colaboradores dentro de una organización, buscando hallar puntos críticos, falencias y proponer mejoras para un mejor desempeño laboral.

2.2.3.4. Políticas empresariales y salariales. Las políticas empresariales son el conjunto de principios y directrices orientadas al crecimiento empresarial y al desarrollo de una filosofía de crecimiento en la organización. La política empresarial no es estática, por el contrario, es dinámica y evoluciona, y se perfecciona. Además, esta debe tener: Estructura de cargos y salarios, salarios de admisión para las diversas clases salariales, previsión de reajustes salariales, reajustes colectivos (o por costo de vida), Reajustes individuales, Por promoción, por adecuación y por méritos (Pastor, 2018).

Respecto a esto, Álvarez (2019) sostiene que el objetivo de estas políticas es crear un sistema de recompensas equitativo para la organización y los empleados; buscando la compensación de ciertos criterios sea eficaz laboralmente; tales como adecuada, equitativa, balanceada, segura, aceptable y estimulante. Estas políticas deben tener en cuenta otros aspectos importantes del sistema de recompensas al personal: beneficios sociales, estímulos e incentivos al desempeño de los empleados, oportunidades de crecimiento profesional, garantía y estabilidad de empleo.

2.2.4. *Empresas del rubro construcción y sus regímenes salariales*

Actualmente muchas de las empresas del rubro construcción enfrentan disyuntivas bastante complejas debido a la situación económica, política y social que enfrenta el País; bajo este contexto en la industria de la construcción, la ineficiencia y baja productividad se debe a una serie de complicaciones que ocurren en la planeación, diseño y construcción de edificios u otros proyectos, ya que pueden resultar en coordinaciones inadecuadas. En consecuencia, la industria de la construcción se enfrenta a desafíos asociados con la inclusión de actividades, contratación de personal y procesos que no agregan valor en su cadena de suministro, lo que resulta en ineficiencia y baja productividad; por lo tanto generan residuos, y esta se puede precisar como la

actividad que no aporta valor en cualquier punto de la cadena, teniendo como resultado el aumento de los costos y tiempos sin una mejora de procesos (Pérez, 2021).

Muchas de estas empresas, preocupadas por la productividad y el rendimiento económico de las mismas, carecen de herramientas de gestión de talento humano que le permitan gestionar idóneamente el desempeño de los colaboradores a nivel nacional. Esta carencia genera ascensos, rotaciones y retribuciones subjetivas que van en detrimento del clima laboral y la satisfacción en las áreas de trabajo, que, subsecuentemente, merman la productividad de las personas y afectan los resultados de la organización (Manzano, 2017).

2.3. Definición de Términos Básicos

2.3.1. *Gestión empresarial*

Es aquel proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos (intelectuales, humanos, materiales, financieros, entre otros) de una organización, con el propósito de obtener el máximo beneficio o alcanzar sus objetivos.

2.3.2. *Administración de pagos*

Constituido por el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

2.3.3. *Política salarial*

La política salarial es el conjunto de orientaciones que tienen como finalidad distribuir equitativamente las cantidades asignadas para retribuir al personal, haciendo hincapié en la habilidad, responsabilidad, méritos, eficacia y educación requerida para el desarrollo eficiente de las tareas en la organización.

2.3.4. *Remuneración salarial*

La remuneración es un salario que percibe un empleado de toda índole por sus

servicios prestados a una empresa o institución y esta es la compensación económica que sirve para la subsistencia del trabajador y de todo su núcleo familiar (Julio, 2020).

2.3.5. *Sueldos*

Es el total de la retribución, en metálico o en especie, que ha de abonarse a todos los asalariados (incluidos los trabajadores a domicilio) a cambio del trabajo realizado durante el período contable (Julio, 2020)..

2.3.6. *Salarios*

Constituyen la paga que se hace en periodos más o menos largos (quincenal, mensual). Regularmente este término se utiliza para referirse a los salarios de los empleados.

2.3.7. *Gestión del talento humano.*

La gestión del talento engloba todos los procesos del área de Recursos Humanos que van dirigidos a la captación, retención y optimización del talento.

2.3.8. *Competencias laborales*

Se denominan competencias laborales a aquellas cualidades de las personas para desempeñarse productivamente, derivado del aprendizaje de la experiencia en situaciones concretas de trabajo, las cuales requieren ciertos perfiles del trabajador (Capuano, 2014).

2.3.9. *Motivación laboral*

La motivación en el ámbito laboral constituye el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos (Romero, 2019).

2.3.10. *Compromiso laboral*

El concepto implica una vinculación psicológica positiva de la persona con su trabajo de carácter estable. Se trata de un estado mental que se caracteriza por altos niveles de placer

(dedicación y vigor) y de activación de aspectos que contribuyen a algo más que el bienestar en el trabajo (Marsollier, 2017).

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Planteamiento de las Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis General*

Existe incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL.

3.1.2. *Hipótesis Específicas*

Existe la incidencia de los Factores de la Gestión Remunerativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL.

Existe incidencia del Diseño del Sistema Remunerativo en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL.

Existe incidencia de la Evaluación del Mercado Laboral con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL.

3.2. Variables

3.2.1. *Variable 1:*

Gestión Remunerativa Empresarial

3.2.2. *Variable 2:*

Desempeño Laboral de los Colaboradores

3.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 3

Cuadro de la matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Gestión Remunerativa Empresarial	La gestión remunerativa es aquella que contribuye con la cultura que la organización, buscando soportar los comportamientos claves para conseguir el logro en el cumplimiento de los objetivos. Toda organización debe contar con una política de compensaciones, el trabajo realizado debe ir conjuntamente de acuerdo al salario mínimo de cada país, a las competencias del puesto y a la experiencia de cada trabajador (López, 2021)	La gestión remunerativa dentro de la empresa ayuda al control no solo de la parte salarial de los trabajadores sino de la forma como se administra el recurso humano dentro de la empresa	Factores de gestión remunerativa	Satisfacción laboral	1	Ordinal
				Cumplimiento de contratos	2, 3	
			Diseño del sistema remunerativo	Gestión de recursos	4, 5	
				Equidad salarial	6	
			Evaluación del mercado laboral	Políticas remunerativas	7	
				Flexibilidad laboral	8, 9	
Variable 2: Desempeño Laboral de los Colaboradores	Es aquel principio basado en las conductas observadas o aquellas acciones ejecutadas por los colaboradores que pueden ser medidos a través de sus capacidades y el grado de contribución que estás brindan a la empresa capacidad de organizar y coordinar las actividades que al unirse conforman el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo (Alvares, 2016).	El desempeño laboral es la manera como el empleado desarrolla sus actividades en base a los diversos estímulos que recibe, percibiendo compensaciones, bonificaciones, ascensos y reconocimientos.	Reconocimiento del desempeño	Investigación salarial	10, 11	
				Atractivo salarial	12	
			Activismo laboral	Ratios salariales	13	
				Bonificaciones	14, 15	
			Conductas laborales	Involucramiento laboral	16, 17	
				Promociones internas	18	

Nota. Formulación del cuadro de operacionalización de cada una de las variables con sus definiciones, dimensiones e indicadores

Capítulo IV. Marco Metodológico

4.1. Enfoque y Métodos de la Investigación

4.1.1. *Enfoques de la Investigación*

En términos generales, en el Enfoque Cuantitativo, los datos se encuentran en forma de números (cantidades) y, por tanto, su recolección se fundamenta en la medición (en los casos se miden las variables contenidas en las hipótesis). Esta recolección se lleva a cabo utilizando procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica, para que un estudio sea creíble y aceptado por otros investigadores (Hernandez, 2018, pág. 6).

4.1.2. *Métodos de la Investigación*

5.1.2.1 Método Deductivo. Este método de razonamiento consiste en partir de conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. Es decir, se inicia con el análisis de los postulados, teorías, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares (Bernal, 2016, pág. 71) .

5.1.2.2 Método Inductivo – Deductivo. Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es inductivo en un sentido (parte de lo particular a lo general) y deductivo en sentido contrario (va de lo general a lo particular) (Bernal, 2016, pág. 71).

5.1.2.3 Método Hipotético - Deductivo. Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teorías (Bernal, 2016, pág. 71).

5.1.2.4 Método Analítico – Sintético. Estudia los hechos al descomponer el objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis). Luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis) (Bernal, 2016, pág.

72).

4.2. Nivel o Alcance de Investigación

Por otro lado, el nivel de la investigación es correlacional, ya que se va asociar ambas variables de estudio y evaluar la influencia que tiene la conformidad remunerativa en el desempeño laboral de los trabajadores de cualquier empresa, pues si a un trabajador se le reconoce muy bien por sus servicios, esto se ve en el rendimiento laboral (Hipótesis a probar). Con esto buscar soluciones a diversos problemas laborales, así lograr mejoras no solo en el rendimiento sino también en el comportamiento de los trabajadores, aplicando conocimientos y delimitando hallazgos; todo eso a partir de diversas herramientas como son las encuestas, entrevistas, análisis documental (Hernandez, 2018, pág. 109).

4.3. Diseño de la Investigación

Se considera el Diseño No Experimental Transversal, pues en este diseño no hay estímulos o condiciones experimentales a las que se sometan las variables de estudio, los sujetos del estudio son estudiados en su contexto natural sin alterar ninguna situación simplemente se describirá la realidad en torno al campo de cada variable; y además la investigación se dará en un momento determinado, a partir del cual se analizará la influencia del nivel remunerativo en el desempeño laboral de los trabajadores; esto es como tomar una foto o una radiografía para luego describirlas en la investigación, pueden tener alcances exploratorios, descriptivos y correlaciones (Velasco, 2017, pág. 46) .

4.4. Población y Muestra

4.4.1. Población

Para Bernal (2016), la Población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 48), citado por

(Bernal, 2016, pág. 210). Para este caso, la población está constituida por todo el personal (92 colaboradores) involucrado de la empresa Corp. Chugur Unidos S.R.L.

4.4.2. Muestra

La Muestra por conveniencia, es aquella parte de la población que se selecciona según criterio y necesidad del investigador, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio (Bernal, 2016, pág. 211). Para la investigación, la muestra por conveniencia está conformada por un total de 75 colaboradores elegidos dentro de la empresa Corp. Chugur Unidos S.R.L.

4.5. Unidad de Análisis.

La unidad de análisis es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio (Velasco, 2017, pág. 62). Para la presente investigación la conformarán cada una de los colaboradores que laboran en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L

4.6. Técnica e Instrumento de recolección de datos.

4.6.1. Técnica de Recolección de datos

Las Técnicas de investigación cuantitativa, como por ejemplo la Encuesta y la Entrevista, son las herramientas y el procedimiento disponible para los investigadores, los cuales les permiten obtener datos y guiar el camino de la recolección de datos (Velasco, 2017, pág. 54)

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El Cuestionario, es una modalidad de la técnica de la Encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación (Ñaupas, Mejia, Novoa, &

Villagómez, 2014, pág. 211).

La Guía de Preguntas – Consiste en una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial (Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagómez, 2014, pág. 211).

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

Para analizar y procesar la información obtenida de las técnicas e instrumentos, se hará uso de diversos programas y mecanismos; se procederá a organizar la información en Excel y el programa SPSS en su versión IBM 26, lo cual permitirá elaborar las tablas que describen los resultados finales de las variables y dimensiones, para la redacción del informe se utilizará el paquete office 2016 necesario para una buena presentación, inteligible, clara precisa y así llevar una óptima consecución de la investigación, los cuales se detallan en la tabla 3.

Tabla 4

Procesamiento de datos.

Instrumentos	Justificación
Microsoft Office Word	Permitirá elaborar y estructurar el informe de investigación.
Microsoft Office Excel	Permitirá elaborar bases de datos, los cuadros (tablas) y formatos obtener y registrar información pertinente.
Microsoft Visio	Permitirá elaborar diagramas para la representación gráfica del análisis de datos obtenidos relevantemente.
Microsoft PowerPoint	Permitirá elaborar las diapositivas, para la respectiva presentación.

Nota. Listado de Instrumentos y herramientas para el procesamiento de la información recolectada

Capítulo V. Resultados y Discusión

5.1. Presentación de Resultados

En relación a este ámbito, se presentaron los resultados de la encuesta aplicada a un total de 75 personas, tomadas de una población de 92 trabajadores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L, los cuales constituyeron la información base y muestra de la presente investigación. Estos resultados fueron por ítems, dimensiones y variable, los mismos que muestran sus respuestas en cada gráfica correspondiente en el apartado siguiente.

5.2. Análisis, Interpretación de Resultados.

5.2.1. Resultados estadísticos de la Variable 1: Gestión Remunerativa Empresarial

Dimensión 1:

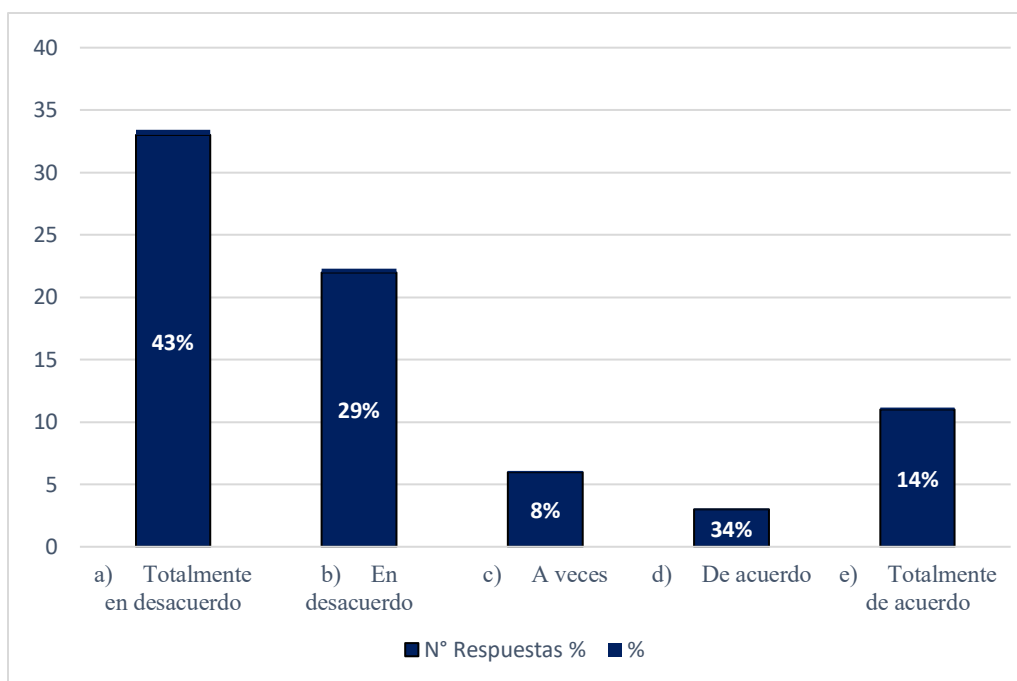
Factores de gestión remunerativa

Tabla 5

¿Está de acuerdo con los factores de la gestión remunerativa de la empresa sobre el cumplimiento de contratos de los trabajadores?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	33	42.9%	0.43	0.43
b) En desacuerdo	22	28.6%	0.29	0.71
c) A veces	6	7.8%	0.08	0.79
d) De acuerdo	3	3.9%	0.04	0.83
e) Totalmente de acuerdo	11	14.3%	0.14	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 6*Resultados Pregunta N° 1.*

Nota. La figura muestra los porcentajes de encuestados que afirman estar en desacuerdo con los factores de gestión administrativa de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 6, un 43% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran estar totalmente en desacuerdo con la gestión remunerativa de la empresa para el cumplimiento de contratos; además el 29% consideran estar de acuerdo con esta gestión para el cumplimiento de los contratos de cada uno de los colaboradores.

La mayoría de encuestados consideran estar desacuerdo con la influencia que tienen los factores de la gestión remunerativa de la empresa para el cumplimiento de los contratos del personal, desfavoreciendo con ello las labores puesto que no se generan conflictos por tema de incumplimiento contractual o cosas así; pues si una empresa ofrece salarios y beneficios atractivos tendrá una ventaja al contratar personal altamente calificado y reducir la rotación de

empleados, lo que a su vez disminuye los costos de reclutamiento y capacitación.

Tabla 6

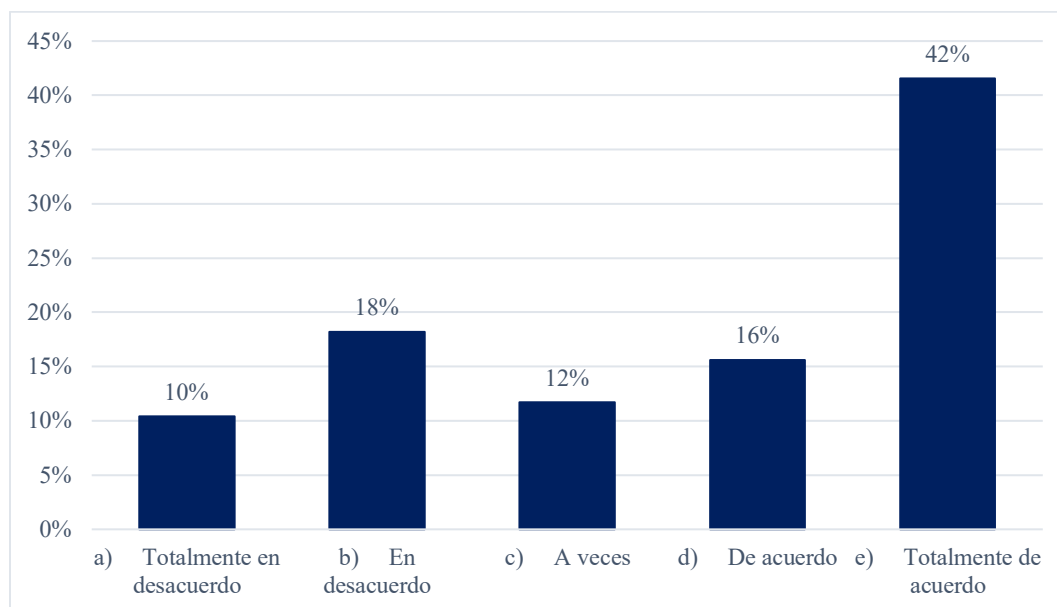
¿Considera que las políticas remunerativas de la empresa favorecen la gestión empresarial?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	8	10.4%	0.10	0.10
b) En desacuerdo	14	18.2%	0.18	0.29
c) A veces	9	11.7%	0.12	0.40
d) De acuerdo	12	15.6%	0.16	0.56
e) Totalmente de acuerdo	32	41.6%	0.42	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 7

Resultados Pregunta N° 2



Nota. La figura muestra los porcentajes de encuestados que afirman estar de acuerdo con las políticas remunerativas de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 7, un 42% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran estar totalmente de acuerdo con las políticas remunerativas que favorecen la gestión empresarial; mientras que el 18% consideran estar en desacuerdo con las políticas remunerativas con las que cuenta la empresa.

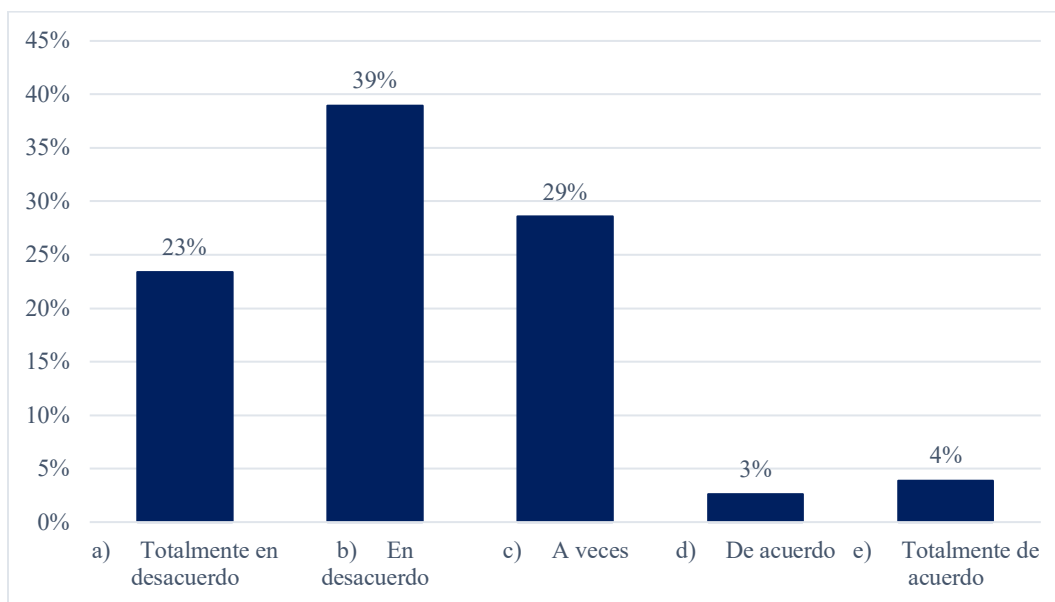
La mayoría de encuestados consideran estar totalmente de acuerdo con las políticas remunerativas de la empresa que favorecen la gestión empresarial, ya que un sistema de remuneración bien diseñado puede motivar a los empleados, lo que resulta en un aumento de la productividad, y de manera justa y que sus esfuerzos sean reconocidos, por lo que suelen estar más comprometidos y dispuestos a dar lo mejor de sí mismos.

Tabla 7

¿Cree que la remuneración que recibe está acorde con sus responsabilidades dentro de la empresa?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	18	23.4%	0.23	0.23
b) En desacuerdo	30	39.0%	0.39	0.62
c) A veces	22	28.6%	0.29	0.91
d) De acuerdo	2	2.6%	0.03	0.94
e) Totalmente de acuerdo	3	3.9%	0.04	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 8*Resultados Pregunta N° 3*

Nota. La figura muestra los porcentajes de encuestados que afirman estar en desacuerdo con la remuneración que recibe de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 8, un 39% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran estar en desacuerdo con la remuneración que percibe mensualmente; pero el 29% consideran que solo a veces se conforma con la remuneración mensual que recibe.

La mayoría de encuestados consideran estar en desacuerdo con la remuneración que perciben, pues afirman que tienen más actividades que realizar dentro de sus responsabilidades, lo cual ameritaría mayor nivel remunerativo. Los empleados pueden considerar que su salario no es justo en comparación con el de sus compañeros que tienen roles similares o se pueden percibir que sus sueldos son más bajos que los de personas en puestos equivalentes en otras empresas.

Dimensión 2

Diseño del sistema remunerativo

Tabla 8

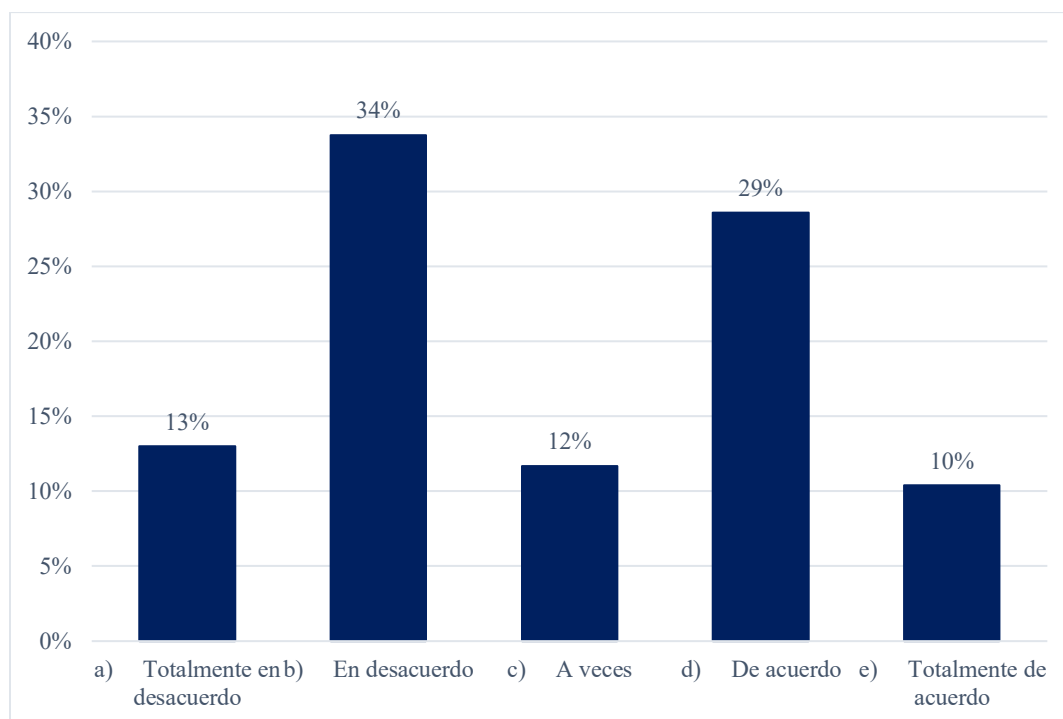
¿Está de acuerdo con la remuneración actual que percibe por parte de la empresa?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	10	13.0%	0.13	0.13
b) En desacuerdo	26	33.8%	0.34	0.47
c) A veces	9	11.7%	0.12	0.58
d) De acuerdo	22	28.6%	0.29	0.87
e) Totalmente de acuerdo	8	10.4%	0.10	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 9

Resultados Pregunta N° 4



Nota. La figura muestra los porcentajes de encuestados que afirman estar en desacuerdo con la remuneración que perciben en la empresa.

Tal como se muestra en la figura 9, un 34% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran no estar totalmente de acuerdo con la remuneración que perciben; además el 29% consideran estar de acuerdo con la remuneración que percibe de la empresa.

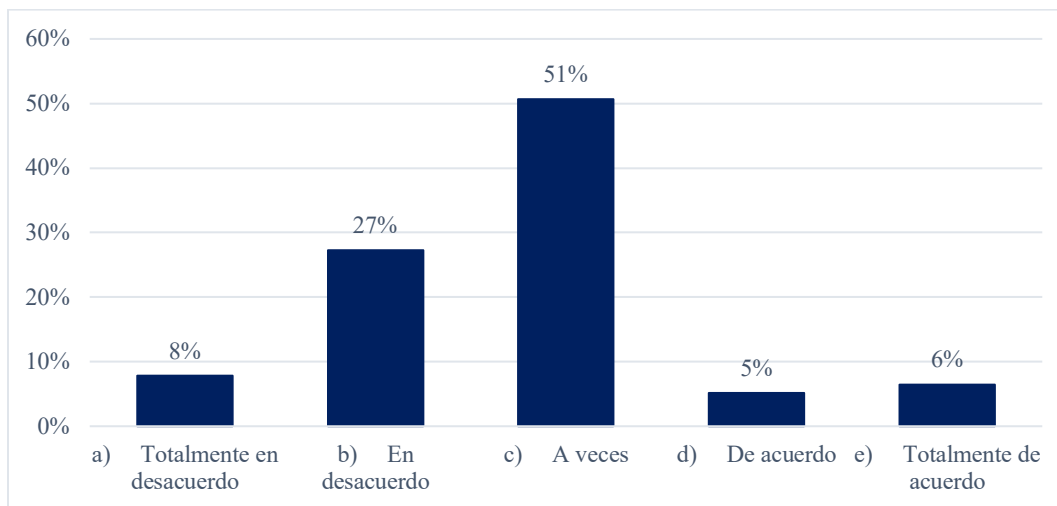
La mayoría de encuestados consideran no estar de acuerdo con la remuneración que perciben de la empresa, es decir consideran que hacen mayores tareas y actividades que las que les compete contractualmente, considerando que son actividades complejas en relación a las que se les planteo inicialmente.

Tabla 9

La empresa le brinda esporádicamente bonificaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	6	7.8%	0.08	0.08
b) En desacuerdo	21	27.3%	0.27	0.35
c) A veces	39	50.6%	0.51	0.86
d) De acuerdo	4	5.2%	0.05	0.91
e) Totalmente de acuerdo	5	6.5%	0.06	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 10**Resultados Pregunta N° 5**

Nota. La figura muestra los porcentajes de encuestados en relación al otorgamiento de bonos para la mejora del desempeño laboral en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 10, un 51% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran solo a veces se otorgan bonos para la mejora del desempeño laboral; mientras el 27% consideran estar en desacuerdo con que la empresa alguna vez haya brindado bonos con el fin de mejorar el desempeño.

La mayoría de encuestados consideran que solo a veces ellos han visto o experimentado que la empresa les haya entregado bonos, con el fin de motivar o incentivar a que el personal trabaje mejor y logre un mejor desempeño laboral, logrando así una mayor eficiencia en el desarrollo de sus actividades.

Tabla 10

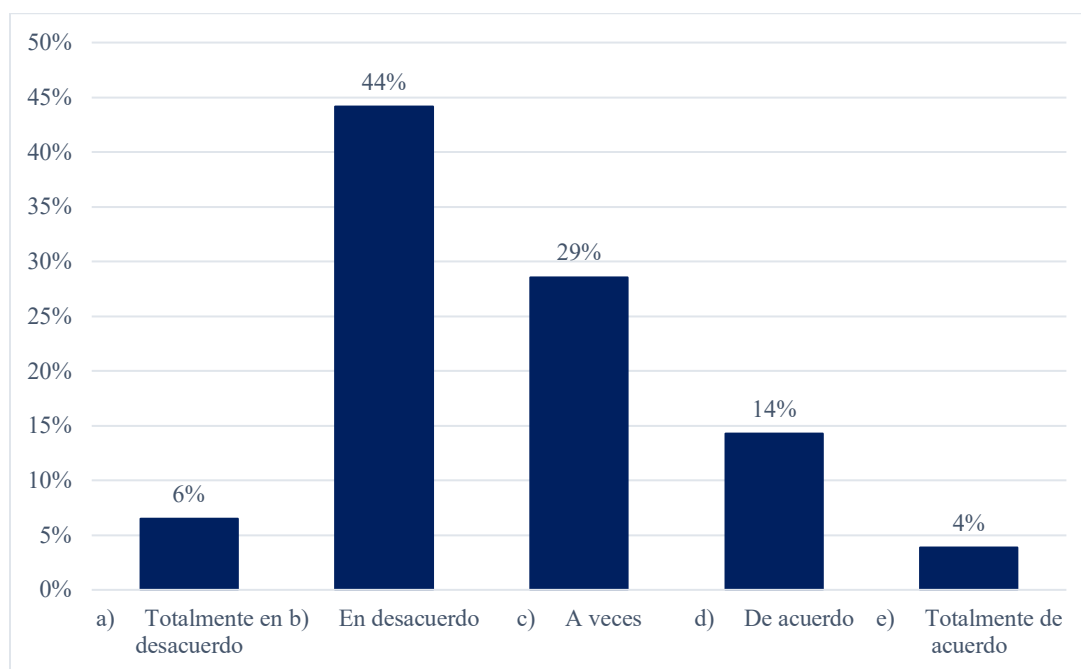
¿Cree Ud. que la empresa cada año mejora su gestión remunerativa en torno al rendimiento del trabajador?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	5	6.5%	0.06	0.06
b) En desacuerdo	34	44.2%	0.44	0.51
c) A veces	22	28.6%	0.29	0.79
d) De acuerdo	11	14.3%	0.14	0.94
e) Totalmente de acuerdo	3	3.9%	0.04	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 11

Resultados Pregunta N° 6



Nota. La figura muestra los porcentajes de encuestados en relación a la mejora de la gestión remunerativa y al rendimiento del trabajador en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 11, el 44% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran estar en desacuerdo con que la empresa cada año intente mejorar su gestión remunerativa buscando optimizar el rendimiento del trabajador; mientras que el 29% consideran que solo a veces intenta hacer mejoras anuales en la gestión remunerativa.

La mayoría de encuestados consideran estar en desacuerdo con que la empresa haya intentado alguna vez hacer mejoras en la gestión remunerativa con del fin de mejorar el rendimiento del trabajador dentro de las áreas que se desempeñan, intentando motivar la actitud en el trabajo y producir mejor diariamente, respondiendo eficazmente a la realización de actividades en el área de trabajo.

Dimensión 3

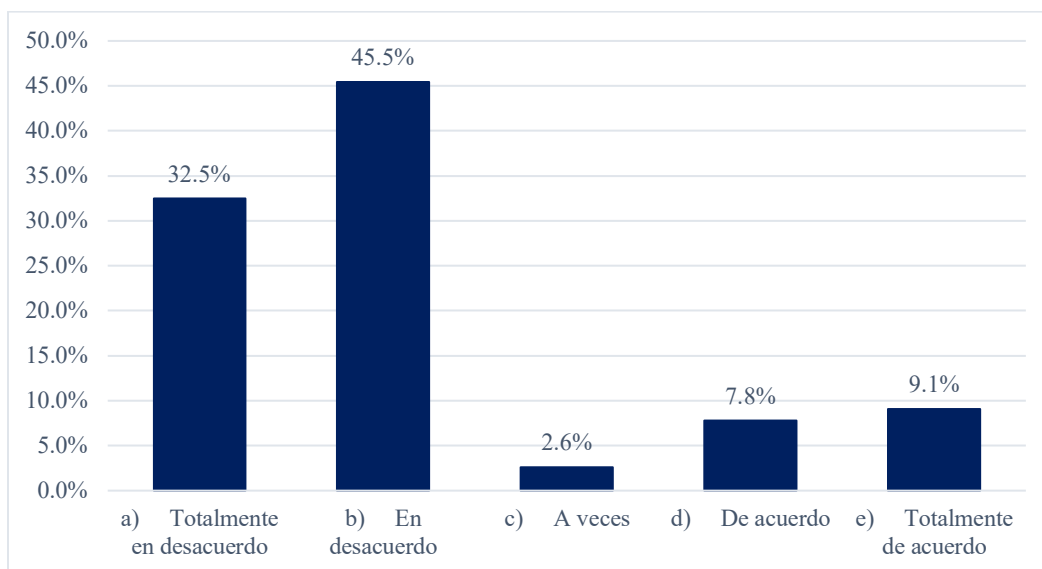
Evaluación del mercado laboral

Tabla 11

¿Considera Ud. que la empresa ha diseñado un sistema remunerativo en torno al mercado actual de las remuneraciones empresariales?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	25	32.5%	0.32	0.32
b) En desacuerdo	35	45.5%	0.45	0.78
c) A veces	2	2.6%	0.03	0.81
d) De acuerdo	6	7.8%	0.08	0.88
e) Totalmente de acuerdo	7	9.1%	0.09	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 12*Resultados Pregunta N° 7*

Nota. La figura muestra los porcentajes de encuestados en torno al diseño de un sistema remunerativo de acorde al mercado laboral actual en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 12, un 45% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran estar en desacuerdo con que la empresa haya diseñado un sistema remunerativo en torno al mercado actual de las remuneraciones; además el 32.5% consideran estar en total desacuerdo con el diseño de dicho sistema para esta de acorde al mercado actual.

La mayoría de encuestados consideran estar en desacuerdo que la empresa haya diseñado un sistema remunerativo alineado con el mercado actual. Esto indica que el sistema no es el adecuado y que los trabajadores no están totalmente satisfechos y convencidos de que la empresa ha hecho un excelente trabajo en ajustar las remuneraciones de acuerdo al mercado, lo cual indica que la empresa en este sentido no es competitiva en comparación con otras empresas en el mismo sector.

Tabla 12

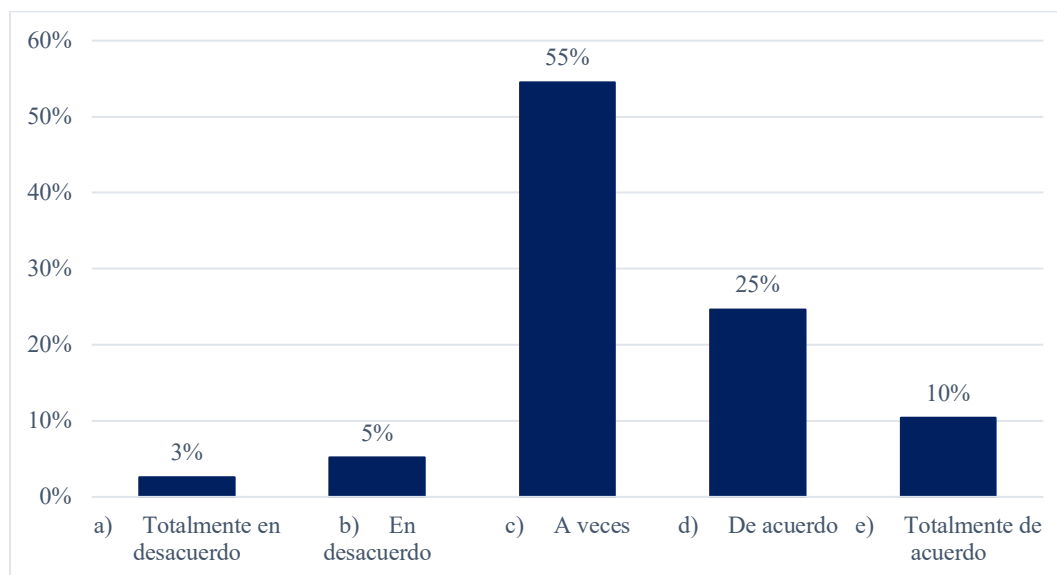
¿Considera ud que la evaluación para contratación personal se hace de una manera apropiada, propiciando el involucramiento del personal?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	2	2.6%	0.03	0.03
b) En desacuerdo	4	5.2%	0.05	0.08
c) A veces	42	54.5%	0.55	0.62
d) De acuerdo	19	24.7%	0.25	0.87
e) Totalmente de acuerdo	8	10.4%	0.10	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 13

Resultados Pregunta N° 8



Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados que consideran se hace una buena evaluación al momento de contratar personal en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 13, un 55% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran que solo a veces la empresa hace una correcta evaluación para la contratación de nuevo personal propiciando el involucramiento laboral; mientras el 25% consideran estar de acuerdo dicha evaluación previa buscando el

involucramiento personal.

La mayoría de encuestados consideran que solo a veces se han realizado correctamente las evaluaciones del personal nuevo con el fin de buscar el involucramiento del personal en cada una de las labores y actividades de la empresa.

Tabla 13

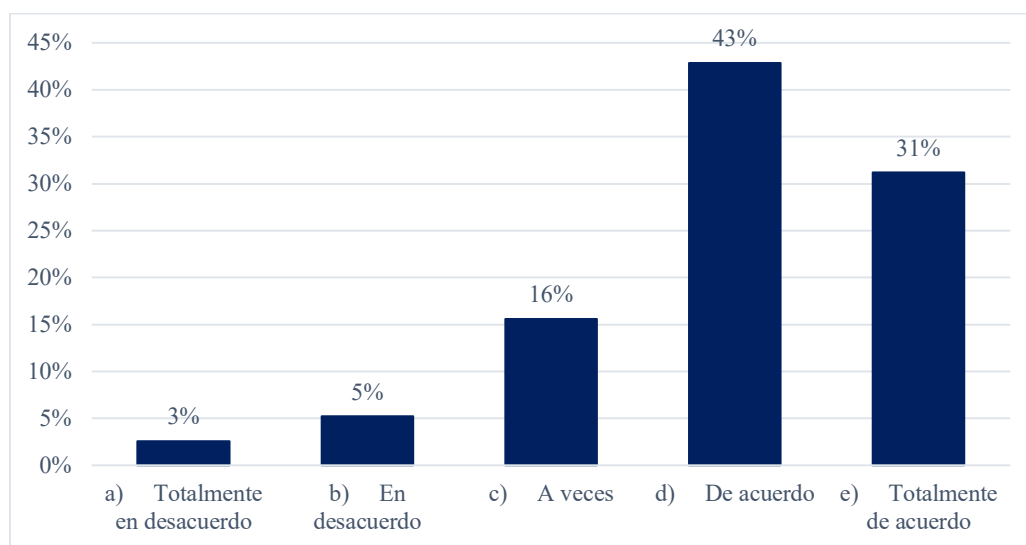
¿Se siente incentivado a mejorar su desempeño por la política remunerativa actual de la empresa?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	2	2.6%	0.03	0.03
b) En desacuerdo	4	5.2%	0.05	0.08
c) A veces	12	15.6%	0.16	0.23
d) De acuerdo	33	42.9%	0.43	0.66
e) Totalmente de acuerdo	24	31.2%	0.31	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 14

Resultados Pregunta N° 9



Nota. La figura muestra los porcentajes de encuestados en torno a la motivación del personal frente a la política remunerativa en la empresa.

Tal como se muestra en la figura 14, un 43% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L se siente motivado a mejorar su desempeño ante la política remunerativa actual de la empresa; además el 31% consideran estar totalmente de acuerdo con la motivación como parte de las políticas remunerativas.

La mayoría de encuestados consideran estar de acuerdo con las motivaciones empresariales dentro de la empresa con el fin de mejorar el desempeño de los colaboradores de la misma, como parte de las políticas remunerativas de la empresa, buscando el cambio organizacional en la misma.

5.2.2. Resultados estadísticos de la Variable 2: Desempeño Laboral de los Colaboradores

Dimensión 4:

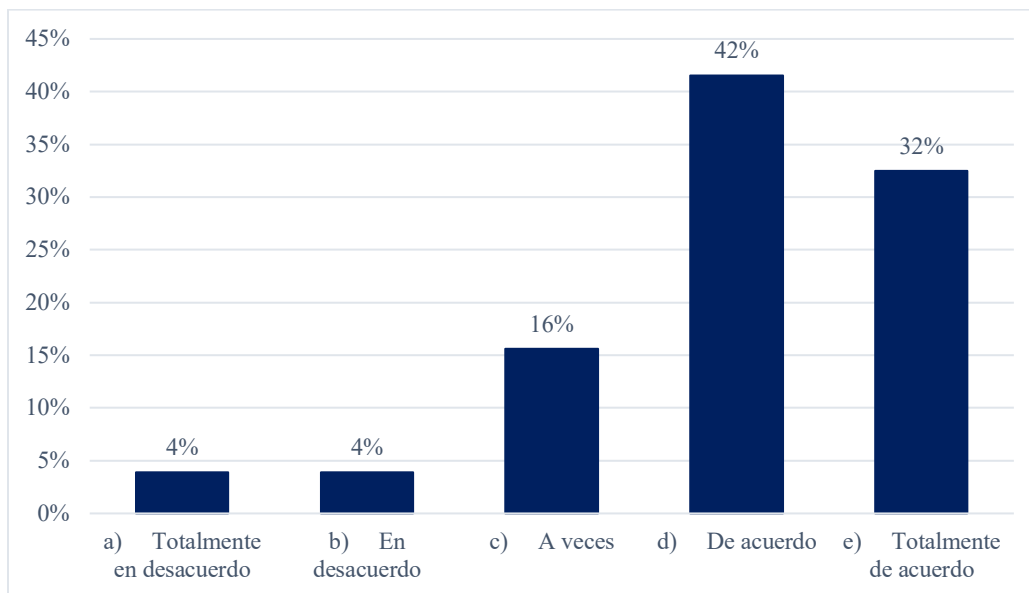
Reconocimiento del desempeño

Tabla 14

¿Influye la remuneración en el desempeño laboral y desarrollo profesional dentro esta entidad?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	3	3.9%	0.04	0.04
b) En desacuerdo	3	3.9%	0.04	0.08
c) A veces	12	15.6%	0.16	0.23
d) De acuerdo	32	41.6%	0.42	0.65
e) Totalmente de acuerdo	25	32.5%	0.32	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 15*Resultados Pregunta N° 10*

Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados en torno a la influencia de la remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 15, un 42% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran que la remuneración influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional dentro de la empresa; además el 32% consideran estar totalmente de acuerdo con que la remuneración influye en el desempeño laboral

La mayoría de encuestados consideran estar de acuerdo con la influencia que tiene la remuneración sobre el rendimiento; esto indica que una parte significativa de los colaboradores ve una relación directa entre lo que reciben como compensación y su desempeño en el trabajo, así como su crecimiento profesional. Este aspecto es crucial para entender la motivación y satisfacción de los empleados con respecto a sus salarios y beneficios.

Tabla 15

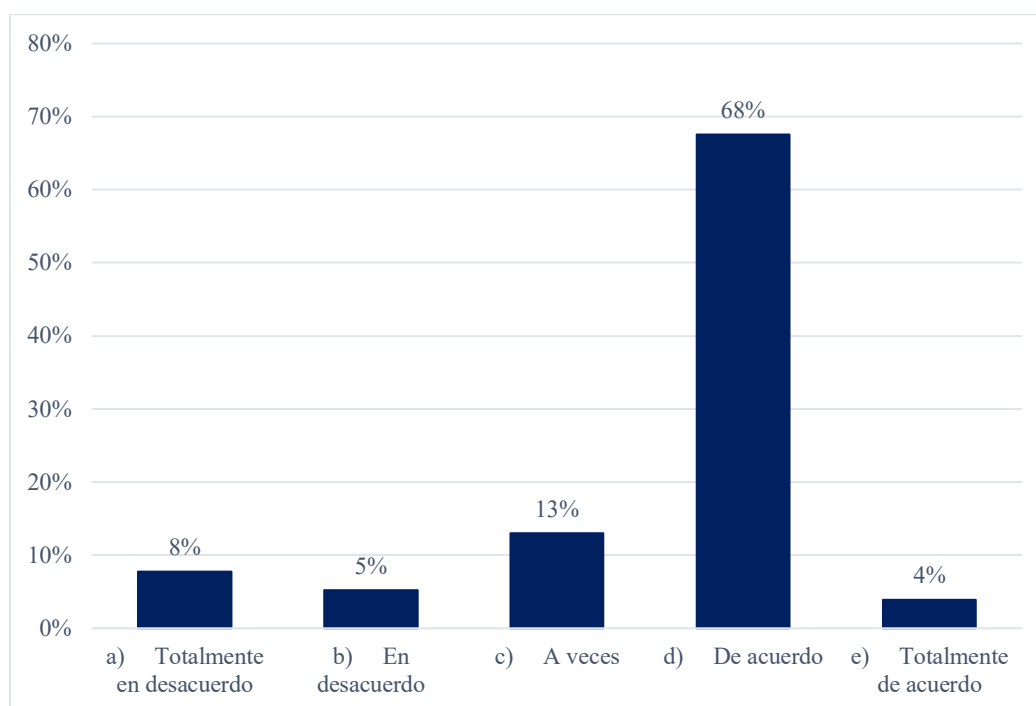
¿Cree que la remuneración afecta su motivación y el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos laborales?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	6	7.8%	0.08	0.08
b) En desacuerdo	4	5.2%	0.05	0.13
c) A veces	10	13.0%	0.13	0.26
d) De acuerdo	52	67.5%	0.68	0.94
e) Totalmente de acuerdo	3	3.9%	0.04	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 16

Resultados Pregunta N° 11



Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados en torno a la remuneración y el trabajo en equipo para el logro de objetivos en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 16, un 68% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran que la remuneración afecta la motivación

y el trabajo en equipo para el logro de objetivos; mientras que el 13% consideran que solo a veces el trabajo en equipo y la motivación es reforzada por la remuneración.

La mayoría de encuestados consideran estar de acuerdo con la influencia de la remuneración de cada trabajador sobre la motivación y el trabajo en equipo de todos los colaboradores de la empresa, buscando la consecución de objetivos y metas empresariales.

Tabla 16

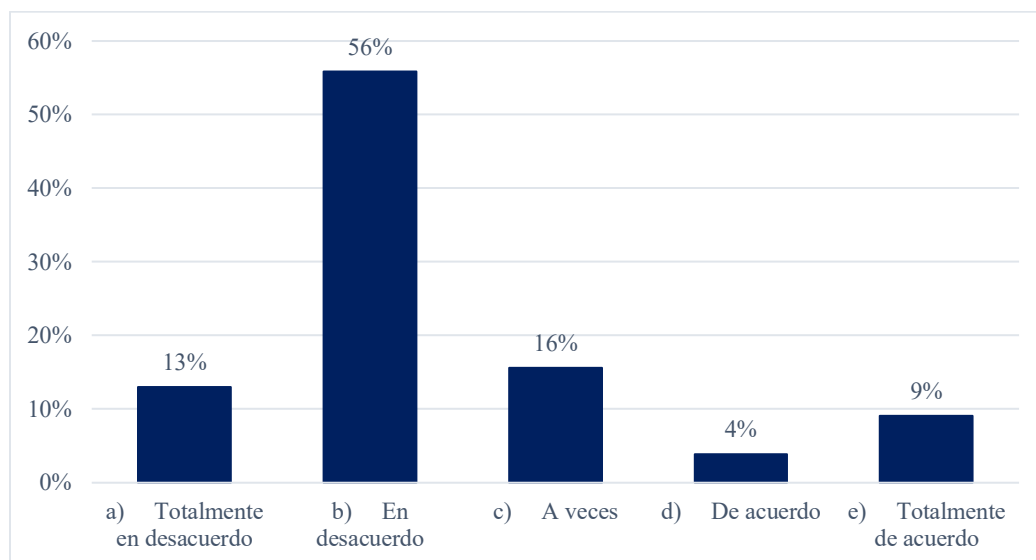
¿Está contento con el compromiso remunerativo por las labores en esta empresa?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	10	13.0%	0.13	0.13
b) En desacuerdo	43	55.8%	0.56	0.69
c) A veces	12	15.6%	0.16	0.84
d) De acuerdo	3	3.9%	0.04	0.88
e) Totalmente de acuerdo	7	9.1%	0.09	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 17

Resultados Pregunta N° 12



Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados en torno compromiso

remunerativo a los trabajadores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 17, un 56% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L considera no estar de acuerdo con el compromiso remunerativo de las labores en la empresa; mientras un 16% consideran que a veces esta contento con el compromiso remunerativo en torno a las labores que desarrollan cada persona en la empresa.

La mayoría de encuestados consideran no estar contentos con el compromiso remunerativo por las labores que se realizan dentro de la empresa; es decir consideran que las actividades que realizan son mas complicadas de lo que parecen y les demandan bastante tiempo, por lo cual no están contentos con la remuneración recibida por sus servicios prestados.

Dimensión 5:

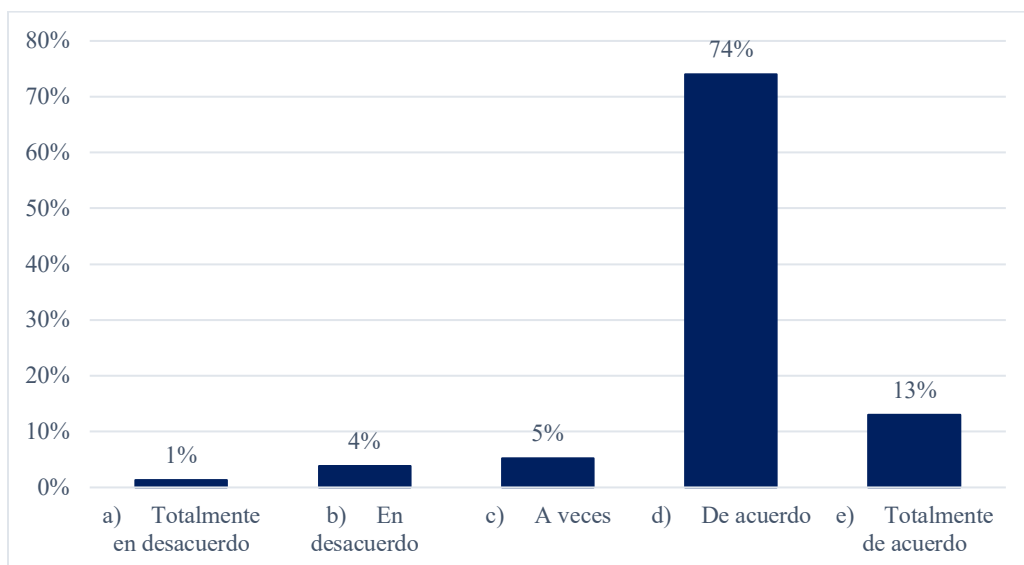
Activismo laboral

Tabla 17

¿Alguna vez han solicitado aumento remunerativo por la dificultad de las labores?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	1	1.3%	0.01	0.01
b) En desacuerdo	3	3.9%	0.04	0.05
c) A veces	4	5.2%	0.05	0.10
d) De acuerdo	57	74.0%	0.74	0.84
e) Totalmente de acuerdo	10	13.0%	0.13	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 18**Resultados Pregunta N° 13**

Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados en torno la consulta si alguna vez el personal ha solicitado aumento remunerativo en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 18, un 74% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran estar de acuerdo con que por lo menos alguna vez solicitaron algún aumento remunerativo en razón a la dificultad de las labores que realiza en la empresa de la empresa; y además el 13% considera estar totalmente de acuerdo con que alguna vez solicitó aumento remunerativo en la empresa.

La mayoría de encuestados consideran estar de acuerdo con que alguna vez hizo su solicitud de aumento remunerativo ante la empresa, considerando que las actividades que realiza ameritan un considerable aumento en la remuneración del trabajador.

Tabla 18

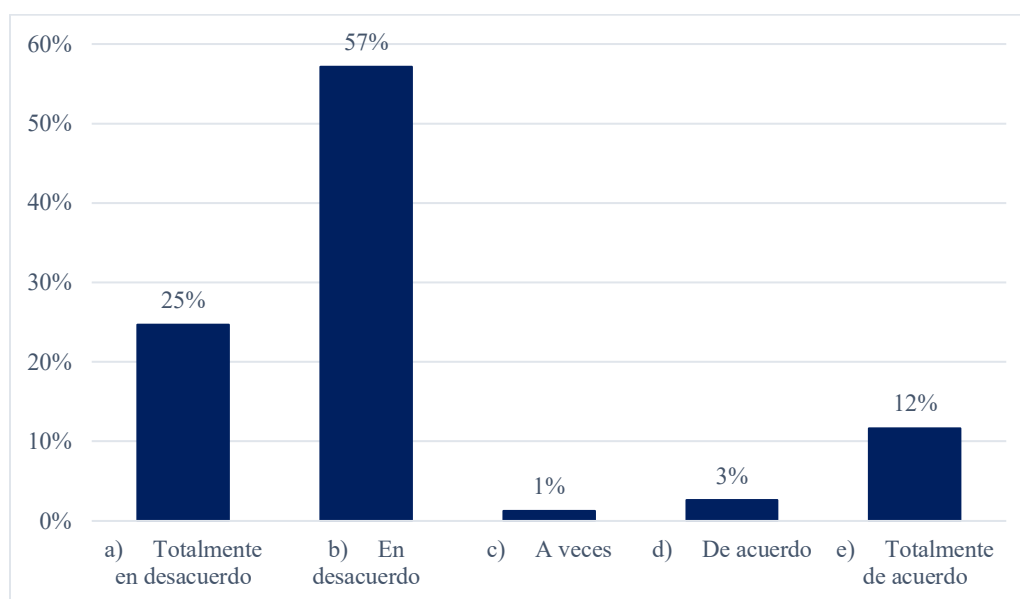
Consideras que el pago remunerado por tus servicios prestados mejora el clima y la motivación laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	19	24.7%	0.25	0.25
b) En desacuerdo	44	57.1%	0.57	0.82
c) A veces	1	1.3%	0.01	0.83
d) De acuerdo	2	2.6%	0.03	0.86
e) Totalmente de acuerdo	9	11.7%	0.12	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 19

Resultados Pregunta N° 14



Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados en torno la consulta si el pago recibido por sus servicios mejora el clima y la motivación laboral en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 19, un 57% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran estar en desacuerdo con que el pago remunerado por sus servicios mejora el clima y la motivación laboral; y además el 25% consideran estar totalmente en desacuerdo con que el pago remunerado por sus servicios mejora

el clima y la motivación laboral

La mayoría de encuestados consideran estar de acuerdo consideran estar en desacuerdo con que el pago remunerado por sus servicios mejora el clima y la motivación laboral dentro de la empresa debido a que se presentan muchos colaboradores descontentos con la remuneración que se recibe mensualmente.

Tabla 19

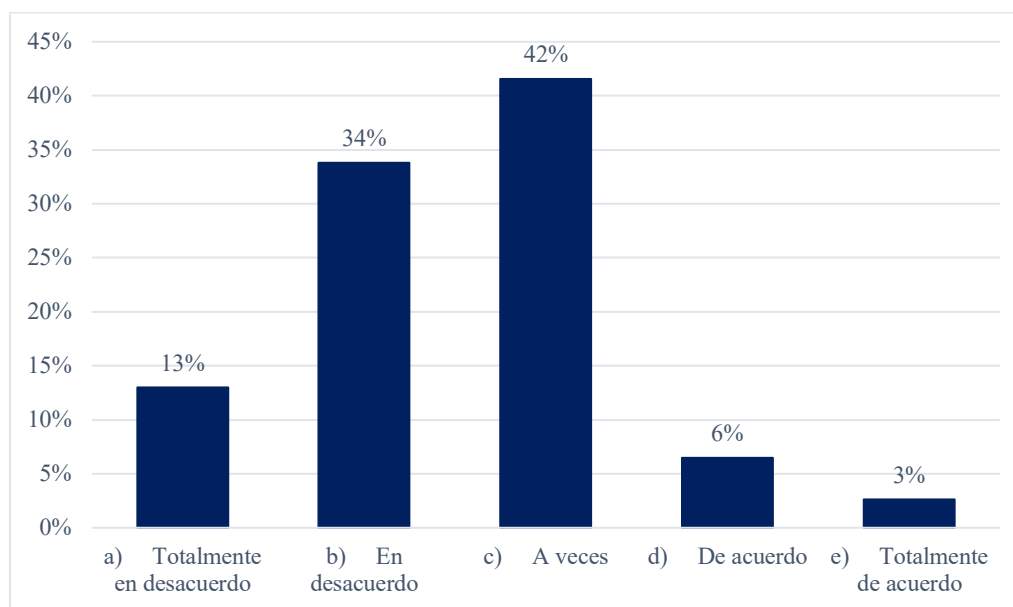
¿Considerarías dejar la empresa y optar por una nueva oferta laboral?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	10	13.0%	0.13	0.13
b) En desacuerdo	26	33.8%	0.34	0.47
c) A veces	32	41.6%	0.42	0.88
d) De acuerdo	5	6.5%	0.06	0.95
e) Totalmente de acuerdo	2	2.6%	0.03	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 20

Resultados Pregunta N° 15



Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados en torno la consulta si el trabajador considera dejar la empresa y buscar una nueva oferta laboral.

Tal como se muestra en la figura 20, un 42% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran que solo a veces ellos consideran dejar la empresa y optar por una nueva oferta laboral; aparte el 34% consideran estar en desacuerdo con que estuviese pensando dejar la empresa ante una nueva oferta laboral.

La mayoría de encuestados consideran solo a veces han pensado dejar la empresa buscando una mejor oferta laboral, mejor remunerada donde haya una mejor estabilidad laboral.

Dimensión 6:

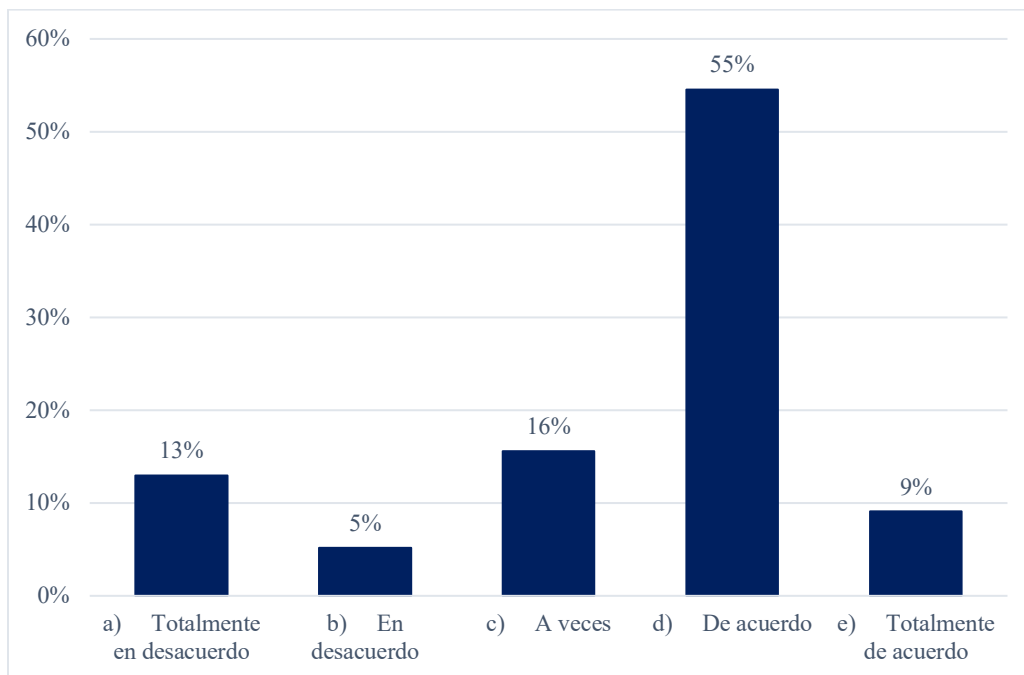
Conductas laborales

Tabla 20

¿Consideras que en la empresa existen muy pocos ascensos o reconocimientos al desempeño del trabajador?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	10	13.0%	0.13	0.13
b) En desacuerdo	4	5.2%	0.05	0.18
c) A veces	12	15.6%	0.16	0.34
d) De acuerdo	42	54.5%	0.55	0.88
e) Totalmente de acuerdo	7	9.1%	0.09	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 21*Resultados Pregunta N° 16*

Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados en torno a los ascensos y reconocimientos al buen desempeño en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 21, un 55% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L afirman estar de acuerdo con que en la empresa haya muy pocos ascensos y reconocimientos al desempeño de cada trabajador; mientras que el 16% consideran que solo a veces se dan estos ascensos para fomentar el desempeño del trabajador.

La mayoría de encuestados sienten que hay muy pocos ascensos y reconocimientos al desempeño, lo cual podría indicar una necesidad de revisar las políticas de recursos humanos para aumentar la motivación y satisfacción laboral, lo que sugiere que hay oportunidades esporádicas, pero no consistentes.

Tabla 21

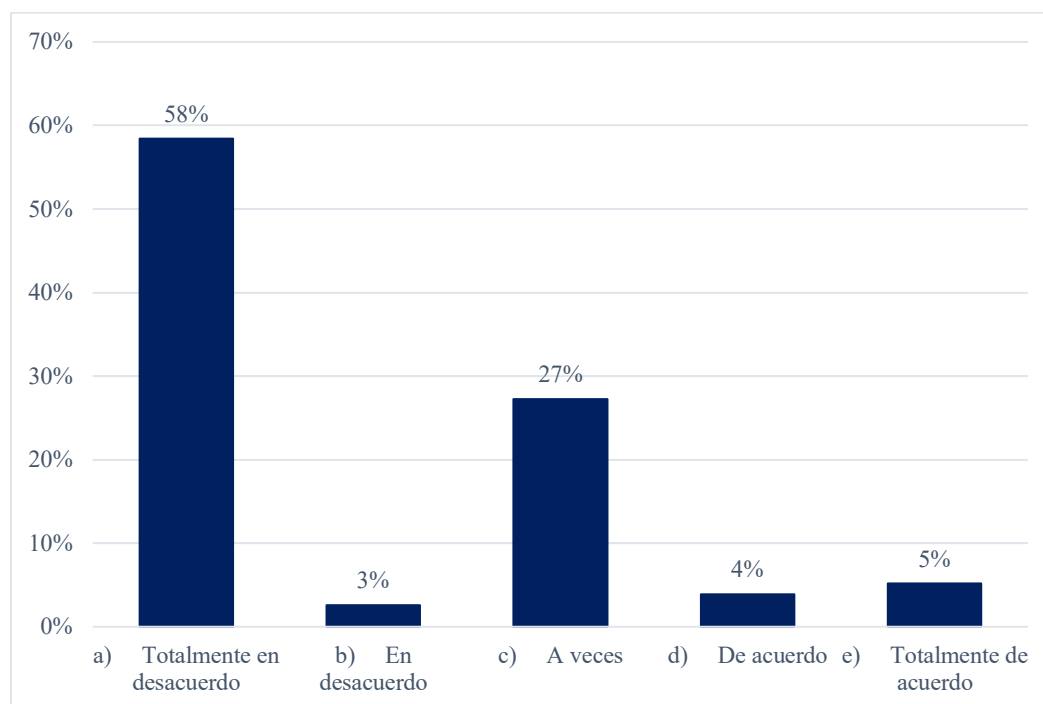
¿Todos los trabajadores de la empresa de cumplen sus roles cotidianamente sin interrupciones?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	45	58.4%	0.58	0.58
b) En desacuerdo	2	2.6%	0.03	0.61
c) A veces	21	27.3%	0.27	0.88
d) De acuerdo	3	3.9%	0.04	0.92
e) Totalmente de acuerdo	4	5.2%	0.05	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 22

Resultados Pregunta N° 17



Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados en torno la pregunta de que si todos los trabajadores cumplen a cabalidad con todos sus roles en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tal como se muestra en la figura 22, un 58% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L consideran estar totalmente en desacuerdo con que todos los trabajadores cumplan sus roles a cabalidad diariamente; mientras que el 27% consideran que solo a veces los trabajadores cumplen con sus roles como tiene que ser.

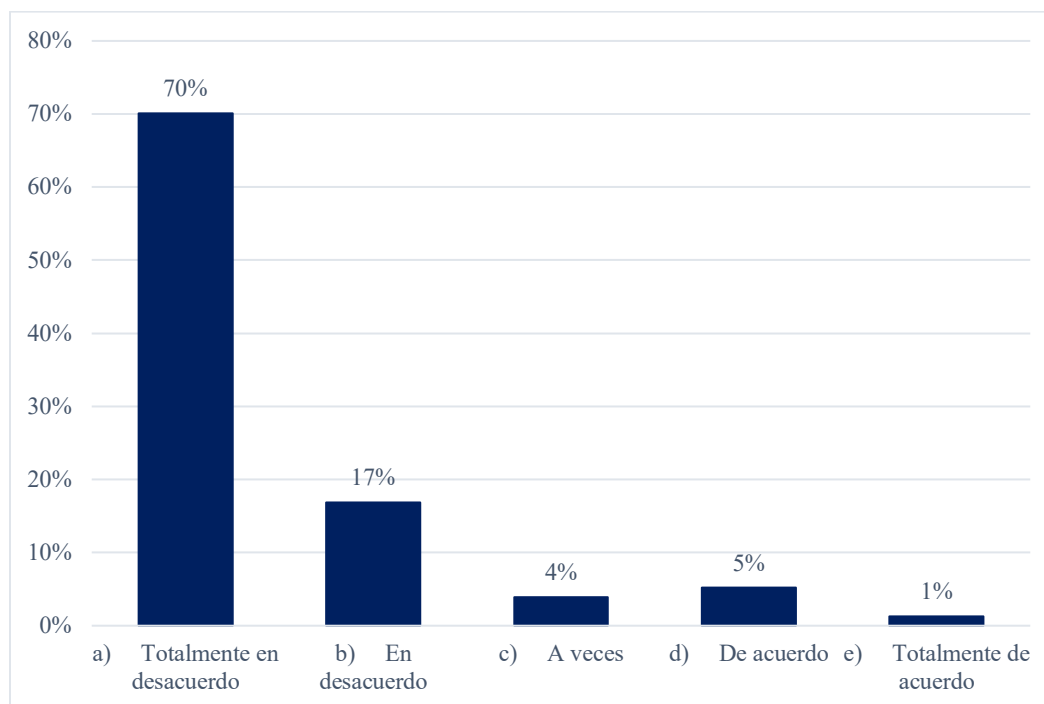
La mayoría de encuestados consideran están totalmente en desacuerdo con la idea de que todos los trabajadores cumplan sus roles a cabalidad diariamente. Esto podría indicar problemas en la gestión del desempeño, falta de claridad en las responsabilidades, o posibles deficiencias en la formación y capacitación.

Tabla 22

¿Existe dentro de la empresa un cronograma de capacitaciones, buscando mejorar el desempeño laboral?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
a) Totalmente en desacuerdo	54	70.1%	0.70	0.70
b) En desacuerdo	13	16.9%	0.17	0.87
c) A veces	3	3.9%	0.04	0.91
d) De acuerdo	4	5.2%	0.05	0.96
e) Totalmente de acuerdo	1	1.3%	0.01	1.00
TOTAL	75	100.0%	1.00	

Nota. Tabla de frecuencias de los resultados obtenidos de la encuesta a los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Figura 23*Resultados Pregunta N° 18*

Nota. La figura muestra el porcentaje de encuestados en torno a la consulta de que si existe un cronograma de capacitaciones en la empresa Corporación Chugur Unidos S.R. para la mejora del desempeño laboral.

Tal como se muestra en la figura 23, un 70% de los colaboradores encuestados de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL consideran estar totalmente en desacuerdo que exista en la empresa un cronograma de capacitaciones enfocado en la mejora del desempeño; además el 17% apoyan la opinión de los otros encuestados en torno a la pregunta.

La mayoría de encuestados consideran una necesidad urgente de establecer programas de formación y desarrollo más estructurados y regulares. La falta de un cronograma de capacitaciones no solo afecta el desempeño individual, sino que también puede impactar en la motivación y la retención de empleados.

5.2.3. Contrastación de hipótesis

Para el presente estudio, como primer paso, se llevó a cabo una revisión de los instrumentos destinados a la recopilación de información. Posteriormente, se coordinó con el representante de la entidad para obtener la autorización y proceder con la aplicación del cuestionario y la encuesta. Durante el proceso de selección, las pruebas fueron administradas conforme al cronograma previsto; para ello, se establecieron con antelación la fecha y la hora correspondientes. La aplicación del cuestionario se realizó proporcionando las indicaciones necesarias a los participantes y explicándoles cómo debían registrar sus respuestas de acuerdo con las opciones disponibles. Una vez concluida la evaluación, se revisaron los resultados, y los datos obtenidos se trasladaron a una base de datos organizada por variables y dimensiones, utilizando Microsoft Excel para su posterior procesamiento.

5.2.3.1. Prueba de hipótesis

H1: Los datos no presentan una distribución normal.

H0: Los datos presentan una distribución normal.

Tabla 23

Prueba de normalidad

Shapiro-Wilk			
Variables	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión Remunerativa Empresarial	0.835	7	0.089
Desempeño laboral de los colaboradores	0.92	7	0.471

Nota. Realización de la prueba de normalidad para ambas variables

De acuerdo a la tabla anterior, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk arrojó que para la variable Gestión Remunerativa Empresarial, el p-valor es 0.089, mayor que 0.05. Y para la variable Desempeño Laboral de los Colaboradores, el p-valor es 0.471, también mayor que 0.05.

Por tanto, en ambos casos los datos siguen una distribución normal, ya que ambas variables presentan p-valores mayores a 0.05, se puede concluir que ambas variables siguen una distribución normal. Esto implica que es posible utilizar pruebas estadísticas paramétricas en análisis posteriores, en este caso al tratar de medir la influencia se debe aplicar la regresión lineal.

5.2.3.2. Prueba de hipótesis general

H1: Existe incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

H0: No existe incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tabla 24

Resumen del modelo de regresión por variables

		R		Error	
		R	Cuadrado	estándar de la	Significancia
Modelo	R	Cuadrado	ajustado	estimación	(ANOVA)
1	,817 ^a	,667	0.576	1.139	,027

Nota. Predictores: (Constante), Gestión Remunerativa Empresarial.

Tal como se aprecia en la tabla 24, se evidencia un coeficiente de determinación (R^2) de 0,667, lo que equivale a un impacto del 66.7% de la gestión remunerativa empresarial sobre el desempeño laboral. Esto también permite corroborar la hipótesis alternativa que establece la existencia de una incidencia de la gestión remunerativa empresarial sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. En otras palabras, el comportamiento de la variable "desempeño laboral de los colaboradores" depende, en gran medida, de las acciones relacionadas con la "gestión remunerativa empresarial".

5.2.3.3. Prueba de primera hipótesis específica

H1: Existe la incidencia de los Factores de la Gestión Remunerativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

H0: No existe la incidencia de los Factores de la Gestión Remunerativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tabla 25

Resumen del modelo de regresión por dimensión

		R		Error	
		R	Cuadrado	estándar de la	Significancia
Modelo	R	Cuadrado	ajustado	estimación	(ANOVA)
1	,802 ^a	0.653	0.572	1.167	,031

Nota. Predictores: (Constante), Factores de la Gestión Remunerativa

Tal como se evidencia en la tabla 25, se observa un coeficiente de determinación (R^2) de 0,65, lo cual representa una incidencia del 65% de los de los factores de gestión remunerativa sobre el desempeño laboral. Esto también permite validar la hipótesis alternativa que sostiene que los factores de la gestión remunerativa inciden sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. En otras palabras, el comportamiento de la variable "desempeño laboral de los colaboradores" depende en gran medida de la gestión remunerativa de la organización.

5.2.3.4. Prueba de segunda hipótesis específica

H1: Existe incidencia del Diseño del Sistema Remunerativo en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

H0: No existe incidencia del Diseño del Sistema Remunerativo en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L.

Tabla 26*Resumen del modelo de regresión por dimensión*

		R		Error	
		R	Cuadrado	estándar de la	Significancia
Modelo	R	Cuadrado	ajustado	estimación	(ANOVA)
1	,331 ^a	0.110	-0.071	1.835	,481

Nota. Predictores: (Constante), Desempeño Laboral de los colaboradores

Según lo indicado en la tabla 26, se presenta un coeficiente de determinación (R^2) de 0,11, lo cual representa una incidencia del 11% del diseño del sistema remunerativo sobre el desempeño laboral. Este dato también permite confirmar la hipótesis alternativa que establece que los sistemas remunerativos de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. inciden de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha empresa. En otras palabras, el comportamiento de la variable "desempeño laboral" depende en gran medida de la gestión remunerativa y sus sistemas dentro de la empresa.

5.2.3.5. Prueba de tercera hipótesis específica

H1: Existe incidencia de la Evaluación del Mercado Laboral con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL.

H0: No existe incidencia de la Evaluación del Mercado Laboral con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL.

Tabla 27*Resumen del modelo de regresión por dimensión*

		R		Error	
		R	Cuadrado	estándar de la	Significancia
Modelo	R	Cuadrado	ajustado	estimación	(ANOVA)
1	,729 ^a	,548	0.465	1.312	,053

Nota. Predictores: (Constante), Evaluación del Mercado Laboral

Según lo indicado en la tabla 27, se presenta un coeficiente de determinación (R^2) de 0,55, lo cual representa una incidencia del 55% del diseño del sistema remunerativo sobre el desempeño laboral. Este dato también permite confirmar la hipótesis alternativa que establece que la evaluación del mercado laboral de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. incide de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. En otras palabras, el comportamiento de la variable "desempeño laboral" depende en gran medida de la gestión remunerativa y sus sistemas dentro de la empresa.

5.3. Discusión de Resultados.

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación “Determinar la incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L”, de la cual los valores estadísticos de la prueba de normalidad resultaron para la variable independiente una significancia de 0.089 y para la variable dependiente resultó una significancia 0.471; valores que resultaron mayores que 0.05, por lo cual se puede afirmar con certeza que ambas variables siguen una distribución normal y por tanto que existe una incidencia significativa entre la variable “Gestión Remunerativa Empresarial” y la variable “Desempeño Laboral de los colaboradores”.

Los resultados del análisis de regresión lineal demostraron que la gestión remunerativa empresarial explica un porcentaje significativo de la variabilidad en el desempeño laboral. Este hallazgo refuerza la importancia de una gestión remunerativa empresarial bien fundamentada y sostenible que permita ajustar los recursos de manera efectiva frente a los desafíos imprevistos que surgen al momento de calificar o evaluar el desempeño laboral de los trabajadores.

Estos resultados se asemejan con el trabajo de investigación de Zegarra (2020) titulado *El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas*, en el sentido que se buscó evaluar las competencias de los servidores como factor clave de su rendimiento productivo en diversas organizaciones. En dicha investigación se muestran las principales características de las organizaciones y el desempeño laboral enmarcado por un valor general de 0,36, lo cual se asemeja a los resultados obtenidos en la investigación en desarrollo; concluyendo la investigación en que los servidores públicos o privados poseen un desempeño laboral suficiente, siendo los responsables la alta gerencia para canalizar y distribuir los recursos de acuerdo a las necesidades de la organización. Lo que sugiere que una adecuada administración de las

remuneraciones influye directamente en la productividad y compromiso de los colaboradores.

De la misma manera, los resultados coinciden con los hallazgos de Rosado (2019) en su artículo titulado *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*, en el sentido que intenta exponer un análisis de interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral para demostrar los factores que afectan el desempeño dependen propiamente de la satisfacción laboral. En la investigación se concluye que la satisfacción laboral es un agente que impulsa a los trabajadores a actuar y genera un comportamiento que tiene impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo, dato que se ha podido corroborar en esta investigación puesto que un trabajador bien remunerado adopta un mejor comportamiento respecto al desempeño laboral y se genera la satisfacción laboral en todos los sentidos en el desarrollo de sus actividades diarias.

Además, los resultados encontrados en relación a la gestión remunerativa de las empresas, indican que mientras se mejoran los incentivos salariales, los beneficios adicionales y el reconocimiento económico; se puede contribuir a un mejor rendimiento y motivación de los trabajadores dentro del contexto minero, donde las condiciones laborales suelen ser exigentes. Estos resultados se asemejan a los mostrados por Oroya (2021) quien en su tesis titulada *Gestión remunerativa y desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018*, afirma que existe en una relación entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de dicha facultad, gracias a los incentivos, bonificaciones y motivaciones ofrecidas por la universidad. Y, además, se reafirma la teoría de la motivación de Herzberg, la cual sostiene que los factores extrínsecos, como la compensación económica, influyen significativamente en la satisfacción y desempeño laboral.

Por otro lado, estos hallazgos coinciden con estudios previos realizados en el sector de la

construcción y la minería, donde se ha evidenciado que una estructura salarial competitiva y sistemas de bonificación adecuados generan un impacto positivo en la productividad de los empleados. Tal como afirma Del Águila (2023) en su tesis titulada *Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas-2022*; la cual buscaba medir la relación entre gestión de la remuneración y desempeño laboral. Resultando la evaluación de la gestión de la remuneración en un nivel regular mientras que el desempeño resulto en un nivel bajo, debido a las dificultades identificadas en esta investigación como es la poca motivación, bajos incentivos y bajo valor hacia el trabajador. Con ello se comprueba que una adecuada gestión remunerativa empresarial tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores del sector construcción en el rubro minero.

CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial sobre el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L; lo cual se evidenció en los resultados que mostraron que existe altos niveles de insatisfacción respecto a la equidad salarial, la falta de bonificaciones y ascensos periódicos, la ausencia de un sistema remunerativo alineado con el mercado laboral, lo cual se ve manifestado en la poca motivación, el bajo compromiso y desempeño laboral y finalmente una decreciente productividad.

2. Se logró determinar la incidencia de los factores relacionados con la gestión de remuneraciones sobre el desempeño laboral, como beneficios, incentivos y equidad salarial, tienen un impacto directo en el rendimiento laboral de los colaboradores; lo cual refleja que una adecuada planificación, implementación y evaluación de las estrategias de remuneración contribuyen directamente a mejorar la productividad, compromiso y desempeño laboral del equipo; por lo cual una adecuada gestión remunerativa empresarial tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores del sector.

3. Se logró determinar la incidencia del diseño estratégico de los sistemas de remuneración sobre el desempeño laboral de los colaboradores, pues se constató que los componentes estructurales del sistema como la equidad interna, la competitividad externa, la claridad en los criterios de asignación y la percepción de justicia organizacional, influyen directamente en la motivación, el compromiso y la productividad del personal.

4. Se logró determinar la incidencia de una evaluación constante del mercado laboral que permitiría a la empresa ajustar las políticas salariales y mantener la competitividad, y de esta manera se puede comprobar que existe una incidencia considerable en la

satisfacción y el rendimiento de los colaboradores, asegurando su alineación con las demandas actuales del entorno laboral.

RECOMENDACIONES

1. Implementar políticas de gestión remunerativa basadas en bonificaciones periódicas por el cumplimiento de metas, la revisión de escalas salariales semestrales, la elaboración de un programa anual de asensos de acuerdo a metas y de capacitaciones donde todo es personal esté involucrado.

2. Diseñar un plan de beneficios integrales que no solo incluya incentivos económicos, sino también programas de desarrollo profesional y bienestar laboral. Garantizar la equidad salarial dentro de la empresa para promover un ambiente laboral justo y motivador.

3. Establecer un sistema de remuneración claro y estructurado que refleje las metas organizacionales y las responsabilidades de cada puesto, integrando de esta forma sistemas de bonificaciones mensuales, premios al trabajador del mes, incentivos diarios y otros mecanismos para fortalecer el sistema remunerativo de la empresa.

4. Realizar estudios, entrevistas y encuestas periódicas del mercado laboral para comparar las políticas salariales de la empresa con las tendencias del sector y mantener la competitividad en relación al mercado laboral, para poder retener el mejor talento.

Referencias

- Alvez, R. H. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83.
- Armijos, B. B. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Beltrán, E. &. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral de una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Arequipa: Repositorio UNSA.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Pearson.
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Data*, 19(1), 59-68.
- Chávez. E., &. V. (2022). Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Peru SRL-Cajamarca 2019. *Repositorio UPN*.
- Del Aguila, D. (2023). *Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas-2022*. Repositorio Institucional UCV.
- Fernandez, G. (2020). *La gestión del sistema de personal: Evaluación, análisis de recursos humanos para establecer una escala de remuneraciones en la empresa distribuidora San Martín de Porras SRL., Arequipa*. Repositorio Institucional.
- Gavino, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019*.
- Gestión, D. (12 de Diciembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de

- compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*, pág. 05.
- Gonzáles, D. &. (2020). La relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del Complejo Turístico Baños del Inca, Cajamarca 2019. *UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE*.
- Hernandez, R. M. (2018). *Metodologia de la Investigacion Las rutas cuantitativa,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Huayta, C. (2021). *Gestión De La Compensación Remunerativa Y Satisfacción Laboral En Los Colaboradores Del Área De Recursos Humanos De Provias Nacional, Lima-2021*. Repositorio Institucional.
- Jerez, T. (2018). Los factores remunerativos y su influencia en la gestión empresarial en Comercial San Miguel. *Bachelor's thesis*.
- Julio, R. (2020). Remuneración Salarial Y Su Incidencia En La Calidad De Vida De La Zona Urbana Del Cantón Jipijapa. Unesum. *Unesum. Facultad de Ciencias Economicas. 109 (Bachelor's thesis, Jipijapa. UNESUM).*, 89.
- Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. . *Journal of Economics Finance and International Business*, , 3(1), 75-103.
- Lluncor. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*,, 9(1), 12-20.
- Lluncor, M. R. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20.
- López, J. (2021). Gestión remunerativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021. 22-27.

- Lucas, C. &. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. . *Cuadernos latinoamericanos de administración*,, 15(28).
- Manzano, M. &. (2017). *Lean manufacturing: implantación 5S. 3C Tecnología*, 5(4), 16-26.
- Marsollier, R. &. (2017). *Los valores y el compromiso laboral en el empleo público*. Lima: Repositorio de Investigaciones.
- Masacon, M. L. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. . *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagómez, a. (2014). *Metodologia de la Investigacion Cuantitativa - cualitativa y Redaccion de la Teis* . Ediciones de la U.
- Oroya, L. O. (2021). *Gestión remunerativa y desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018*. Repositorio Institucional UNU.
- Palmar, R. V. (2014). Desempeño laboral empresarial en nuestros tiempos modernos. *Laborandum*, 166.
- Pastor, P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.
- Pérez, S. P. (2021). Beneficios de la aplicación de Lean Construction en la industria de la construcción: . *Revista Cubana de Ingeniería* , 35-46. 12(1).
- Pilco, L. (. (2021). Gestión remunerativa y satisfacción laboral de los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito en el marco de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia Covid-19. *Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato*.
- Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de

- salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
- Romero, J. &. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. . *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 134.
- Sánchez, P. &. (2020). Influencia de la gestión de compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de la minera Cambio SA–Arequipa 2020.
- Tacunga, R. (2017). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. . *Quipukamayoc.*, 25(47), 37-44.
- Velasco, M. &. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico. Licenciatura en*, 3. Jose Luis Arias Gonzales.
- Velasquez, J. (2021). *Propuesta De Una Politica Salarial Orientada A Mejorar El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Laboratorios Oftalmicos SAC, Distrito La Victoria–Lima, 2021.*
- Vilca, J. (2018). La motivación en la gestión empresarial de corporación Chugur Unidos SRL en la mina Tantahuatay-Cía Coimolache SA. *La Referencia*.
- Villanueva, R. M. (2019). El sistema de gestión empresarial del CEPREUNCP en el desempeño laboral de los docentes-2018.
- Zegarra, W. &. (2020). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20.

Apéndices:

Apéndice A. Matriz de Consistencia Metodológica

Título de la investigación: “Gestión Remunerativa empresarial y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. Cajamarca - 2024”						
Investigador (a): Alex Silva Silva						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: Gestión remunerativa empresarial	Factores de gestión remunerativa	Cumplimiento de contratos Políticas remunerativas	- Enfoque: Cuantitativo - Alcance o Nivel de investigación: Descriptivo - Diseño de investigación: No Experimental/Transversal - Método de investigación: Deductivo, Inductivo - Deductivo, Hipotético -Deductivo Analítico - Sintético
P.G. ¿Cuál es la incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL?	O.G. Determinar la incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL	H.G. Existe incidencia de la Gestión Remunerativa Empresarial con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL		Diseño del sistema remunerativo	Ratios salariales Bonificaciones	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas		Evaluación del mercado laboral	Involucramiento laboral Flexibilidad laboral	
P.E.1¿Cuál es la incidencia de los Factores de la Gestión Remunerativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL?	O.E.1. Determinar la incidencia de los Factores de la Gestión Remunerativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL	H.E.1. Existe la incidencia de los Factores de la Gestión Remunerativa con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL		Reconocimiento del desempeño	Trabajo en equipo Satisfacción salarial	

Título de la investigación: “Gestión Remunerativa empresarial y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. Cajamarca - 2024”

Investigador (a): Alex Silva Silva

P.E.2. ¿Cuál es la incidencia del Diseño del Sistema Remunerativo con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL?	O.E.2. Determinar incidencia del Diseño del Sistema Remunerativo con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL	H.E.2. Existe incidencia del Diseño del Sistema Remunerativo en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL	Variable 2: Desempeño laboral de los colaboradores	Activismo laboral	Productividad Índice de rotación	- Población: 92 colaboradores de la empresa CCHU S.R.L - - Muestra: 75 colaboradores de la empresa CCHU S.R.L - Muestreo: No Probabilístico Intencional - Técnica: Encuesta Entrevista - Instrumento: Cuestionario (18 preguntas) Guía de Preguntas
P.E.3. ¿Cuál es la incidencia de la Evaluación del Mercado Laboral con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL?	O.E.3. Determinar la incidencia de la Evaluación del Mercado Laboral con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL	H.E.3. Existe incidencia de la Evaluación del Mercado Laboral con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL		Conductas laborales	Índice de ausentismo Capacitación constante	

Apéndice B. Instrumento de recolección de datos

Universidad Nacional de Cajamarca

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

ENCUESTA: CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene por finalidad recopilar información para la obtención de resultados de la Tesis titulada: **“GESTIÓN REMUNERATIVA EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN CHUGUR UNIDOS S.R.L. CAJAMARCA - 2024”**, la cual será analizada en forma anónima, agradeciendo de antemano su colaboración.

Instrucciones: Leer atentamente cada uno de los ítems y marque con (X) solo una de las alternativas que crea conveniente.

Variable 1: GESTIÓN REMUNERATIVA EMPRESARIAL

Dimensión: Factores de gestión remunerativa

- 1. ¿Está de acuerdo con los factores de la gestión remunerativa de la empresa sobre el cumplimiento de contratos de los trabajadores?**
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) A veces
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 2. ¿Considera que las políticas remunerativas de la empresa favorecen la gestión empresarial?**
 - a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) A veces
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 3. ¿Cree que la remuneración que recibe está acorde con sus responsabilidades dentro de la empresa?**
 - a) Totalmente en desacuerdo

- b) En desacuerdo
- c) A veces
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

Dimensión: Diseño del sistema remunerativo

- 4. ¿Está de acuerdo con la remuneración actual que percibe por parte de la empresa?**
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) A veces
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 5. La empresa le brinda esporádicamente bonificaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores.**
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) A veces
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
- 6. ¿Cree Ud. que la empresa cada año mejora su gestión remunerativa en torno al rendimiento del trabajador?**
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) A veces
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

Dimensión: Evaluación del mercado laboral

- 7. ¿Considera Ud. que la empresa ha diseñado un sistema remunerativo en torno al mercado actual de las remuneraciones empresariales?**
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo

- c) A veces
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
8. **¿Considera ud que la evaluación para contratación personal se hace de una manera apropiada, propiciando el involucramiento del personal?**
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) A veces
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
9. **¿Se siente incentivado a mejorar su desempeño por la política remunerativa actual de la empresa?**
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) A veces
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES

Dimensión: Reconocimiento del desempeño

10. **¿Influye la remuneración en el desempeño laboral y desarrollo profesional dentro esta entidad?**
- a) Totalmente en desacuerdo
 - b) En desacuerdo
 - c) A veces
 - d) De acuerdo
 - e) Totalmente de acuerdo
11. **¿Cree que la remuneración afecta su motivación y el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos laborales?**
- f) Totalmente en desacuerdo
 - g) En desacuerdo
 - h) A veces

- i) De acuerdo
- j) Totalmente de acuerdo

12. ¿Está contento con el compromiso remunerativo por las labores en esta empresa?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) A veces
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

Dimensión: Activismo laboral

13. ¿Alguna vez han solicitado aumento remunerativo por la dificultad de las labores?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) A veces
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

14. ¿Consideras que el pago remunerado por tus servicios prestados mejora el clima y la motivación laboral?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) A veces
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

15. ¿Considerarías dejar la empresa y optar por una nueva oferta laboral?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) A veces
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

Dimensión: Conductas laborales

16. ¿Consideras que en la empresa existen muy pocos ascensos o reconocimientos al

desempeño del trabajador?

- f) Totalmente en desacuerdo
- g) En desacuerdo
- h) A veces
- i) De acuerdo
- j) Totalmente de acuerdo

17. ¿Todos los trabajadores de la empresa de cumplen sus roles cotidianamente sin interrupciones?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) A veces
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

18. ¿Existen dentro de la empresa un cronograma de capacitaciones, buscando mejorar el desempeño laboral?

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) A veces
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

Entrevista: Hoja de encuesta

A. Formato de entrevista dirigida al Gerente General de la empresa Corporación Chugur Unidos SRL (Sr. Segundo Eugenio Pérez Díaz).

Guía de la entrevista – cuestionario de preguntas.

Nº	ENTREVISTA: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS	RESPUESTA
1	¿Cuál es el cargo que Ud tiene y cuantos años ya lo viene desempeñando en la empresa?	
2	¿Cuáles son los criterios para establecer el nivel remunerativo para cada trabajador y lograr la satisfacción laboral?	
3	¿Consideras que la empresa ofrece beneficios adicionales que impactan positivamente tu bienestar económico?	
4	¿Has recibido aumentos remunerativos o bonificaciones durante tu tiempo en la empresa? ¿Cómo los percibes?	
5	¿De qué manera influyen las políticas salariales en el rendimiento de los trabajadores?	
6	¿Cuáles son los estímulos laborales que la empresa ha tomado para mitigar los problemas entre empresa-trabajador?	
7	¿Consideras que la empresa reconoce y valora el rendimiento laboral mediante su política remunerativa para mejorar tu compromiso y rendimiento laboral?	
8	¿Has investigado o comparado tu paquete remunerativo con el de otras empresas en el mercado?	
9	¿Cuáles serían las alternativas de solución para mejorar la relación trabajador- empleador, partiendo de la capacitación al personal?	
10	¿Consideras que la empresa debería implementar algún tipo de reconocimiento no monetario para motivar a los empleados?	

Apéndice C. Prueba de Fiabilidad del instrumento de recolección de datos

Escala de Likert (Para evaluar el nivel de satisfacción)																		
Cuestionario																		
Personas Encuestadas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	4	3	5	4	2	3	5	1	1	2	2	2	4	5	1	5	5
2	1	1	2	1	2	4	2	2	4	3	4	3	2	4	5	1	5	5
3	3	1	4	2	1	5	4	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3
4	3	1	2	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	2	5	5
5	3	5	2	2	5	2	5	4	3	1	1	5	1	4	5	5	5	5
6	1	2	3	1	4	2	2	5	4	1	5	5	4	1	3	3	3	3
7	3	4	2	2	2	2	4	3	5	1	2	1	5	2	4	4	4	4
8	1	3	5	3	4	3	4	3	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1
9	3	5	4	2	4	1	3	1	3	5	1	4	4	2	5	5	5	5
10	4	2	2	1	1	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3
11	4	5	4	2	4	1	5	4	2	5	3	5	2	1	2	2	2	2
12	1	5	1	2	2	5	3	2	1	2	2	5	5	2	2	2	2	2
13	5	4	2	4	2	2	5	5	2	3	2	1	4	4	5	5	5	5
14	3	3	5	4	1	4	3	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1
15	5	4	1	1	1	1	5	1	2	4	4	5	2	4	2	2	2	2
16	2	2	5	5	4	5	4	5	3	2	4	5	2	1	3	3	3	3
17	2	4	5	3	2	4	1	2	4	2	3	3	3	5	4	4	4	4
18	5	5	2	1	3	4	3	5	2	2	3	2	4	4	1	1	1	1
19	5	3	2	3	2	2	1	2	5	3	2	4	4	2	1	1	1	1
20	1	2	2	1	4	5	5	2	4	5	1	5	3	1	5	1	1	5
Var, Individual	2.095	2.092	1.884	1.839	1.924	2.239	1.734	2.011	1.779	2.011	1.621	2.463	1.734	2.197	2.513	2.158	2.576	2.513

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K : El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Escala de Likert

Nivel de Satisfacción	Valoración
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
A veces	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Número de Ítem	18
Sumatoria de las varianzas de los ítems	37.38
Var. De la suma de los ítems	61.12

ALFA DE CRONBACH=0.71,

Conclusión: la consistencia de este instrumento es muy alta; es un instrumento muy confiable. Por lo tanto, puede ser tomado en cuenta el resultado que arrojó. Puede ser analizado a través de la estadística descriptiva podemos graficar y obtener nuestras conclusiones.

Alfa de Cronbach = 0.71

Rangos	Magnitudes
0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.10-0.20	Muy Baja

Fuente: Ruiz Bolívar, Carlos (2002)

Anexo A: Otros

Solicitud de acceso y permisos para la obtención y recopilación de información.

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS
DE JUNIN Y AYACUCHO"**

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de investigación académica

SR. SEGUNDO EUGENIO PEREZ DIAZ

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA CORPORACION CHUGUR UNIDOS S.R.L.

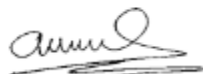
Yo, Alex Silva Silva, bachiller en Contabilidad, identificado con DNI N° 71295996, código universitario 2015080031, con domicilio en Caserio de Nuevo Perú, Distrito de Chugur, Provincia de Hualgayoc, Region Cajamarca. Ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que, habiendo culminado los estudios universitario en la carrera de Contabilidad de la Universidad Nacional De Cajamarca, solicito a Ud me pueda conceder el permiso correspondiente para realizar un trabajo de investigación académica en la empresa que Ud dirige, Corporación Chugur Unidos S.R.L., sobre el tema "Gestión Remunerativa Empresarial y su incidencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. Cajamarca - 2024", para optar el título de Contador Público.

Por lo expuesto:

Ruego a ud acceder a mi solicitud, apelando a su buen espíritu colaborador y de compromiso con la educación de la sociedad.

Cajamarca 15 de agosto de 2024



ALEX SILVA SILVA
DNI 71295996

Carta de respuesta para la autorización de acceso y uso de información de la empresa.



Corporación Chugur Unidos S.R.L.

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"**

Cajamarca, 26 de agosto de 2024

CARTA N° 001-2024-CCHU-TI

DE :Sr Segundo Eugenio Pérez Díaz
Gerente de CCHU S.R.L.

SR. :Alex Silva Silva
Bach. en Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca

Asunto : Autorización para realizar trabajo de investigación académica.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez hacer de su conocimiento que se otorga el permiso correspondiente para la realización del trabajo de investigación académica titulado "Gestión Remunerativa Empresarial y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Corporación Chugur Unidos S.R.L. Cajamarca - 2024", los datos e información obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines académicos de acuerdo a la solicitud recepcionada con anterioridad.

Sin otro particular, expreso las muestras de mi especial consideración y estima hacia su persona.

Atentamente,


CORPORACIÓN CHUGUR UNIDOS S.R.L.
Segundo Eugenio Pérez Díaz
GERENTE GENERAL