



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA
SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HELDER GIOVANNI QUISPE VILCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA
SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HELDER GIOVANNI QUISPE VILCA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. ULISES AGUILAR PINTO

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS

:



Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ECONOMÍA SECTORIAL - P16



RESOLUCIÓN N° 634-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 10 de octubre del 2024

VISTOS: El Oficio No 074-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 10 de octubre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y El Expediente N° CU – 13990 presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE VILCA HELDER GIOVANNI**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024** conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **QUISPE VILCA HELDER GIOVANNI** jurado de la Tesis titulada: **RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente : Dr. ULISES AGUILAR PINTO
1er Miembro : Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
2do Miembro : Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Asesor : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar : Salón de Grados de la FCCF
Fecha : viernes, 18 de octubre del 2024
Hora : 09:30 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 357-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 15 de agosto del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-10510 de fecha 12 de agosto del 2024, del **Bach. QUISPE VILCA HELDER GIOVANNI**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Economía y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. QUISPE VILCA HELDER GIOVANNI**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°111-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corrobora la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dr. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024**, presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE VILCA HELDER GIOVANNI**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como **ASESOR(a)** al: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: **DISPONER** que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



RESOLUCIÓN N° 111 - 2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 22 de mayo del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-6047 de fecha 16 de abril del 2024, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Economía y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **QUISPE VILCA HELDER GIOVANNI**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. **YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024**, presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE VILCA HELDER GIOVANNI**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como ASESOR(a) al (a): **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF



RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Ajou University Graduate School Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	HELDER GIOVANNI QUISPE VILCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74757776
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-9180-0961
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29433035
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364



Datos de investigación	
Línea de investigación	ECONOMÍA SECTORIAL – P16
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: CIUDAD DE JULIACA País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -15.49672 Longitud: -70.12955 https://maps.app.goo.gl/dChwaHqpmplsLLsSu5</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2024 - Octubre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Signature]
Dr. Yudy Hussain Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo HELDER GIOVANNI QUISPE VILCA, identificado con DNI Nro. 74757776 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación,** **Trabajo Académico** denominada:

RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 22 de NOVIEMBRE del 2024


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

El presente proyecto de tesis fruto de esfuerzo y constancia, va dedicado a mis padres Juana Vilca y German Quispe quienes junto a mi hermana.

Supieron guiarme por el camino correcto y apoyo en que pueda lograr mis objetivos deseados, y a todas las personas que lograron que esto fuera posible.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes de la carrera de economía y negocios internacionales, por el conocimiento impartido, mi asesor de Tesis Dr. Yudi Huacani Sucasaca por su comprensión y apoyo en el logro de este proyecto de tesis.



INDICE

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO..... ii

INDICEiii

ÍNDICE DE TABLAS iv

RESUMEN..... v

ABSTRAC..... vi

INTRODUCCIÓNvii

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA..... 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 3

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO..... 3

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 4

1.5. HIPOTESIS 5

1.6. VARIABLES 5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 BASES TEÓRICAS..... 7

2.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 12



CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 14

3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN..... 14

3.3. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN 15

3.4 NIVEL O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN..... 15

3.5 MÉTODO 16

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 16

3.7. TÉCNICAS , INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN..... 17

3.8 VALIDACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS 17

3.9 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 19

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 21

4.2. DISCUSIÓN 28

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	5
Tabla 2 Lista de expertos.....	19
Tabla 3 Nivel de confiabilidad.....	19
Tabla 4 Alpha de Cronbach retribución laboral.....	20
Tabla 5 Alpha de Cronbach desempeño laboral.....	20
Tabla 5 Prueba de Normalidad del desempeño laboral y compensación salarial.....	21
Tabla 6 Relación entre la retribución salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.....	23
Tabla 7 Relación entre la retribución básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca - 2024.....	24
Tabla 8 Relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.....	26
Tabla 9 Relación intrínseca entre las prestaciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.....	27



RESUMEN

El presente trabajo denominado: Retribución salarial en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa deprisa solución de la ciudad de Juliaca – 2024, tiene como objetivo principal: analizar la relación entre la retribución salarial y el desempeño laboral de los trabajadores. Para lo cual la metodología que se usó fue de diseño no experimental - transversal, enfoque cuantitativo, alcance correlacional, de método hipotético deductivo, para recolectar la muestra se manejó la encuesta a modo de técnica, empleando de instrumento una encuesta, usado en una muestra de 56 trabajadores de la empresa Deprisa solución durante el año 2024. Teniendo un Alpha de Cronbach optimo que denota la fiabilidad y usando una prueba de normalidad para finalmente utilizar el correlacional de Pearson.

Concluyendo en los resultados un índice de correlación de 0.467 al 95% de nivel de confianza y un p valor menor al 0.005 lo cual comprueba nuestra hipótesis que existe una relación de significancia entre las variables retribución salarial y el desempeño laboral. En el último caso se halló una correlación de Pearson de 0.265 , entre prestaciones laborales y desempeño laboral como variables, demostrando que, si existe una relación, pero con un impacto menor frente a las otras variables.

Palabras clave: Desempeño laboral, retribución básica, incentivos laborales y retribución laboral.



ABSTRAC

The main objective of the present study entitled: Salary retribution in the labor performance of the workers of the company Deprisa solución of the city of Juliaca - 2024, is to analyze the relationship between the salary retribution and the labor performance of the workers. For which the methodology used was non-experimental design - transversal, quantitative approach, correlational scope, hypothetical deductive method, to collect the sample the survey was used as a technique, using a survey instrument, used in a sample of 56 workers of the company Deprisa solución during the year 2024. Having an optimal Cronbach's Alpha that denotes reliability and using a normality test to finally use Pearson's correlational test.

The results show a correlation index of 0.467 at 95% confidence level and a p-value of less than 0.005, which proves our hypothesis that there is a significant relationship between the variables wage compensation and work performance. In the last case, a Pearson correlation of 0.265 was found between labor benefits and job performance as variables, showing that there is a relationship but with a lower impact compared to the other variables.

Key words: Job performance, basic pay, labor incentives and labor compensation.



INTRODUCCIÓN

Como objetivo esta investigación tiene: analizar la relación entre la retribución salarial y el desempeño laboral en una empresa en la ciudad de Juliaca cuya razón social es Deprisa Solución. Debido a que actualmente más que en otras épocas anteriores la competencia de las empresas se ha acrecentado, ahora se tiene más ventajas como el uso de las nuevas tecnologías y herramientas que resultan eficaces a la hora de realizar actividades, sin embargo, el indicativo diferenciador se encuentra en el capital humano, este es un pilar fundamental de las empresas, mas aun con aquellas que se dedican a la venta directa con los clientes, este trabajo lleva el consecutivo desarrollo:

Primer capítulo se describe el planteamiento del problema, además de formar hipótesis y el desglose de sus dimensiones en cada variable.

En su segundo capítulo se encuentra todo sustento teórico que nos ayudará a formular la metodología de la investigación, siendo también la principal fuente de contexto.

En el capítulo tercero esta, el diseño, alcance, enfoque, tipo, la muestra de la cual se hará el análisis de datos, es decir la metodología y población.

Los análisis y resultados que a su vez contienen las conclusiones y recomendaciones están en el cuarto capítulo, además de mostrar las referencias bibliográficas.



CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En estas épocas actuales que vivimos el mundo de las compañías tienen una sarta de instrumentales de las que derivan ventajas, no obstante, también suscitan entrar en un entorno más competitivo, por lo que deben ser duraderos y consumir con los requerimientos de los interesados. Es entonces de suma relevancia mantener estrategias y proyectos para mejorar y mantener su capital humano, a través de metas, logros por objetivos, mejorando el clima laboral. El desempeño laboral óptimo puede comprender un análisis multifactorial, sin embargo, para esta investigación tomamos en cuenta la retribución laboral.

En el caso internacional podemos ver el caso de México, el diario: El Economista (2018) su artículo reporta "Inferiores salarios y prolongadas faenas en vigilancia particular generan movimientos anuales del 80%" que la empresa de bienes de vigilancia ha experimentado crecimiento en el año actual del 8%. Este aumento ha generado una gran oferta y demanda en el sector de vigilancia. No obstante, muchas empresas, debido al exceso de oferta, no satisfacen con las pautas funcionarias, profesionales y de seguridad. Además, la reducida retribución y las extensas expediciones



laborales de entre 12 y 24 horas, en las cuales los trabajadores deben permanecer de pie, han resultado en un elevado cambio de trabajadores.

En el caso peruano, se ve un moderado incremento anual del 1.5% en el índice de ciudadanía económicamente activa en el periodo 2007-2018. Además, este índice ha mostrado una desaceleración en las regiones de Lima, Cuzco, Amazonas y San Martín en el mismo periodo, así como en el Callao - Lima (INEI, 2019).

En un caso más cercano, el de Puno, siendo una de las regiones más informales del país, tenemos cifras en cuanto a salarios mensuales en promedio de S/. 805 que es el segundo más bajo después de Huancavelica, estando lejos de la cifra del promedio nacional que es de S/. 1327 soles. (INEI, 2022).

Esto se ve reflejado en sus principales provincias, como de San Román la provincia de Juliaca, que tiene un índice que sobre pasa el 80% de informalidad según La presidenta de la Asociación Pyme Perú, Ana María Choquehuanca, esto incide en la baja competitividad del mercado que tiene la región.

Por tal razón es que este estudio pretende demostrar que la asociación de la retribución económica tiene implicancia en la práctica del trabajo de la empresa Deprisa Solución, ya que esta información será indispensable para la optimización de la eficacia competitiva de la organización.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la retribución salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la retribución básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024?
- b. ¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024?
- c. ¿Cuál es la relación entre las prestaciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.3.1 Justificación Teórica

Este modelo microeconómico y de correlación que se estableció usando la teoría del análisis del desempeño o la teoría de la gestión de personas, es una herramienta para capacitar y supervisar a las personas (Alles, 2010).

Este aporte teórico que se toma como base la altura de correlación que hay entre gestiones de prestaciones y desempeño laboral con la conceptualización del autor (Chiavenato, 2009).



1.3.2 Justificación Metodológica

En este apartado se construyó una herramienta que permite la recolección de datos confiables que facilitan demostrar la relación de las variables, retribución salarial y el desempeño laboral. Este instrumento así mismo podrá ser usado como base para el planteamiento metodológico de estudios futuros.

1.3.3 Justificación Social

Esta investigación es un aporte directo para la empresa Deprisa Solución, ya que brindará información clave, así poder realizar la toma de decisiones asociado a la gestionar los salarios y ver el rendimiento reflejado de su capital humano, además de poder ser utilizado como un antecedente para estudios futuros, afines al argumento en este presente estudio.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Analizar cuál es la relación entre la retribución salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

1.4.2 Objetivos específicos

- a. Determinar cuál es la relación entre la retribución básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.
- b. Determinar cuál es la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.



- c. Determinar cuál es la relación entre las prestaciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

1.5. HIPOTESIS

1.5.1 Hipótesis general

La retribución salarial y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

1.5.2 Hipótesis específicas

- a. La retribución básica y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.
- b. Los incentivos salariales y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.
- c. Las prestaciones laborales y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

1.6. VARIABLES

Variable dependiente: Desempeño laboral.

Variable Independiente: Retribución salarial.



1.6.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 10

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Fuentes
Variable 1 Independiente: X₁ Retribución salarial:	Retribución base	Ingreso mensual	Encuesta
		Ingreso por hora	
	Incentivos salariales	Bonificaciones	
		Aporte en las metas	
Variable 2 Dependiente: Y: Desempeño laboral	Prestaciones laborales	Gratificaciones	Encuesta
		Seguro de vida	
	Productividad	CTS	
		Holganza	
Trabajo en equipo	Eficacia	Eficiencia	
		Metas alcanzadas	
	Competencia	Colaboración grupal	
		Comunicación	
Competencia	Asertividad grupal	Asertividad grupal	
		Competencia	
	Desarrollo profesional		

Nota: Creación personal.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 BASES TEÓRICAS

2.1.1. Retribución salarial.

La retribución salarial son los pagos y beneficios que un empleado obtiene por su trabajo o servicios en una empresa u organización. Esto abarca sueldos, salarios, bonificaciones y otros tipos de compensación económica, tanto directos como indirectos, que se otorgan para recompensar su esfuerzo y desempeño laboral.

Según Chiavenato (2009), la compensación adecuada para un empleado se compone de elementos como la mensualidad base, los estímulos y los servicios, los cuales difieren entre distintas organizaciones (p. 283).

Para el autor Rodríguez (2005), la retribución es el desembolso regular que un contratante le da a un trabajador, lo cual sirve como incentivo para su incorporación y permanencia en la empresa. Sin embargo, la disponibilidad de ofertas más atractivas puede motivar al trabajador a reconsiderar su permanencia (p. 119).

En este estudio se enfocó en la base teórica de Chiavenato porque al investigador le resulta conveniente porque el autor define la retribución salarial a través de tres dimensiones: retribución base, incentivos y prestaciones. Las



cuales tomaremos para armar nuestro instrumento y determinar los objetivos de nuestra investigación.

2.1.1.1 Dimensiones de la retribución salarial

a. Dimensión 1: Retribución Base:

Se define como como el ingreso básico que se puede dar de forma mensual, por horas. Es decir, los ingresos financieros que recibe el socio comercial por trabajar para el empleador.

Según De la villa (1980) dijo que el salario básico hace referencia a la misma gratificación que el trabajador adquiere por sus trabajos regulares, la cual se establece en base a una unidad de cálculos acordados. (p.79).

Para Orihuela (2017) agrega en su publicación que la retribución elemental es el salario mínimo otorgado por desempeñar un cargo laboral. Esta cantidad es considerada primaria ya que se utiliza como base para otros desembolsos adicionales.

En cuanto a sus indicadores, el sueldo por mes es el ingreso que toma el empleado por 30 días de trabajo realizado. Respecto del ingreso por hora es la misma retribución, pero dividida por horas de trabajo, generalmente 8 horas al día en tiempo completo, según las leyes del Perú estas no deben sobrepasar las 48 horas semanales cómo máximo.

En cuanto a las bonificaciones se toma en cuenta como un incentivo de cumplimiento de metas establecidas por el empleador para sus trabajadores.



b. Dimensión 2: Incentivos salariales

Se define como las estrategias empresariales que ungen como estimulantes para que los colaboradores puedan cumplir con las metas establecidas

Este estudio relacionado a gestionar recursos humanos, Dessler (2007) afirmó: que el "El pago de incentivo es una extensión salarial que se otorga a los laborantes en relación de su desempeño individual". (p. 452).

En el caso de los indicadores de aportes de metas, se tiene que mientras más participación tenga, es un reflejo de su alto compromiso con la empresa, para esto el trabajador debe ser estimulado.

También tenemos el indicador de las horas extras que son horas de trabajo que escapan a las horas normales establecidas por ley, por esta razón si se lleva a cabo el trabajo en este extra horario deben ser compensadas.

c. Dimensión 3: Prestaciones

Para Juárez y Carrillo (2014) en su estudio sobre la compensación de sueldos y salarios, explican que los servicios incluyen los reembolsos adicionales al salario en efectivo y diferentes privilegios que recibe un empleado, lo cual fomenta que el colaborador se sienta más vinculado con la corporación (p. 45).

Aquí se encuentran como indicadores, las gratificaciones, seguro de vida, CTS y holganzas.

Cada uno de estos indicadores está protegido bajo ley, de esta manera:

CTS: Está regulada por la Ley N.º 29351.



Vacaciones: Se rige por la Ley N.º 728, que establece que los empleados gozan del derecho a treinta días calendario de pausa por un lapso del año cumplido de trabajo.

Seguro de Salud: Está regularizado por Ley N.º 26790, Ley de Seguridad Social en Sector Salud, y por el EsSalud.

2.1.1 Desempeño laboral

Evalúa cómo un laborante cumple con responsabilidades y ocupaciones en el trabajo. Esto incluye la efectividad, productividad y calidad de su trabajo, así como su capacidad de obtener los fines de una organización. Es una medida clave del éxito del empleado y de su colaboración al cumplimiento de las metas empresariales.

Según Lado (2013, p. 69), en su estudio define al desempeño laboral como “el comportamiento gestionado por una persona que es decisivo para sus fines de una entidad”.

Para Chiavenato (2009), autor que tomamos de base para este estudio, el desempeño laboral es “un proceder del asalariado con propósito del cumplimiento de objetivos establecidos” (p. 359).

El logro de objetivos del trabajador dependerá de cómo interactúe con sus compañeros y de su habilidad para acomodarse apresuradamente al ambiente en el que realiza su trabajo, también de las estrategias de estimulación que la empresa tenga para los trabajadores.



2.1.1.1. Dimensiones del desempeño laboral

a. Dimensión 1: Productividad

Jiménez y Castro (2009) subrayan en su texto lo importante de implementar técnicas, ilustraciones de tiempo y sistemas de retribución para que una empresa pueda elevar su rendimiento y aumentar sus beneficios, con el propósito de alcanzar una mayor productividad.

Vásquez (2007) afirma que el desempeño de tareas se relaciona tanto a la cantidad como a la calidad del trabajo realizado por una persona o un grupo en su entorno laboral (p. 50).

Podemos definir que productividad es la cantidad producida por una persona o grupo teniendo en cuenta parámetros de medición como el logro de ventas alcanzadas u trabajo culminado.

b. Dimensión 2: Trabajo en equipo

La labor en equipo reside en que varios individuos trabajan juntas para lograr un objetivo común. Cada miembro utiliza sus habilidades y conocimientos para lograr metas que serían difíciles de lograr solo.

El triunfo del empleo en conjunto obedece a una efectiva comunicación, una colaboración activa y un esfuerzo conjunto hacia el logro de los objetivos compartidos.

García (2012) explica que "la comunicación capacita al sistema empresarial para definir y solidificar sus fronteras y límites tanto en relación con su entorno como con otros sistemas. Esta interacción con el



entorno solo puede suceder si el sistema ha establecido previamente su identidad claramente”.

c. Dimensión 3: Competencia

La competencia laboral abarca el grupo de ilustraciones, destrezas, actitudes y capacidades que un individuo necesita para realizar con éxito sus labores y compromisos en el laburo. Esto concierne tanto las habilidades técnicas específicas para el puesto como las capacidades generales, el trato, el laburo en grupo y la habilidad de resolver aprietos, que son decisivos en un muy buen ejercicio en el ambiente de trabajo.

La competencia es una condición inherente en un individuo que se evidencia a través de un rendimiento exitoso en un puesto o función particular. Esto abarca conocimientos, habilidades y características personales.

2.2 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Retribución salarial:

Según Juárez y Carrillo (2014) en su estudio administración de la compensación sobre la retribución salarial se refiere al total de pagos y beneficios que un trabajador obtiene en compensación por su labor en una empresa u organización. Este término abarca tanto el salario base como cualquier otra forma de retribución económica adicional, como bonificaciones, comisiones, incentivos y prestaciones. La retribución salarial no se limita solo a los pagos directos en efectivo, sino que también incluye beneficios indirectos como seguros de salud, planes de pensiones, descanso pagado y demás tipos de compensaciones no monetarias.



Estos elementos en conjunto buscan reconocer y recompensar el esfuerzo, la dedicación y el desempeño del empleado en su lugar de empleo, contribuyendo a su bienestar y motivación.

Desempeño laboral:

Hose (2018), La manera como los laburantes ejecutan sus tareas laborales. Esta se valora en las exploraciones periódicas de su rendimiento, donde un contratante examina ciertos aspectos importantes. Donde incluyen, el liderazgo, la eficiencia en la gestión del tiempo, las destrezas organizativas, y el nivel de producción. A través de estas revisiones, se analiza detalladamente a cada empleado de forma individual, tomando en cuenta su desempeño en cada uno de estos aspectos para proporcionar una evaluación integral y justa de su trabajo.



CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es no experimental y corte transversal en vista de que el investigador no modifica ni altera las variables, sino estudia sobre los hechos naturales de las variables y es transversal porque estudia el fenómeno en un momento determinado del tiempo.

El diseño experimental tiene como objetivo observar las variables sin influir en ellas y analizarlas en su estado natural (Hernández-Sampieri, 2018).

3.2 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Es cuantitativa, dado que la información se analizara a través de técnicas estadísticas con el propósito de que sea un análisis fiable bajo parámetros objetivos y precisos.

El enfoque cuantitativo es un método basado en la compilación y análisis de datos numéricos y así identificar tendencias, patrones y relaciones. Este enfoque utiliza procedimientos estandarizados y técnicas estadísticas para garantizar la objetividad y la precisión en la medición de variables. El objetivo principal del enfoque cuantitativo es probar hipótesis y teorías a través del



uso de herramientas matemáticas y estadísticas, permitiendo la generalización de resultados a un grupo más extenso (Hernández-Sampieri, 2018).

3.3. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

CONCYTEC (2018) indica, dependiendo de su orientación, los estudios alcanzan a ser divididas en básicas y aplicadas. Los estudios aplicados, en particular, se dirigen a lograr conocimientos nuevos que posibiliten la solución de problemas prácticos.

Entonces este estudio es de tipo aplicada en vista de que se pretende llevar a la practica la información obtenida por la investigación y mejorar el rendimiento productivo del capital humano de la empresa Deprisa Solución.

La investigación básica se dedica a generar y ampliar conocimientos fundamentales sin una intención inmediata de aplicación práctica, enfocándose en comprender fenómenos o principios generales. Su objetivo es profundizar en el entendimiento teórico de una disciplina, contribuyendo a la creación de nuevas teorías o modelos. En contraste, la investigación aplicada se orienta hacia la solución de problemas específicos y prácticos, utilizando el conocimiento teórico para desarrollar soluciones concretas y mejorar situaciones reales. Este tipo de investigación busca resultados que puedan aplicarse directamente para resolver problemas u optimizar procesos en contextos específicos (Hernández-Sampieri, 2018).

3.4 NIVEL O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Es de nivel correlacional, en vista de que demuestra la relación que concurre en estas dos variables, la retribución laboral y el desempeño laboral y así



poder observar las correlaciones existentes entre nuestras variables desagregas en sus dimensiones.

“Es un estudio correlacional por el hecho que su búsqueda es asociar el hecho o fenómeno” (Hernández-Sampieri, 2018).

3.5 MÉTODO

Se empleará el método hipotético-deductivo. Esto significa que se examinará el comportamiento de los empleados en su ambiente de trabajo y se analizará cómo se vinculan las variables , retribución salarial y desempeño laboral. A partir de estas observaciones, se formulará una hipótesis para explicar el fenómeno observado.

3.5.1 Método estadístico:

El método estadístico que se manejará consistirá en la recolección de datos, seguido por su clasificación, presentación y análisis, con el propósito de suministrar una base consistente para tomar decisiones. (Hernández-Sampieri, 2018).

Se empleará la escala ordinal, que concierne a la Escala de Likert. Y se usará el método estadístico correlacional que permitirá divisar el nivel de correlación de uno y otra variable.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población:

Es el grupo completo de individuos que efectúan los criterios delimitados señalados para la investigación. (Hernández-Sampieri, 2018).

Nuestra población total son todos los trabajadores de planta, administrativos y del área comercial de la empresa de transporte Deprisa Solución. Llegando a ser en su totalidad de 56 personales.

3.6.2 Muestra:

En una investigación, es un segmento representativo que proviene de la población total seleccionado para el estudio. En lugar de analizar a toda la población, se elige un grupo reducido para llevar a cabo la investigación. (Hernández-Sampieri, 2018).

En el caso de la muestra es no probabilística y a conveniencia por el investigador, debido a que es un número finito y pequeño se encontró que es mejor analizar todo el conjunto de trabajadores para tener una mayor fiabilidad a la hora de tener los resultados.

3.7. TÉCNICAS , INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. Técnicas: Fue la encuesta para recolectar datos, garantizando su anonimato y obtener toda la información pertinente y necesaria para la unidad de análisis, esta se dio en forma de escalas de Likert.

3.7.2 Instrumento: El instrumento de esta investigación es la encuesta.

3.8 VALIDACIÓN DE LA CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Los programas para la validación serán los siguientes: Excel y Spss.

3.8.1 Validación de hipótesis general:

- **Hipótesis nula:** La retribución salarial y el desempeño laboral no presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024



- **Hipótesis alterna:** La retribución salarial y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024

3.8.2 Validación de hipótesis específicas :

Validación de hipótesis específica N°1:

- ✓ **Hipótesis nula:** La retribución básica y el desempeño laboral no presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.
- ✓ **Hipótesis alterna:** La retribución básica y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

Validación de hipótesis específica N°2:

- **Hipótesis nula:** Los incentivos salariales y el desempeño laboral no presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024
- **Hipótesis alterna:** Los incentivos salariales y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024

Validación de hipótesis específica N°3:

- **Hipótesis nula:** Las prestaciones laborales y el desempeño laboral no presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

- **Hipótesis alterna:** Las prestaciones laborales y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

3.9 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Se presentará una lista de especialistas con un intenso entendimiento del argumento para que revisen el instrumento. Se avalará la autenticidad del estudio y ayudará a prever faltas mediante el desarrollo de la tesis. Se aplicará el alfa - Cronbach para valorar si es confiable el instrumento y la metodología, comprobando su robustez, coherencia y precisión. Estos resultados se expondrán en una escala de (0 a 1), teniendo una valoración cercana a 1 indicará una alta confiabilidad. Un valor próximo a 1 en el alfa de Cronbach reflejará una mayor consistencia de la escala.

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_k} \right)$$

Tabla 11

Lista de expertos

EXPERTO	ESPECIALIDAD
JORGE LUIS SAAVEDRA JILAPA	LIC. ECONOMISTA
LEYDI MISHELL VILCA YANA	LIC. ADMINISTRADOR

Nota: Elaboración propia

Postula Streiner (2010), el alfa - Cronbach es un índice manejado para determinar cómo se asocian entre sí los distintos componentes de un instrumento. Es decir, el alfa - Cronbach calcula los valores de correlaciones entre los constituyentes del instrumento.



Tabla 12

Nivel de confiabilidad

Valor	Nivel de confiabilidad
0.90 - 1.00	Altamente confiable
0.75 - 0.89	Confiable
0.50 - 0.75	Moderadamente confiable
0.01 - 0.49	Baja confiabilidad

3.9.1 Resultados de la Prueba

Tabla 13

retribución salarial.

Alfa - Cronbach	N° de elementos
0.759	18

Nota. Matriz de datos SPSS

Tabla 14

desempeño laboral.

Alfa - Cronbach	N° de elementos
0.875	24

Nota. Matriz datos SPSS

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Prueba de normalidad.

Tabla 15

Desempeño laboral y retribución salarial

	Kolmogórov-Smirnov		Shapiro - Wilk			
	Estadístico. (gl)	(Sign.)	Estadístico. (gl)	(Sign.)		
RETRIBUCION SALARIAL	,097	56	,200*	,974	56	,259
DESEMPEÑO LABORAL	,112	56	,076	,979	56	,423

a. Ajuste de alcance de Lilliefors
N0ta. Matriz de información SPSS.

interpretación

Ha: < 0.5 = estos datos no poseen distribuciones normales.

H0: > 0.5 = estos datos poseen distribuciones normales.

Tb. 4: se observa que los datos son mayores a 50, por ende se usará la prueba de Kolmogórov-Smirnov y teniendo como regla de decisión al p-valor. Se concluye que al tener valores superiores al 0.05 en ambas variables, se refuta la



hipótesis alternativa, demostrando que el análisis de datos tiene una repartición normal por lo cual el diseño que se ajusta es la prueba de Pearson.

4.1.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

La retribución salarial y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

1. Formulación de hipótesis estadísticas N°1

H₀: La retribución salarial y el desempeño laboral no presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

H_a: La retribución salarial y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

2. Elección del nivel de significancia N°1

El nivel de relevancia elegido es = 0, 05

3. Selección de la prueba estadística N°1

Basado en nuestra prueba de normalidad y en los supuestos correspondientes se determinó usar el estadístico correlacional de Pearson

4. Lectura de P – valor

El p valor que obtengamos del resultado estadístico deberá ser menos al 0.05 para poder establecer si aceptamos o rechazamos la hipótesis nula.

Tabla 16

Relación : retribución salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024

		RETRIBUCION SALARIAL	DESEMPEÑO LABORAL
RETRIBUCIÓN SALARIAL	Correlación – Pearson	1	0,467*
	Sign. - (bilateral.)		0.005
	N.	56	56
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación – Pearson	0,467*	1
	Sign. - (bilateral.)	0.005	
	N.	56	56

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

Nota: Creación personal.

Decisión estadística

Acentuándonos en los datos y así la toma de decisiones estadísticas si aceptamos o refutamos la Ha.

Regla de decisión : criterio

$P (\text{valor} = > 0,05) =$ admite la H_0 y se refuta la H_a .

$P (\text{valor} = < 0,05) =$ admite la H_a y se refuta la H_0 .

Interpretación:

Como dice la Tb. 5 se puede ver que nuestro p valor es de 0.005 siendo mínimo al nivel de significancia ($0.005 < 0.05$), consiguiente, se admite la H_a , y se refuta la H_0 , se menciona la presencia de relación de significancia en la retribución salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

La prueba Pearson resultó = 0.467 el mismo representando una correlación moderada.



Hipótesis específica 1

La retribución básica y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

1. Formulación de hipótesis estadísticas N°1

H0: La retribución básica y el desempeño laboral no presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

Ha: La retribución básica y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

2. Criterio : regla de decisión N°1

$P (\text{valor} > 0,05) =$ admite la H0 y se refuta la Ha.

$P (\text{valor} < 0,05) =$ admite la Ha y se refuta la H0.

Tabla 17

Relación : retribución básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024

		RETRIBUCIÓN BÁSICA	DESEMPEÑO LABORAL
RETRIBUCIÓN BÁSICA	Correlación - Pearson	1,000	0,511*
	Sign. - (bilateral.)		0,002
DESEMPEÑO LABORAL	N.	56	56
	Correlación - Pearson	0,511*	1,000
	Sign. - (bilateral.)	0,002	
	N.	56	56

*. Esta correlación tiene significancia en el nivel 0,05 (bilateral).

N0ta: Creación personal.



interpretación:

Tb. 5, conseguimos observar que nuestro p valor es de 0.002 siendo mínimo al nivel de significancia ($0.002 < 0.05$), por tanto, se admite la H_1 y se refuta la H_0 , se menciona la existencia de una relación de significancia de retribución básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

El coeficiente de correlación de Pearson resultó = 0.511 el mismo que representa una correlación regular.

Prueba de Hipótesis específica 2

Los incentivos salariales y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

1. Formulación de hipótesis estadísticas N°2

H₀: Los incentivos salariales y el desempeño laboral no presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

H_a: Los incentivos salariales y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

2. Criterio: regla de decisión N°2

$P (\text{valor} = > 0,05) =$ admite la H_0 y se refuta la H_a .

$P (\text{valor} = < 0,05) =$ admite la H_a y se refuta la H_0 .

Tabla 18

Relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024

		INCENTIVOS SALARIALES	DESEMPEÑO LABORAL
INCENTIVOS SALARIALES	Correlación - Pearson.	1,000	0,491*
	Sign. - (bilateral.)		0,029
	N.	56	56
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación - Pearson.	0,491*	1,000
	Sign. - (bilateral.)	0,029	
	N.	56	56

* Esta correlación tiene significancia en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Matriz de datos.

Según la Tb. 7, podemos observar nuestro p valor es de 0.029 siendo mínimo al nivel de significancia ($0.029 < 0.05$), por ende, se admite la H_a y se refuta la H_0 , se menciona la aparición de una relación de significancia entre variable incentivos salariales y variable desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

El coeficiente de person resultado = 0.491 el mismo que representa una relación - moderada.

Prueba de Hipótesis específica N°3

Las prestaciones y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

1. Formulación de hipótesis estadísticas N°3

H₀: Las prestaciones laborales y el desempeño laboral no presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

H_a: Las prestaciones laborales y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

2. Criterio: regla de decisión N°3

P (valor = > 0,05) = admite la H₀ y se refuta la H_a.

P (valor = < 0,05) = admite la H_a y se refuta la H₀.

Tabla 19

Relación : prestaciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024

		PRESTACIONES LABORALES	DESEMPEÑO LABORAL
PRESTACIONES LABORALES	Correlación - Pearson	1,000	0.265*
	Sign. - (bilateral.)		0.0399
	N.	56	56
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación - Pearson	0.265*	1,000
	Sign. - (bilateral.)	0.0399	
	N.	56	56

Nota: Matriz de datos.

Según la Tb. 7, podemos observar que nuestro p valor es de 0.0399 siendo inferior al nivel de significante ($0.0399 < 0.05$), por ende, no aceptamos la H₀, por lo que hay una relación significancia regular con las prestaciones laborales y



el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.

La prueba de Pearson resultó = 0.265 el mismo que representa una correlación moderada.

4.2. DISCUSIÓN

En esta sección de la tesis, se adoptó un planteamiento de triangulación, lo que admitió contrastar los hallazgos del instrumento usado con los antecedentes teóricos y las teorías pertinentes al tema investigado.

En resultado alcanzado en esta investigación en relación , a objetivos planteados que es, determinar la asociación de la retribución salarial y el desempeño laboral, se tuvo una contrastación de hipótesis para darle validez al resultado de nuestro objetivo teniendo como resultado un p valor de 0.005 que es mejor al 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna, también tenemos un coeficiente de relación de 0.367 lo que muestra que estas variables tienen una correlación moderada.

Este resultado se refuerza con los resultados de Rendón Y Barriga (2016) en su estudio sobre la influencia del salario recibido en la satisfacción por el trabajo de las familias pertenecientes al nivel socioeconómico C en Arequipa. Concluyendo que la influencia del salario percibido tiene una incidencia positiva directa en cuanto a la satisfacción laboral de las familias en el nivel socio-económico C, ya que si la retribución aumenta también lo hará la satisfacción laboral de estas familias.

Los resultados de esta investigación se asocian con los descubrimientos de Hidrugo y Pucce (2016), quienes, a través de un enfoque de investigación de



campo, identificaron una correlación de significancia entre las variables, rendimiento laboral y retribución.

Tesis internacionales.

Pineda y García (2016) , en el estudio que lleva como título , “influencia de las Retribuciones en el Desempeño laboral de los empleados de Providencia, Municipio de Matagalpa, 2015”, Tiene por objetivo examinar la incidencia de las retribuciones en el cargo de los recursos humanos, que tiene por diseño enfoque mixto , no experimental, (Cualita - cuantitativo), su muestra de 30 participantes, obteniendo los datos a través de la técnica de entrevista personal llevada a cabo por la dirección la institución concluyó con que si presenta una correlación de significancia entre ambas variables aunque como observación, la compañía no cuenta con una distribución de beneficios compensatorios eficiente, punto que se debe mejorar que es parte de las recomendaciones de los investigadores.

Madero (2016) en su estudio sobre el impacto de la administración de retribuciones en componentes de retribución no monetaria y monetaria indica que administración de recursos humanos está experimentando una transformación constante, lo que requiere una adaptación continua de estrategias como la afinidad y conservación de capacidad, el desarrollo de habilidades y los sistemas de evaluación y recompensas. Este estudio analiza el impacto de el propósito de la administración de indemnizaciones en sus componentes. El estudio está basado en un enfoque cuantitativo, involucró a 306 participantes y encontró que los propósitos primordiales de las indemnizaciones son optimizar el rendimiento empresarial y fomentar la efectividad, mientras que los empleados consideran que el salario y los beneficios son los elementos de



compensación más importantes, teniendo como resultados la relación significativa demostrando las hipótesis planteadas.

Martínez (2016), en su proyecto de tesis sobre rendimiento laboral, afirma que la mayoría de los trabajos ejecutados por los expertos de recursos humanos en sus organizaciones busca generar un impacto efectivo en el desempeño de los funcionarios. Citando a Motowidlo (2003), Martínez destaca que la productividad profesional se concibe como el valor total que la organización espera de las acciones específicas de un trabajador en un tiempo explícito. Este valor, que puede ser efectivo o perjudicial predispuesto al rendimiento del empleado, representa su aportación a la efectividad de la empresa.

Tesis nacionales.

Dávila y Parizaman (2023) en su estudio realizado en la empresa Challamayo Ingenieros SRL, Cajamarca 2021, su finalidad fue la relación entre la retribución y el desempeño laboral de sus laborantes. De enfoque cuantitativo y un modelo tipo correlacional, no experimenta, uso un cuestionario validado por expertos y aplicado a 22 participantes como muestra. Como resultados revelaron una similitud positiva considerable entre la retribución y el desempeño laboral, con un índice de relación de Pearson de 0.737. Además, se encontró que el efecto de la retribución legal en el desempeño laboral era medio, mientras que la influencia de la compensación facultativa era baja. El estudio concluye que, aunque la retribución es crucial para un buen desempeño laboral, otros factores como las circunstancias del empleo, el trato personal, los privilegios sociales, los ascensos y las bonificaciones también tienen un impacto significativo.

Ccaulla (2018) , en su estudio denominado “La retribución salarial y el desempeño laboral en la institución educativa N.º O6 – Ate , 2018” I en su estudio



realizado , realiza la relación de retribución salarial y desempeño laboral. Utilizando el método hipotético – deductivo y se trató de una investigación correlacional, transversal , básica, cuantitativo y no experimental . Su estudio fue compuesto por laburantes CAS , la muestra incluyó a 86 personales, escogidos a través del muestreo probabilístico. Para recolectar datos tomo la encuesta, empleando cuestionarios validados por juicios de conocedores y evaluados con una autenticidad de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.829$ y $\alpha = 0.836$). El resultado indico una correlación efectiva media ($\rho = 0.507$) y de significancia (p valor = 0.014).

Orozco (2018), en el estudio denominado, Administración de las retribuciones y desempeño laboral de la sociedad expertos en pre - fabricados (s.a.c.), puente-piedra – 2018, su propósito principal hallar la correlación de las retribuciones y el desempeño laboral de los participantes. Trató el capital humano, en lo nacional como internacional, está dispuesto a aportar sus sapiencias y destrezas para alcanzar los objetivos profesionales, esperando recibir una compensación adecuada por su esfuerzo. Se planteó que las compensaciones ofrecidas por las empresas influyen en estas variables .

El estudio fue correlacional, transversal - no experimental. De tipo censal, constituida por 32 participantes, utilizando la escala de Likert. El resultado de Rho de Spearman mostrando un valor = 0.849 , lo que permitió refutar la hipótesis H_0 y aceptar la hipótesis H_a al tener , un p = valor de, 0.000, inferior a 0.05. Esto demuestra una correlación de significancia entre las indemnizaciones y el desempeño laboral en los empleados de la organización.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto a nuestro objetivo principal, determinar de qué forma se relaciona nuestra variable de retribución salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución, tras el procedimiento de recolección teórica y metodológica, haciendo una prueba de precisión usando el Alfa de Cronbach que salieron óptimas para cada una de las variables y luego hacer la prueba de normalidad para escoger el estadístico correlacional de Pearson se concluye que las variables llegaron a un nivel de correlación : 0.467 al 95% de nivel de confianza y obteniendo un p valor menor al 0.05, rechazando la hipótesis (H0) nula demostrando que existe una relación significativa moderada directa entre las variables, es decir que si aumenta la retribución laboral en sus dimensiones, aumentará también el desempeño laboral.

SEGUNDA: Conforme a nuestros objetivos específicos, para este caso, determinar cómo se relaciona nuestra dimensión 1, retribución básica sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución, se determina que si existe una vinculación entre estas, debido a que en nuestro análisis de datos estadísticos correlacional de Pearson obtuvimos un índice de correlación de 0.511 al 95% de nivel de confianza y un P de valor 0.002 que es menor al 0.05 no aceptamos la hipótesis (H0) nula y aceptamos que existe una relación moderada entre las variables, es decir que si aumentamos la retribución básica, aumentará el desempeño laboral de los trabajadores.



TERCERA: Conforme a nuestro objetivo específico número 2, en este caso determinar cómo se relaciona nuestra dimensión 2, Incentivos salariales sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa - Deprisa Solución, se determina que si existe una vinculación entre estas, debido a que en nuestro análisis de datos estadísticos correlacional de Pearson obtuvimos un índice de correlación de 0.491 al 95% de nivel de confianza y un P de valor 0.029 ,que es menor al 0.05 ,no aceptamos la hipótesis (H0) nula y aceptamos existe una relación moderada entre las variables, es decir que sí aumentamos los incentivos salariales también aumentará el desempeño laboral de los trabajad0res.

CUARTA: Conforme a nuestro objetivo específico número 3, en este caso determinar cómo se relaciona nuestra dimensión 3, Prestaciones laborales sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución, se determina que existe una vinculación baja entre estas, debido a que en nuestro análisis de datos estadísticos usando el correlacional de Pearson obtuvimos un índice de correlación de , 0.265 al 95% de nivel de confianza , un P valor = , 0.0399 que es inferior al 0.05 ,aceptamos la hipótesis (H0) nula y concluimos que existe una relación baja sobre nuestras variables. Es decir que, aunque aumentemos las prestaciones laborales el impacto será mínimo efecto en los trabajadores.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A los directivos de la empresa Deprisa Solución se recomienda prestar atención sobre las dimensiones que implican la retribución salarial y que apliquen estrategias para aumentarlas ya que se demuestra en esta investigación hay una relación afirmativa, sobre todo en la dimensión de retribución básica que es la variable que más impacto tiene sobre el desempeño laboral, muy por el contrario con la dimensión de prestaciones laborales, que prácticamente no tienen alguna relación con el desempeño laboral.

SEGUNDA: A la compañía Deprisa Solución pueda considerar el aumento de la retribución básica, para sus colaboradores más eficaces, ya que se demostró una relación en el aumento de esta sobre el desempeño laboral así la empresa logrará sus objetivos con más celeridad y calidad.

TERCERA: A los jefes de la empresa se les aconseja implementar un nuevo sistema de la calificación para el desarrollo de los incentivos laborales, ya que estos tendrán un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores, por consiguiente, mejorar las metas establecidas por la empresa, entregando un nivel de eficiencia mejor del que actualmente se maneja.

CUARTA: Se recomienda que la empresa siga manteniendo las prestaciones laborales acordes a la ley, sin modificaciones positivas como el mejoramiento, por ejemplo, ya que se demostró que el aumento de esta variable tiene un pacto bajo respecto del desempeño laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- INEI. (2019). Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib_1678/libro.pdf
- Alles, M. A. (2010). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3 a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Rodríguez, J. (2005). El factor humano en la empresa (1a ed.). Barcelona, España: Editorial Deusto.
- Villa, M. (1980). Consideraciones en torno al proceso de metropolización en América Latina.
- Orihuela Benites, Rodrigo Adolfo. (2017). La Influencia de la Retribución Mínima Vital En La Calidad De Vida De Las Familias En El Distrito De Cusco 2016 recuperado de: <https://repositorio.uaustral.edu.pe/>
- Dessler, G. (2009). Administración de los recursos humanos (11a ed.). México D.F.: Prentice - Hall.
- Juárez, O., & Carrillo, E. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones. México: Grupo Editorial Patria SA Recuperado el, 26.
- Lado, M. (2013). Introducción a la auditoría sociolaboral (3a ed.). España: Bubok Publishing.
- Jiménez, J., y Castro, A. (2009). Productividad. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>



- Vásquez, L. (2007). Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de Ancash en el periodo II. Perú.
- García, F. N. (2012). *Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica*. ESIC editorial.
- Hose, C. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral?. Cuida tu Dinero. Recuperado de: <https://bit.ly/2sLSU6S>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- CONCYTEC. (2018). REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO RENACYT. Lima.
- Barriga Flores, A. T. E., & Rendón Morán, A. M. (2016). Impacto de la retribución percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016.
- Hidruugo Vásquez, J. L., & Pucce Castillo, D. F. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san Juan de Dios–Pimentel.
- García, A., y Pineda, N. (2016). Influencia de las compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores del Beneficio La Providencia, en el Municipio de Matagalpa, durante el Año 2015 (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/2674/>
- Madero, S. (2016). Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria. (Tesis doctoral). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v45n117/2448-7678-ia-45-11700003.pdf>



- Martínez, M. (2016). La motivación en el desempeño Laboral de la empresa Celsius Ecuador del Cantón Quito, Provincia de Pichincha. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de 71 Ambato <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23592>
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(4), 39-53.
- Ccaulla Flores, L. M. (2018). La retribución salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06–Ate, 2018.
- Orozco Escarsina, S. R. (2018). Gestión de las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Especialistas en pre fabricados SAC-Puente Piedra-2018.
- Davila, N. M., & Pairazaman, P. Y. (2023). La retribución y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Challamayo Ingenieros SRL, de la ciudad de Cajamarca en el año 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/34831>



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la retribución salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024?	La retribución salarial y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.	Analizar cuál es la relación entre la retribución salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.	VARIABLE 1 RETRIBUCIÓN SALARIAL	Retribución base	Ingreso mensual Ingreso por hora Bonificaciones	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo TIPO: Aplicada DISEÑO No experimental - transversal ALCANCE: Correlacional. MÉTODO: Hipotético-deductivo POBLACIÓN: Trabajadores de la empresa Deprisa Solución MUESTRA: 56 estudiantes TECNICA: Encuesta
¿Cuál es la relación entre la retribución básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024?	La retribución básica y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.	Determinar cuál es la relación entre la retribución básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.		Incentivos salariales	Aporte en las metas Horas extras	
¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024?	Los incentivos salariales y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.	Determinar cuál es la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.		Prestaciones laborales	Gratificaciones Seguro de salud CTS Vacaciones	
¿Cuál es la relación entre las prestaciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024?	Las prestaciones laborales y el desempeño laboral presentan una relación de significancia en los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.	Determinar cuál es la relación entre las prestaciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Deprisa Solución de la ciudad de Juliaca – 2024.	VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL	Productividad	Eficacia Eficiencia Metas alcanzadas	
				Trabajo en Equipo	Colaboración grupal Comunicación Asertividad grupal	
				Competencia	Competencia Desarrollo profesional	



Anexo 2: CUESTIONARIO DE RETRIBUCION SALARIAL

Estimado estudiante, este cuestionario forma parte de una investigación cuyo propósito es recolectar información sobre diferentes tipos de comportamiento. Te pedimos que respondas con sinceridad. Agradecemos de antemano tu valiosa colaboración.

Datos generales: Sexo: M () F () Edad:

continuación, revisa las siguientes afirmaciones sobre posibles situaciones laborales.

Marca con una "X" la opción que mejor refleje tu opinión: **“Nunca” (1); “Rara vez”**

(2); “A veces” (3); “Con frecuencia” (4); “Siempre” (5)

Nr°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas?					
2	¿Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas?					
3	¿El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.?					
4	¿considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario?					
5	¿Cuando se logran los objetos institucionales recibo un bono como premio?					
6	¿La institución por política me alarga incentivos a través de bancos.?					
7	¿Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.?					
8	¿Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales. ¿					
9	¿Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"?					
10	¿Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras?					
11	¿Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.?					
12	¿Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realiza?					
13	¿Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privada?					
14	¿Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumada a mi remuneración?					
15	¿La CTS debe ser de libre disponibilidad?					
16	¿Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro?					
17	¿Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir?					
18	¿Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones?					



CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado estudiante, este cuestionario forma parte de una investigación cuyo propósito es recolectar información sobre diferentes tipos de comportamiento. Te pedimos que respondas con sinceridad. Agradecemos de antemano tu valiosa colaboración.

Datos generales: Sexo: M () F () Edad:

continuación, revisa las siguientes afirmaciones sobre posibles situaciones laborales.

Marca con una "X" la opción que mejor refleje tu opinión: **"Nunca" (1); "Rara vez" (2); "A veces" (3); "Con frecuencia" (4); "Siempre" (5)**

Nr°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Realiza el ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por la empresa?					
2	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para el desempeño de sus labores?					
3	¿Usted se considera productivo para la empresa?					
4	¿Usted se enfoca en la calidad más que en la cantidad?					
5	¿Usted minimiza el tiempo en el desarrollo de sus actividades?					
6	¿Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por la empresa?					
7	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?					
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?					
9	¿En la empresa se estimula la competencia?					
10	¿Se considera usted una persona competitiva?					
11	¿Cree usted que la empresa es muy competitiva?					
12	¿La empresa promueve su crecimiento personal?					
13	¿Se considera fundamental para la empresa?					
14	¿Su jefe le motiva para su crecimiento personal?					
15	¿Maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de las empresas?					
16	¿Los intereses de la empresa están por encima de sus propios intereses?					
17	¿Cada miembro de la empresa acepta sus tareas asignadas?					
18	¿Cada miembro de la empresa cumple con responsabilidad de sus funciones?					
19	¿Observa usted en la empresa una unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones?					
20	¿En la organización el trato es de manera respetuosa, amable y con las reglas claras de convivencia?					
21	¿Tus compañeros y tú se apoyan para brindar un servicio de calidad?					
22	¿Tus compañeros y tu tratan de mejorar en brindar un mejor servicio?					
23	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?					
24	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?					



Anexo 3 : VERIFICACION DE CUESTIONARIOS

Estimado estudiante, este cuestionario forma parte de una investigación cuyo propósito es recolectar información sobre diferentes tipos de comportamiento. Te pedimos que respondas con sinceridad. Agradecemos de antemano tu valiosa colaboración.

Datos generales: Sexo: M (X) F () Edad: 31....

continuación, revisa las siguientes afirmaciones sobre posibles situaciones laborales.

Marca con una "X" la opción que mejor refleje tu opinión: "Nunca" (1); "Rara vez" (2); "A veces" (3); "Con frecuencia" (4); "Siempre" (5)

Nr°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Realiza el ahorro de recursos, mientras obtiene resultados acordes con las metas planteadas por la empresa?		X			
2	¿Considera que la empresa le proporciona los recursos necesarios para el desempeño de sus labores?				X	
3	¿Usted se considera productivo para la empresa?		X			
4	¿Usted se enfoca en la calidad más que en la cantidad?			X		
5	¿Usted minimiza el tiempo en el desarrollo de sus actividades?	X				
6	¿Realiza el servicio acorde con los parámetros de calidad establecidos por la empresa?		X			
7	¿Las tareas asignadas son fáciles de resolver?			X		
8	¿Cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?		X			
9	¿En la empresa se estimula la competencia?	X				
10	¿Se considera usted una persona competitiva?		X			
11	¿Cree usted que la empresa es muy competitiva?			X		
12	¿La empresa promueve su crecimiento personal?	X				
13	¿Se considera fundamental para la empresa?		X			
14	¿Su jefe le motiva para su crecimiento personal?				X	
15	¿Maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de las empresas?			X		
16	¿Los intereses de la empresa están por encima de sus propios intereses?	X				
17	¿Cada miembro de la empresa acepta sus tareas asignadas?		X			
18	¿Cada miembro de la empresa cumple con responsabilidad de sus funciones?			X		
19	¿Observa usted en la empresa una unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones?		X			
20	¿En la organización el trato es de manera respetuosa,			X		
21	¿Tus compañeros y tu se apoyan para brindar un servicio de calidad?		X			
22	¿Tus compañeros y tu tratan de mejorar en brindar un mejor servicio?			X		
23	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?		X			
24	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?		X			



Estimado estudiante, este cuestionario forma parte de una investigación cuyo propósito es recolectar información sobre diferentes tipos de comportamiento. Te pedimos que respondas con sinceridad. Agradecemos de antemano tu valiosa colaboración.

Datos generales: Sexo: M F () Edad: 31.....

continuación, revisa las siguientes afirmaciones sobre posibles situaciones laborales.

Marca con una "X" la opción que mejor refleje tu opinión: "Nunca" (1); "Rara vez" (2); "A veces" (3); "Con frecuencia" (4); "Siempre" (5)

Nr°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas		X			
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas			X		
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.				X	
4	considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario		X			
5	Cuando se logran los objetos institucionales recibo un bono como premio			X		
6	La institución por política me alarga incentivos a través de bancos.				X	
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.		X			
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.			X		
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"				X	
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"		X			
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.					X
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realiza				X	
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privada	X				
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumada a mi remuneración			X		
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.			X		
16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro		X			
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir				X	
18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones			X		



Estimado estudiante, este cuestionario forma parte de una investigación cuyo propósito es recolectar información sobre diferentes tipos de comportamiento. Te pedimos que respondas con sinceridad. Agradecemos de antemano tu valiosa colaboración.

Datos generales: Sexo: M () F (X) Edad: 37

continuación, revisa las siguientes afirmaciones sobre posibles situaciones laborales.

Marca con una "X" la opción que mejor refleje tu opinión: "Nunca" (1); "Rara vez" (2); "A veces" (3); "Con frecuencia" (4); "Siempre" (5)

Nr°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas		X			
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas				X	
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.				X	
4	considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario			X		
5	Cuando se logran los objetos institucionales recibo un bono como premio		X			
6	La institución por política me alarga incentivos a través de bancos.			X		
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.	X				
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.			X		
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"		X			
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	X				
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.		X			
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realiza		X			
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privada		X			
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumada a mi remuneración	X				
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.		X			
16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro		X			
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir		X			
18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones	X				

	amable y con las reglas claras de convivencia?			X		
21	¿Tus compañeros y tú se apoyan para brindar un servicio de calidad?			X		
22	¿Tus compañeros y tu tratan de mejorar en brindar un mejor servicio?				X	
23	¿Considera usted que logra escuchar adecuadamente a los demás?		X			
24	¿Es flexible cuando se dan propuestas mejores que sus ideas?		X			



Estimado estudiante, este cuestionario forma parte de una investigación cuyo propósito es recolectar información sobre diferentes tipos de comportamiento. Te pedimos que respondas con sinceridad. Agradecemos de antemano tu valiosa colaboración.

Datos generales: Sexo: M () F (X) Edad: 37

continuación, revisa las siguientes afirmaciones sobre posibles situaciones laborales.

Marca con una "X" la opción que mejor refleje tu opinión: "Nunca" (1); "Rara vez" (2); "A veces" (3); "Con frecuencia" (4); "Siempre" (5)

Nr°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas		X			
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas				X	
3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.				X	
4	considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario			X		
5	Cuando se logran los objetos institucionales recibo un bono como premio		X			
6	La institución por política me alarga incentivos a través de bancos.			X		
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.	X				
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.			X		
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"		X			
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	X				
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.		X			
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realiza		X			
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privada		X			
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumada a mi remuneración	X				
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.		X			
16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro		X			
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir		X			
18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones	X				



ANEXO 3 : SISTEMATIZACION DE DATOS

4	5	4	4	4	2	2	2	5	2	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5
5	5	4	4	5	1	1	3	4	1	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4
3	5	4	3	4	1	1	1	5	1	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5
4	5	4	5	5	1	1	1	4	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	3	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	1	1	1	5	1	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4
3	5	3	3	4	1	1	1	4	2	4	2	5	3	5	2	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5
1	4	1	1	2	1	2	1	4	3	5	3	4	4	5	1	5	1	5	3	4	3	1	1	5	5
5	5	5	5	5	1	1	4	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
3	5	4	4	4	1	1	3	4	1	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5
5	5	5	5	5	1	1	1	5	3	3	2	3	3	4	5	5	3	5	1	4	4	5	4	5	5
3	5	3	3	4	1	1	1	5	1	3	2	5	5	3	1	3	5	1	1	3	3	3	2	5	4
3	5	3	3	4	2	2	2	5	2	3	3	5	3	5	2	5	1	3	3	3	3	2	5	5	5
3	5	3	3	4	1	1	1	5	1	3	2	5	5	3	1	3	5	1	1	3	3	5	5	5	5
3	5	3	3	4	2	2	2	5	2	3	3	5	3	5	2	5	1	3	3	3	3	3	3	4	4
3	5	3	3	4	1	1	4	4	1	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4
4	4	4	4	4	1	5	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	2	5	1	4	4	4	4	5	5
4	5	4	2	4	1	1	4	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	4	4
2	5	1	1	2	1	1	1	4	1	1	2	5	5	3	5	5	5	5	2	4	3	3	3	5	5
1	5	3	3	3	1	1	1	4	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4
4	5	5	4	5	1	1	4	4	1	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5
2	5	2	2	3	1	1	1	5	1	5	2	5	1	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5
2	4	2	2	3	1	1	1	4	2	4	2	5	5	5	4	1	4	5	5	4	3	5	3	5	5
2	5	3	2	3	1	1	3	3	1	5	2	5	5	5	1	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5
5	5	5	5	5	1	1	1	5	3	2	2	5	5	5	2	3	3	3	2	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3
2	5	2	1	3	1	1	1	4	1	5	2	3	5	5	5	3	1	5	5	4	3	3	4	5	4
3	4	4	5	4	1	1	1	5	4	3	3	3	1	3	3	5	1	5	1	3	3	5	4	5	5
3	5	3	3	4	1	1	1	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	5	3	5	4
2	4	2	2	3	1	3	1	4	3	4	3	3	1	4	5	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4
4	5	4	2	4	1	1	1	3	2	4	2	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	5	3
1	3	1	1	2	1	3	1	5	1	5	3	5	1	5	1	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5
5	5	5	5	5	1	1	2	4	1	4	2	5	5	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5
3	2	3	3	3	1	1	1	2	1	3	2	4	1	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	5	4
4	5	4	4	4	1	1	1	5	1	4	2	5	4	5	3	3	5	5	1	4	3	4	5	5	4
1	5	1	1	2	1	1	1	4	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	5	5	4
3	3	1	1	2	1	1	1	3	1	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	4	3	5	5
3	5	4	4	4	1	1	1	4	1	5	2	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5
4	5	4	4	4	1	1	1	5	1	4	2	4	4	4	1	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5
2	3	3	2	3	1	1	1	5	1	5	2	5	3	1	1	5	3	5	2	3	3	3	3	5	5
4	5	4	5	5	1	1	1	4	1	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	1	3	4	3	3	1	1	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	3
4	4	3	3	4	1	1	1	4	1	5	2	5	1	1	1	2	2	2	3	2	3	4	5	5	5
4	5	4	4	4	1	1	1	4	1	5	2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	2	1	1	4	1	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5



2	4	2	2	3	1	3	1	4	3	4	3	3	1	4	5	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4
4	5	4	2	4	1	1	1	3	2	4	2	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	5	3
1	3	1	1	2	1	3	1	5	1	5	3	5	1	5	1	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5
5	5	5	5	5	1	1	2	4	1	4	2	5	5	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5
3	2	3	3	3	1	1	1	2	1	3	2	4	1	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	5	4
4	5	4	4	4	1	1	1	5	1	4	2	5	4	5	3	3	5	5	1	4	3	4	5	5	4
1	5	1	1	2	1	1	1	4	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	5	5	4
3	3	1	1	2	1	1	1	3	1	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	4	3	5	5
3	5	4	4	4	1	1	1	4	1	5	2	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5
4	5	4	4	4	1	1	1	5	1	4	2	4	4	4	1	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5
2	3	3	2	3	1	1	1	5	1	5	2	5	3	1	1	5	3	5	2	3	3	3	3	5	5

4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4
3	5	3	5	4	1	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	1	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	1	5	3	1	3	3	5	3	3	4	3	1	3	4	3	5	4	3	3	3	3
4	5	5	5	5	1	5	4	4	1	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4
3	4	3	4	4	1	5	1	1	5	1	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
1	5	3	4	4	1	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	4	3	5	4	1	5	3	1	4	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	4	2	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	1	5	3	2	5	3	4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
2	5	3	5	4	2	4	4	2	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
1	5	5	5	4	2	5	5	2	5	5	5	2	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4
5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4
3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
1	5	3	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	1	5	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



4	5	4	5	4	2	5	4	2	5	3	4	1	3	4	4	2	3	5	3	3	4	4	4
5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4
4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	2	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
1	5	2	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
3	5	2	4	4	2	5	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4
2	4	4	3	3	1	5	2	2	3	1	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
3	5	3	4	4	2	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	1	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4
5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4
3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4
1	5	3	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4
5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	4	1	5	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	2	5	4	2	5	3	4	1	3	4	4	2	3	5	3	3	4	4	4
5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4
4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	2	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
1	5	2	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4



ANEXO 4 : VALIDACION DE INSTRUMENTO

Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres: Saavedra Jilapa Jorge Luis
- 2. Cargo e institución donde labora: Jefe de Proyectos, Municipalidad Alto Selva Alegre
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- 4. Autor del instrumento: Helder Giovanni Quispe Vilca

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				80%	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

87%

Lugar y fecha: Juliaca, 16 de febrero del 2024

Jorge L. Saavedra Jilapa
ECONOMISTA
C.E.A. N° 1464

Firma del experto

DNI N°: Cel.: 45023128 / 998877411



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: Vilca Yana Leidy Mishel
2. Cargo e institución donde labora: Asistente, Electro punto
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
4. Autor del instrumento: Helder Giovanni Quispe Vilca

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					85%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE ✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86 %

Lugar y fecha: Juliaca, 15 de febrero del 2024



Leidy Mishel Vilca Yana
Lic. Adm. Leidy Mishel Vilca Yana
Reg. Unic. de Coleg. Nro. 30947
CORLAD PLINQ

Firma del experto

DNI N°: 76078877

Cel.: 940 018 269



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 22 /11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: HELDER GIOVANNI QUISPE VILCA

Dirección: Jr. RIVA AGÜERO URB. SR. DE HUANCA MZ. L LT. 01

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74757776

Teléfono: 910836438 email: heldergiovanni.qv@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: RETRIBUCIÓN SALARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRISA SOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desempeño Laboral, Retribución Básica, Incentivos Laborales Y Retribución Laboral

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ECONOMÍA SECTORIAL – P16

Firma de Autor



huella digital

22/11/2024

Fecha