



SAN IGNACIO DE LOYOLA - ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Compensación salarial y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de factoring en el distrito de Miraflores, 2025”

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración y Dirección de Negocios**

PRESENTADO POR:

Montesinos Mendoza, Diana Carolina - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR

Quijano Aranibar, Ivan Ernesto

LIMA, PERÚ

2026

ASESOR Y MIEMBROS DE JURADO

ASESOR:

Quijano Aranibar, Ivan Ernesto

MIEMBROS DEL JURADO

Sam Anlas, Carlos Antonio

Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra

Velasquez Tapullima, Pedro Alfonso

INFORME TURNITIN

COMPENSACIÓN SALARIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EM...

 Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::30163:601185818

Fecha de entrega

19 jun 2026, 8:13 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

19 jun 2026, 8:28 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

COMPENSACIÓN SALARIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORAD....docx

Tamaño del archivo

2.6 MB

107 páginas

18.547 palabras

104.824 caracteres

1% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 1%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la fortaleza,
sabiduría y perseverancia necesarias para
culminar esta importante etapa de mi vida.

A mis padres, por su amor incondicional,
sacrificio y apoyo constante, quienes han
sido mi inspiración y el pilar fundamental
en cada uno de mis logros.

A mi familia y seres queridos, por su
comprensión, motivación y confianza
durante todo este proceso académico.

A mis docentes y asesores, por compartir
sus conocimientos, orientación y
enseñanzas, contribuyendo
significativamente a mi formación
profesional.

Finalmente, dedico este trabajo a todas
las personas que creyeron en mí y me
impulsaron a seguir adelante,
demostrando que con esfuerzo y
dedicación es posible alcanzar los sueños
y metas propuestas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN.....	10
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.4. Justificación de la investigación	17
II. MARCO TEORICO	20
2.1. Antecedentes Nacionales.....	20
2.2. Bases teóricas.....	25
2.3. Definición de términos básicos.....	37
III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION.....	40
3.1. Diseño de investigación.....	40
3.2. Hipotesis.....	41
3.3. Operalización de variables	42
3.4. Población y muestra de investigación	45
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos.....	48
3.7. Aspectos éticos	49
IV. RESULTADOS.....	50
V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
5.1. DISCUSION.....	80
5.2. CONCLUSIONES	84
5.3. RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	87
ANEXOS	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de confiabilidad	46
Tabla 2 Niveles y valores de validez.....	47
Tabla 3 Salario mensual de los colaboradores	50
Tabla 4 Salario por horas	51
Tabla 5 Bonos	52
Tabla 6 Participación en los resultados	53
Tabla 7 Horas extras	54
Tabla 8 Gratificaciones.....	55
Tabla 9 Seguro de Salud.....	56
Tabla 10 Compensación por tiempo de servicio	57
Tabla 11 Metas.....	58
Tabla 12 Eficiencia operativa.....	59
Tabla 13 Calidad de servicio	60
Tabla 14 Trabajo en equipo.....	61
Tabla 15 Compromiso laboral.....	62
Tabla 16 Condiciones laborales	63
Tabla 17 Actitudes negativas.....	64
Tabla 18 Errores operativos	65
Tabla 19 Conflictos internos	66
Tabla 20 Nivel de frecuencia de la dimensión remuneración básica.....	67
Tabla 21 Nivel de frecuencia de la dimensión prestaciones.....	68
Tabla 22 Nivel de frecuencia de la dimensión incentivos salariales	69
Tabla 23 Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño de tareas	70
Tabla 24 Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño contextual	71
Tabla 25 Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño contraproducente.....	72
Tabla 26 Nivel de frecuencia de la variable compensación salarial	73
Tabla 27 Nivel de frecuencia de la variable desempeño laboral	74
Tabla 28 Prueba de normalidad	75
Tabla 29 Prueba de correlación de hipótesis general	76
Tabla 30 Prueba de correlación de hipótesis específica 1	77
Tabla 31 Prueba de correlación de hipótesis específica 2	78
Tabla 32 Prueba de correlación de hipótesis específica 3	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Salario mensual de los colaboradores.....	50
Figura 2 Salario por horas.....	51
Figura 3 Bonos.....	52
Figura 4 Participación en los resultados.....	54
Figura 5 Horas extras.....	55
Figura 6 Gratificaciones	56
Figura 7 Seguro de Salud	57
Figura 8 Compensación por tiempo de servicio.....	58
Figura 9 Metas	59
Figura 10 Eficiencia operativa	60
Figura 11 Calidad de servicio.....	61
Figura 12 Trabajo en equipo	62
Figura 13 Compromiso laboral	63
Figura 14 Condiciones laborales	64
Figura 15 Actitudes negativas	65
Figura 16 Errores operativos.....	66
Figura 17 Conflicto internos	67
Figura 18 Nivel de frecuencia de la dimensión remuneración básica	68
Figura 19 Nivel de frecuencia de la dimensión prestaciones.....	69
Figura 20 Nivel de frecuencia de la dimensión incentivos salariales	70
Figura 21 Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño de tareas.....	71
Figura 22 Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño contextual	72
Figura 23 Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño contraproducente	73
Figura 24 Nivel de frecuencia de la variable compensación salarial.....	74
Figura 25 Nivel de frecuencia de la variable desempeño laboral.....	75

RESUMEN

Introducción. La presente investigación surge en respuesta a la necesidad de analizar cómo la compensación salarial se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en un contexto empresarial cada vez más competitivo. En las empresas de factoring, el adecuado reconocimiento económico resulta clave para mantener la motivación y productividad del personal. **Objetivo.** Determinar la relación de la compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025. **Metodología.** Se adopta un nivel correlacional con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, la población fue de 50 colaboradores. Se contó con un muestreo censal. El instrumento tiene 17 preguntas tipo Likert con un escalonamiento de cinco niveles. **Resultados.** El 70% percibe un alto nivel de compensación salarial, el 26% un nivel regular y solo el 4% un nivel bajo. Respecto al desempeño laboral, el 54% considera que es alto, el 42% lo ubica en un nivel regular y el 4% en un nivel bajo. Esto indica una tendencia positiva en ambas variables evaluadas. **Conclusión.** Se determinó que existe una relación positiva considerable entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de factoring en el distrito de Miraflores, 2025, con un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,656$, lo cual evidencia que una mayor compensación está asociada a un mejor rendimiento general en el cumplimiento de funciones.

Palabras clave: Compensación, desempeño, factoring, colaboradores, cumplimiento de funciones.

ABSTRACT

Introduction. This research arises in response to the need to analyze how salary compensation influences employee job performance in an increasingly competitive business environment. In factoring companies, adequate financial recognition is key to maintaining staff motivation and productivity. **Objective.** To determine the relationship between salary compensation and job performance among employees of a factoring company in the Miraflores District, 2025. **Methodology.** A correlational level with a non-experimental design and quantitative approach was adopted. The population consisted of 50 employees and the census sample. The instrument consisted of 17 questions. **Results.** Seventy percent perceive a high level of salary compensation, 26% a regular level, and only 4% a low level. Regarding job performance, 54% consider it to be high, 42% place it at a regular level, and 4% at a low level. This indicates a positive trend in both variables evaluated. **Conclusion.** It was determined that there is a considerable positive relationship between salary compensation and job performance among employees of a factoring company in the district of Miraflores, 2025, with a Spearman correlation coefficient of $\rho = 0.656$, which shows that higher compensation is associated with better overall performance in the fulfillment of duties.

Keywords: Compensation, performance, factoring, collaborators, fulfillment of duties.

INTRODUCCIÓN

Actualmente es una realidad que la compensación salarial es un recurso estratégico muy importante para atraer, mantener y motivar el talento humano. El modo en que una organización remunera a sus colaboradores está directamente relacionada la manera en que se comportan, comprometen y rinden, es por eso que se considera importante analizar la forma en que las políticas salariales pueden estar relacionadas con el desempeño laboral, especialmente en sectores muy dinámicos como el financiero.

El presente estudio empieza con el reconocimiento la problemática perceptible y observada: No siempre la compensación económica para los colaboradores da lugar a una mejor performance, lo cual hace pensar en el interés de averiguar qué otros factores intervienen en la relación. Partiendo de un enfoque cuantitativo, se argumenta que las medidas de ambos factores: compensación y desempeño- pueden ser evaluadas a partir de encuestas, y en especial, si hay correlación entre ellos. La investigación se articula en cinco capítulos descritos a continuación:

En el primer capítulo se plantea el problema de investigación, se describe la realidad problemática, se formulan los objetivos y se justifica la importancia del estudio.

El segundo capítulo aborda el marco teórico, incluyendo los antecedentes relevantes, las bases teóricas que sustentan el estudio y las definiciones de los términos clave.

El tercer capítulo presenta la metodología utilizada, detallando el diseño de investigación, la hipótesis, las variables, la muestra, los instrumentos de recolección de datos y los aspectos éticos.

En el cuarto capítulo se exponen los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico de los datos.

Finalmente, el quinto capítulo contiene la discusión de los resultados, las conclusiones a las que se llegó y las recomendaciones dirigidas a la empresa para mejorar sus políticas salariales y, con ello, optimizar el desempeño laboral de sus colaboradores

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.

1.1. Descripción de la realidad problemática

La relación entre la compensación y el desempeño es un problema para los investigadores en el ámbito de la organización laboral en todo el mundo, un problema que sigue vigente y que no parece que vaya a remitir en el corto plazo, sobre todo en el ámbito de los sectores con un considerable grado de competencia. Igualmente, los problemas de la desigualdad salarial, de la falta de transparencia en relación con la compensación y de los sentimientos de insatisfacción por parte de los empleados tienen una relación directa con el rendimiento laboral y con los errores que se pueden producir en la cultura organizativa. Por otra parte, la aplicación de modelos de compensación por el desempeño no está tan extendida en muchos países, lo que provoca sentimientos de injusticia, favoritismo e incluso en ocasiones el descontento de los colaboradores en función de los aumentos salariales y del coste de la vida actual (Gil y Gómez, 2020).

Este problema se agrava en áreas donde predominan los salarios bajos, generando desmotivación en los colaboradores y, en algunos casos, una alta rotación del personal. Aunque en muchos contextos existen normativas y políticas con el objetivo de mejorar la equidad salarial, estas no se han puesto en práctica o su efecto ha sido débil, lo que ha generado, además de la inevitabilidad de que la calidad del trabajo decaiga, tensiones laborales. Lo que viene a indicar que la compensación a nivel internacional tampoco contribuye a desempeñar el rol de motivación o de retención del talento, y por consecuencia afecta al desempeño organizacional y la satisfacción de los colaboradores (Gil, y Gómez, 2020).

En Latinoamérica la relación entre las remuneraciones y las aportaciones de las personas trabajadoras atraviesa por serios problemas debido a la crisis

económica y la precarización laboral, que afectan tanto a las personas trabajadoras como a las personas colocadoras. En muchos países de la región, los salarios no se actualizan a las expectativas del personal trabajador ni a la inflación, abriendo un espacio propicio para la frustración y para la disminución del compromiso al trabajo. Además, la ausencia de políticas salariales docenas e indistintas, y la falta de un sistema valorado de evaluación y comparación de aportaciones, han favorecido, de manera más general, la extensión de la percepción de los favoritismos y de la desigualdad dentro de las organizaciones (Rodríguez y Roque, 2022).

El contexto de una paga insuficiente produce una baja moral en los colaboradores y desincentiva el rendimiento de los mismos, llegando a ser más habitual en el ámbito público y en las pequeñas y medianas empresas. La situación se ve agravada por la falta de programas de incentivos y mejoras adicionales, ya que esto hace que los colaboradores no perciban ninguna motivación en su esfuerzo por crecer. Las empresas acaban así con graves problemas de productividad y eficiencia para dar lugar a una situación que obstaculiza el crecimiento de la región y su desarrollo (Aguilar, 2023)

En la realidad peruana, la retribución salarial y su relación en la ejecución de las tareas conforman una cuestión importante, sobre todo en los sectores de baja remuneración y precarias condiciones laborales. A pesar de las garantías básicas que establece la legislación laboral son muchos colaboradores que perciben que su salario no es justo, que no es suficiente para atender otras necesidades de subsistencia, lo que redundará en una baja producción, y una escasa lealtad con la empresa. Dicha situación se ha visto agravada en las últimas décadas por la falta

de supervisión y de comprobación del funcionamiento de las condiciones laborales, que suele producir la infracción de las obligaciones salariales de las organizaciones (Mejía et al., 2024). Además, las políticas de compensación no son expresión del esfuerzo y la experiencia profesional, por lo que la desmotivación se encuentra presente y se favorece un mayor riesgo de movilidad del personal.

De igual modo, en sectores como la industria y el comercio, la insuficiencia de incentivos relacionados con la remuneración reduce la opción de mejora profesional, en la medida que, administradas las condiciones de la remuneración, el trabajador se percibe poco valorizado y entonces utiliza estrategias de reducción del rendimiento. A menudo, este contexto también pone de manifiesto que las organizaciones no apuestan por la mejora de la eficiencia en sus empresas, sino también y sobre todo en el estado emocional de los colaboradores y sus familias, las cuales se encuentran gestionando la detracción profesional y una escasa rentabilidad mercantil (Becerra et al., 2024). En este sentido, en Perú, un 68% de los empleados señala que su salario no alcanza

para cubrir sus necesidades esenciales, según estudios recientes. Asimismo, cerca del 45% de los colaboradores considera que su compensación no corresponde al esfuerzo y responsabilidad asumidos en sus tareas, afectando su motivación y desempeño. Este descontento es aún más notable en sectores de menor paga, donde el 70% de los empleados manifiesta una falta de motivación. Estas cifras evidencian una problemática que impacta negativamente en la productividad y compromiso de los colaboradores en diferentes sectores del país (Pérez, 2022).

Por otro lado, la baja compensación salarial en los colaboradores de una empresa de factoring en el distrito de Miraflores está generando diversas

consecuencias negativas en su desempeño laboral y en el entorno organizacional en general. La falta de incentivos económicos adecuados y de políticas de reconocimiento claras disminuye notablemente la motivación y el compromiso de los empleados hacia la empresa, creando un ambiente de descontento y apatía. Esta situación no solo afecta el ánimo de los empleados, sino que también incrementa la rotación de personal, ya que muchos buscan alternativas en el mercado laboral que ofrezcan una compensación justa y beneficios adicionales. Igualmente, la insatisfacción salarial repercute directamente en la productividad; los colaboradores tienden a reducir sus esfuerzos y dedicación al percibir que su labor no es recompensada de forma equitativa. Esto se traduce en una menor eficiencia en las operaciones diarias y en un servicio de calidad inferior para los clientes, quienes notan una menor disposición y empatía por parte del personal. La competitividad de la empresa se ve amenazada en un mercado donde la calidad del servicio es clave para diferenciarse.

A largo plazo, el pronóstico para la empresa es preocupante. La continua salida de talento y la disminución en la eficiencia pueden llevar a enfrentar pérdidas económicas importantes y a sufrir un deterioro en su reputación en el sector. Sin medidas correctivas, la empresa puede encontrar dificultades para retener a sus empleados más capacitados y para atraer nuevos talentos, lo que comprometería su estabilidad y crecimiento futuro.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera se relaciona la compensación salarial y con el desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025?

Problemas específicos:

¿De qué manera se relaciona la compensación salarial y con el desempeño de tareas en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025?

¿Cuál es la relación de la Compensación salarial y desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025?

¿Cuál es la relación de la Compensación salarial y desempeño contraproducente en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona la compensación salarial y con el desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera se relaciona la compensación salarial y con el desempeño de tareas en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

Determinar la relación de la Compensación salarial y desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring a en el Distrito de Miraflores, 2025.

Determinar la relación de la Compensación salarial y desempeño contraproducente en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La relación existente entre la compensación y el desempeño es uno de los temas más investigados y comentados en la literatura que aborda la gestión de recursos humanos. En este sentido hay que señalar los estudios de investigadores como Gerhart (2020) y Ryan & Deci (2020). quienes han estudiado cómo el salario puede interrelacionar la motivación de los colaboradores y su rendimiento en la organización mediante la compensación. No obstante, existe una gran carencia de estudios en la literatura centrados en empresas de distritos concretos como el distrito de Miraflores, donde influencias socioeconómicas y culturales pueden hacer variar la relación.

Por tanto, investigar estas variables podrá ampliar el conocimiento científico y llenar los vacíos teóricos que existen en la literatura científica sobre el entendimiento del funcionamiento de la compensación y el desempeño laboral en un contexto urbano peruano.

1.4.2. Justificación Metodológica

La aplicación de un enfoque cuantitativo es pertinente para llevar a cabo la medición y el análisis de la relación entre las variables en estudio, como es el caso de la compensación y desempeño laboral de una forma más eficaz. En este sentido, utilizar instrumentos estandarizados para la recolección de datos, como es el caso de un cuestionario, válido y confiable, permite la obtención de datos con rigurosidad y calidad para alcanzar los objetivos de estudio. Por tanto, este instrumento podrá ser empleado y adaptado en futuras investigaciones científicas donde se aborden objetos de estudios similares.

1.4.3. Justificación Práctica

El presente trabajo de investigación ha proporcionado un beneficio directo a las empresas, ya que les ha permitido obtener información acerca de la manera en la que la configuración de una estructura salarial puede contribuir a darle un mejor rendimiento al trabajo. Conociendo los efectos de la compensación en el trabajo en una empresa del sector servicios

en el distrito de Miraflores, se pueden crear las políticas de compensación que sean mejores y que estén adaptadas al contexto de esta localidad para poder mejorar la satisfacción de los colaboradores y la productividad de la empresa, a la vez que también fue un referente para otras organizaciones en el mismo entorno permitiendo una aplicación práctica y escalable de los hallazgos.

1.4.4. Justificación Social

Desde una perspectiva social, tener claro cómo se relaciona el desempeño del personal con la compensación, tuvo por resultado las mejoras en las condiciones de trabajo y bienestar de los colaboradores, lo que se traduciría en mayores niveles de satisfacción y estabilidad laboral. También, como parte de este estudio se incluyó el tema de la equidad y la justicia salarial, apartados de suma relevancia para la cohesión social en el trabajo, en virtud de que Miraflores es un distrito donde la calidad de vida y el costo de vida son aspectos determinantes. A partir de una estructura de compensación beneficiosa, se logró la disminución de tensiones y, por ende, la creación de un ambiente laboral más favorable y justo, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y la comunidad empresarial local.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes Nacionales

En Trujillo, Villena (2022) en su estudio aplicado en los colaboradores del área de recursos humanos en dicha Municipalidad, planteo como propósito establecer la relación de la compensación laboral con el desempeño laboral. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, aplicando una encuesta estructurada a una muestra de 80 empleados del área. Los resultados mostraron que un 75% de los colaboradores considera que su rendimiento laboral se ve influenciado positivamente por su salario y beneficios, evidenciando una relación significativa entre ambos aspectos. El análisis estadístico arrojó un coeficiente de correlación de 0,823, lo que indica una fuerte asociación entre la compensación económica y el desempeño laboral. En conclusión, los hallazgos sugieren que mejorar la compensación salarial tiene un impacto directo en el aumento del desempeño laboral, lo que podría contribuir a una mayor productividad y motivación dentro del equipo de trabajo.

Velásquez (2022) en su estudio realizado en Trujillo tuvo como objetivo examinar la asociación de la compensación salarial con el desempeño de los colaboradores en Trujillo. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal, aplicando una encuesta estructurada a una muestra de 61 empleados del área en cuestión. Los resultados revelaron que el 70% de los colaboradores reconocen que su desempeño laboral se ve afectado positivamente por la compensación que reciben, evidenciando una relación entre ambos elementos. El análisis de los datos mostró un coeficiente de correlación de 0,64, lo que indica una relación moderada entre el salario y el rendimiento laboral. En conclusión, los hallazgos sugieren que un aumento en la compensación salarial

podría tener un efecto positivo en la mejora del desempeño laboral, impulsando tanto la productividad como la satisfacción de los empleados.

En la misma ciudad de Trujillo, Vásquez (2024) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación del desempeño laboral y la compensación salarial en la municipalidad. Se empleó un enfoque cuantitativo con una muestra de 25 colaboradores, utilizando una encuesta para medir ambas variables. Los resultados indicaron que el 60% de los empleados consideraban adecuada su compensación salarial, y un 72% reportó un desempeño laboral positivo. Se halló

una correlación significativa y positiva de 0,649 entre ambas variables, lo que sugiere que, a medida que mejora la satisfacción con la compensación, también aumenta el desempeño laboral. En conclusión, se evidenció que existe una relación moderada y positiva entre la compensación salarial y el desempeño de los empleados de la Municipalidad, lo que sugiere que un aumento en las remuneraciones podría mejorar la eficiencia y el compromiso en el trabajo.

Pérez (2021) planteó en Tarapoto indagar la relación de la compensación laboral y la gestión en el desempeño laboral en los colaboradores en una red de salud en dicha ciudad. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo correlacional con una muestra de 77 colaboradores, utilizando encuestas para evaluar ambas variables. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0,873$) indicaron una fuerte relación positiva entre la compensación y el desempeño laboral. Esto sugiere que una gestión adecuada de la compensación influye positivamente en el rendimiento de los empleados. En conclusión, los hallazgos confirman que una compensación profesional bien gestionada es fundamental para mejorar el desempeño laboral en el sector salud, subrayando la

importancia de implementar estrategias de compensación efectivas para aumentar la productividad y eficiencia en las unidades administrativas.

En Chota, Mejía et al. (2024) Realizaron un estudio con el propósito de evaluar cómo afectan los salarios a la productividad de los colaboradores en Distribuciones Díaz. Se tomó una muestra de 20 empleados, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir su percepción sobre las compensaciones salariales y su rendimiento laboral. Los resultados mostraron una correlación positiva de 0.9 (rho de Spearman), lo que indicó que existe una fuerte relación entre las compensaciones salariales y el desempeño laboral. En este caso, los empleados que reportaron estar más satisfechos con su salario también mostraron una mayor motivación y productividad. En conclusión, los resultados sugieren que las compensaciones salariales tienen un impacto significativo en el desempeño de los empleados, y que mejorar estos aspectos podría optimizar la eficiencia y satisfacción en el trabajo dentro de la empresa.

2.2 Antecedentes Internacionales

En México, Aguilar et al., (2023) Analizaron el impacto de los beneficios salariales en la productividad de los empleados cuyo objetivo fue el estudio de la compensación como componente crítico del desempeño laboral en una empresa comercializadora de Monclova. Se utilizó una muestra de 40 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario sobre su percepción de las compensaciones. Los resultados mostraron que el 75% de los empleados percibió un impacto positivo de las compensaciones en su motivación y desempeño, mientras que el 25% no observó relación. Las compensaciones monetarias fueron las más valoradas, con

un promedio de 4.2 sobre 5, mientras que beneficios como el seguro médico tuvieron una media de 3.7. En conclusión, las compensaciones salariales y adicionales se demostraron como factores clave para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral.

En Colombia, Torres (2020) en su estudio sobre el uso de las compensaciones como estrategia para mejorar la satisfacción laboral en las empresas tuvo como objetivo analizar cómo los beneficios salariales y no salariales influyen en la motivación y el bienestar de los empleados. Se empleó un enfoque descriptivo. Los resultados mostraron que los empleados consideraban que una estrategia adecuada de compensación mejoraba su satisfacción laboral, destacándose los beneficios no salariales, como un buen ambiente de trabajo y prestaciones adicionales. Se concluye que las empresas deben diseñar estrategias de compensación que no solo se enfoquen en el salario, sino también en ofrecer beneficios que promuevan el bienestar integral de los empleados, lo cual tiene un impacto positivo en su rendimiento y compromiso con la organización.

En China, Wang et al. (2024) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la brecha salarial dentro del equipo directivo y el desempeño corporativo usando un enfoque cuantitativo correlacional mediante regresión. La investigación se realizó con una muestra de 733 empresas cotizadas chinas durante el período 2014-2020. Los resultados muestran que el coeficiente lineal de la brecha salarial (WD) es 0.021 y significativo al 1%, mientras que el coeficiente del término cuadrático (WD²) es -0.003, significativo al 5%, indicando una relación no lineal en forma de U invertida. La interacción entre brecha salarial y preferencia por la equidad tiene un coeficiente de 0.002, significativo al 10%, mostrando que la equidad

modera el efecto de la brecha sobre el desempeño. Estos hallazgos confirmaron que la compensación dentro del equipo directivo se correlaciona significativamente con el desempeño corporativo, y que la equidad es un factor moderador importante.

Desde el mismo enfoque en Colombia, Torres y Gutiérrez (2023) plantearon como fin examinar cómo las compensaciones y el salario emocional influyen en la satisfacción y el rendimiento laboral de los colaboradores del sector comercio en Villavicencio, Colombia. Se empleó un enfoque cuantitativo con una muestra de 434 empleados, a quienes se les aplicó una encuesta sobre su percepción de los beneficios salariales y emocionales que reciben. Los resultados revelaron que un 65% de los empleados consideraban adecuadas las compensaciones salariales, mientras que un 70% valoraba especialmente el salario emocional, destacando el reconocimiento y un entorno laboral positivo. Además, un 60% indicó que una compensación emocional adecuada aumentaba su motivación y productividad. En conclusión, se concluyó que tanto las compensaciones salariales como el salario emocional tienen un impacto favorable en la satisfacción y el desempeño de los colaboradores. Por lo tanto, se recomienda que las empresas del sector comercio en Villavicencio implementen políticas de compensación que incluyan ambos aspectos para mejorar el bienestar y el rendimiento de su personal.

En Ecuador, Mocha (2024) el objetivo principal del estudio fue analizar cómo los incentivos laborales afectan el desempeño de los empleados en la empresa distribuidora "Manuel Batallas". Se utilizó un enfoque cuantitativo con una muestra de 13 empleados, a quienes se les aplicó una encuesta para evaluar su percepción sobre los incentivos ofrecidos por la empresa y cómo estos influían en su rendimiento laboral. Los resultados mostraron que la mayoría de los empleados percibió que los incentivos, tanto financieros como no financieros, incrementaban

su motivación y productividad. Se destacó que los incentivos más valorados fueron los premios por desempeño y el reconocimiento laboral. En conclusión, se determinó que los incentivos laborales tienen un impacto positivo en el desempeño de los empleados, por lo que la empresa debería continuar implementando estos programas para mantener y mejorar el rendimiento de su personal.

En Venezuela, Gil y Gómez (2020) llevaron a cabo un estudio con el propósito de investigar la relación entre el salario y el desempeño laboral, y cómo estos factores influyen en la calidad del trabajo en las empresas venezolanas. Se utilizó un enfoque cuantitativo mediante encuestas a empleados de distintas organizaciones en Venezuela con el fin de conocer su percepción sobre el salario recibido y su impacto en su productividad y desempeño. Los resultados mostraron que aquellos empleados que consideraban su salario justo y adecuado experimentaban una mayor motivación, lo que se traducía en una mejora en la calidad de su trabajo. En cambio, aquellos que percibían su salario como insuficiente mostraron menor motivación y una calidad de trabajo inferior. En conclusión, se evidenció que un salario apropiado influye positivamente en el desempeño y la calidad del trabajo en las empresas venezolanas, por lo que se sugiere que las organizaciones reconsideren sus políticas salariales para mejorar el rendimiento de sus empleados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Compensación salarial

2.2.1.1. Definiciones de compensación salarial

Según Campos (2020) la compensación salarial es el pago que un colaborador recibe a cambio de los servicios prestados a su empleador. Este pago

puede ser en forma de un salario o sueldo fijo, que generalmente se acuerda en un contrato laboral y se abona de manera periódica. Además del salario base, pueden incluirse otras formas de compensación como comisiones, bonificaciones y premios por metas alcanzadas.

La compensación es entendida como un derecho del trabajador, quien debe recibir el pago que le corresponda correctamente, debiendo ser justo y adecuado a su esfuerzo y tiempo invertido en el trabajo. Este concepto hace referencia a la relación existente, aproximada y directa entre el trabajo que realiza el trabajador y la percepción económica que recibe el mismo. Por lo tanto, la compensación NO es sólo una retribución por cubrir o satisfacer una necesidad básica, sino que se convierte en la imagen del trabajo que existe en el mercado laboral (Campos, 2020).

Entendida como el reconocimiento económico que recibe un trabajador por el tiempo y el esfuerzo que consagra a su trabajo, la compensación salarial tiene en general como forma de pago concertado el salario fijo; este puede concertarse en un contrato y pagarse de forma periódica, semanal, quincenal o mensual. Además del salario base, puede alcanzarse mediante pago de otras compensaciones como comisiones, garantías, bonificaciones o premios por consecución de objetivos. Dado que, seguro que cubre necesidades económicas básicas, también lleva implícito el concepto de retribución adecuada a la dedicación y a la actuación (Montilla et al., 2021).

La compensación salarial se refiere al pago que recibe un trabajador por la labor que desempeña en beneficio de su empleador. Este pago suele acordarse de manera fija, mediante un salario o sueldo, que se paga de forma periódica según lo estipulado en el contrato de trabajo. Además del salario básico, la compensación

puede incluir incentivos adicionales como comisiones por ventas, bonos de desempeño o premios por alcanzar objetivos específicos (Becerra et al., 2024).

Este salario es catalogado como un derecho legítimo del trabajador con el que debe de ser pagado adecuadamente con el tiempo, la pericia y el esfuerzo dedicados a la actividad a realizar. Por eso la compensación salarial no sólo da respuesta a las necesidades económicas del trabajador, sino que además pone de manifiesto el valor del trabajo realizado por los empleados que para el empleador. Así la compensación salarial es vista como uno de los componentes principales de la relación laboral, asegurando la igualdad de intercambio entre trabajo realizado y compensación recibida (Becerra et al., 2024).

Importancia de la compensación salarial

La compensación salarial se considera importante porque es un asunto que afecta la satisfacción y la calidad de vida de los colaboradores, un salario justo y adecuado no solo satisface las necesidades económicas, sino que representa el valor del trabajo que se hace. La compensación también tiene un efecto en los niveles de motivación y de compromiso de los colaboradores, de manera que un salario justo puede aumentar la productividad, el compromiso o la lealtad a la organización. De forma similar, una compensación competitiva también es clave para atraer y mantener a las personas con talento; pero la compensación salarial también desempeña una función social pues garantiza que los empleados obtengan una compensación justa y equitativa de acuerdo con los esfuerzos realizados por él. En resumen, la compensación salarial es importante para el bienestar de los empleados y el funcionamiento eficaz de las organizaciones (Sarzo, 2022).

Características de la compensación salarial

De acuerdo con Igbaji (2024) la compensación salarial desempeña un papel central en la gestión del talento dentro de cualquier organización. Su diseño influye directamente en la motivación, el compromiso y la permanencia de los empleados. Por ello, es fundamental estructurarla de manera estratégica y coherente. A continuación, se presentan algunas características clave que permiten comprender cómo se organiza y aplica en el entorno laboral (Igbaji, 2024):

- **Equidad interna:** La compensación debe mantener coherencia entre los distintos puestos dentro de la organización, asegurando que trabajos con responsabilidades similares reciban remuneración comparable.
- **Competitividad externa:** El salario debe alinearse con lo que ofrece el mercado para atraer y retener talento, evitando desventajas frente a otras empresas del mismo sector.
- **Transparencia en los criterios:** Es importante que los empleados conozcan cómo se determina su salario, qué factores influyen y cómo pueden mejorar su compensación.
- **Flexibilidad y beneficios:** Además del sueldo fijo, la compensación puede incluir bonos, seguros, días libres u otros beneficios que aumentan el valor total recibido.
- **Relación con el desempeño:** Muchas organizaciones vinculan parte de la compensación a los resultados obtenidos para incentivar la productividad y el logro de objetivos.
- **Actualización periódica:** La compensación debe revisarse regularmente para ajustarse a cambios en el costo de vida, inflación o evolución del mercado laboral.

Tipos de la compensación salarial

Compensación fija: Este tipo de compensación incluye el salario base que un empleado recibe de manera garantizada por el desempeño de sus funciones y responsabilidades. Es la parte central de la remuneración y proporciona estabilidad económica, asegurando que los colaboradores tengan un ingreso regular sin depender de resultados o metas adicionales (Park y Byun, 2022).

Bonos: Los bonos son pagos adicionales que se otorgan como recompensa por cumplir objetivos específicos, ya sean individuales, de equipo o de toda la empresa. Funcionan como incentivos directos para aumentar la productividad y motivar el logro de metas concretas (Park y Byun, 2022).

Compensación variable: La compensación variable depende del desempeño, los resultados o la productividad del empleado o del equipo. Este tipo de retribución busca alinear los intereses de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la empresa, motivando un mayor rendimiento (Park y Byun, 2022).

Distribución de utilidades: Este mecanismo permite a los empleados participar directamente en los beneficios generados por la empresa. No solo recompensa económicamente el desempeño de la organización, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y compromiso (Park y Byun, 2022).

Dimensiones de la compensación salarial

La remuneración básica es el ingreso habitual que obtienen los colaboradores en recompensa de sus respectivas prestaciones, excluyendo todo tipo de extras e incentivos. Es el pago que se había acordado en el contrato de

trabajo y se paga regularmente, esto es, se repite de forma periódica. Este ingreso responde a la necesidad de atender las exigencias más elementales de un trabajador y se ideó para esta finalidad, por lo que el mismo no varía en función del rendimiento laboral (Velázquez, 2022).

Los incentivos laborales constituyen recompensas adicionales que se otorgan a los colaboradores, a estudiantes también. Se trata de retribuciones que se dan a los empleados para

conseguir que estos se sientan estimulados a mejorar dicha actuación la laboral. La forma de incentivos u recompensas laborales puede consistir en pagos adicionales, comisión, pago de bonificaciones o beneficios no monetarios, tales como, reconocimiento o tiempo libre adicional. Se trata de aumentar dicha productividad e incrementar el compromiso de los colaboradores con la empresa (Velázquez, 2022).

Las prestaciones son beneficios adicionales al salario que los empleadores brindan a sus colaboradores, como seguros de salud, pensiones, vacaciones y otros servicios. Están establecidas por la legislación laboral y buscan asegurar el bienestar de los empleados. Además, sirven para atraer y fidelizar talento dentro de la empresa (Velázquez, 2022).

Teoría científica de la compensación salarial

De acuerdo con la Teoría de la Equidad afirma que los empleados comparan lo que reciben en cuanto a la remuneración con lo que aportan en cuanto a esfuerzo, habilidades o el tiempo que dedican al trabajo. Si lo que los empleados reciben es igual a lo que aportan se producen la satisfacción, la motivación, el

interés en el trabajo. Pero si lo que reciben es diferente a lo que aportan, alcanzamos la insatisfacción, disminuyendo el rendimiento de los empleados. Asimismo, el clima laboral se desarrolla cuando las organizaciones ofrecen unos niveles de compensación, que los empleados perciben como justos. También se considera que los empleados comparan lo que reciben, no solo con lo que aportan, sino también con lo que reciben sus compañeros, y, por tanto, ello influye en su percepción de la justicia y su compromiso (Olivares, 2022).

Otra teoría importante en compensación laboral es la Teoría de la Expectativa de Victor Vroom. Esta teoría sostiene que la motivación de un trabajador depende de tres factores: expectativa (creencia de que el esfuerzo conducirá al desempeño), instrumentalidad (creencia de que el desempeño será recompensado) y valencia (valor que el empleado otorga a la recompensa). Según Vroom, un empleado estará motivado a esforzarse si cree que su trabajo será reconocido y recompensado de manera que le resulte valiosa. En el contexto de compensación, esto implica que los sistemas salariales deben alinearse con los objetivos

individuales y organizacionales para ser efectivos. Esta teoría es clave para diseñar esquemas de incentivos que realmente motiven al personal (Jusitiniano y Cancino, 2020).

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Conceptualización

Según Lluncor et al. (2023) el rendimiento laboral es el grado de efectividad con que un empleado realiza las tareas que le son asignadas en su trabajo. Este

rendimiento dependerá, por tanto, de un conjunto de variables, pero estas pueden ser de características individuales (como es el caso de las habilidades o la motivación del trabajador) o de variables organizativas (como puede ser el clima laboral, los recursos materiales o los recursos humanos dispuestos). El autor hace hincapié en la consideración de un conjunto de resultados obtenidos, pero también de un conjunto de esfuerzos, es decir, del grado de capacidad que tiene el trabajador para adaptarse a un contexto de cambio en su trabajo y de cómo se relaciona con su entorno laboral.

Mendoza y Arriola (2022) afirman que la realización del trabajo se presenta como lo que es, específicamente, una expresión de comportamiento de una persona en su trabajo y lo que ejecuta en su puesto y su rendimiento en su producción. El autor sostiene que, en su visión, no sólo la capacidad técnica es la única forma de determinar el rendimiento, sino que también relativas a las características personales y el nivel de satisfacción que el trabajador experimenta en su puesto. En la opinión del autor, aspectos como el liderazgo, la cultura de la empresa o el apoyo social son factores que condicionan tanto la motivación como los resultados en la realización del trabajo.

Para Chiavenato (2021), se entiende el desempeño laboral como la forma de realización del trabajo que lleva a cabo un trabajador en la empresa, lo que determina el cumplimiento de los objetivos de la organización. Este desempeño abarca, no solo la eficiencia en la realización de tareas, sino también la calidad y la forma de las relaciones que establece con sus compañeros, su actitud en el trabajo y el disfrute de un clima organizacional adecuado.

Importancia

El desempeño laboral es muy importante para una empresa ya que conlleva un impacto directo sobre la productividad y la obtención de los resultados. Un rendimiento elevado propicia que la empresa logre sus metas, mejora la calidad de su propia prestación del servicio, apoya la competitividad del negocio, se favorece la satisfacción del cliente, aumenta la eficiencia de su actividad propia, mejora la imagen de la totalidad del centro de trabajo, así como la actitud y la motivación de los empleados, siendo que a un mayor rendimiento corresponde una mayor cantidad de recompensas, recompensas que normalmente van ligadas con el reconocimiento. El mantenimiento de un rendimiento laboral correcto es uno de los factores determinantes del crecimiento y de la estabilidad de una organización y favorece la creación de un clima de trabajo positivo y productivo (Saavedra, 2022).

Características

La evaluación del desempeño laboral es un pilar esencial para medir cómo los empleados contribuyen a los objetivos organizacionales y cómo pueden mejorar con el tiempo. Saavedra (2022) propone un enfoque que relaciona eficiencia, motivación y clima organizacional para analizar el rendimiento en contextos cambiantes como el teletrabajo. A continuación, se describen cinco de las características más relevantes destacadas en su investigación.

Características del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral es un pilar esencial para medir cómo los empleados contribuyen a los objetivos organizacionales y cómo pueden mejorar con el tiempo. Saavedra (2022) propone un enfoque que relaciona eficiencia, motivación y clima organizacional para analizar el rendimiento en contextos cambiantes como el teletrabajo. A partir de su estudio, se pueden identificar diversas dimensiones clave que caracterizan el desempeño laboral. Estas dimensiones sirven tanto para la gestión interna del talento como para la planificación de estrategias de mejora continua. A continuación, se describen cinco de las características más relevantes destacadas en su investigación.

Eficiencia: Capacidad del trabajador para optimizar recursos y tiempo al realizar sus funciones, logrando resultados con la menor utilización posible de insumos.

Eficacia: Aptitud para cumplir con las metas y objetivos establecidos, completando las tareas asignadas de manera satisfactoria y con la calidad requerida.

Adaptabilidad: Flexibilidad para ajustarse a cambios en el entorno laboral, nuevas demandas o condiciones como las provocadas por el trabajo remoto.

Innovación en el trabajo: Uso de creatividad para proponer mejoras o soluciones novedosas, contribuyendo al desarrollo organizativo y a la competitividad.

Motivación y compromiso: Grado en que el empleado se siente involucrado y comprometido con la organización, lo que impulsa un desempeño sostenido y orientado hacia objetivos comunes.

Dimensiones

El desempeño en tareas hace referencia a la forma en que un trabajador efectúa las funciones específicas que le son asignadas por el puesto, y se puede evaluar en función de la eficiencia, de la calidad y de la puntualidad con que se ejercen las tareas. En línea general se puede decir que muestra en qué manera un colaborador contribuye a conseguir los objetivos de la organización mediante la ejecución correcta de tareas que le son asignadas (Geraldo, 2022).

El desempeño contextual muestra, por su parte, acciones y formas de comportamiento que no van en la dirección de las tareas del puesto, aunque sí puede tener efectos positivos sobre el clima de trabajo y el desempeño de la organización de forma amplia. Abraca aspectos como: colaborar con los colegas, estar predispuesto/a a ayudar, la actitud hacia el trabajo, y la capacidad de adaptación ante los cambios que se presenten en el entorno de trabajo. Se considera que el desempeño contextual es necesario para poder establecer un clima de trabajo positivo y colaborativo (Geraldo, 2022).

El desempeño contraproducente es la serie de conductas que el empleado adopta en la empresa y que perjudican o "dañan" la productividad, la moral del grupo humano o el cumplimiento de los objetivos de la organización, y que pueden incluir la procrastinación, las discusiones interpersonales, el incumplimiento de las normas y el poco compromiso con el trabajo, por lo que este tipo de desempeño

podría entorpecer el funcionamiento de la empresa y causar un clima laboral perjudicial en el seno de la misma (Geraldo, 2022).

Teoría científica

La Teoría de la Expectativa formulada por Victor Vroom establece que el desempeño que tienen los colaboradores depende de las expectativas que tienen sobre los resultados que obtendrán de su esfuerzo. Para esta teoría, los colaboradores deciden sus conductas de acuerdo con tres pilares: la expectativa (la percepción que ellos tienen de que sus esfuerzos generan buenos resultados), la instrumentalidad (el vínculo entre la ejecución y lo que obtienen a partir de ella) y la valencia (el significado que ellos le otorgan a la recompensa). Vroom sostiene que, si los colaboradores creen que sus esfuerzos serán recompensados, ellos se esforzarán más por lograr un buen desempeño (Ticahuanca y Mamani, 2021).

La Teoría del Establecimiento de Metas planteada por Edwin Locke en 1968, garantiza que la realización del trabajo es mejor cuando existe una fijación de metas suficientemente claras, específicas y difíciles de lograr. En virtud de esta teoría, los empleados pueden encontrar mayor motivación cuando los objetivos son específicos y hay un feedback constante sobre la capacidad que se tiene para poder alcanzar esos objetivos. En este sentido, Locke sostiene que, efectivamente, las metas difíciles, pero alcanzables, generan un mayor esfuerzo y una mayor dedicación, lo que hace que el propio trabajo mejore; y además, Locke indica que el compromiso con las metas es lo que hace que el propio trabajador se esfuerce para poder hacer realidad aquellas metas (Ticahuanca y Mamani, 2021).

Teoría de las Expectativas: Victor Vroom en 1964 propuso que el desempeño laboral está determinado por la motivación, la cual depende de tres factores: expectativa, instrumentalidad y valencia. La expectativa se refiere a la percepción de que el esfuerzo realizado permitirá alcanzar un desempeño satisfactorio; la instrumentalidad está relacionada con la creencia de que dicho desempeño será recompensado; mientras que la valencia representa la importancia o valor que el individuo asigna a la recompensa obtenida. En consecuencia, cuando alguno de estos elementos presenta un nivel reducido, la motivación disminuye, afectando negativamente el desempeño laboral. Esta teoría es útil para diseñar incentivos que realmente influyan en el comportamiento laboral (Veytia y Contreras, 2021).

2.3. Definición de términos básicos

Compensación económica: Conjunto de pagos, beneficios y recompensas financieras que un trabajador recibe por su labor, incluyendo salarios y bonos (Bae, 2023).

Compensación variable: Parte de la compensación que depende del cumplimiento de objetivos o metas específicas, como comisiones y bonos (Bae, 2023).

Clima organizacional: Ambiente laboral y percepción general de los empleados sobre el entorno de trabajo, afectando su satisfacción y productividad (Janiukštis et al., 2024).

Equidad salarial: Principio que busca una compensación justa y proporcional en función de las responsabilidades, experiencia y rendimiento del trabajador (Chen, 2023).

Evaluación de desempeño: Proceso formal de revisión y valoración de las habilidades, rendimiento y logros de un empleado en su rol dentro de la empresa (Vuong y Nguyen (2022).

Gestión de talento: Estrategia que busca atraer, retener y desarrollar a los empleados para optimizar su rendimiento y su satisfacción (Sinisterra et al., 2024).

Incentivos financieros: Bonificaciones o recompensas monetarias adicionales al salario base, destinadas a motivar y mejorar el rendimiento de los empleados (Alasyhari y Lestari, 2025).

Motivación laboral: conjunto de elementos personales y del entorno laboral que fomentan en el trabajador una actitud comprometida y entusiasta hacia el cumplimiento de sus responsabilidades (Alasyhari y Lestari, 2025).

Productividad laboral: Medida del rendimiento de un trabajador en función de la cantidad de tareas completadas o los objetivos alcanzados dentro de un período específico (Sauermann, 2023).

Retribución extrínseca: Beneficios no salariales como seguros de salud, bonos de fin de año, o beneficios adicionales que complementan el salario del trabajador (Hassan, 2022).

Satisfacción laboral: Nivel de contento y bienestar de un empleado con su trabajo, influido por el salario, el ambiente laboral y las oportunidades de crecimiento (Osmani et al., 2022).

Tasa de rotación de empleados dentro de la empresa, influida por factores como la satisfacción laboral y las condiciones salariales (Hassan, 2022).

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. Diseño de investigación

3.1.1. *Enfoque de investigación*

En cuanto al enfoque cuantitativo, los datos son recolectados de forma estructurada y metódica, permitiendo desarrollar análisis estadísticos con un alto nivel de rigor. Este enfoque se basa en la medición precisa de las variables y la cuantificación de la información para llegar a conclusiones objetivas (Ñaupas et al., 2023).

3.1.2. *Tipo de investigación*

La investigación fue de tipo básica, ya que la investigación está orientada a incrementar y profundizar el conocimiento científico, sin perseguir una aplicación práctica inmediata, sino la formulación, comprobación o perfeccionamiento de teorías, leyes y principios (Ñaupas et al., 2023).

3.1.3. *Diseño de investigación*

El diseño empleado fue no experimental transversal con enfoque cuantitativo y nivel correlacional Según Hernández et al. (2014), el diseño no experimental transversal es un tipo de investigación en el cual no se manipulan las variables, sino que se observa y mide la realidad tal como ocurre en un momento específico. Este diseño es comúnmente utilizado cuando el investigador no puede o no desea intervenir directamente en el proceso o contexto estudiado. En este tipo de

investigación, los datos se recogen en un único momento en el tiempo, pero sin la capacidad de observar los cambios a lo largo del tiempo.

3.1.4. Nivel de investigación

Dentro de este marco, el nivel de investigación es descriptivo porque se describen variables de estudio mediante la recopilación de información a través de encuestas. Asimismo, posee un nivel relacional, puesto que tiene como finalidad analizar la asociación existente entre las variables objeto de estudio (Hernández et al., 2014), específicamente entre la compensación salarial y el desempeño laboral.

3.2. Hipotesis

Hipótesis general

La compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

Hipótesis específicas

La compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

Existe relación positiva entre la Compensación salarial y desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring a en el Distrito de Miraflores, 2025.

Existe relación positiva entre la Compensación salarial y desempeño contraproducente en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

3.3. Operalización de variables

3.3.1. Variable

Definición conceptual de Compensación laboral

La compensación salarial es el pago que un colaborador recibe a cambio de los servicios prestados a su empleador. Este pago puede ser en forma de un salario o sueldo fijo, que generalmente se acuerda en un contrato laboral y se abona de manera periódica. Además del salario base, pueden incluirse otras formas de compensación como comisiones, bonificaciones y premios por metas alcanzadas (Campos, 2020).

Definición conceptual de Desempeño laboral

Para Chiavenato (2021), se entiende el desempeño laboral como la forma de realización del trabajo que lleva a cabo un trabajador en la empresa, lo que determina el cumplimiento de los objetivos de la organización. Este desempeño abarca, no solo la eficiencia en la realización de tareas, sino también la calidad y la forma de las relaciones que establece con sus compañeros, su actitud en el trabajo y el disfrute de un clima organizacional adecuado.

3.3.2. Definición operacional

Variable 1: Compensación salarial

La variable compensación salarial será medida mediante un cuestionario estructurado de 8 ítems con escala ordinal tipo Likert de cinco niveles (1 = Totalmente en desacuerdo a 5 = Totalmente de acuerdo). Los ítems estarán organizados en tres dimensiones: Remuneración básica (ítems 1–3), Incentivos salariales (ítems 4–5) y Prestaciones (ítems 6–8). La puntuación total se obtendrá a partir de la sumatoria de los ítems, donde mayores puntajes indicarán una percepción más favorable de la compensación salarial.

Dimensiones :

La remuneración básica es el ingreso fijo y periódico que recibe el trabajador por sus servicios, establecido en el contrato laboral y destinado a cubrir sus necesidades esenciales. No depende del rendimiento ni incluye incentivos adicionales (Velázquez, 2022).

Los incentivos laborales son retribuciones adicionales, monetarias o no monetarias, otorgadas para motivar un mejor desempeño y fortalecer el compromiso del trabajador con la organización (Velázquez, 2022).

Las prestaciones son beneficios complementarios al salario, como seguro de salud, pensiones o vacaciones, establecidos por la normativa laboral y orientados a garantizar el bienestar y la retención del talento (Velázquez, 2022).

Variable 2: Desempeño laboral

La variable desempeño laboral será medida mediante un cuestionario estructurado de 9 ítems con escala ordinal tipo Likert de cinco niveles (1 = Totalmente en desacuerdo a 5 = Totalmente de acuerdo). Los ítems estarán distribuidos en tres dimensiones: Desempeño de tareas (ítems 1–3), Desempeño contextual (ítems 4–6) y Conductas contraproducentes (ítems 7–9). La puntuación global se obtendrá mediante la sumatoria de los ítems, donde mayores puntajes reflejarán un mayor nivel de desempeño laboral percibido.

Dimensiones:

El desempeño en tareas se refiere a la manera en que el trabajador ejecuta las funciones propias de su puesto, evaluándose según la eficiencia, calidad y puntualidad en el cumplimiento de las actividades asignadas, contribuyendo directamente al logro de los objetivos organizacionales (Geraldo, 2022).

El desempeño contextual comprende conductas que, aunque no forman parte directa de las tareas del cargo, favorecen el clima laboral y el funcionamiento organizacional, como la cooperación, la disposición para ayudar y la adaptación al cambio (Geraldo, 2022).

El desempeño contraproducente engloba comportamientos que afectan negativamente a la organización, tales como el incumplimiento de normas, conflictos interpersonales o bajo compromiso, perjudicando la productividad y el clima laboral (Geraldo, 2022).

3.3.4. Escala de medición

La escala de medición fue de carácter ordinal, ya que se usará rangos asignados para medir la variable por medio del Likert donde 1: Muy en desacuerdo, 2: Desacuerdo, 3: Neutral, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo.

3.4. Población y muestra de investigación

En la tesis se tomó como universo poblacional a 50 colaboradores de una empresa de Factoring del distrito de Miraflores durante el año 2025. En este sentido, la población es el conjunto total de elementos o individuos que cumplen con ciertas características específicas que se desean estudiar. Entonces, es el grupo sobre el cual se pretende obtener conclusiones, y su tamaño puede ser muy grande o incluso infinito dependiendo del tipo de investigación (Bernal, 2016).

La muestra fue censal, ya que es la población es igual a la muestra (Bernal, 2016). Por tanto, la muestra está constituida por 50 colaboradores de una empresa de Factoring del distrito de Miraflores durante el año 2025.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta, es una técnica especializada para recoger datos cuantitativos en la que se utilizan preguntas estructuradas para obtener información de los individuos seleccionados en la muestra. Las encuestas son técnicas comunes en

investigaciones sociales y de mercado, y permiten obtener datos tanto cuantitativos como cualitativos (Bernal, 2016).

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Para este estudio, se empleó un cuestionario estructurado como herramienta para recoger la información. El cuestionario constaba de 17 preguntas, organizadas en 2 secciones para las dos variables de estudio. Las preguntas utilizaban una escala Likert de 1 a 5 para evaluar el grado de acuerdo de los participantes. El cuestionario será validado por expertos en el área y previamente probado con 10 personas para verificar su comprensión y precisión. Los cuestionarios fueron entregados de manera directa a una muestra de 50 personas.

3.5.3. Confiabilidad del instrumento

Adicionalmente se aplicó una prueba piloto dirigida a 10 participantes de una empresa similar. La confiabilidad del instrumento se midió utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,858 lo que demuestra una alta consistencia interna.

Tabla 1

Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	17

3.5.4. Validación de instrumentos por expertos

Respecto a la validación del instrumento, se aplicó la modalidad por juicio de expertos, quienes evaluaron el instrumento de recolección de datos. Estos son

profesionales con experiencia en el área de estudio y en metodología de investigación. Estos expertos se encargaron de analizar la claridad, el contenido, la relevancia y la pertinencia de las preguntas, para asegurar que el instrumento sea adecuado para medir lo que se desea investigar. Este proceso permitió detectar posibles errores o ambigüedades, facilitando la realización de las correcciones necesarias antes de la aplicación.

Validez del instrumento. Se aplicó la validez por juicio de expertos, es decir se recurrió a la opinión de un especialista en metodología de la investigación para evaluar el cuestionario con base en criterios como claridad, objetividad/subjetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Los resultados del juicio de expertos han sido comparados con los valores y niveles de la validez, ver Tabla 2.

Tabla 2

Niveles y valores de validez

Niveles	Valores
Excelente	81-100%
Muy bueno	61-80%
Bueno	41-60%
Regular	21-40%
Deficiente	0-20%

Fuente: Elaboración propia.

Por consiguiente, el instrumento para medir la compensación y el desempeño laborales, teniendo una validez excelente, dado que el valor obtenido es de 80%

3.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

La técnica para el procesamiento y análisis de datos se centraron en el uso de estadísticas descriptivas e inferenciales para interpretar la información recolectada. En primer lugar, se utilizarán herramientas de estadística descriptiva, entre ellas la media, la mediana, la moda y la desviación estándar, con el objetivo de sintetizar y analizar las características más relevantes de los datos obtenidos. Posteriormente, se emplearon estadísticas inferenciales, como las pruebas de hipótesis y los intervalos de confianza, para realizar generalizaciones sobre la población a partir de la muestra. Para llevar a cabo estos análisis, se utilizaron programas como Excel y SPSS, que permitirán organizar, procesar y visualizar los datos de manera

eficiente. Excel se usó para tareas básicas de organización y análisis preliminares, mientras que SPSS será la herramienta principal para realizar análisis estadísticos más complejos, como regresiones, análisis de varianza y correlaciones. La aplicación de estos programas facilitó el procesamiento eficiente de la información, permitiendo obtener resultados estadísticos confiables que respaldaron la toma de decisiones fundamentadas.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos en la investigación estuvieron alineados con las normativas de la Escuela ISIL y las directrices establecidas por las normas APA 7. Se priorizó la equidad en el tratamiento de todos los participantes, asegurando que no se presenten sesgos o discriminación en ninguna etapa del estudio. La transparencia fue fundamental, informando a los participantes de manera clara sobre los objetivos y el uso de sus datos. Del mismo modo, se aseguró la autenticidad y confiabilidad de las fuentes de información empleadas, asegurando que todos los datos obtenidos sean precisos y provengan de fuentes confiables. Los principios éticos también incluyeron el respeto por la privacidad de los participantes, la confidencialidad de los datos recopilados y la participación voluntaria mediante el consentimiento informado. De esta manera, se fomentó la integridad del proceso de investigación, asegurando la credibilidad de los resultados y el respeto hacia los involucrados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de resultados de las preguntas

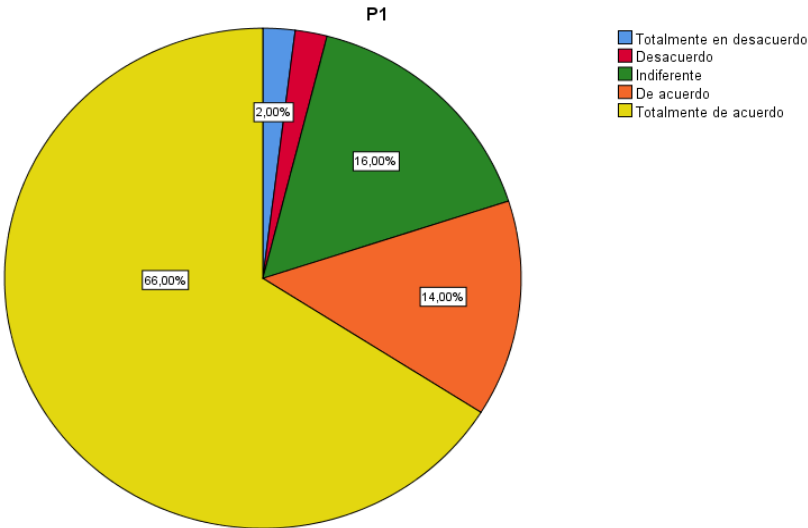
Pregunta 1: ¿Considera usted que el salario mensual que recibe es adecuado para cubrir sus necesidades y las de su familia?

Tabla 3
Salario mensual de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0
	Desacuerdo	1	2,0
	Indiferente	8	16,0
	De acuerdo	7	14,0
	Totalmente de acuerdo	33	66,0
Total		50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1
Salario mensual de los colaboradores



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: La mayoría de los encuestados considera que el salario mensual que reciben sí es suficiente para cubrir sus necesidades y las de sus familias. El 66% está totalmente de acuerdo y un 14% está de acuerdo, lo cual refleja una percepción mayoritariamente positiva. Un 16% se mantiene indiferente, mientras

que solo un 4% (2% totalmente en desacuerdo y 2% en desacuerdo) expresa insatisfacción.

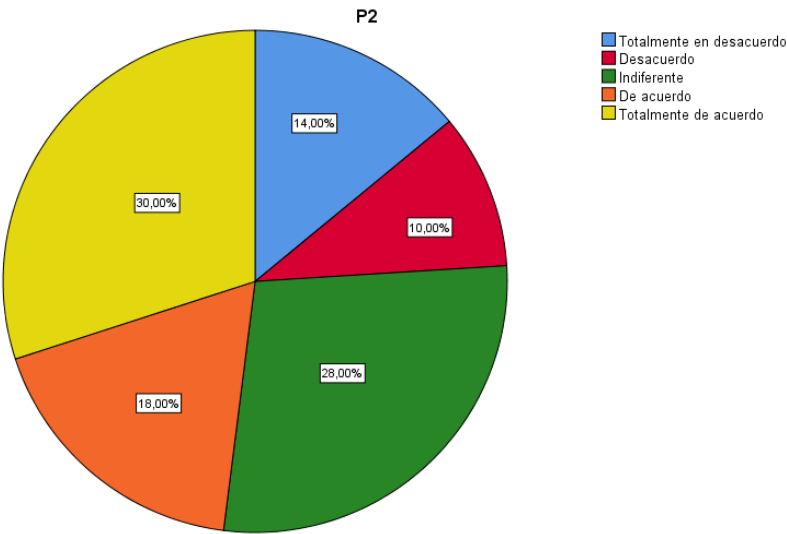
Pregunta 2: ¿Considera usted que el salario por hora que percibe refleja adecuadamente el tiempo y esfuerzo invertido en su trabajo?

Tabla 4
Salario por horas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	14,0
	Desacuerdo	5	10,0
	Indiferente	14	28,0
	De acuerdo	9	18,0
	Totalmente de acuerdo	15	30,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2
Salario por horas



Interpretación: En relación con el salario por hora, las opiniones se encuentran más divididas. El 30% está totalmente de acuerdo y el 18% de acuerdo en que el pago por hora refleja adecuadamente su esfuerzo. Sin embargo, el 28% se mantiene indiferente, lo que evidencia una percepción neutral. Además, un 24% (14% totalmente en desacuerdo y 10% en desacuerdo) considera que este pago no compensa adecuadamente su dedicación. Estos resultados indican una satisfacción moderada, pero con una presencia considerable de percepciones negativas.

Pregunta 3: ¿Considera usted que los bonos que recibe son justos y están alineados con su desempeño y los resultados de la empresa?

Tabla 5

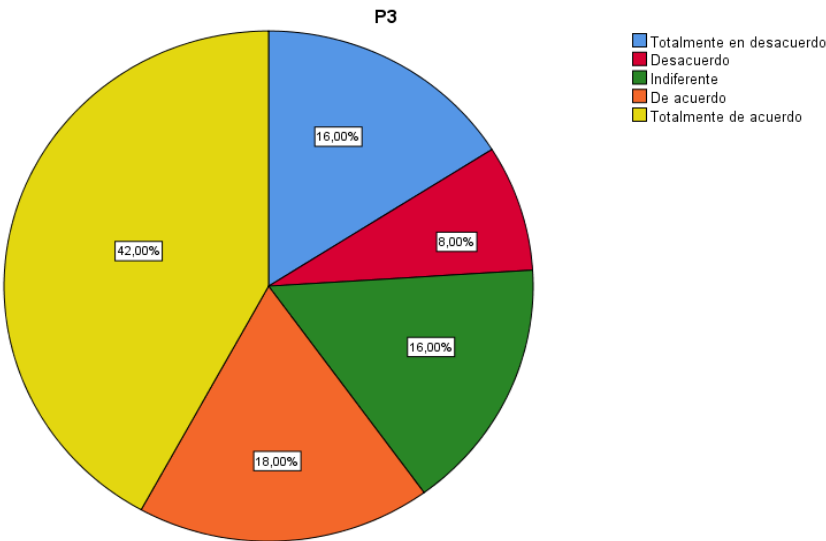
Bonos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	16,0
	Desacuerdo	4	8,0
	Indiferente	8	16,0
	De acuerdo	9	18,0
	Totalmente de acuerdo	21	42,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Bonos



Interpretación: Respecto a los bonos recibidos, el 42% está totalmente de acuerdo y el 18% de acuerdo en que estos son justos y están alineados con su desempeño. Un 16% se muestra indiferente. No obstante, un 24% (16% totalmente en desacuerdo y 8% en desacuerdo) considera que los bonos no reflejan adecuadamente su rendimiento. La tendencia general es positiva, aunque con un porcentaje relevante de inconformidad.

Pregunta 4: ¿Considera usted que la participación en los resultados de la empresa es una forma efectiva de reconocer su contribución al éxito de la organización?

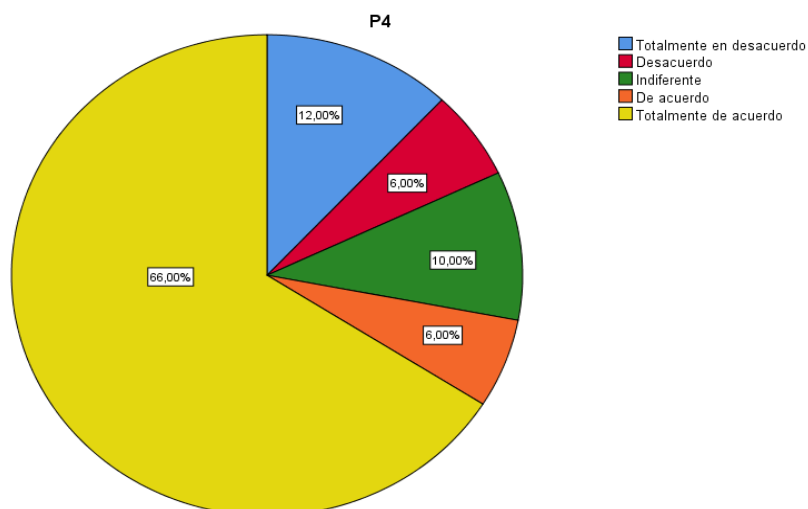
Tabla 6
Participación en los resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	12,0
	Desacuerdo	3	6,0
	Indiferente	5	10,0
	De acuerdo	3	6,0
	Totalmente de acuerdo	33	66,0
Total		50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Participación en los resultados



Interpretación: Los resultados muestran que una mayoría significativa de los encuestados considera que la participación en los resultados de la empresa es una forma efectiva de reconocer su contribución al éxito de la organización. Específicamente, el 66% de los participantes está totalmente de acuerdo y un 6% está de acuerdo, lo que indica una percepción positiva mayoritaria. Por otro lado, el 10% se mantiene indiferente, y un 18% (12% totalmente en desacuerdo y 6% en desacuerdo) percibe que esta forma de reconocimiento no refleja adecuadamente su contribución.

Pregunta 5: ¿Considera usted que las horas extras que realiza están correctamente remuneradas y son compensadas de acuerdo con la normativa vigente?

Tabla 7

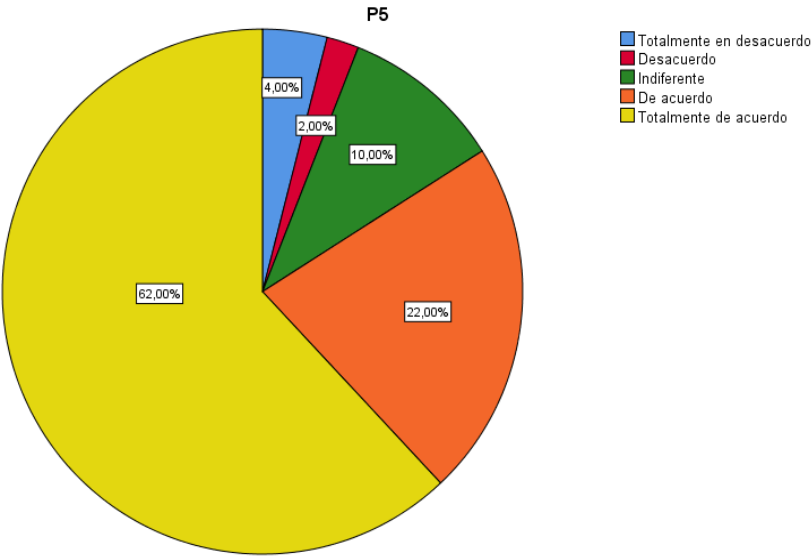
Horas extras

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0
	Desacuerdo	1	2,0
	Indiferente	5	10,0
	De acuerdo	11	22,0
	Totalmente de acuerdo	31	62,0
Total		50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Horas extras



Interpretación: En esta segunda valoración sobre la remuneración de horas extras, el 62% está totalmente de acuerdo y el 22% de acuerdo, lo que refuerza la percepción positiva observada en la tabla anterior. Un 10% muestra indiferencia y solo un 6% expresa desacuerdo. Aquí también se confirma que las horas extras son consideradas adecuadamente compensadas por la mayoría.

Pregunta 6:¿Considera usted que las gratificaciones que recibe son satisfactorias y cumplen con sus expectativas?

Tabla 8

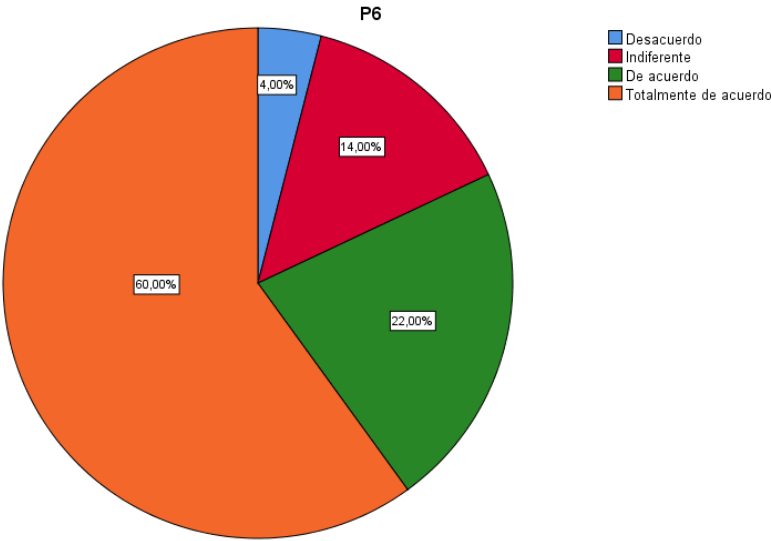
Gratificaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	2	4,0
Indiferente	7	14,0
Válido De acuerdo	11	22,0
Totalmente de acuerdo	30	60,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Gratificaciones



Interpretación: Un 60% de los colaboradores está totalmente de acuerdo y un 22% de acuerdo en que las gratificaciones que reciben son satisfactorias. Un 14% permanece indiferente y un 4% está en desacuerdo. En general, la percepción es altamente favorable, con una minoría reducida de insatisfacción.

Pregunta 7: ¿Considera usted que el seguro de salud que le proporciona la empresa cubre adecuadamente sus necesidades médicas y las de su familia?

Tabla 9

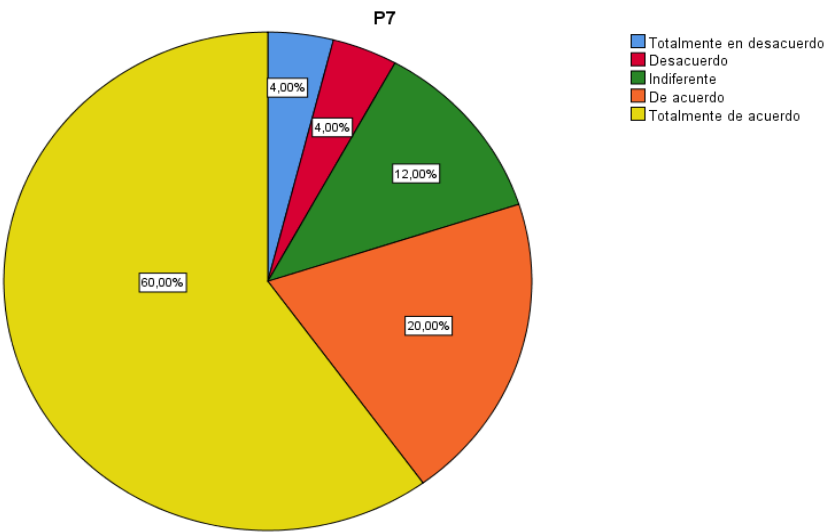
Seguro de Salud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0
	Desacuerdo	2	4,0
	Indiferente	6	12,0
	De acuerdo	10	20,0
	Totalmente de acuerdo	30	60,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Seguro de Salud



Interpretación: La valoración del seguro de salud es predominantemente positiva: el 60% está totalmente de acuerdo y el 20% de acuerdo en que la cobertura es adecuada. Un 12% es indiferente, mientras que el 8% expresa desacuerdo. En líneas generales, los encuestados consideran que el seguro cumple sus expectativas y necesidades médicas.

Pregunta 8 ¿Considera usted que la CTS que recibe es suficiente para cubrir sus necesidades en caso de una eventual desvinculación laboral?

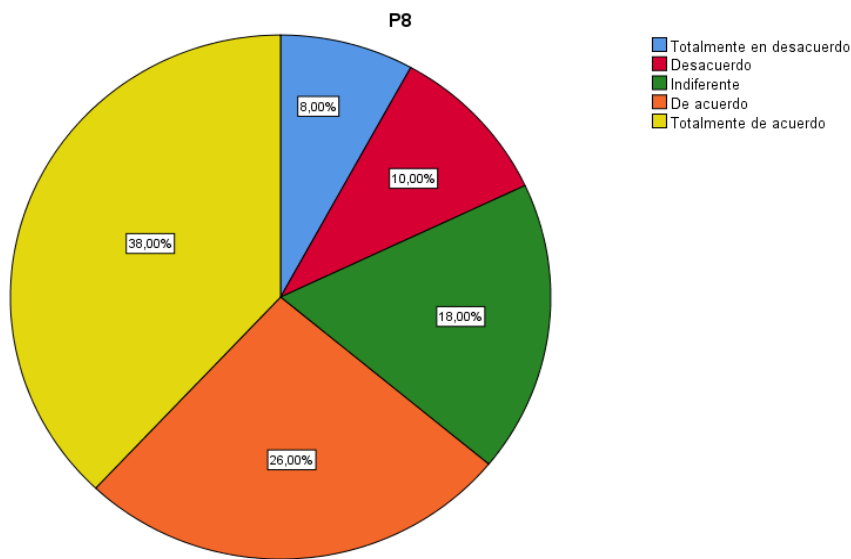
Tabla 10

Compensación por tiempo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0
	Desacuerdo	5	10,0
	Indiferente	9	18,0
	De acuerdo	13	26,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 8
Compensación por tiempo de servicio



Interpretación: En cuanto a la CTS, el 38% está totalmente de acuerdo y el 26% de acuerdo en que es suficiente en caso de desvinculación laboral. Un 18% se mantiene neutral y un 18% considera insuficiente este beneficio. Si bien la tendencia es positiva, existe una proporción significativa que evidencia preocupación respecto a la suficiencia de la CTS.

Pregunta 9: ¿Considera usted que ha cumplido con las metas establecidas para su puesto?

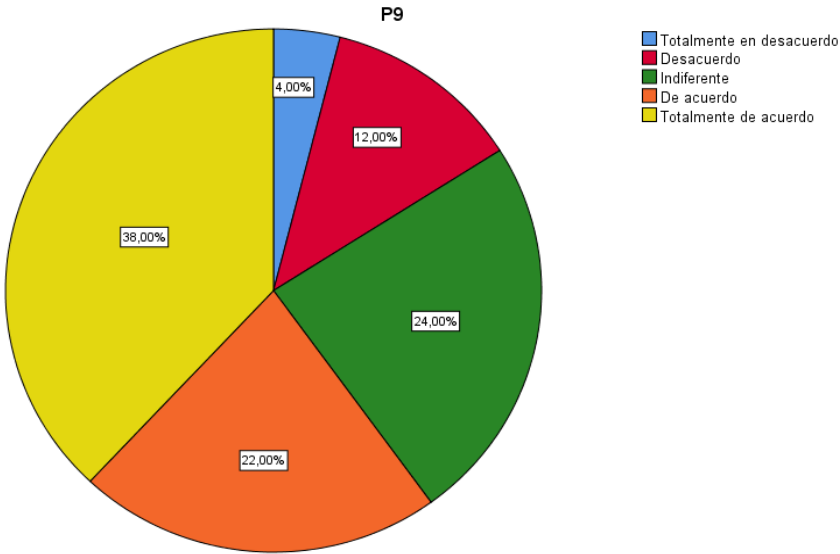
Tabla 11
Metas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0
	Desacuerdo	6	12,0
	Indiferente	12	24,0
	De acuerdo	11	22,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0
Total		50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Metas



Interpretación: El 38% de los colaboradores está totalmente de acuerdo y el 22% de acuerdo en que ha cumplido con las metas establecidas para su puesto, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre el rendimiento. Un 24% mantiene una postura neutral y un 16% (sumando desacuerdo y total desacuerdo) considera que no ha logrado cumplir con sus metas. En general, los resultados muestran una autovaloración favorable, aunque con un grupo que evidencia dudas o dificultades para alcanzar los objetivos planteados.

Pregunta 10: ¿Considera usted que su eficiencia operativa se refleja en los resultados de su trabajo diario?

Tabla 12

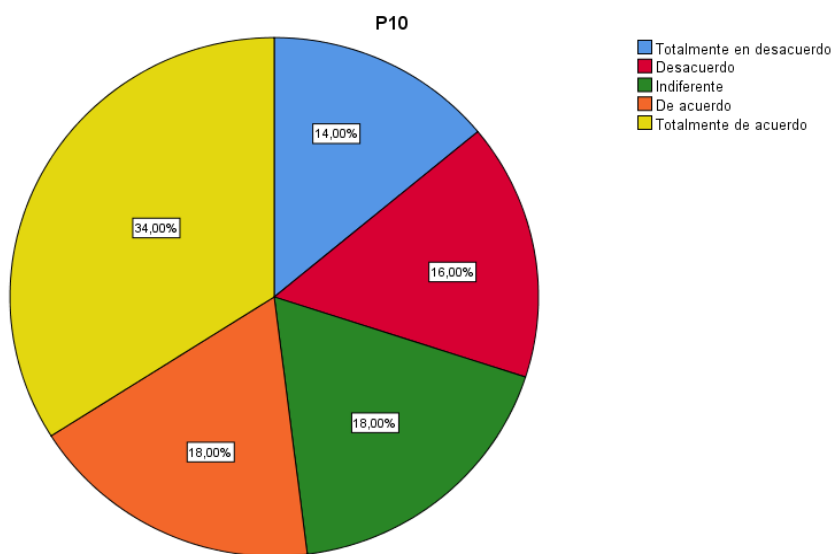
Eficiencia operativa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	14,0
Desacuerdo	8	16,0
Indiferente	9	18,0
De acuerdo	9	18,0
Totalmente de acuerdo	17	34,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Eficiencia operativa



Interpretación: El 34% está totalmente de acuerdo y el 18% de acuerdo en que su eficiencia operativa se manifiesta en los resultados diarios. Un 18% permanece indiferente, mientras que el 30% (14% totalmente en desacuerdo y 16% en desacuerdo) considera que su desempeño no se refleja adecuadamente. Esto indica una opinión dividida, con una tendencia positiva, pero también con una proporción considerable que percibe una falta de correspondencia entre su eficiencia y los resultados observados.

Pregunta 11: ¿Considera usted que la calidad del servicio que ofrece cumple con los estándares esperados por la empresa?

Tabla 13

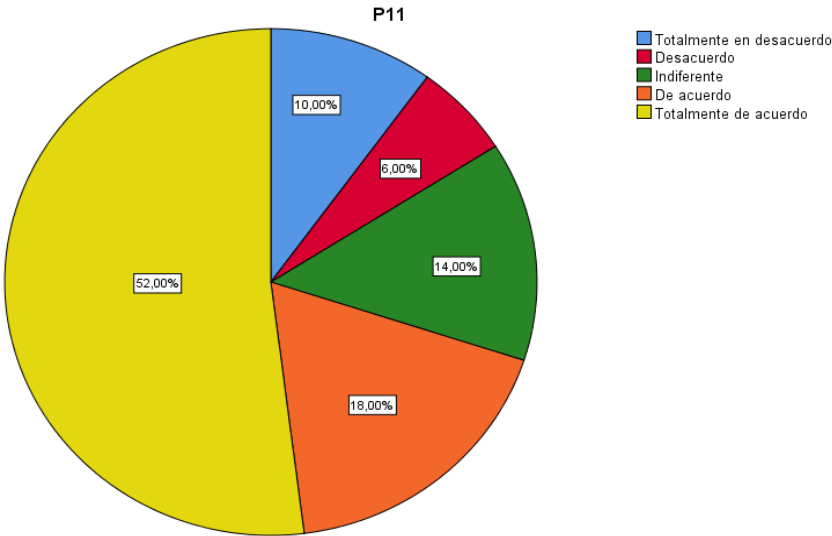
Calidad de servicio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	10,0
	Desacuerdo	3	6,0
	Indiferente	7	14,0
	De acuerdo	9	18,0
	Totalmente de acuerdo	26	52,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Calidad de servicio



Interpretación: El 52% está totalmente de acuerdo y el 18% de acuerdo en que la calidad del servicio que brindan cumple con los estándares de la empresa. Un 14% se mantiene neutral y un 16% expresa desacuerdo. En términos generales, los colaboradores perciben que su desempeño es adecuado, con una mayoría que considera que cumple satisfactoriamente con los parámetros exigidos.

Pregunta 12: ¿Considera usted que el trabajo en equipo dentro de su área es efectivo para lograr los objetivos comunes?

Tabla 14

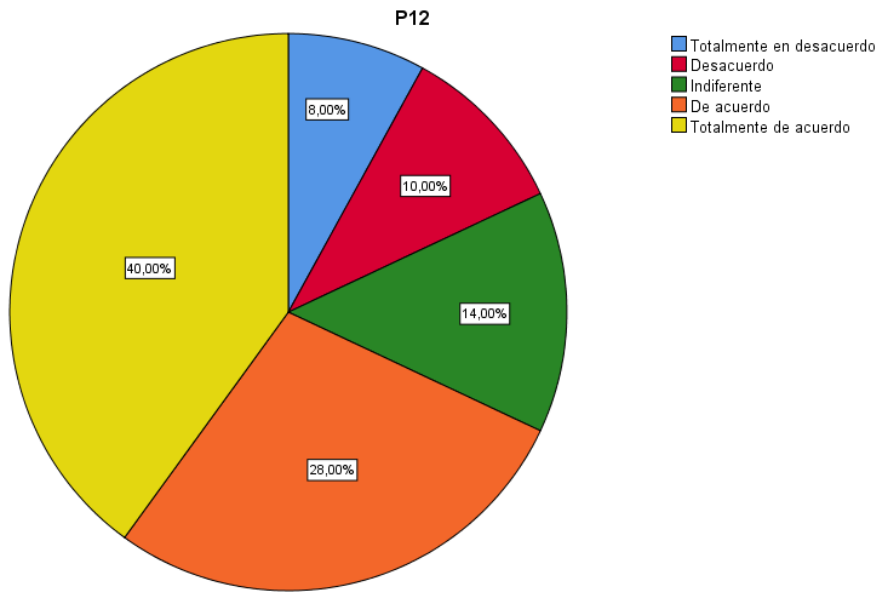
Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	8,0
Desacuerdo	5	10,0
Indiferente	7	14,0
De acuerdo	14	28,0
Totalmente de acuerdo	20	40,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Trabajo en equipo



Interpretación: El 40% está totalmente de acuerdo y el 28% de acuerdo en que el trabajo en equipo dentro de su área es efectivo para alcanzar los objetivos. Un 14% manifiesta indiferencia y un 18% (8% totalmente en desacuerdo y 10% en desacuerdo) considera que la colaboración no es del todo efectiva. La tendencia general es positiva, indicando que la mayoría percibe que la cooperación interna favorece el logro de metas.

Pregunta 13:¿Considera usted que su nivel de compromiso laboral es alto y contribuye al éxito de la organización?

Tabla 15

Compromiso laboral

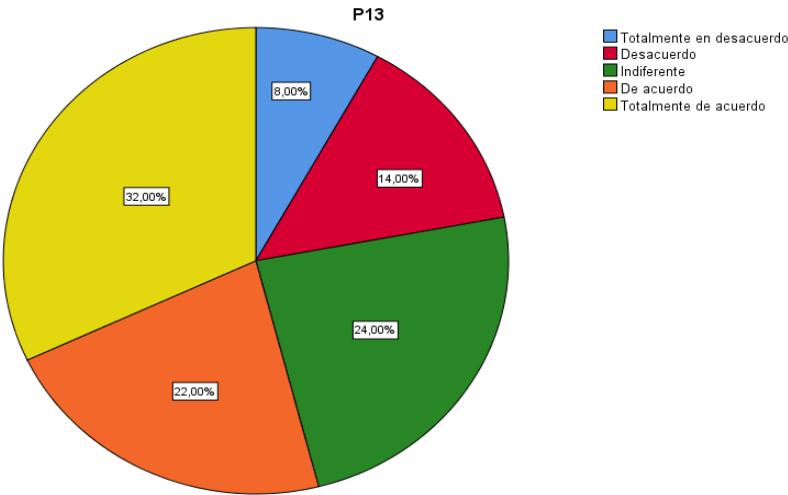
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0
	Desacuerdo	7	14,0
	Indiferente	12	24,0
	De acuerdo	11	22,0
	Totalmente de acuerdo	16	32,0

Total	50	100,0
-------	----	-------

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Compromiso laboral



Interpretación: El 32% está totalmente de acuerdo y el 22% de acuerdo en tener un alto nivel de compromiso laboral. El 24% se ubica en una postura neutral, mientras que un 22% muestra desacuerdo. Aunque predomina una percepción favorable del propio compromiso, existe un grupo relevante que no se siente altamente comprometido o no identifica su aporte como determinante para los resultados organizacionales.

Pregunta 14: ¿Considera usted que las condiciones laborales en su entorno de trabajo son adecuadas para desempeñar sus funciones de manera óptima?

Tabla 16

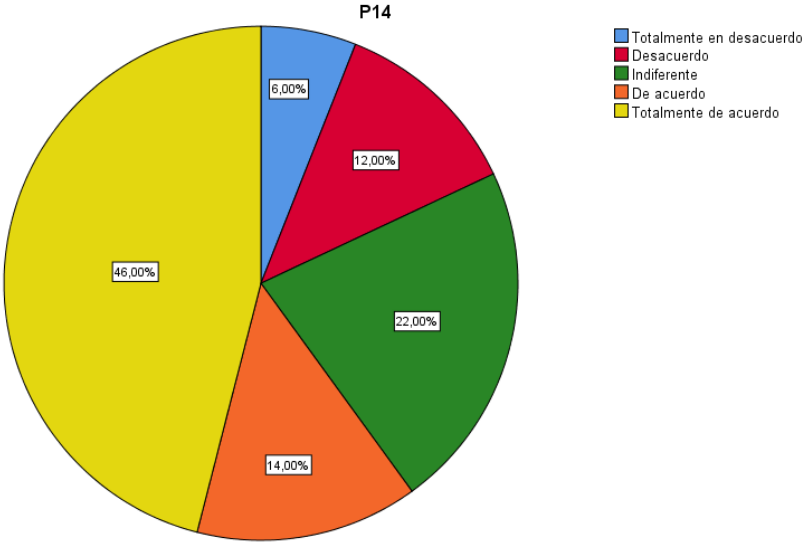
Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	6,0
	Desacuerdo	6	12,0
	Indiferente	11	22,0
	De acuerdo	7	14,0
	Totalmente de acuerdo	23	46,0
Total		50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Condiciones laborales



Interpretación: El 46% está totalmente de acuerdo y el 14% de acuerdo en que las condiciones laborales son adecuadas para desempeñar sus funciones. Un 22% se mantiene indiferente, mientras que un 18% expresa descontento. La mayoría considera que el entorno laboral es apropiado, aunque aún existe un segmento que percibe limitaciones en sus condiciones de trabajo.

Pregunta 15: ¿Considera usted que las actitudes negativas afectan el ambiente laboral y el desempeño del equipo?.

Tabla 17

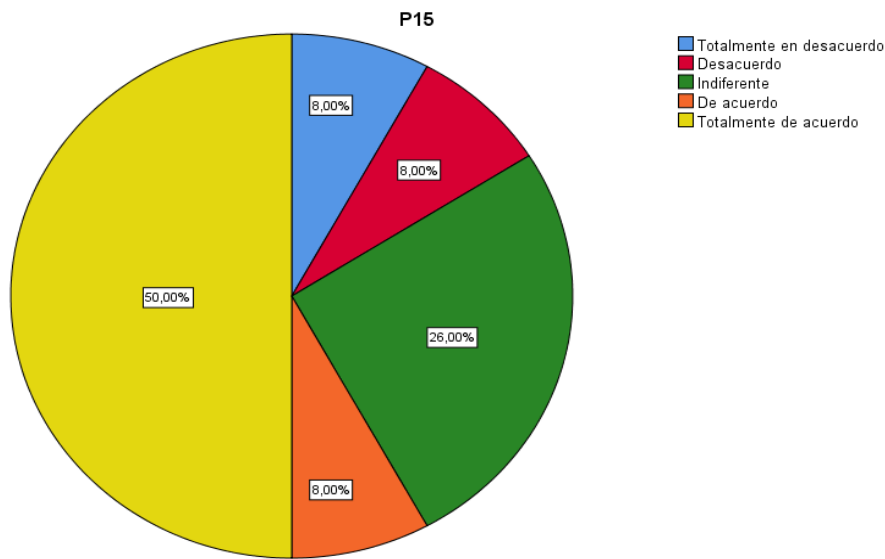
Actitudes negativas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	8,0
	Desacuerdo	4	8,0
	Indiferente	13	26,0
	De acuerdo	4	8,0
	Totalmente de acuerdo	25	50,0
Total		50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Actitudes negativas



Interpretación: El 50% está totalmente de acuerdo y el 8% de acuerdo en que las actitudes negativas afectan el ambiente laboral y el desempeño del equipo. Un 26% se mantiene neutral y un 16% expresa desacuerdo. En general, los colaboradores reconocen que las conductas negativas tienen un impacto considerable en el clima laboral, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la gestión emocional y las relaciones interpersonales dentro del equipo.

Pregunta 16: ¿Considera usted que los errores operativos son arte de su proceso de aprendizaje o afectan gravemente la productividad?

Tabla 18

Errores operativos

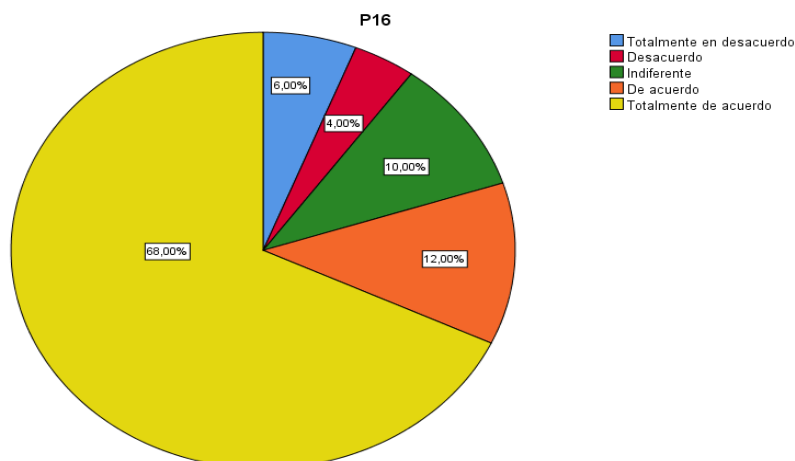
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6,0
Desacuerdo	2	4,0
Válido Indiferente	5	10,0
De acuerdo	6	12,0
Totalmente de acuerdo	34	68,0

Total	50	100,0
--------------	-----------	--------------

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Errores operativos



Interpretación: El 68% está totalmente de acuerdo y el 12% de acuerdo en que los errores operativos forman parte del aprendizaje o impactan la productividad. Un 10% se mantiene indiferente y solo un 10% expresa desacuerdo. La mayoría reconoce el papel de los errores como elemento clave del proceso de mejora continua, aunque también valoran que estos puedan tener repercusiones negativas si no se gestionan adecuadamente.

Pregunta 17: ¿Considera usted que los conflictos internos en su equipo o departamento son manejados de manera efectiva?

Tabla 19

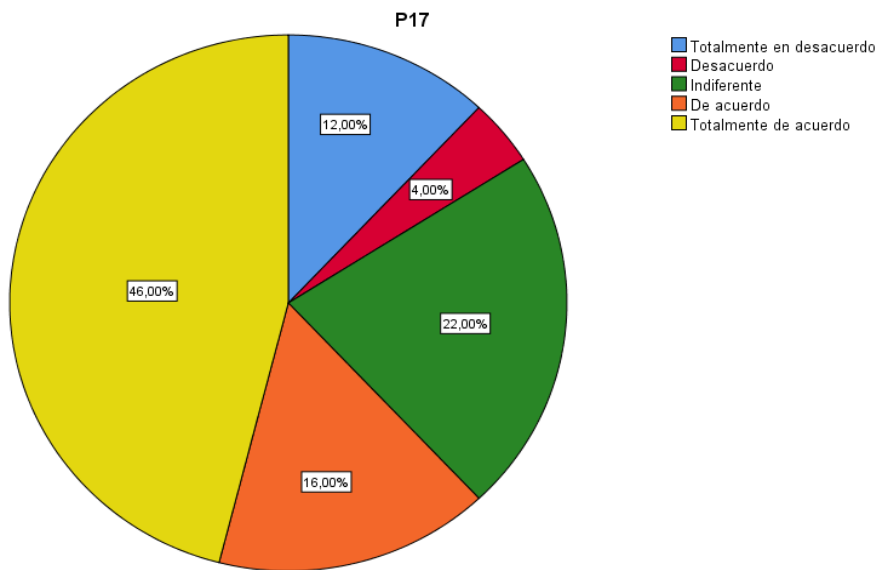
Conflictos internos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	12,0
	Desacuerdo	2	4,0
	Indiferente	11	22,0
	De acuerdo	8	16,0
	Totalmente de acuerdo	23	46,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Conflicto internos



Interpretación: El 46% está totalmente de acuerdo y el 16% de acuerdo en que los conflictos internos se manejan de manera efectiva. Un 22% permanece neutral y un 16% (sumando los niveles de desacuerdo) percibe que estos conflictos no se resuelven adecuadamente. En conjunto, los resultados reflejan una valoración favorable del manejo de conflictos, aunque con un grupo que identifica deficiencias en este aspecto.

4.2. Análisis descriptivo de las dimensiones

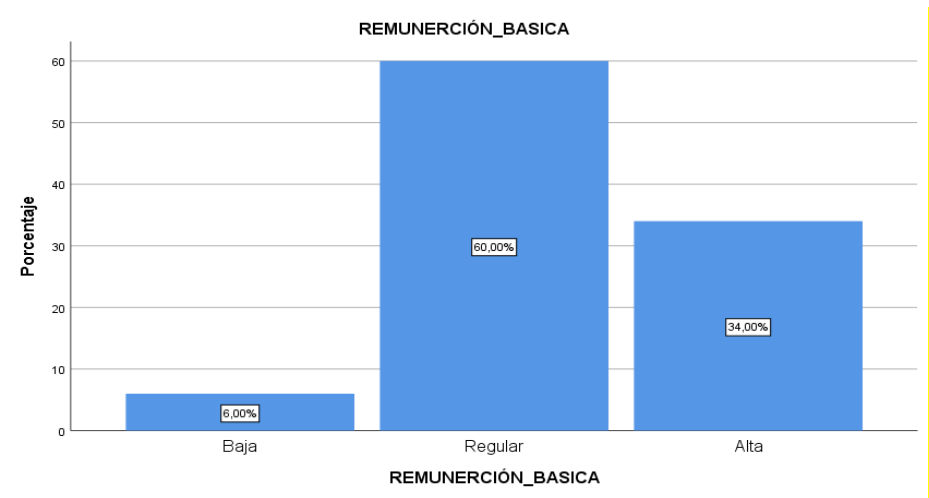
Tabla 20

Nivel de frecuencia de la dimensión remuneración básica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	6,0
	Regular	30	60,0
	Alto	17	34,0
	Total	50	100,0

Figura 18

Nivel de frecuencia de la dimensión remuneración básica



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 18 se aprecia de un total de 50 encuestados que el 60% indican que la dimensión “remuneración básica” se encuentra en un nivel regular, mientras que un 34% en un nivel alto y un 6% en nivel bajo.

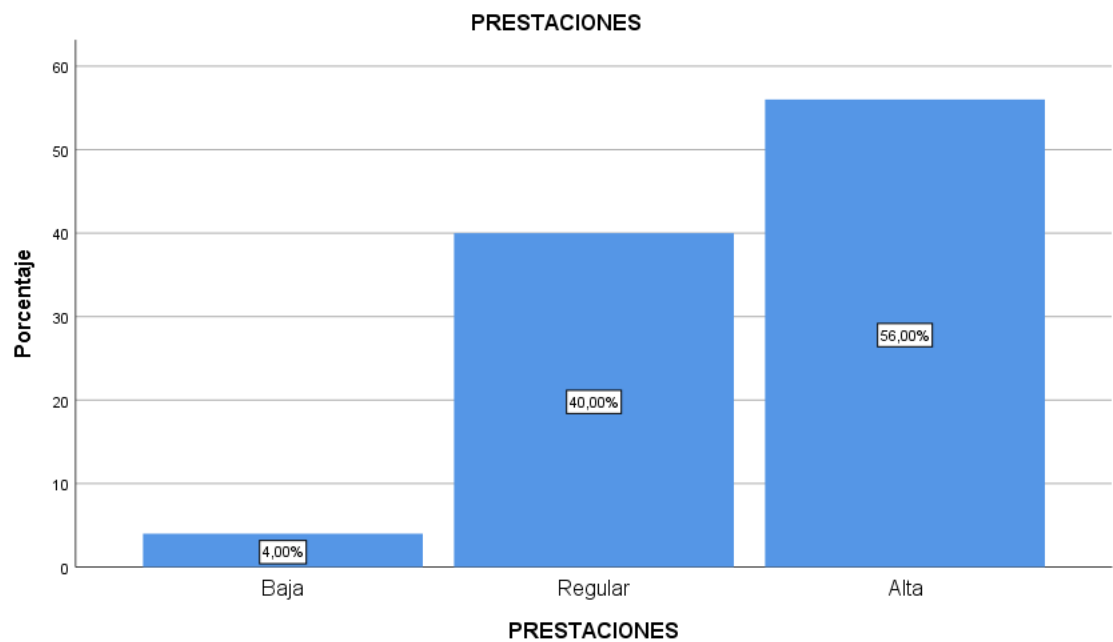
Tabla 21

Nivel de frecuencia de la dimensión prestaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4,0
	Regular	20	40,0
	Alto	28	56,0
	Total	50	100,0

Figura 19

Nivel de frecuencia de la dimensión prestaciones



Interpretación: En la tabla 19 se aprecia de un total de 50 encuestados que el 56% indican que la dimensión “prestaciones” se encuentra en un nivel alto, mientras que un 40% en un nivel regular y un 4% en nivel bajo.

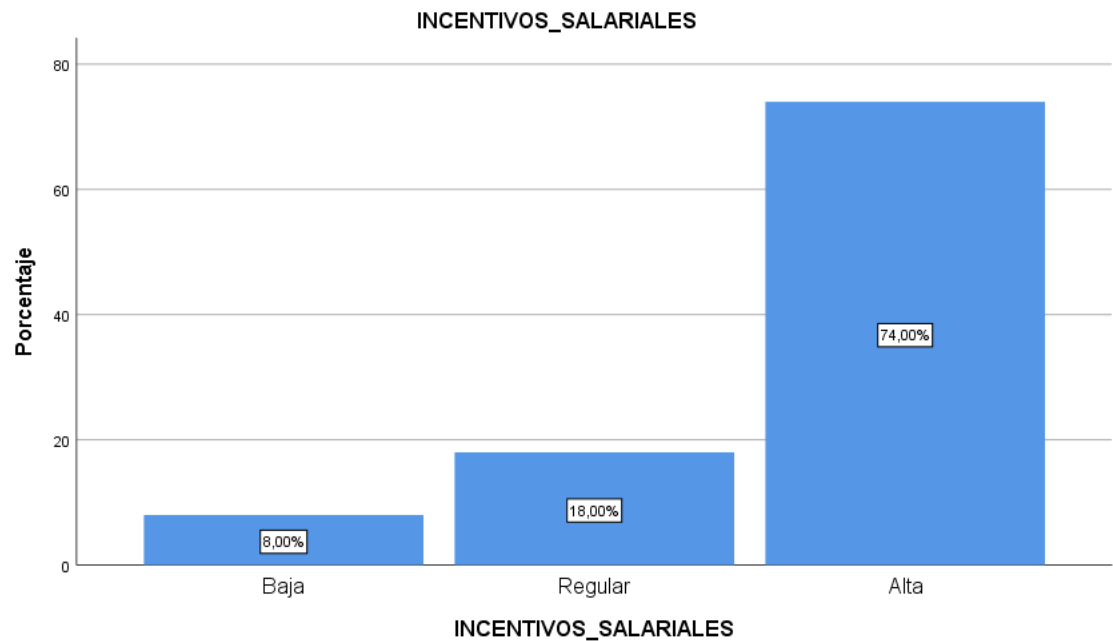
Tabla 22

Nivel de frecuencia de la dimensión incentivos salariales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	8,0
	Regular	9	18,0
	Alto	37	74,0
	Total	50	100,0

Figura 20

Nivel de frecuencia de la dimensión incentivos salariales



Interpretación: En la tabla 20 se aprecia de un total de 50 encuestados que el 74% indican que la dimensión “incentivos salariales” se encuentra en un nivel alto, mientras que un 18% en un nivel regular y un 8% en nivel bajo.

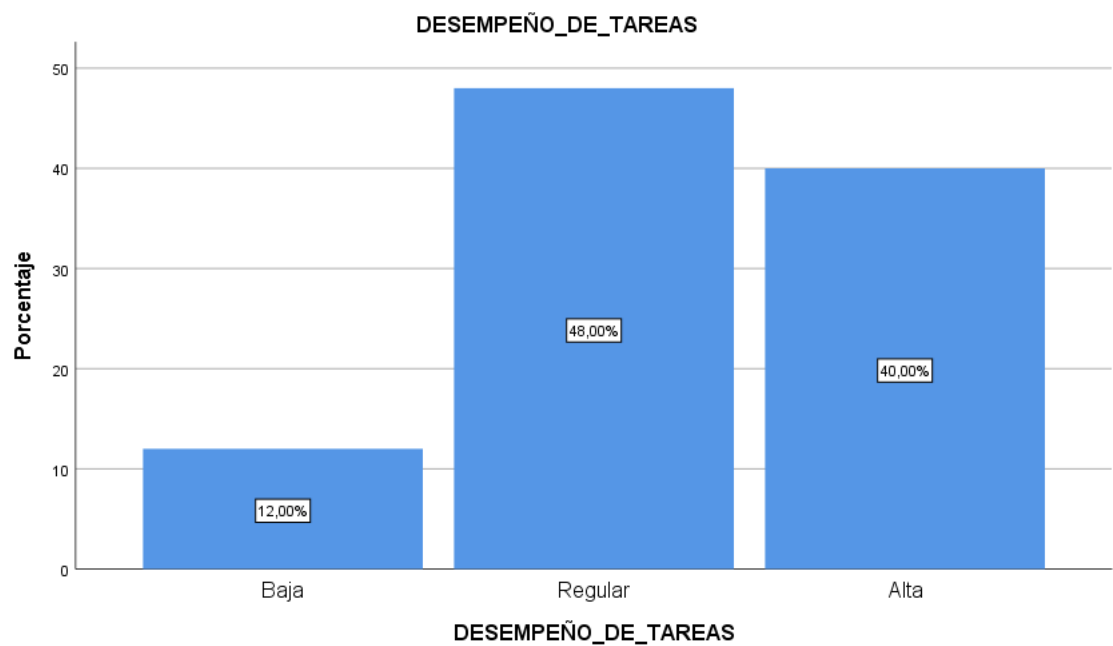
Tabla 23

Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño de tareas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	12,0
	Regular	24	48,0
	Alto	20	40,0
	Total	50	100,0

Figura 21

Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño de tareas



Interpretación: En la tabla 21 se aprecia de un total de 50 encuestados que el 48% indican que la dimensión “desempeño de tareas” se encuentra en un nivel regular, mientras que un 40% en un nivel alto un 12% en nivel bajo.

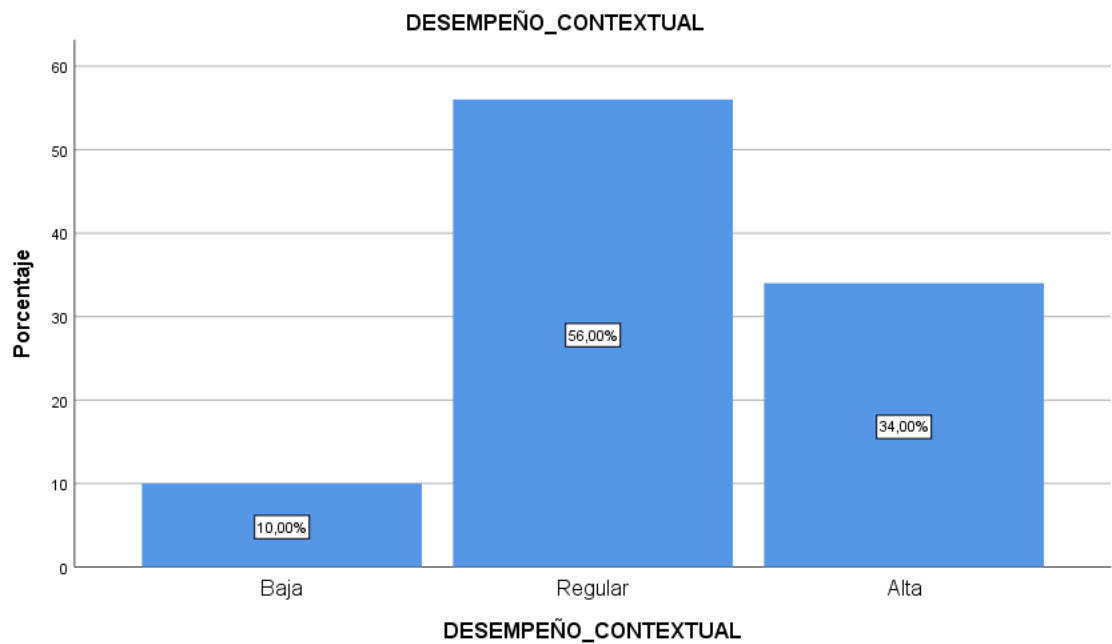
Tabla 24

Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	5	10,0
	Regular	28	56,0
	Alta	17	34,0
	Total	50	100,0

Figura 22

Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño contextual



Interpretación: En la tabla 22 se aprecia de un total de 50 encuestados que el 56% indican que la dimensión “desempeño contextual” se encuentra en un nivel regular, mientras que un 34% en un nivel alto un 10% en nivel bajo

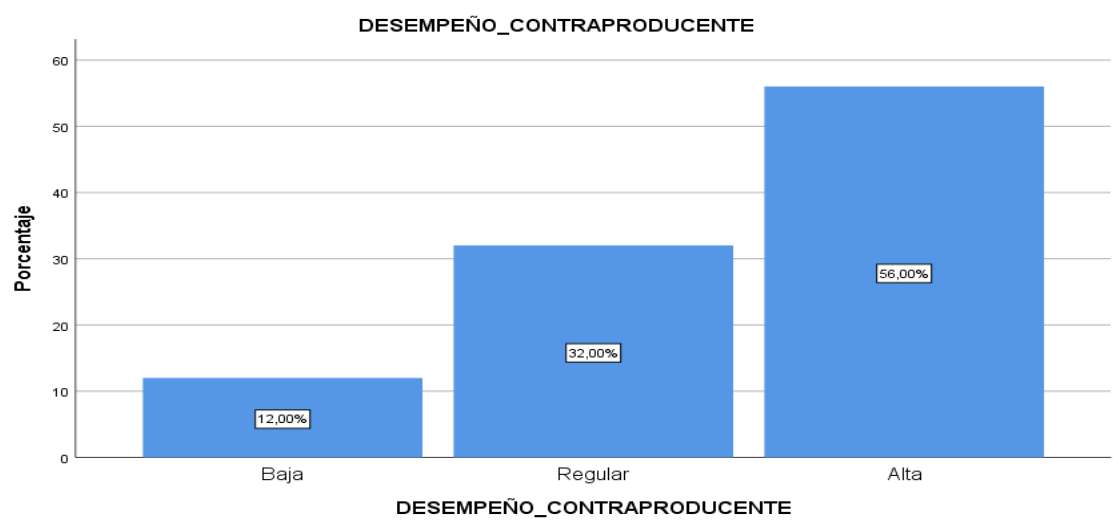
Tabla 25

Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño contraproducente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	6	12,0
	Regular	16	32,0
	Alta	28	56,0
	Total	50	100,0

Figura 23

Nivel de frecuencia de la dimensión desempeño contraproducente



Interpretación: En la tabla 23 se aprecia de un total de 50 encuestados que el 56% indican que la dimensión “desempeño contraproducente” se encuentra en un nivel alto, mientras que un 32% en un nivel regular un 12% en nivel bajo

4.3. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 26

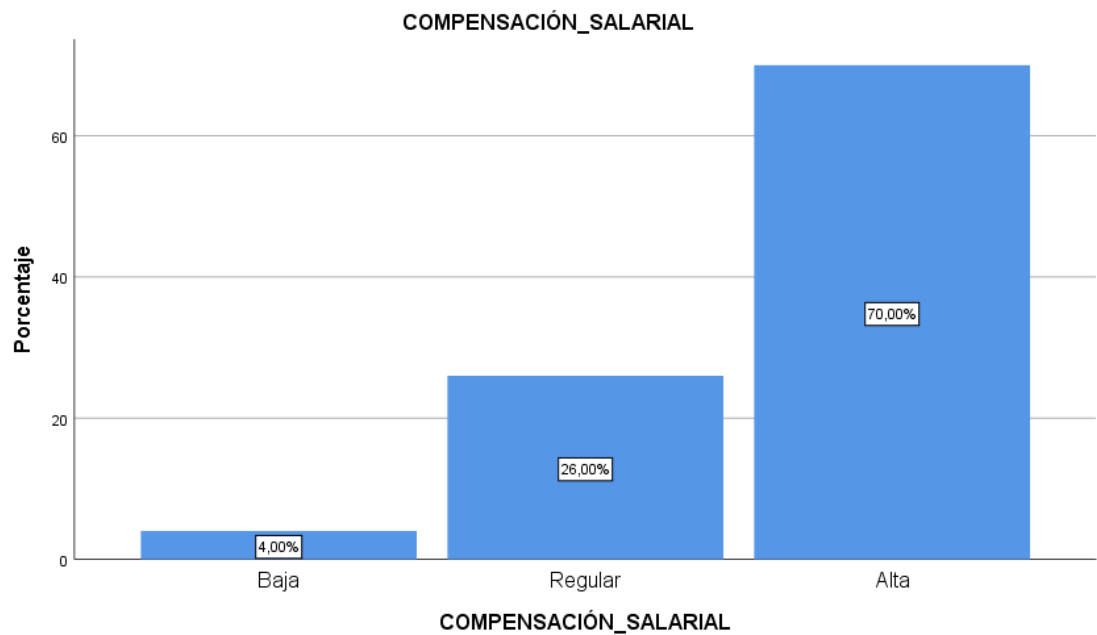
Nivel de frecuencia de la variable compensación salarial

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4,0
	Regular	13	26,0
	Alto	35	70,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 24

Nivel de frecuencia de la variable compensación salarial



Interpretación: En la tabla 24 se aprecia de un total de 50 encuestados que el 70% indican que la variable “compensación salarial” se encuentra en un nivel alto, mientras que un 26% en un nivel regular y un 4% en nivel bajo.

Tabla 27

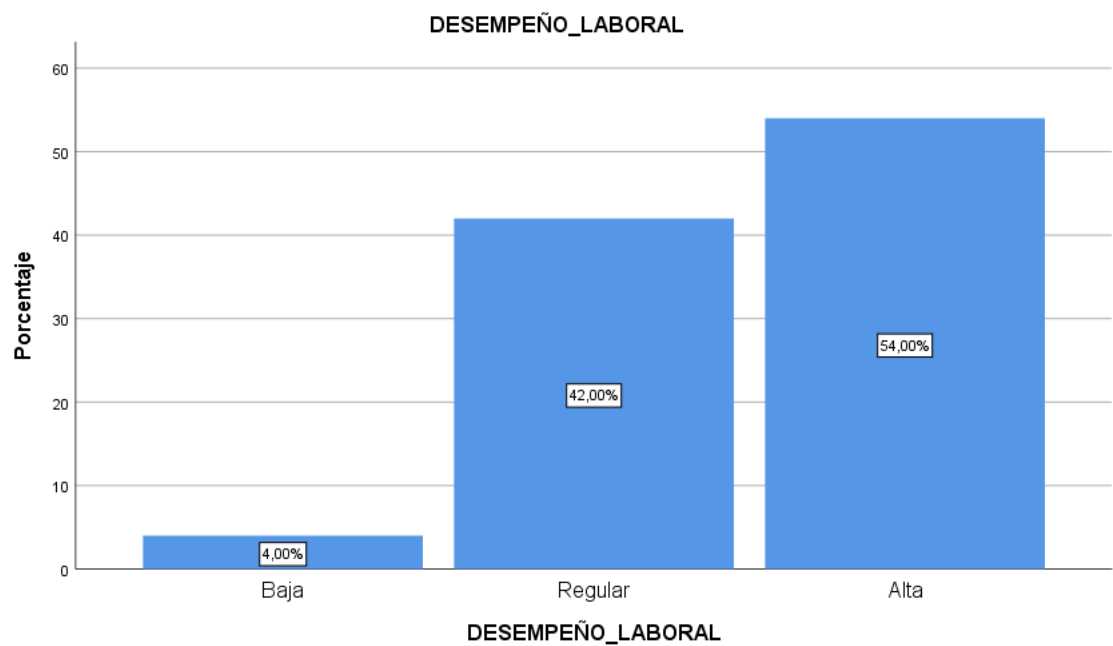
Nivel de frecuencia de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	4,0
	Regular	21	42,0
	Alto	27	54,0
	Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 25

Nivel de frecuencia de la variable desempeño laboral



Interpretación: En la tabla 25 se aprecia de un total de 50 encuestados que el 54% indican que la variable “desempeño laboral” se encuentra en un nivel alto, mientras que un 42% en un nivel regular y un 4% en nivel bajo

4.3. Análisis inferencial de resultados

4.3.1. Prueba de normalidad

Tabla 28

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístic					
	o	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compensación salarial	,098	50	,002*	,930	50	,006
Desempeño laboral	,110	50	,001	,964	50	,012

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 26 se usa la prueba de Shapiro-Wilk para muestras igual o menores de 50, con una significancia de 0,006 y 0,012 menores a 0,05, por lo que los datos no

siguen una distribución normal y se usa la estadística no paramétrica Rho de Spearman.

4.3.2. Contrastes de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La compensación salarial no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

H1: La compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > 0.05$ Acepta Ho y Rechaza la Ha.

Si $p\text{-valor} < 0.05$ Rechazo Ho y Acepta la Ha

Tabla 29

Prueba de correlación de hipótesis general

			Compensación salarial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 27 se aprecia que las variables tienen una relación directa con un rho de Spearman de 0,656, lo que se traduce como una asociación positiva considerable entre compensación salarial y desempeño laboral con una

significancia de 0,000 menor a 0,05, por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la del investigador.

Hipótesis específica 1

Ho: La compensación salarial no se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

H1: La compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

Regla de decisión:

Si p-valor > 0.05 Acepta Ho y Rechaza la Ha.

Si p-valor < 0.05 Rechazo Ho y Acepta la Ha

Tabla 30

Prueba de correlación de hipótesis específica 1

		Compensación salarial	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,604**
		N	,000
	Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	50
		N	,604**

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

En la tabla 28 se aprecia que los factores tienen una relación directa con un rho de Spearman de 0,604, lo que se traduce como una asociación positiva considerable

entre compensación salarial y desempeño de tareas con una significancia de 0,000 menor a 0,05, por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la del investigador.

Hipótesis específica 2

Ho: La compensación salarial no se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

H1: La compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > 0.05$ Acepta Ho y Rechaza la Ha.

Si $p\text{-valor} < 0.05$ Rechazo Ho y Acepta la Ha

Tabla 31

Prueba de correlación de hipótesis específica 2

			Compensación salarial	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño contextual	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 29 se aprecia que los factores tienen una relación directa con un rho de Spearman de 0,481, lo que se traduce como una asociación positiva media entre compensación salarial y desempeño contextual con una significancia de 0,000 menor a 0,05, por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la del investigador.

Hipótesis específica 3

Ho: La compensación salarial no se relaciona significativamente con el desempeño contraproducente en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

H1: La compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño contraproducente en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.

Regla de decisión:

Si p-valor > 0.05 Acepta Ho y Rechaza la Ha.

Si p-valor < 0.05 Rechazo Ho y Acepta la Ha.

Tabla 32

Prueba de correlación de hipótesis específica 3

			Compensación salarial	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Compensación salarial	Coefficiente de correlación	1,000	,444**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	,444**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 30 se aprecia que los factores tienen una relación directa con un rho de Spearman de 0,444, lo que se traduce como una asociación positiva media entre compensación salarial y desempeño contraproducente con una significancia de 0,000 menor a 0,05, por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la del investigador.

V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. DISCUSION.

El objetivo general es establecer la relación de la Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025. El 70% de los colaboradores perciben una compensación salarial un nivel alto. Igualmente, el 54% estima que su nivel de desempeño laboral es también alto; seguido de un 42% en nivel regular; lo que quiere decir que mayoría percibe tanto un saldo de compensación salarial como un nivel de cumplimiento laboral adecuado. La correlación de Spearman entre el saldo o pago de compensación salarial y el desempeño laboral fue de 0,656 con una significancia de 0,000; lo que demuestra que existe una correlación positiva estadísticamente significativa, que permite rechazar la hipótesis nula, es decir, que mientras mayor sea el saldo de compensación laboral, se espera un mejor desempeño laboral.

Los resultados obtenidos coinciden con la investigación realizada por Villena (2022), quien en su trabajo descriptivo en una municipalidad de la ciudad de Trujillo encontró una alta relación ($r = 0,823$) entre ambos tipos de variables, de las que se puede concluir que los beneficios salariales son determinantes en la motivación laboral. También existe una correlación (0,873) entre la retribución que reciben los colaboradores en una red de salud de Tarapoto y la productividad laboral, según la investigación de Pérez (2021). Los mismos resultados se pueden observar también en el presente estudio, donde los colaboradores que perciben una retribución salarial justa muestran una mayor disposición para realizar el trabajo por el que cobran. Este resultado viene a contribuir a la teoría de la equidad propuesta por Adams, en la que las personas llegan a comparar lo que aportan con lo que obtienen como beneficios, y cuya condición siempre afecta a la forma en que las

personas optan por actuar. Así, en situaciones financieras como el factoring, en el que las metas comerciales y operativas pueden ser muy ambiciosas, una retribución salarial adecuada se convierte en una estrategia fundamental para mejorar la productividad y fidelización del talento humano.

El objetivo específico 1 es Establecer la relación de la Compensación salarial y desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring a en el Distrito de Miraflores, 2025. El 48% de los encuestados indica que su desempeño de tareas es regular, el 40% lo califica como alto y el 12% como bajo. Esto refleja una tendencia a un desempeño aceptable, aunque hay margen de mejora para lograr niveles más altos. Se obtuvo una correlación de Spearman de 0,604 entre compensación salarial y desempeño de tareas, con una significancia de 0,000. Se trata de una relación positiva considerable, por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador: mejores salarios se asocian a mayor eficacia en las tareas.

Este resultado es coherente con lo encontrado por Velásquez (2022), quien determinó que el 70% de los colaboradores en un área de RR.HH. reconocen que su desempeño mejora con una adecuada compensación, mostrando una correlación moderada ($r = 0,64$). Asimismo, Vásquez (2024) en la Municipalidad de Trujillo halló una relación significativa ($r = 0,649$), donde una mayor satisfacción salarial se tradujo en mayor cumplimiento de metas individuales. Estos antecedentes refuerzan la idea de que la compensación no solo cubre una necesidad económica, sino que también actúa como un motivador para el cumplimiento eficiente del rol asignado. En el contexto de la empresa de factoring, donde el cumplimiento de tareas operativas y administrativas debe ser preciso, este hallazgo pone en evidencia que un salario adecuado puede potenciar directamente

la responsabilidad, atención y compromiso del personal con sus actividades rutinarias.

El objetivo específico 2 es establecer la relación de la Compensación salarial y desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring a en el Distrito de Miraflores, 2025. El 56% de las personas trabajadoras ha indicado un desempeño contextual de nivel regular, y un 34% le atribuía un nivel alto. Lo cual parece indicar que la mayoría de las personas trabaja en colaboración y sabe adaptarse, aunque no todas ellas lo hacen destacadamente. Se encontró una correlación de Spearman que es de 0,481 y tiene una significancia de 0,000, que da a entender que existe una relación positiva de media entre los niveles de compensación salarial y el desempeño contextual. En conclusión, pues, un mejor salario parece propiciar manifestaciones colaborativas y voluntarias en el trabajo.

Este resultado se encuentra respaldado por Torres & Gutiérrez (2023) quienes en el sector comercio de Colombia, demostraron cómo la compensación económica, así como el salario emocional también impactaban positivamente la actitud colaborativa y la motivación (65% y 70% respectivamente). En la misma línea, Mocha (2024) en Ecuador, halló que los incentivos laborales, y en especial los de tipo no monetario, mostraban la intención de los colaboradores con la organización y elevaban el esfuerzo de esta hasta ir más allá de sus obligaciones formales. Estos hallazgos nos indican que un trabajador que percibe que recibe a cambio una compensación justa se muestra comprometido con el clima de la organización, que se vuelve más leal, que apoya a su compañero, que está dispuesto a hacer esfuerzos adicionales, entre otros. En empresas como las de factoring, donde el clima competitivo implica flexibilidad y trabajo en equipo, este tipo de comportamientos es crítico para lograr el éxito de la organización; se

reafirma que la compensación incide en la dimensión técnica, así como en el comportamiento organizacional esperado.

El objetivo específico 3 establecer la relación de la Compensación salarial y desempeño contraproducente en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025". El 56% registra un nivel bajo de las conductas contraproducentes, el 32% lo evalúa como nivel regular y el 12% como alto. Lo que nos lleva a pensar que la mayoría de los empleados no desarrolla conductas que puedan afectar a la organización. La correlación de Spearman fue del 0,444 con significación 0,000, mostrando la existencia de una relación positiva media entre compensación y reducción de conductas contraproducentes; a mayor salario, se produce una disminución de la tendencia a desarrollar conductas contraproducentes.

Este descubrimiento es consistente con el estudio de Gil y Gómez (2020), en Venezuela, quienes reportaron que la percepción de un salario justo se relaciona con una mayor motivación, así como con una menor frecuencia de conductas negativas como la apatía o el ausentismo laboral. Asimismo, Mejía et al. (2024) en Chota hallaron una alta correlación entre compensación y desempeño ($\rho = 0,9$), y añaden que aquellos colaboradores satisfechos con su salario mostraban menor rotación y mejor comportamiento hacia la empresa. Estas estadísticas también corroboran que una buena política de compensaciones no solamente promueve conductas positivas, sino que también evita incrementar el riesgo de desmotivación, sabotaje o bajo compromiso por parte de los colaboradores. En el caso de una empresa de factoring, donde la precisión, responsabilidad y confianza son vitales, este hallazgo presenta una importancia destacada, ya que una buena compensación podría hacer disminuir los fallos, la intencionalidad al fallar, la

pasividad e incluso la indolencia en las conductas de los colaboradores, las cuales pueden repercutir en las conductas colectivas.

5.2. CONCLUSIONES

5.2.1 *Conclusión general*

Se determinó que existe una relación positiva considerable entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de factoring en el distrito de Miraflores, 2025, con un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,656$, lo cual evidencia que una mayor compensación está asociada a un mejor rendimiento general en el cumplimiento de funciones.

5.2.2. *Conclusiones específicas*

1. Se determinó que existe una relación positiva considerable entre la compensación salarial y el desempeño de tareas, con un coeficiente de Spearman $\rho = 0,604$, indicando que los colaboradores que perciben una mejor remuneración tienden a ejecutar sus funciones con mayor eficacia y responsabilidad.
2. Se determinó que existe una relación positiva media entre la compensación salarial y el desempeño contextual, con un coeficiente de Spearman $\rho = 0,481$, lo que demuestra que una retribución adecuada promueve conductas colaborativas, proactivas y de apoyo entre los colaboradores dentro del ambiente laboral.

3. Se determinó que existe una relación positiva media entre la compensación salarial y el desempeño contraproducente, con un coeficiente de Spearman $\rho = 0,444$, evidenciando que una compensación justa contribuye a reducir conductas negativas como la desmotivación, el ausentismo o el bajo compromiso organizacional.

5.3. RECOMENDACIONES

5.3.1. Recomendación general

Se considera necesario que la compañía implemente una política de retribución salarial integral regida por criterios de equidad, desempeño y productividad, para conseguir mantener, en los colaboradores, altos niveles de motivación y rendimiento, con el objetivo de reforzar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

5.3.2. Recomendaciones específicas

1. Se considera necesario que se refuercen los sistemas de incentivos regidos por la forma eficiente de hacer las cosas, el reconocimiento del esfuerzo individual a través de las recompensas económicas y simbólicas, el lograr un mayor compromiso del trabajador con su quehacer cotidiano y, contribuir con ello, al mejorar el desempeño operativo.
2. Se considera necesario fomentar estrategias de compensación que no solo consideren el salario, sino también beneficios complementarios que estimulen el comportamiento colaborativo, el compromiso voluntario y el trabajo en equipo dentro del entorno laboral.

3. Se considera necesario diseñar mecanismos de compensación que contribuyan a reducir comportamientos contraproducentes como la apatía, el ausentismo o la falta de compromiso. Una estructura salarial justa y motivadora puede actuar como factor preventivo ante actitudes negativas en el lugar de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, A. (2023). Las compensaciones como factor clave en el desempeño laboral, comercializadora de la ciudad de Monclova Coahuila, México. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5). DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1389>
- Alasyhari, F., & Lestari, D. (2025). Improving Employee Motivation: Analysis of the Influence of Performance Appraisal System, Workload, and Compensation. *Journal La Bisecoman*, 6(1). <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v6i1.2111>
- Bae, K. B. (2023). The differing effects of individual- and group-based pay for performance on employee satisfaction. *Human Resource Development International*. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1988270>
- Becerra, S., Cruzado, Y., Ramírez, E., Rodríguez, A., y Tello, M. (2024). Compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercializadora- Chiclayo. *Rev. Horizonte Empresarial*, 11(1), 33-46.
- Bernal, C. (2016). *Métodos de investigación en ciencias sociales: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.^a ed.). Pearson Education. <https://bibliotecadigital.utn.edu.ec/download/files/original/fb0b0cfee2ae990609933d17c6890848960051aa.pdf>
- Campos, Z. (2020). Aspectos sobre el empleo y su compensación previo y posterior a la crisis. *Revista de Política Económica y Desarrollo Sostenible*, 6(1). <https://doi.org/10.15359/peds.6-1.2>

- Chen, Y. (2023). A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay for performance. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1039375>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1). <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Gil, C., y Gómez, F. (2020). Salario y desempeño: influencia en la calidad del trabajo. *REBA*, 2(2),75-82. <https://doi.org/10.33996/reba.v2i4.3>
- Hassan, Z. (2022). Employee Retention Through Effective Human Resource Management Practices in Maldives: Mediation Effects of Compensation and Rewards System. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 18(2). <https://doi.org/10.7341/2022182>
- Hassan, Z. (2022). Employee Retention Through Effective Human Resource Management Practices in Maldives: Mediation Effects of Compensation and Rewards System. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 18(2). <https://doi.org/10.7341/20221821>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Igbaji, M., Okpo, E., Ufot, J., Johnson, O., Lateefah, Y.-I., & Okwudiri, M. (2024). A Conceptual Review on Compensation Management and Employee Productivity. *Frontiers in Management Science*, 3(1).

- Janiukštis, A., & otros. (2024). Impact of Organisational Climate on Employee Well-Being. *Behaviours*, 14(10), 237. <https://doi.org/10.3390/behavsci14100237>
- Justiniano Flores, R. J., & Cancino Cotrina, D. M. (2024). La motivación en el aprendizaje durante la última década. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(32), 380–392. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.730>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2023). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1). <https://doi.org/10.37787/yyxgep18>
- Mejía , J., Tarrillo, O., Villanueva, A., & Burga, D. (2024). Impacto de la compensación salarial en el desempeño laboral: Caso Empresa Distribuciones Diaz, Chota. *Revista Reflexiones De La Sociedad Y Economía*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.62776/rse/v1i1.2>
- Mejía, J., Tarrillo, O., Villanueva, A., & Burga, D. (2024). Impacto de la compensación salarial en el desempeño laboral: Caso Empresa Distribuciones Diaz, Chota. *Revista Reflexiones De La Sociedad Y Economía*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.62776/rse/v1i1.2>
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Mocha, V. (2024). Los incentivos laborales y el desempeño económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas. *Sociedad & Tecnología*, 7(2), 163–175. <https://doi.org/10.51247/st.v7i2.42>

- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J,. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016 . *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I. R., Romero, H. E., Medina, W., & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de Tesis* (6th ed.). Ediciones de la U.
- Olivares Y. (2022). Adam Smith y la igualdad: Continuidades y tensiones dentro de su teoría. *Síntesis, Rev filos*, 5(1): 103-125. doi:10.15691/0718-5448Vol5Iss1a378
- Osmani, F., Sejdiu, S., & Jusufi, G. (2022). Organizational Climate and Job Satisfaction: Empirical Insights from Kosovo Manufacturing and Service Sector Organisations. *MJC-Mirko-Journal of Management and Business*, 27(1), 20. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>
- Park, W., & Byun, C. (2022). Effect of Managerial Compensation and Ability on the Relationship between Business Strategy and Firm Value: For Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs). *Sustainability*, 14(8), 4689. <https://doi.org/10.3390/su14084689>
- Pérez, L. (2022). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Rodríguez, L., & Roque, D. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Impulso, Revista De Administración*, 2(3), 23–35. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.12>

- Saavedra, M. (2022). Desempeño laboral: un método de eficiencia organizacional en las empresas en tiempos de distanciamiento social . *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1), e4. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.4>
- Saavedra, M. (2022). Desempeño laboral: un método de eficiencia organizacional en las empresas en tiempos de distanciamiento social. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1), e4. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.4>
- Sarzo, R. (2022). El Derecho a la compensación puesto a prueba: análisis de la intervención unilateral del empleador en el salario en tiempos de pandemia. *Derecho & Sociedad*, (59), 1-35. <https://doi.org/10.18800/dys.202202.011>
- Sauermann, J. (2023). Performance measures and worker productivity: choosing the right performance measures can inform and improve decision-making in policy and management. *IZA World of Labor*, 260v2. <https://doi.org/10.15185/izawol.260.v2>
- Sinisterra, L., Peñalver, J., & Salanova, M. (2024). Connecting the organizational incomes and outcomes: a systematic review of the relationship between talent management, employee engagement, and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439127>
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Torres, D. (2020). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(2), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>

- Torres, D., & Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio – Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110–129.
<https://doi.org/10.22267/rtend.222302.217>
- Vásquez, V. (2024). *Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, de una Municipalidad Distrital, Trujillo 2024*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/152480/Vasquez_GCB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velázquez, J. (2022). *Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad cesar Vallejo, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108908/Velazquez_RGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Veytia, M., & Contreras, Y. (2021). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 84 - 101.
<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Villena, R. (2022). *Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112021/Villena_VRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vuong, N., & Nguyen, T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Wang, X., Chen, X., Zhou, H., & You, X. (2022). A study on the relationship between compensation gap within the top management team and corporate performance: An empirical research based on the moderation effect of fairness preference. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916832>

ANEXOS

ANEXO 1: Registro de impacto y resultados

Tipo de documento: Tesis

Título del Trabajo de Investigación o Tesis

Compensación salarial y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de factoring en el distrito de Miraflores, 2025

Integrante:

1. Montesinos Mendoza, Diana Carolina

Asesor: Quijano Aranibar, Ivan Ernesto

Impacto de la investigación

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

El impacto de la investigación demuestra que existe una relación positiva considerable entre la compensación salarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de factoring en Miraflores, 2025 ($\rho = 0,656$; $p < 0,05$), evidenciando de manera estadística que una mejor retribución económica se asocia directamente con un mayor rendimiento general en sus funciones. En el ámbito técnico y operativo, un salario adecuado actúa como un factor motivador clave que impulsa la eficacia, la responsabilidad y el cumplimiento de las tareas asignadas por el personal. Asimismo, a nivel de comportamiento organizacional, una compensación justa promueve el desempeño contextual mediante conductas colaborativas y de apoyo mutuo dentro del equipo, al mismo tiempo que funciona como un mecanismo preventivo capaz de mitigar significativamente las actitudes apáticas, el ausentismo y las conductas contraproducentes que dañan el clima laboral y la productividad del negocio.

Resultado del proceso de investigación

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso investigativo y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los efectos o la validez de lo investigado.

El análisis estadístico demostró que una compensación económica justa y motivadora está vinculada de manera directa con la optimización de las funciones del personal en una financiera de factoring en Miraflores (2025). Al registrarse un coeficiente de

Spearman de $\rho = 0,656$ y una significancia de $p = 0,000$, se descartó la hipótesis nula, confirmando que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables. En términos prácticos, esto evidencia que mejorar las retribuciones salariales no solo impulsa la eficiencia y la responsabilidad de los trabajadores en sus tareas diarias, sino que también fomenta conductas colaborativas y reduce la apatía, consolidando el incentivo salarial como un pilar clave para elevar el rendimiento organizacional de la compañía.

ANEXO 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera se relaciona la compensación salarial y con el desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025?	Determinar de qué manera se relaciona la compensación salarial y con el desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.	La compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.	Variable 1: Compensación salarial Dimensiones: -Remuneración básica -Incentivos salariales -Prestaciones	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental de corte transversal Nivel: Descriptivo-Correlacional.	Población: 50 colaboradores de una empresa de Factoring Muestra: Censal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿De qué manera se relaciona la compensación salarial y con el desempeño de tareas en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025?	Determinar de qué manera se relaciona la compensación salarial y con el desempeño de tareas en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.	La compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: -Desempeño de tareas -Desempeño contextual -Desempeño contraproducente	Población: 50 Colaboradores de una Empresa de Factoring. 2025. Muestreo: Muestreo censal. Muestra: 50 Colaboradores de una Empresa de Factoring. 2025. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	
¿Cuál es la relación de la Compensación salarial y desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025?	Determinar la relación de la Compensación salarial y desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring a en el Distrito de Miraflores, 2025.	Existe relación positiva entre la Compensación salarial y desempeño contextual en los colaboradores de una Empresa de Factoring a en el Distrito de Miraflores, 2025.			
¿Cuál es la relación de la Compensación salarial y desempeño contraproducente en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025?	Determinar la relación de la Compensación salarial y desempeño contraproducente en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.	Existe relación positiva entre la Compensación salarial y desempeño contraproducente en los colaboradores de una Empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025.			

ANEXO 3. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	I	ESCALA				
									1	2	3	4	5
Compensación salarial	La compensación salarial es aquel ingreso económico producto de la prestación de un servicio a favor de una organización, la cual varía en función a los cargos que el trabajador pueda ostentar (Campos, 2020).	La variable será medida a través de un cuestionario de 8 ítems que tendrá una escala ordinal de tipo Likert y que será formulada con base en tres dimensiones: Remuneración Básica (ítems 1-3), Incentivos Salariales (ítems 4-5), y Prestaciones (ítems 6-8),	Remuneración Básica	Salario mensual	1	¿Considera usted que el salario mensual que recibe es adecuado para cubrir sus necesidades y las de su familia?	ORDINAL	Cuestionario	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				Salario por hora	2	¿Considera usted que el salario por hora que percibe refleja adecuadamente el tiempo y esfuerzo invertido en su trabajo?							
				Bonos	3	¿Considera usted que los bonos que recibe son justos y están alineados con su desempeño y los resultados de la empresa?							
			Incentivos Salariales	Participación en los resultados	4	¿Considera usted que la participación en los resultados de la empresa es una forma efectiva de reconocer su contribución al éxito de la organización?							
				Horas Extras	5	¿Considera usted que las horas extras que realiza están correctamente remuneradas y son compensadas de acuerdo con la normativa vigente?							
			Prestaciones	Gratificaciones	6	¿Considera usted que las gratificaciones que recibe son satisfactorias y cumplen con sus expectativas?							
				Seguro de Salud CTS	7	¿Considera usted que el seguro de salud que le proporciona la empresa cubre adecuadamente sus necesidades médicas y las de su familia?							
				Vacaciones	8	¿Considera usted que la CTS que recibe es suficiente para cubrir sus necesidades en caso de una eventual desvinculación laboral?							

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	I	ESCALA				
									1	2	3	4	5
Desempeño laboral	Chiavenato (2021) se refiere a la manera en que los empleados ejecutan sus tareas y responsabilidades dentro de una organización, y cómo estas contribuciones impactan en el logro de los objetivos organizacionales. Este concepto abarca tanto la eficiencia como la calidad con la que se desarrollan las actividades laborales, incluyendo aspectos como la productividad, la habilidad para resolver problemas y la capacidad para trabajar en equipo.	La variable será medida a través de un cuestionario de 9 ítems que tendrá una escala ordinal de tipo Likert y que será formulada con base en tres dimensiones: Desempeño de tareas (ítems 1-3), contextual (ítems 4-6), y contraproducente (ítems 7-9),	Desempeño laboral	Metas	1	¿Considera usted que ha cumplido con las metas establecidas para su puesto?	ORDINAL	Cuestionario	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				Eficiencia operativa	2	¿Considera usted que su eficiencia operativa se refleja en los resultados de su trabajo diario?							
				Calidad de servicio	3	¿Considera usted que la calidad del servicio que ofrece cumple con los estándares esperados por la empresa?							
			Desempeño contextual	trabajo en equipo	4	¿Considera usted que el trabajo en equipo dentro de su área es efectivo para lograr los objetivos comunes?							
				Compromiso laboral	5	¿Considera usted que su nivel de compromiso laboral es alto y contribuye al éxito de la organización?							
				Condiciones laborales	6	¿Considera usted que las condiciones laborales en su entorno de trabajo son adecuadas para desempeñar sus funciones de manera óptima?							
			Desempeño contraproducente	Actitud negativa	7	¿Considera usted que las actitudes negativas afectan el ambiente laboral y el desempeño del equipo?							
				Errores operativos	8	¿Considera usted que los errores operativos son arte de su proceso de aprendizaje o afectan gravemente la productividad?							
				Conflictos internos	9	¿Considera usted que los conflictos internos en su equipo o departamento son manejados de manera efectiva?							

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos



¡Hola! Soy Diana Carolina Montesinos Mendoza, egresada de la Escuela Superior Instituto San Ignacio de Loyola. Estoy realizando una investigación de Pregrado titulada: "Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de Factoring en el Distrito de Miraflores, 2025". Por lo tanto, se solicita leer cuidadosamente cada una de las siguientes preguntas y contestar marcando con un aspa (X) o cruz (+) en las alternativas establecidas.

La duración de la encuesta es menor a 10 minutos. Además, es completamente anónima, por lo que no le pediremos datos personales. Sus respuestas serán utilizadas únicamente para la investigación y con total confidencialidad, por ello le pedimos sinceridad al contestar.

¡Muchas gracias por su tiempo!

BLOQUE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL

1. ¿Considera usted que el salario mensual que recibe es adecuado para cubrir sus necesidades y las de su familia?
 - ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
2. ¿Considera usted que el salario por hora que percibe refleja adecuadamente el tiempo y esfuerzo invertido en su trabajo?
 - ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
3. ¿Considera usted que los bonos que recibe son justos y están alineados con su desempeño y los resultados de la empresa?
 - ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
4. ¿Considera usted que la participación en los resultados de la empresa es una forma efectiva de reconocer su contribución al éxito de la organización?
 - ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo

5. ¿Considera usted que las horas extras que realiza están correctamente remuneradas y son compensadas de acuerdo con la normativa vigente?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
6. ¿Considera usted que las gratificaciones que recibe son satisfactorias y cumplen con sus expectativas?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
7. ¿Considera usted que el seguro de salud que le proporciona la empresa cubre adecuadamente sus necesidades médicas y las de su familia?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
8. ¿Considera usted que la CTS que recibe es suficiente para cubrir sus necesidades en caso de una eventual desvinculación laboral?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo

BLOQUE 2: DESEMPEÑO LABORAL

9. ¿Considera usted que ha cumplido con las metas establecidas para su puesto?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
10. ¿Considera usted que su eficiencia operativa se refleja en los resultados de su trabajo diario?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo

11. ¿Considera usted que la calidad del servicio que ofrece cumple con los estándares esperados por la empresa?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
12. ¿Considera usted que el trabajo en equipo dentro de su área es efectivo para lograr los objetivos comunes?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
13. ¿Considera usted que su nivel de compromiso laboral es alto y contribuye al éxito de la organización?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
14. ¿Considera usted que las condiciones laborales en su entorno de trabajo son adecuadas para desempeñar sus funciones de manera óptima?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
15. ¿Considera usted que las actitudes negativas afectan el ambiente laboral y el desempeño del equipo?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
16. ¿Considera usted que los errores operativos son arte de su proceso de aprendizaje o afectan gravemente la productividad?
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo

17. ¿Considera usted que los conflictos internos en su equipo o departamento son manejados de manera efectiva?

- ☐ Totalmente de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Neutral
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Totalmente en desacuerdo

ANEXO 5: Validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Sam Ansia Carlos Antonio
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente e investigador de la Escuela ISIL
1.3. Nombre del instrumento:	Cuestionario
1.4. Autor del instrumento:	Montesinos Mendoza, Diana Carolina
1.5. Título de la investigación:	La compensación salarial y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de Factoring en el distrito de Miraflores, 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X	X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACION	Existe organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teórico-científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACION					80%	

PERTINENCIA DE LOS ITEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		
Item 11	X		
Item 12	X		
Item 13	X		
Item 14	X		
Item 15	X		
Item 16	X		
Item 17	X		
Item 18	X		
Item 19	X		
Item 20	X		
Item 21	X		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN.:

80%

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del autor

DNI: 40789757

Lugar: Lima, Perú.

Fecha: 19/01/2026



Firma del experto

DNI: 41981490

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Albarración Aparicio, Roxana Alexandra
1.2. Cargo e institución del experto:	Subdirectora de investigación de ISIL
1.3. Nombre del instrumento:	Cuestionario
1.4. Autor del instrumento:	Montesinos Mendoza, Diana Carolina
1.5. Título de la investigación:	La compensación salarial y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de Factoring en el distrito de Miraflores, 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X	X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACION	Existe organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teórico-científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACION					80%	

PERTINENCIA DE LOS ITEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		
Item 11	X		
Item 12	X		
Item 13	X		
Item 14	X		
Item 15	X		
Item 16	X		
Item 17	X		
Item 18	X		
Item 19	X		
Item 20	X		
Item 21	X		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN.:

80%

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

- (x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del autor

Lugar: Lima, Perú.

Firma del experto

DNI:

Fecha: 19/01/2026

DNI: 41981490