

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LAS REMUNERACIONES Y EL
RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA
DE TRANSPORTES SAN MARTIN DE
PORRES S.A.**

PRESENTADO POR:

BRIAN CARLOS ZÚÑIGA AGÜERO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardían

HUACHO - 2020

**LAS REMUNERACIONES Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA
EMPRESA DE TRANSPORTES SAN MARTIN DE PORRES S.A.**

BRIAN CARLOS ZÚÑIGA AGÜERO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Luis Alberto Baldeos Ardían

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
HUACHO
2020**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres por su comprensión, amor, paciencia y apoyo constante para lograr un objetivo más en mi vida y alcanzar esta meta.

Brian Carlos Zúñiga Agüero

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por haber compartido sus sabidurías, conocimientos y apoyo incondicional.

Brian Carlos Zúñiga Agüero

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	13
Bases filosóficas	47
2.3 Definición de términos básicos	49
2.4 Hipótesis de investigación	51
2.4.1 Hipótesis general	51
2.4.2 Hipótesis específicas	51
2.5 Operacionalización de las variables	52
CAPÍTULO III	53
METODOLOGÍA	53
3.1 Diseño metodológico	53
3.2 Población y muestra	53
3.2.1 Población	53

3.2.2 Muestra	54
3.3 Técnicas de recolección de datos	55
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	55
CAPÍTULO IV	56
RESULTADOS	56
4.1 Análisis de resultados	56
4.2 Prueba de Normalidad	63
4.3 Contrastación de hipótesis	64
CAPÍTULO V	68
DISCUSIÓN	68
5.1 Discusión de resultados	68
CAPÍTULO VI	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
6.1 Conclusiones	70
6.2 Recomendaciones	71
REFERENCIAS	72
7.1 Fuentes documentales	72
7.2 Fuentes bibliográficas	72
7.3 Fuentes hemerográficas	73
7.4 Fuentes electrónicas	73
ANEXOS	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Remuneración.....	56
Tabla 2 Horas extras	57
Tabla 3 Salario Mínimo Vital.....	58
Tabla 4 Jornada Laboral	59
Tabla 5 Rendimiento Laboral	60
Tabla 6 Productividad.....	61
Tabla 7 Eficiencia.....	62
Tabla 8 Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov	63
Tabla 9 Correlación entre las remuneraciones y el rendimiento laboral	64
Tabla 10 Correlación entre las horas extras y el rendimiento laboral	65
Tabla 11 Correlación entre el salario mínimo vital y rendimiento laboral.....	66
Tabla 12 Correlación entre la jornada laboral y el rendimiento laboral	67

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.Remuneración	56
Figura 2.Horas extras.....	57
Figura 3.Salario Mínimo Vital.....	58
Figura 4.Jornada Laboral	59
Figura 5.Rendimiento Laboral.....	60
Figura 6.Productividad	61
Figura 7.Eficiencia.....	62

RESUMEN

Objetivo: Determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. **Métodos:** La población de estudio es de 108 directivos y trabajadores de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A., seleccionados mediante el muestreo probabilístico y se ha empleado el software Statical Package for the Social Sciences – SPSS versión N° 24, para hallar los resultados de la aplicación de los cuestionarios, considerándose como dimensiones las Horas extras, Salario mínimo vital y la Jornada laboral. **Resultados:** Se ha demostrado con un 54,6% que las remuneraciones se relacionan de manera significativa con el rendimiento laboral en la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. **Conclusiones:** de los resultados obtenidos demuestran que existe correlación positiva y moderada del 0,580 de acuerdo a la escala de Bisquerra, es decir que mejorando las remuneraciones se incrementará progresivamente el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha empresa.

Palabras clave: Remuneraciones, Horas Extras, Salario Mínimo Vital, Jornada Laboral, Rendimiento Laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine why the remuneration affects the labor performance of the company of Transporte San Martín de Porres S.A. Methods: The study population consists of 108 executives and workers of the Transport company San Martín de Porres SA, selected by probabilistic sampling and the Statical Package for the Social Sciences - SPSS version N ° 24 software has been used to find the results of the application of the questionnaires, considering overtime, minimum vital salary and working hours as dimensions. Results: It has been shown with 54.6% that wages are significantly related to work performance in the company of Transporte San Martín de Porres S.A. Conclusions: the results obtained show that there is a positive and moderate correlation of 0.580 according to the Bisquerra scale, that is to say that improving the salaries will increase progressively the labor performance of the employees of said company.

Keywords: Remuneration, Overtime, Minimum Vital Salary, Labor Day, Labor Performance.

INTRODUCCIÓN

La Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A., es una empresa sociedad anónima. Tiene su dirección legal en los Ángeles s/n. Urbanización Lever Pacocha, Distrito Huacho, Provincia de Huaura, Departamento de Lima. Sus actividades de transportes de Lima, Huacho y Huacho, Lima; lo iniciaron el 19 de Mayo de 1978 y está empadronada en el Registro Nacional de Proveedores para hacer contrataciones con el Estado peruano.

Realiza otras actividades comerciales, como transporte de cargas, de envíos y encomiendas así como de servicios varios, cuyos ingresos están caracterizado como ingresos o facturaciones complementarias o de segunda categoría.

Este trabajo de investigación servirá como un aporte para las empresas de transporte mejoren sus problemas de horas extras, salario mínimo vital, jornada laboral para que puedan solucionar sus problemas de remuneraciones y de esta manera aumentar su rendimiento laboral.

El contenido de la presente investigación consta de los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I: Se contextualiza la problemática de la investigación, el problema general, se identifican los problemas específicos, los objetivos generales y específicos así como la justificación, delimitación y la viabilidad del estudio.

CAPÍTULO II: Se señalan los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, así como también las bases teóricas y filosóficas para el esclarecimiento de la problemática tratada, se formulan las hipótesis generales y específicas y la operacionalización de las variables.

CAPÍTULO III: Se desarrolla la metodología, tipos, diseño, población y muestra que permite la recolección de la información en base a la investigación de campo realizada en la Empresa de Transportes San Martín de Porres S.A.

CAPÍTULO IV: Se realiza la tabulación de los resultados y la contrastación de las Hipótesis General y Específicas.

CAPÍTULO V: Discusión de los resultados obtenidos y procesados.

Capítulo VI: Se determinan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, considerando además las fuentes de información y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A., es de un tipo de empresa de Sociedad Anónima y tiene una condición de activo. Sus actividades lo iniciaron el 19 de Mayo de 1978 y está empadronada en el Registro Nacional de Proveedores para hacer contrataciones con el Estado peruano.

Tiene una dirección legal en los Ángeles s/n. Urbanización Lever Pacocha, Distrito Huacho, Provincia de Huaura, Departamento de Lima – Perú, y cuentan con 12 buses con capacidad para 50 pasajeros cada uno, y su recorrido es interprovincial Huacho-Lima y viceversa y en ciertas ocasiones y de acuerdo a los contratos, los servicios se hacen a otros departamentos y regiones. Realiza otras actividades comerciales, como transporte de cargas, de envíos y encomiendas así como de servicios varios, cuyos ingresos están caracterizado como ingresos o facturaciones complementarias o de segunda categoría.

Los choferes y auxiliares así como el personal administrativo y operativo de la empresa de transportes de pasajeros a partir del 1° de Enero del 2005, han disminuida su jornada laboral de 192 a 180 horas mensuales. Tal es así que han tenido que adecuar las jornadas ordinarias de trabajo mensual dispuesto en el artículo 25° del Código del Trabajo a las 180 horas.

Para adecuar la jornada laboral de los trabajadores que realicen labores de choferes y auxiliares, empleados y operarios de la empresa de transporte de pasajeros y de los que se desempeñan en los ferrocarriles a fin de cumplir con el tope de 180 horas mensuales, se tiene que determinar lo siguiente:

1. El empleador y sus trabajadores deben modificar la jornada laboral, para así ajustar la jornada a tiempo parcial semanal a la nueva exigencia legal, disminuyendo la cantidad de horas necesarias.
2. Si el empleador modifica unilateralmente la jornada laboral solo debe ser cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria.
3. La modificación unilateral de los turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empiece a regir.

El hecho que la jornada de trabajo ordinaria disminuyó de 192 a 180 horas, no faculta a las partes involucradas en la relación laboral para acordar una rebaja o disminución de la remuneración. Es decir que las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden verse afectadas a causa de la disminución de la jornada laboral de los trabajadores, pero por excepción puede determinarse de acuerdo al sistema de remuneración existente en la empresa.

Esta caracterización de la remuneración es lo que hace facultar a la empresa a fijar una remuneración de acuerdo a esta disposición. Pero es necesario aclarar que las remuneraciones no lo fijan de acuerdo a la productividad de los trabajadores sino de acuerdo a una situación de ingresos y gastos. Es decir, si las remuneraciones bajan es porque han disminuido los ingresos o la facturación.

Para precisar la problemática de las remuneraciones de la empresa,, es necesario considerar que el salario mínimo vital está definido en el Art. 116 de la Ley de Contrato de Trabajo- LCT N° 20744 ordenado por Decreto 390/1976 : "es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión".

La remuneración mínima es de carácter legal, que tiene derecho un trabajador dependiente. De acuerdo al Art. 119 de la LCT esta remuneración está considerado como el piso de todas las remuneraciones. Se precisa que el Art. 120 de la ley determina que esta remuneración es inembargable, pero no por deudas alimentarias.

Debemos tener en cuenta que esta remuneración es fijada de acuerdo al Art. 135 de la ley 24013, por el Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo vital y Móvil.

Al respecto, existe un salario mínimo convencional. Como resultado de un convenio colectivo de trabajo También está el salario garantizado; en cuando un trabajador pacta con su empleador determinadas condiciones de trabajo y la percepción de una suma garantizada respecto de algún rubro (comisiones por ventas).

En muchos de estas empresas se dan las Horas extras, que son las horas trabajadas en exceso del máximo de la jornada legal. Se pagan de acuerdo con la reglamentación legal, con un plus del 50 % del "salario habitual", si se tratase de días comunes, y del 100% en días sábado después de las 13 horas, domingo y feriados (Art. 201 LCT).

¿Cómo se pagan las remuneraciones en la empresa? Sin duda el pago de las remuneraciones en la empresa está considerado el salario mínimo vital para algunas categorías de trabajadores. Y para otras categorías es la remuneración mínima vital más otras bonificaciones que en ciertos casos pensionables y en otros están considerado como transitorias. Esta forma de remuneración es lo que incide en el rendimiento laboral de los trabajadores, Existe malestar o insatisfacción en los trabajadores, sobre todo en los choferes por esta forma de pago y que por consiguiente no podría haber productividad o rendimiento laboral y por consiguientes habría una mala calidad en los servicios.

El rendimiento del personal de la empresa no es muy satisfactorio. Esto como consecuencia por las bajas remuneraciones. Esto se comprobó en estudio rápido sobre esta problemática del bajo rendimiento, el cual la conclusión fue por las remuneraciones. Es decir, en cómo afecta las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa.

El rendimiento laboral en esta empresa no tiene una tendencia a subir, sino que progresivamente la tendencia es a bajar. Esta tendencia es lo que preocupa a la Gerencia General y al directorio de la empresa, repercutiendo en las pérdidas y ganancias y en la rentabilidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera las remuneraciones inciden en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.?

1.2.2 Problemas específicos

- ✓ ¿De qué manera incide las horas extras en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A?
- ✓ ¿Cómo influye el salario mínimo vital en el rendimiento de laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A?
- ✓ ¿De qué manera influye la jornada laboral de la empresa en el rendimiento laboral de Transporte San Martín de Porres S.A?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Analizar la situación de las horas extras y su incidencia en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.

- ✓ Establecer el por qué el salario mínimo vital influye en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.
- ✓ Analizar la incidencia de la jornada laboral en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación por su conveniencia: Este tema de investigación es de gran importancia para la empresa debido a que va a demostrar la operabilidad de la incidencia de las remuneraciones en el rendimiento laboral en el año 2018 a setiembre del 2019. A la vez nos va a permitir si existe una eficiente escala de remuneraciones para buscar una buena política para aumentar el rendimiento laboral de la empresa. Esto implica que si se diseña una buena escala de remuneraciones en la empresa, esto va a considerar que la tendencia de los rendimientos laborales va a subir progresivamente, de tal manera que progresivamente va a ir mejorando la productividad y la rentabilidad empresarial.

Justificación teórica: El estudio se va a complementar su explicación teórica y filosófica a través de la ciencia empresarial. Generalmente la explicación de esta realidad problemática es lo que nos guía a utilizar caracterizaciones tecnológicas para la explicación y solución del conflicto entre la variable independiente y dependiente. Esta explicación teórica nos faculta en tratar buscar la integración de las variables y la forma en generar los resultados de acuerdo a la realidad problemática y a su formulación de la hipótesis.

Justificación social: Sin duda una buena escala salarial para remunerar a los trabajadores de acuerdo a su categoría y desempeño dentro de la política laboral de la empresa va a incidir no solo en el buen rendimiento laboral, sino en los efectos y consecuencia del bienestar los trabajadores y su familia, haciendo efecto multiplicador del bienestar a los sectores sociales.

1.5 Delimitaciones del estudio

La **delimitación geográfica:** Para el presente proyecto de investigación se ejecutará en la Empresa de Transporte San Martín de Porres SA. Ubicado en el Distrito de Huacho, Provincia de Huaura, Departamento de Lima-Perú.

La delimitación temporal: Para la investigación está determinada para el estudio del periodo de tiempo relacionado al año 2018 a Setiembre del 2019. Siempre y cuando los resultados estén en completa relación con los datos estadísticos de la realidad problemática.

La **delimitación social:** Para el estudio está determinada por los trabajadores en sus diferentes categorías y grupos familiares y sociales que tiene incidencia las variables del estudio en los efectos del rendimiento laboral.

La **delimitación semántica del estudio:** Comprende la operacionalización de la variable independiente que viene a ser las remuneraciones en sus diferentes modalidades y clases y la variable dependiente como es el rendimiento laboral en la empresa.

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad del presente proyecto de investigación está determinada por un financiamiento asegurado, así como en la asignación de los recursos materiales y económicos. También se va a contar con el apoyo y asesoría de profesionales y de un personal auxiliar para el apoyo al proyecto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Jaén (2010). En su tesis doctoral en la Universidad Complutense de Madrid, intitulado Predicción del Rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales, determina que el rendimiento labora en una empresa va a estar caracterizado por factores psicológicos como la motivación que es un problema de política de la empresa, de la personalidad, en este caso del trabajador o empleado y de la percepción de factores psicosociales.

Ría (2015). En su obra Rendimiento Laboral, sostiene lo siguiente:

Es frecuente oír hablar de productividad, de horas trabajadas, de duración de la jornada, pero ¿qué tienen todas estas variables que ver con el rendimiento laboral? ¿Podría hablarse de equivalencias en algunos casos? ¿Pueden darse unas sin las otras? Según la Real Academia Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos. Existen otras un poco más específicas como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. El indicador de la ciencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos, metas, tareas alcanzadas y el tiempo en horas trabajadas de calidad que se han necesitado para lograrlo teniendo en cuenta

que la variable más importante son las personas, es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. Los problemas de la evaluación del rendimiento: Sea cual sea la orientación elegida, la evaluación del rendimiento en el entorno laboral puede presentar problemas para dar fallos mientras que los primeros obedecen fundamentalmente a la elección de los responsables de la evaluación, de entre los segundos podrían destacarse los siguientes, que son algunos de los más recurrentes:

1. La elección del objeto de la evaluación, o lo que se mide en muchas ocasiones, no está relacionado con las prioridades estratégicas de la organización. Para evitar este fallo se deben fijar los objetivos individuales en conexión con los objetivos generales de la compañía.
2. La falta de implicación de la alta dirección con el sistema de evaluación: ya que generalmente tiende a percibir que estas acciones de supervisión son exclusivamente del área de RRHH, cuando no tiene por qué ser así.
3. La falta de motivación de los directivos a los que se les asignan estas tareas: que a veces las consideran como una carga que asumen con cierta resignación al ocuparles un valioso tiempo que preferirían dedicar a sus funciones principales. Para hacer frente a las dificultades que pudieran surgir en el proceso de evaluación y solventar la falta de estímulos, es necesario proporcionarles una formación específica en las habilidades técnicas y sociales necesarias para realizar esta actividad.
4. El miedo a realizar valoraciones negativas. Los directivos rehúyen los conflictos con las personas que pudieran derivarse de la realización de evaluaciones negativas y, por eso, muchos terminan optando por minimizar las diferencias haciendo valoraciones medias y de carácter homogéneo, que carecen de utilidad.
5. La centralización excesiva de las políticas de recursos humanos: ya que la actuación de mandos intermedios o responsables de personas hace muy difícil la toma de decisiones en materias que afectan al personal de la empresa.

Los métodos a emplear se decidirán en función de las características particulares de cada negocio. Lo importante es que haya alguien que evalúe el rendimiento y que esto se haga de forma sistemática, no basándose en la intuición ni en las relaciones personales. De la misma manera, hay que dar a los aspectos cualitativos la importancia que tienen y no decidirlos de forma arbitraria, algo obvio, pero que nunca sucedería con la parte cuantitativa.

Martínez (2016) en su proyecto de Tesis: Rendimiento Laboral sostiene: Antes decíamos que la gran mayoría de las actividades que los profesionales de los recursos humanos llevan a cabo en sus respectivas organizaciones están dirigidas a la consecución de un impacto positivo sobre el rendimiento de sus trabajadores.

Uno de los autores de mayor renombre en este ámbito, **Motowidlo (2003)**, lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo) en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

Profundizando un poco más en el término, a la hora de conceptualizar el rendimiento, nos encontramos que existe una doble perspectiva. Por un lado, algunos autores y profesionales consideran el rendimiento en términos de resultados u outputs del trabajador (como por ejemplo, el número de clientes conseguidos o la cantidad de productos fabricados). Así, por ejemplo, para Campbell, McCloy, Oppler y Saer (1993).

La eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causas de estos outputs, siendo uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento Waldman (1994). En organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los outputs que producen. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio de valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento. Desde este punto

de vista, los términos productividad, excelencia, Ciencia o eficacia se referirían a los resultados, mientras que el rendimiento se refiere a los comportamientos que se dirigen a la consecución de dichos resultados.

De estas dos interpretaciones, a lo largo de la historia de la evaluación del rendimiento, parece haber dominado la perspectiva conductual, especialmente en los Estados Unidos, generando una gran cantidad de investigación e interés profesional en la formas conductuales de valorar el rendimiento (desarrollando instrumentos de medida como las escalas de evaluación conductual BARS, escalas de observación conductual BOS, escalas de expectativa conductual BES Dolan, Valle, Jackson y Shuller (2003).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Correa (2019) en su Tesis intitulada La Remuneración laboral en el Perú de la Universidad César Vallejo determina en la parte introductoria, en las distintas actividades que se llevan a cabo en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quienes los reciban. El trabajo es la utilización, por parte de una persona, de talentos y habilidades propias, ya sean físicas o mentales, para llevar a cabo una actividad. Cuando esa actividad es una actividad productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico que se denomina salario o también es conocido como remuneración que es el precio pagado por la realización de un trabajo, y que puede variar dependiendo del lugar, la región, el país, la ocupación, etc.

El pago por la utilización de un trabajo se puede dar de distintas formas (completamente en dinero, en dinero y especie, etc.). Un pago en especie es, por ejemplo, cuando una empresa da como parte del salario, la posibilidad de utilizar instalaciones de la empresa destinadas a vivienda o paga la educación de los hijos de los trabajadores o paga una comida diaria u ofrece al empleado otros tipos de bienes y servicios a muy bajos costos. Las legislaciones de los países establecen el monto máximo de especie que se puede dar como parte de la remuneración.

La subordinación y el trabajo personal, constituyen junto con la remuneración, los tres elementos necesarios y suficientes para tipificar la relación laboral. Esta relación laboral es la base sobre la cual se constituye el derecho del trabajo. Dentro del salario total que recibe un trabajador se pueden dar ciertos beneficios extras, por ejemplo: las primas, las bonificaciones, las cesantías, los pagos al sistema de seguridad social que les garanticen salud, pensiones de jubilación, etc. En este trabajo como objetivo general se plantea analizar la base legal acerca de la Remuneración, como objetivos específicos se va a Conceptualizar la remuneración, Explicar la forma de determinación de la remuneración y finalmente identificar las principales remuneraciones. Además considera en los antecedentes de su misma investigación: El contrato de trabajo se caracteriza por ser oneroso y uno de los elementos esenciales conjuntamente con la prestación personal del servicio y la subordinación, es la remuneración. Las remuneraciones, es un derecho que tiene reconocimiento en las Normas supranacionales como:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos. En su Artículo 23°, señala que: Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualquier otro medio de protección social.

La Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre. Señala: Artículo 14. - Derecho al trabajo y a una justa retribución Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una justa retribución que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Señala: Artículo 7°. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona, al goce de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores.

b) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salarios igual por trabajo igualitario.

Para efectos del desarrollo del presente tema, salario y remuneración, si bien es cierto que lo tomaremos como sinónimos, también es cierto que, como dice Guillermo Cabanellas, habría que tomarlo con cierta sutilezas diferenciadoras, y es que salario en la actualidad se denomina al pago que el empleador le hace a un trabajador obrero, jornales o quien trabajo por días o semanas, tales es el caso de los obreros de construcción civil, los trabajadores agrarios y mineros; en el caso de remuneración, generalmente es el pago que se le realiza a un trabajador empleado o aquellos que tienen como unidad de tiempo, el trabajo mensual.

El termino salario, etimológicamente deriva del latín "salarium" que deriva de la palabra sal, por cuanto era costumbre de que, en la antigüedad, al personal doméstico (hoy trabajador de servicio), por las labores desarrolladas, sus "amos", "patrones" o empleadores, les pagaran con una determinada cantidad de sal. La palabra Remuneración, también proviene del latín "remunerare", que significa premiar, recompensar, galardonar, por las acciones y/o labores desarrolladas. No obstante existir esta diferencia, el objetivo de ambos, es el mismo, el pago por las labores ejecutadas o servicio prestado.

La legislación que regula en nuestro país, de común denomina remuneración, al que podríamos definirlo como el monto de dinero que el empleador paga a un trabajador, como contraprestación de los servicio prestados, notase que no hemos querido entrar a las definiciones y diferenciaciones con los términos de honorarios, retribución, sueldo, emolumentos, estipendio, jornal, haberes o gratificaciones, entre otros, dejando pendiente de análisis para ampliaciones posteriores; en consecuencia, de común en lo sucesivo del desarrollo del presente tema, hablaremos solamente de las remuneraciones.

Percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada. Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución.

Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras, constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigna la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.

Generalmente las remuneraciones o compensaciones, se otorgan a los colaboradores, por los servicios prestados, pudiendo ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que desarrolla un colaborador a favor de un empleador o patrón, en los contratos de trabajo se establecerán las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios.

Naturaleza Jurídica de la remuneración. La naturaleza propia de esta figura jurídica, el salario no es otra cosa que la contraprestación a que está obligado el empleador, por el beneficio recibido con la actividad humana del trabajador, existiendo una relación inmediata de causalidad entre ambos conceptos, puesto que para el trabajo igual corresponderá salario igual. También se dice que a la naturaleza jurídica del salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia Ley contempla, en diversos casos, que aun sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.

La remuneración, es el pago que realiza el empleador a un trabajador, ya sea en dinero o en especie y de manera periódica, por el trabajo realizado o por la prestación del servicio, siempre que sea de su libre disposición.

2.2 Bases teóricas

Variable independiente: Remuneraciones

A. Definiciones

Julián Pérez Porto, (2014) considera que cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un

pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino remunerativo.

Es necesario que la remuneración adquiriera la forma de un sueldo o salario mensual. Esto quiere decir que, al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas. Más allá de lo estable que pueda resultar la remuneración, la suma percibida por el individuo puede variar cada mes al incluir variables como el premio por presentismo o las comisiones por venta.

Además de todo lo expuesto, no podemos pasar por alto otros importantes conceptos y tipos de remuneraciones que existen. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Salario mínimo vital móvil. Bajo dicha denominación se halla la remuneración mínima que debe cobrar una persona por una jornada de trabajo.
- Pagos extraordinarios, que son las remuneraciones adicionales que el empleado recibe a finales del mes de junio y de diciembre. Se trata de dos pagos que suelen equivaler a una parte concreta de su salario mensual.

La remuneración se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Es posible, de todas formas, trabajar sin recibir una remuneración, lo que se conoce como trabajo ad honorem.

Si la relación de trabajo está regulada por las leyes nacionales e internacionales. La remuneración debe permitir al trabajador a solucionar sus necesidades básicas y a llevar una vida digna. A partir de ese piso, el trabajador puede aspirar a percibir mayores remuneraciones de acuerdo a su experiencia, formación, productividad, etc.

Dentro de esta problemática es donde entra la Administración de Remuneraciones. Un campo muy importante en el aspecto laboral y del rendimiento del trabajador. Esta profesión es responsable en la rama administrativa de cualquier empresa que es la que se encarga de todo lo que tiene que ver con las remuneraciones de los trabajadores. En los casos en que la persona trabaja de manera informal, no puede contar con una protección legal. Dentro de esta perspectiva la remuneración es más

baja ya que el empresario no tiene ninguna obligación al respecto por el simple hecho de estar fuera de la ley.

Marco Carte Lobos considera en su obra de Remuneraciones que son las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del Contrato de Trabajo (artículo 41).

El autor considera las siguientes características:

- **Contraprestación:** Tal características aflora del hecho que el trabajador ejecuta un trabajo o servicio.
- **Pecuniaria:** Está representada por dinero, sin perjuicio que se contemplen prestaciones en especies evaluables en dinero.
- **Se paga por causa del contrato:** Ello significa que la fuente de la obligación es el Contrato.

Beneficios y prestaciones que no constituyen remuneración

- Asignación de movilización o locomoción.
- Asignación de alimentación.
- Asignación perdida de caja.
- Viáticos.
- Las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley.
- Indemnización legal años de servicios.
- Excepción para el cálculo de indemnizaciones.

Conforme a la jurisprudencia administrativa (dictamen N° 4466/308, de 21/9/98) y judicial (sentencia de 17/9/96 de la Excelentísima Corte Suprema), la Dirección del Trabajo ha concluido, entre otros, en, que "Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir las asignaciones de movilización y colación percibidas en forma mensual". Ello por considerar que dichos beneficios, aun careciendo del carácter de remuneración, son estipendios que bien pudiere estar percibiendo el trabajador del empleador al momento del término de la respectiva relación laboral.

Beneficios y prestaciones que no constituyen remuneración

Las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

- Sueldo.
- Sobresueldo.
- Comisión.
- Omisión.
- Participación.
- Gratificación.
- Semana corrida, etc.

Sueldo:

El autor lo define como un estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10 de la ley.

El sueldo se incluye para calcular los siguientes beneficios

- Indemnización por años de servicio;
- Indemnización sustitutiva del aviso previo;
- Indemnización del feriado;
- Remuneración del feriado;
- Horas extraordinarias;
- Gratificación;
- Subsidios;
- Asignación familiar y maternal.

Sobresueldo:

Consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.

El sobre sueldo se utiliza para determinar los siguientes beneficios:

- Subsidios.
- Asignación familiar.
- Asignación maternal.

En cambio se excluye para calcular:

- Indemnización legal por años de servicio.

- Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- Indemnización por feriado.
- Remuneración por feriado.

Sobresueldo se entiende por jornada extraordinaria aquella que excede del máximo legal semanal (45 horas) o la pactada contractualmente si esta fuese menor.

Marta C. Gómez, (2010) Considera que es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización;

La compensación es el área de los Recursos Humanos “relacionada con la remuneración que el individuo recibe como retorno por la ejecución de tareas organizacionales”. Según **Chiavenato**, la compensación de los empleados está compuesta por factores financieros y no financieros. A su vez, existen dentro de los factores financieros dos tipos de compensación: directa e indirecta. Dentro de la compensación directa se encuentran el salario en sí que recibe el empleado, los premios por metas alcanzadas con éxito y las comisiones (por ventas, cobranzas, etc.). La compensación indirecta contempla todos aquellos aspectos por los que el trabajador recibe dinero o beneficios económicos, pero que suelen ser variables. Entre ellos se encuentran los bonos por vacaciones, las propinas, las horas extras, etc. Del mismo modo, dentro de los aspectos no financieros de la compensación se encuentran el reconocimiento, la autoestima, la seguridad en el puesto de trabajo y el prestigio. Estos aspectos no financieros no son un atributo menor. La motivación y la satisfacción del personal dependerán en muchos casos de las equidades salariales que existan dentro del emprendimiento.

La compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones.

La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.

Dentro de las principales características especiales de las remuneraciones debemos destacar las siguientes características:

Es una contraprestación: Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.

Debe ser de libre disposición: Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, en los gastos que él crea necesario, sin necesidad de consultar o informar a su empleador.

Debe ser cancelada en dinero: Las remuneraciones deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se puede pagar en especies, es decir en artículos o productos de primera necesidad, previa aceptación del colaborador.

Es intangible: La remuneración no puede ser “tocada” por nadie, ni siquiera por el empleador, ya que solo puede ser cobrado por el colaborador y excepcionalmente por su esposa, padres, o hijos, previa carta poder firmada legalmente.

Es inembargable: Las deudas contraídas con terceros por el colaborador, no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a ésta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.

Preferencial o prevalencia: En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del colaborador, tienen preferencia frente a otras deudas del empleador

Salarios

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado, produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

Los salarios pueden clasificarse de acuerdo a:

Salario en moneda: Son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero efectivo.

Salario en especie: Es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc. el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie hasta 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, excedan en beneficio de los mismos y que se les atribuya de una forma justa y razonable.

Pago mixto: Es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

Su capacidad adquisitiva.

Salario nominal: Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).

Salario real: Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: "el salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior", de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

Por su capacidad satisfactoria:

Individual: Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: Es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

Por su límite:

Salario mínimo: Según el código laboral: aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador.

Salario máximo: Es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

La razón de quien produce el trabajo o recibe el salario:

Salario personal: Es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.

Salario colectivo: Es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años.

De Equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

La forma de pago:

Por unidad de tiempo: Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Por unidad de obra: Cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas

Política de remuneración:

Política Salarial

La política salarial es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y la filosofía de la organización en lo que corresponde a remuneración de sus empleados. La manera en la que se compense a los empleados debe estar basada en estas directrices y principios. Asimismo, la política no es estática, es dinámica, por lo que debe ajustarse periódicamente cuando sea necesario, es decir, debe evolucionar en conjunto con el negocio. Si bien, cuando el emprendimiento se encuentra en la etapa de Inicial es común que el emprendedor asigne los salarios

personalmente y a su parecer, este tipo de remuneración suele tornarse arbitraria cuando la empresa logra etapas superiores.

Aun cuando los trabajadores puedan no estar completamente satisfechos con la remuneración asignada por este toque personal, con el que el emprendedor asigna los salarios a veinte o cincuenta personas en base a su propio criterio, es común que sientan que son tomados en cuenta y que el emprendedor conozca en profundidad las necesidades y los desempeños de cada uno de los empleados. De más está decir que a medida que la organización crece se hace más complicado y en algunos casos imposibles conocer en detalle el desempeño de cada uno de los integrantes de la empresa, por lo que el toque personal pasa a ser un elemento que genera malestar e insatisfacción entre los empleados.

Igualmente, asignar salarios a personal nuevo, sin tomar en cuenta o descuidando las necesidades del personal actual, puede generar resentimientos y disminuir la tasa de retención de personal, con las consecuencias que esto puede generar dentro de los procesos productivos o la prestación de servicio de su organización. Por todo esto es fundamental, en conjunto con su personal de Recursos Humanos, diseñar y contar con una política de remuneraciones.

Chiavenato afirma que esta política debe contar con los siguientes elementos:

Estructura de Cargos y Salarios: Es la clasificación de los puestos y sus diversos niveles de salarios (entrada, promedio, excelencia, etc.)

Salarios de Admisión: Es necesario que para cada posición de la empresa esté definido un salario de entrada, es decir, la remuneración que recibiría un empleado nuevo, sin experiencia en la compañía, para dicha posición.

Previsión de Reajustes Salariales: En ocasiones debe realizarse ajustes salariales por razones legales o espontáneas.

Existen dos tipos de ajustes:

Los Colectivos: Que son los que intentan reestablecer el valor de los salarios frente a situaciones económicas variables como la inflación.

Los Individuales: Que son complementarios a los ajustes colectivos y dependen mayormente de tres factores: promociones, adecuación y méritos. Las promociones se otorgan cuando el empleado es transferido a una posición de responsabilidad superior, las adecuaciones se refieren a los ajustes realizados para mantener el salario a nivel competitivo en el mercado y los ajustes por méritos son aquellos que se realizan cuando el trabajador ha demostrado poseer un desempeño superior al esperado.

Difusión de la información:

La información relativa a la política de remuneración debe ser difundida por la entidad en una declaración independiente o en una publicación periódica y debe incluir:

- La información sobre el proceso de toma de decisiones que determina la política de remuneración elegida;
- La información que explica la relación entre los pagos y los resultados;
- Los criterios para medir los resultados;
- Los criterios de rendimiento en los que se base el derecho a la adquisición de acciones, de opciones o de otros componentes variables de la remuneración.

Objetivos básicos de una política salarial:

Para que una política salarial sea efectiva Thomas Patton recomienda que contenga los siguientes factores:

- **Adecuada:** Para que sea adecuada la remuneración debe ser superior a los límites exigidos por la legislación laboral, así como los términos pactados con los sindicatos en caso de que los hubiere.
- **Equitativa:** Debe compensar a cada persona proporcionalmente por su esfuerzo, habilidades y entrenamiento.

- **Balanceada:** El conjunto de beneficios directos, indirectos y no financieros debe proporcionar un paquete razonable de recompensas.
- **Eficaz en cuanto a costos:** Los salarios deben ser acordes con lo que la empresa pueda pagar y, aunque sea factible, no deben ser excesivos.
- **Segura:** La remuneración debe permitirle a los empleados satisfacer sus necesidades básicas y brindarles seguridad.
- **Estimulante:** La compensación debe estimular a los empleados a realizar sus labores.
- **Aceptable para los Empleados:** Es fundamental que los empleados conozcan y comprendan el sistema salarial, así como sentir que es razonable para ellos y para la organización.

Cada vez más las empresas tienden a ser más dinámicas y menos estáticas, por lo que las políticas salariales tienden a flexibilizarse con el tiempo. Actualmente, las empresas tienen la tendencia a remunerar no solo a la posición, como en los modelos tradicionales, sino adicionalmente a la persona.

Sistemas de Incentivos

La evaluación del rendimiento de los recursos humanos en la empresa, debe medir la consecución de los objetivos o metas asignadas a cada persona o grupo. Al ser un sistema de control de la actividad humana en las organizaciones, debe ser coherente con los sistemas formales de planificación y con la propia estructura organizativa.

La eficacia de un sistema de Incentivos, radica en la satisfacción que tanto empresa como trabajadores tengan como resultado de su aplicación. El desarrollo de todo sistema de Incentivos con lleva la participación de la parte técnica en cuanto a la forma de medir el trabajo y la parte económica en cuanto a su remuneración.

El movimiento de la Administración científica inició el auge de los sistemas de incentivos financieros al proporcionar estándares objetivos de desempeño mediante

los cuales pudiera medirse y retribuirse la productividad del empleado. Frederick W. Taylor tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivo financiero basado en el número de unidades que producían.

El sistema de Taylor pronto fue seguido por otros, que llevaron los nombres de los líderes en el campo administrativo como Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedaux. Aunque los planes variaban un tanto en cuanto al sistema para calcular los pagos de incentivos, todos representaban un intento para relacionar más estrechamente los salarios de los empleados con su productividad.

Un incentivo es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad y la puntualidad, al ahorro en materias primas.

Las empresas abonan incentivos para recompensar el rendimiento de sus trabajadores basándose en tres suposiciones:

- Los empleados individuales y los equipos de trabajo se diferencian por la cuantía y calidad de su contribución a la empresa.
- Los resultados globales de la organización dependen, en gran medida, del rendimiento de los individuos y de los grupos de la empresa.
- Para atraer, retener y motivar a los mejores trabajadores y ser justo con el resto de empleados de la empresa, se debe recompensar a todos los empleados de la organización en función de su rendimiento.

Con el abono de incentivos, una organización persigue el objetivo personal de mejorar el desempeño premiado, de forma periódica y regular, el mejor desempeño para reforzar positivamente y mantener esa conducta.

Para lograr este objetivo es necesario que los incentivos reúnan los siguientes requisitos:

- La prima ha de resultar beneficiosa tanto para el empresario como para el trabajador.
- El sistema ha de ser fácilmente comprendido por los trabajadores.
- El sistema ha de prever el control de la calidad de la producción para evitar el aumento del volumen de producción, en detrimento de la calidad.

Para alinear objetivos entre empresarios y trabajadores, es necesario diseñar contratos que contengan sistemas de incentivos adecuados. Estos incentivos pueden estar guiados por los siguientes principios:

Principio de información: Afirma que es arriesgado para el empresario fijar sistemas de incentivos al principio, debido al desconocimiento del comportamiento del trabajador en el futuro. Este riesgo se va reduciendo a medida que el trabajador lleva más tiempo en la empresa y se va incrementando la cantidad de información sobre su comportamiento.

Principio de la intensidad de los objetivos: Establece que la cuantía de los incentivos debería ser una función creciente del rendimiento marginal de la tarea, de la precisión con que se mida el trabajo realizado y de la sensibilidad del agente a los incentivos que viene unida a una mayor o menor aversión al riesgo.

Principio de igualdad de las compensaciones: Significa proveer iguales incentivos para cada una de las actividades que deba realizar un mismo individuo ya que si no, se dedicaría en exclusiva a la tarea que el suponga mayores incentivos, dejando de lado el resto.

La evaluación del rendimiento de los recursos humanos en la empresa debe medir la consecución de los objetivos o metas asignados a cada persona o grupo, o bien la corrección en la realización de la tarea asignada. Al ser un sistema de control de la actividad humana en las organizaciones, debe ser coherente con los sistemas formales de planificación y con la propia estructura organizativa. Es decir, en el seno de la estructura la estandarización del comportamiento se realiza por habilidades, la evaluación del personal deberá basarse en el nivel de preparación; si se estandariza

por procesos de trabajo corresponderá evaluar en función de cómo se realice la tarea, y si es por objetivos se evaluará el nivel de consecución de los mismos.

Prestaciones y servicios

- **Prestaciones al personal**

A diferencia de los incentivos financieros que son pagados a individuos específicos cuyo trabajo está por encima del promedio. Las prestaciones son para todos los empleados:

Prestaciones de remuneración complementaria: Son prestaciones que se pagan por el tiempo no trabajado y son:

- **Seguro de Desempleo:**

Son los beneficios semanales si una persona no puede trabajar por cualquier razón ajena.

Se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) Entender el código de desempleo
- b) Capacitar a los gerentes y supervisores
- c) Realizar entrevistas de salida
- d) Verificar las demandas por desempleo
- e) Hacer el trámite a tiempo
- f) Conozca el seguro de desempleo local y oficial
- g) Revise la declaración anual de cargo por beneficios

- **Vacaciones:**

- a) Requerimiento de elegibilidad
- b) Pago de vacaciones
- c) Derecho ganado

- **Días feriados:**

- a) Número de días feriados
- b) Días feriados en sábado o domingo
- c) Pago extra por trabajar en un día feriado

- **Ausencia por enfermedad**

- Liquidación
- Prestaciones complementarias de desempleo
- Uniones de crédito

Son negocios separados establecidos con la ayuda de la empresa.

- **Servicios de asesoría:**

- a) A Financiera
- b) A Familiar
- c) A para Carrera
- d) A para reubicación laboral
- e) A previa al retiro
- f) Seguro Jurídico

- **Plan de asistencia al empleado**

- a) Metas y filosofía específica
- b) Elaboración de una declaración de la política
- c) Conseguir personal profesional
- d) Confidencialidad en los sistemas de registro
- e) Capacitación a los supervisores
- f) Considerar aspectos legales

- **Otros personales:**

Prestaciones de servicios relacionadas con el empleo como:

- a) Permiso maternal y licencia médica
- b) Guarderías subsidiadas
- c) Atención a ancianos
- d) Transporte de personal
- e) Servicios de alimentación
- f) Subsidios educativos

También pueden ser:

- Prestaciones ejecutivas
- Programas flexibles de prestaciones
- Preferencias de los empleados

- Plan de cafetería

- **Cada empleado estructura su propio plan de prestaciones**
 - a) Límite del costo total
 - b) Todos los planes deben tener algunos elementos no opcionales

- **Seguridad social**
 - a) Compensación para los trabajadores y
 - b) Seguro de desempleo

Movilidad funcional a iniciativa del trabajador.

La movilidad funcional a iniciativa del trabajador más importante es la relativa a los ascensos y a la movilidad por razones objetivas.

Ascensos.

La regulación legal en estos supuestos es mínima. Es un precepto programático, no directamente aplicable, que necesita que sea desarrollado por convenio colectivo, o en todo caso, por un acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores. Son relevantes las previsiones de los convenios colectivos.

Los tipos de ascensos serán:

- Sistema de antigüedad para trabajadores sin especialización.
- Sistema de pruebas objetivas (selectivas) o concurso entre trabajadores para puestos con especialización.
- Libre asignación del empresario para los puestos de trabajo de confianza.

Los ascensos se realizan por medio de pruebas, o sea, que si no se superan éstas, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo anterior. Aunque los ascensos son voluntarios y se puede renunciar a ellos, son un derecho de los trabajadores.

Movilidad por razones objetivas.

En algunos casos la Ley prevé modificaciones para la iniciativa de los trabajadores con el fin de darles protección ante determinadas circunstancias.

Disminución de la capacidad

Esta disminución afecta al rendimiento del trabajador en el lugar de trabajo que tenía asignado inicialmente debido a una declaración de incapacidad permanente parcial. Por ello, el empresario lo tendrá que cambiar a otro puesto de trabajo adecuado a su capacidad. Si este puesto adecuado no existiera, lo podrá reducir de su salario.

Si después de que el trabajador haya sido movilizado funcionalmente, este realiza prestaciones de recuperación y vuelve a tener la misma capacidad que anteriormente, el trabajador tendrá derecho a volver a su puesto de trabajo originario, siempre que no haya transcurrido un periodo de 3 años.

Administración de la compensación

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva.

Un nivel inadecuado de compensación también conduce a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado y a pérdida de la rentabilidad y competitividad de la organización. Encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye el objetivo del departamento de personal en cuanto a la retribución de la labor.

La compensación no es la única manera de vincular el desempeño con la estrategia general de la empresa. La planeación de los recursos humanos, el reclutamiento, la selección, la ubicación, el desarrollo, las evaluaciones de desempeño y la planeación

de la carrera profesional ayudan a coordinar los esfuerzos personales con las estrategias generales de la empresa. Incluye la compensación directa de sueldos y salarios, incentivos y participación en las utilidades, y además la compensación indirecta en el campo de las prestaciones al personal.

Objetivos de la administración de las compensaciones.

Estos objetivos crean conflictos y deben buscarse soluciones de compromiso. Otro aspecto esencial lo constituye el amplio potencial del área para promover criterios de igualdad entre las personas.

- **Adquisición de personal calificado.** Las compensaciones deben ser suficientemente altas para atraer solicitantes.
- **Retener empleados actuales.** Cuando los niveles de compensación no son competitivos, la tasa de rotación aumenta.
- **Garantizar la igualdad.** La igualdad interna se refiere a que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos; la igualdad externa significa compensaciones análogas a las de otras organizaciones.
- **Alentar el desempeño adecuado.** El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de las responsabilidades.
- **Controlar costos.** Un programa racional de compensaciones contribuye a que la organización obtenga y retenga el personal adecuado a los más bajos costos.
- **Cumplir con las disposiciones legales.**
- **Mejorar la eficiencia administrativa.** Al cumplir con los otros objetivos, el departamento de personal alcanza su eficiencia administrativa.

Conceptos no remunerativos (Art. 19 y 20 de la ley de CTS):

- Gratificaciones extraordinarias
- Cualquier forma de participación en las utilidades

- Costo o valor de las condiciones de trabajo
- Canasta de navidad o similares
- Valor del transporte
- Asignación o bonificación por educación
- Asignaciones o bonificaciones por hechos significativos o días festivos
- Bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores
- Montos para el cabal desempeño de sus funciones
- Refrigerio que no constituya alimentación principal.

Análisis de puestos.

Es necesario obtener información sobre los puestos laborales de la empresa, a través de las encuestas, la observación. Estas técnicas nos van a permitir el diseño de los puestos de trabajo mediante la descripción de puestos. De esta manera, los especialistas en compensación pueden iniciar la siguiente fase de la administración de la compensación, que son las evaluaciones de puestos.

La evaluación de puestos nos va permitir a tener una clasificación de puestos para poder administrar con eficiencia las remuneraciones. Tal es así que los puestos de mayor valor reciben mayor compensación. También tenemos que conocer las situaciones del mercado laboral para ofrecer una remuneración justa.

Remuneraciones por disposición legal

- Asignación familiar
- Descanso remunerados
- Vacaciones
- Días feriados
- Descanso semanal obligatorio
- Compensación por reducción de vacaciones

- **Otras remuneraciones**
- Horas de lactancia
- Licencia por adopción
- 20 días de descanso por incapacidad temporal

- Permiso y licencias sindicales
- Reincorporación del trabajador debido a un despido nulo
- Días no laborables
- Cierre temporal de la empresa por infracciones tributarias o sanitarias.

Ingresos considerados remuneración:

- Gratificaciones por fiestas patrias y Navidad
- Bonificaciones por tiempo de servicios
- Bonificación de 30 años
- Bonificación de 25 años

- **Incrementos de remuneración**
- Incremento por afiliación al Sistema Privado de Pensiones
- Incremento a los asegurados obligatorios del Sistema Nacional de Pensiones.

- **Otras Remuneraciones**
- Trabajo en sobretiempo u horas extras
- Incremento por trabajo nocturno

Al respecto podemos determinar otras formas de remuneración:

Remuneración por tiempo: El salario se calcula en relación con el factor tiempo, el trabajador tiene derecho a percibirlo si presta la tarea en el tiempo convenido. Hay dos tipos diferentes de remuneraciones por tiempo:

Jornal: Se utiliza como unidad de cómputo la hora o el día. Se paga en relación con el día u hora de trabajo; se impone habitualmente en la actividad industrial.

Sueldo: Es la remuneración que se paga por mes (o quincena) calendario y consiste en una suma fija. Es decir que no varía por la mayor o menor cantidad de días laborables que tenga el mes.

Remuneración por resultado: En esta clasificación no se toma en cuenta el tiempo trabajado, sino que se tiene en cuenta el resultado obtenido. Esta forma de retribuir al trabajador apunta a lograr mayor productividad, y para ello se lo estimula para

aumentar su rendimiento individual. Unas de las principales características es la variabilidad.

A destajo por unidad de obra: La remuneración se fija en relación con la cantidad de obra o trabajo producido en una fracción de tiempo determinado, es decir que se asigna un valor económico determinado a cada unidad de producto elaborado. La suma que percibe el trabajador en una jornada de trabajo, en ningún momento puede ser inferior al salario mínimo vital diario ni al salario básico fijado en la escala salarial del convenio colectivo de trabajo aplicable, para igual jornada (primer párrafo del Art. 112 LCT). El empleador debe proveer de materia prima en cantidad necesaria, no interrumpir el trabajo (no alterar el ritmo del destajista cambiándolo, por ejemplo, a una máquina más lenta) y mantener las maquinas en óptimo estado. Si se produce una reducción injustificada de trabajo, debe pagar el salario proporcional que dejó de percibir.

Comisión: Retribución que se establece en relación a un porcentaje sobre las ventas realizadas por el trabajador. La remuneración se fija por las operaciones concertadas (Art. 108 LCT), y el punto de referencia es el valor del negocio. El monto puede consistir en un porcentaje sobre el valor del negocio, o bien en una cantidad fija que se paga por cada operación concluida o por cada cosa vendida. Se puede pactar que se liquide individual o colectivamente.

Comisión individual: Se tiene en cuenta la actuación de un trabajador determinado, que es el titular del derecho. Puede ser directa o indirecta.

Comisión Directa: Es la que se devenga por cada negocio concertado por intermedio del trabajador en su zona o con un cliente de su lista.

Comisión Indirecta: Surge cuando la empresa por sí, o mediante un tercero, realiza un negocio con un cliente correspondiente a la zona o cartera reservada del trabajador, pero sin su intermediación.

Comisión Colectiva: Se pactan porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo

tal que aquellas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido (Art. 109 LCT).

Primas: Es un incentivo económico otorgado al trabajador que tiene por objeto incrementar la producción. Lo que se retribuye por medio de la prima es el rendimiento del trabajador por encima de lo normal, es decir, una producción mayor a la media. Se trata de una remuneración complementaria, ya que el salario principal, por lo general, lo constituye el básico asegurado por rendimiento normal.

Remuneraciones complementarias: Pueden contener prestaciones no dinerarias que forman parte del salario.

Sueldo Anual Complementario: Se puede definir como la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el año calendario, la Ley 23.041 lo fijó en el 50% de la mejor remuneración mensual devengada por todo concepto (en dinero y en especie) dentro de los semestres que finalizan en los meses junio y diciembre de cada año. Les corresponde a todos los trabajadores en relación de dependencia sin importar la forma de contratación. Puede que el dependiente no haya trabajado todo el semestre y que dicha ausencia no genere derecho al cobro de remuneración, en estos casos cabe efectuar un cálculo proporcional al período trabajado y remunerado, que será igual a la mitad de la mejor remuneración referida, dividida por seis meses y multiplicado por los meses trabajados en el semestre. El Art. 122 de la LCT establece que debe ser abonado en dos cuotas: 30 de Junio y 31 de Diciembre. Cuando se opera la extinción del contrato por cualquier causa, el trabajador tiene derecho a percibir el SAC proporcional.

Gratificaciones: Es un pago espontáneo, voluntario y discrecional del empleador, se efectúa de acuerdo con su criterio subjetivo, por ejemplo por motivo de un aniversario de la fundación del establecimiento, o por los buenos servicios cristalizados en el rendimiento de la empresa. Dejan de tener naturaleza remuneratoria si se demuestra que su pago responde a causas ajenas a la prestación laboral. En cuanto a su exigibilidad futura, si la conducta del empleador consiste en su entrega en forma habitual y regular, implica la voluntad de incorporarla de modo permanente al contrato de trabajo del dependiente favorecido. En caso de que el

empleador pague la gratificación con reserva, dejando constancia de que se trata de una discrecionalidad de su parte, no se convierte en permanente, pero si bajo esa reserva se esconde la retribución de un servicio ordinario, encubriendo el salario, dicha reserva carece de validez.

Participación en las ganancias: Establecido en el Art. 110 de la LCT, es un tipo de remuneración poco difundida, que se caracteriza por ser esencialmente aleatoria, ya que depende de las utilidades obtenidas por la empresa. Para que se devengue deben existir utilidades netas y se debe haber pactado expresamente la participación, o surgir de la voluntad unilateral del empleador. Esta participación, no convierte al trabajador en socio de la empresa, y no lo faculta para hacer responsable al empleador de la mala gestión. Se trata de una remuneración complementaria, por un lado porque tiene carácter aleatorio y por otro lado, por su periodicidad, ya que debería ser pagada una vez por año, debido a que su liquidación está relacionada con los resultados de un ejercicio comercial y con las ganancias del año.

Propinas: Es un pago espontáneo, que realiza un tercero (usuario o cliente) al trabajador por encima de la tarifa fijada, como muestra de satisfacción por el servicio prestado. Según el Art. 113 de la LCT, las propinas son remuneración cuando revisten el carácter de habituales y no estuvieran prohibidas. Se caracterizan por ser abonadas por un tercero ajeno a la relación laboral (no las paga el empleador), y por ser aleatorias. En caso de ser consideradas remuneraciones, se las tiene en cuenta a los efectos del pago del SAC y de las indemnizaciones y están sujetas a aportes y contribuciones. Se debe tener en cuenta que el salario mínimo y vital es el piso remuneratorio; por tanto, en caso de que las propinas fuesen el único concepto remuneratorio que percibe el trabajador y su ingreso fuese menor, el empleador deberá integrar la diferencia hasta completarlo.

Viáticos: Es la suma que el empleador paga para que el trabajador afronte los gastos que le ocasiona el desarrollo de sus tareas habituales fuera de la empresa (transporte, alojamiento, y gastos en que incurra cuando deba viajar). Puede ser pagado por adelantado o bien después de realizado el desembolso. El Art. 106 de la LCT establece que los "viáticos serán considerados remuneración excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en

particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo." El principio general es que los viáticos sin comprobantes son remuneraciones y con comprobantes no lo son.

Adicionales: Tienen carácter remuneratorio. Los trabajadores los perciben por distintos motivos y son accesorios a la remuneración principal (la ley no obliga al pago de ninguno de estos conceptos):

Por antigüedad: Porcentaje o suma fija que se abona en forma proporcional a la antigüedad del trabajador en la empresa.

Por funciones determinadas: Se paga por desarrollar una función especial, por ejemplo de mayor responsabilidad.

Por tareas riesgosas: Pago suplementario a aquél trabajador que efectúa tareas peligrosas para su integridad psicofísica o su vida.

Por Título: Por haber concluido una carrera.

Premios y plus: Sumas que el empleador paga para estimular al trabajador, logrando así mayor cooperación en la prestación de la tarea y un mejor rendimiento en la empresa; son incentivos. Son adicionales preestablecidos por puntualidad y asistencia (presentismo).

Remuneración en dinero: El Art. 105 de la LCT establece que "el salario deber ser satisfecho en dinero, especie, habitación alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias". Las prestaciones complementarias sean en dinero o en especie integran la remuneración del trabajador."

Remuneración en especie: Consiste en el pago efectuado en cualquier forma que no sea dinero; no puede sustituir al pago en efectivo, sino complementarlo. Este pago en especie es remuneratorio y se tiene en cuenta para el SAC, vacaciones, indemnizaciones. Está limitado a la imputación de hasta el 20% del total de la remuneración del trabajador.

Protección de la remuneración

Las disposiciones protectorias contenidas en los Art. 124 a 148 resultan aplicables, también en lo pertinente a las indemnizaciones debidas como consecuencia del contrato de trabajo.

La ley protege la intangibilidad de la remuneración del trabajador frente al empleador mediante distintos recursos que tienen por finalidad el cobro íntegro y oportuno del salario. Además de las normas imperativas, que conforman el orden público laboral (salario mínimo vital y móvil e irrenunciabilidad), fija pautas respecto al lugar y fecha en que se debe abonar la remuneración, medios de pago, etc.

Sujetos: El pago lo debe realizar el empleador (persona física o jurídica). El trabajador personalmente es quien recibe el pago, como excepción, en caso de existir impedimento del trabajador para recibirlo, y si media autorización firmada por él, se puede realizar por un familiar o compañero de trabajo (pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma).

Tiempo: El Art. 126 LCT se refiere al tiempo, y al respecto establece que corresponde al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario; al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena; y al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o cada quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos.

Plazo: Según el Art. 128 LCT, el pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: 4 días hábiles para el personal mensualizado o remunerado por quincena, y 3 días hábiles para el personal remunerado por semana. En el caso de que se remunere según la participación en las utilidades, la ley no fija la época de pago, las partes deben pactarlo en forma expresa previamente.

Mora del empleador: Se produce en forma automática por el mero vencimiento de los plazos señalados precedentemente, a partir de ese momento comenzarán a devengarse intereses compensatorios a favor del trabajador por privación del uso de la remuneración. Dicha mora no habilita al trabajador a considerarse despedido, sino

que lo autoriza a intimar al empleador deudor para que abone inmediatamente la remuneración bajo apercibimiento de considerarse injuriado y colocarse en situación de despido indirecto.

Lugar: De lo dispuesto en el Art. 129 de la LCT surge que el pago de las remuneraciones debe ser realizado en días hábiles laborables, en el lugar de trabajo y durante la prestación de las tareas (en horas de trabajo). Queda prohibido realizarlo en lugares donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas, salvo que éste sea el objeto del establecimiento.

Medios de pago: En efectivo, mediante cheque a la orden del trabajador, o por acreditación en cuenta corriente bancaria o caja de ahorro, bajo pena de nulidad. El cheque debe pertenecer a la empresa, no se puede pagar con cheques de terceros. El pago mediante acreditación en cuenta corriente o caja de ahorro queda suficientemente acreditado con la documentación obrante en la entidad bancaria, o con la constancia que ésta entrega al empleador; la apertura de la cuenta y el depósito de la remuneración no eximen al empleador de los demás deberes formales y sustanciales que tutelan el pago. Dicha cuenta tiene vigencia mientras subsiste el contrato de trabajo y en caso de cese de la relación laboral el empleador debe comunicarlo a fin de que se proceda al cierre de la cuenta bancaria.

La LCT limita la posibilidad de requerir adelantos en las remuneraciones, a fin de proteger la integridad salarial; solo podrá elevarse en el 50% correspondiente a no más de un período de pago. Este tope puede ser excedido en caso de especiales razones de gravedad y urgencia del trabajador (por ejemplo, tener que hacer frente a una emergencia derivada de una enfermedad no cubierta por sistema de salud prepago o la obra social). En cuanto a la forma de instrumentarlos, se debe tener en cuenta los mismos requisitos formales respecto al contenido del recibo para el pago de la remuneración.

En cuanto a las retenciones, deducciones y compensaciones, el Art. 131 de la LCT, establece que no puede deducirse, retenerse ni compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones (por entrega de mercadería, provisión de alimentos,

vivienda o alojamiento, uso de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o especie). - El Art. 132 enumera en forma taxativa excepciones legales.

Frente a los acreedores del empleador; en ciertos casos (uno de ellos es el concurso del empleador) pueden acudir varias personas para obtener el cobro de sus créditos sobre los bienes que integran su patrimonio. Si éste no basta para satisfacer la totalidad de las deudas, los distintos acreedores percibirán los montos ya sea a prorrata de sus créditos, o en función de un orden de prioridades (privilegios) que la ley establece. A tal fin, las normas pertinentes (Art. 3875 y ss Civil; Art. 239 y ss Ley de concursos y quiebras 24.522; Art. 268 y ss. LCT), otorgan a los créditos laborales un determinado orden de preferencia para ser abonados con anterioridad a otros.

Los medios técnicos creados por el legislador para amparar al trabajador frente a sus propios acreedores son la insensibilidad del salario, la inembargabilidad de la retribución y las cuotas de embargabilidad del mismo.

El salario no puede ser objeto de cesión total o parcial por ningún título (Art. 148 LCT). Sin embargo, el trabajador puede endeudarse como cualquier ciudadano, y en tal caso, su incumplimiento puede dar lugar a una acción judicial que culmine con una sentencia, condenándolo al pago de la misma, más sus accesorios (intereses, gastos, honorarios, etc.).

El Art. 147 de la LCT dispone que el salario es inembargable en la proporción fijada por la reglamentación. Las remuneraciones mensuales de los trabajadores y cada cuota del sueldo anual complementario son inembargables hasta una suma igual al salario mínimo vital y móvil. En el caso de remuneraciones de cuantía superior a este, que no excedan el doble del salario mínimo, se establece una cuota de embargabilidad del 10% sobre el excedente al salario mínimo vital y móvil. En el caso de que la remuneración sea superior al doble del salario mínimo vital y móvil, es embargable hasta el 20% de lo que se supere un SMVM.

La inembargabilidad y los topes máximos de embargabilidad no son de aplicación en el caso de medidas ordenadas como consecuencia de deudas alimentarias o por

litisexpensas, debiendo el juez fijar el monto, tomando en consideración las necesidades del alimentado y la subsistencia del alimentante.

Si existiesen intereses devengados respecto del crédito remuneratorio a embargar, las limitaciones protectorias se les aplican plenamente, ya que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

Pérdida de la remuneración

Dentro de las diversas formas de pérdida de la remuneración cabe distinguir:

Aquellas en las que la actitud del empleado está legitimada, por lo cual no hay incumplimiento contractual, sino suspensión de algún efecto del contrato.

Aquellas otras que, por no contar con esa justificación, son ilícitas.

- **Ausencia por el hecho de haberse plegado a una huelga o paro lícito** (una vez cumplidos los recaudos establecidos por la ley). Se exceptúa el caso en que el movimiento de fuerza se hubiera producido por una causa imputable al empleador a título de dolo o culpa grave, donde no corresponde el pago del salario que se hubiese devengado durante el tiempo no trabajado.

- **Huelga ilícita**, en que la actitud del trabajador puede, además, configurar un incumplimiento contractual, y aun así corresponderá la misma solución que en el caso anterior.

- **Ausencia por fuerza mayor** (circunstancia meteorológica que imposibilita la concurrencia) u otra causa, que aunque no tenga esa relevancia, impida al empleado el cumplimiento de su deber (accidente de un familiar en el momento de salida al trabajo). En ambos casos tampoco corresponde el pago del salario (a menos que el hecho impeditivo estuviera previsto en el convenio colectivo individual, como causa que justifique la ausencia y el pago de la remuneración).

- **La inasistencia** se puede deber al ejercicio, por parte del trabajador, del derecho que la ley le confiere ante el incumplimiento de la otra parte (suspensión indirecta individual).

- **Cuando el empleador no brinda las condiciones de seguridad** para el desempeño de la tarea, la retención del trabajo está plenamente justificada, ya que su prestación pondría en grave peligro la vida del empleado. Por tanto, la actitud de éste es una consecuencia directa del incumplimiento de aquél.

- **Otras situaciones** como por ejemplo la falta de pago del periodo anterior, no colocan al trabajador en la necesidad de retener su labor. Puede hacerlo si lo desea, pero el ordenamiento jurídico ofrece otras posibilidades, como intimar el pago bajo apercibimiento de considerarse en situación de despido, reclamar por vía judicial lo debido más los intereses, y los daños y perjuicios ocasionados.

- Otro es el caso cuando el empleado no pone toda su capacidad de trabajo a disposición de la otra parte, y la prestación queda deteriorada; como por ejemplo el trabajo a desgano, o la reducción que hace el trabajador respecto de su deber (no presta el máximo de la colaboración, no lo hace de buena fe, etc.).

- Caso en que el objeto de la prestación es ilícito, o sea, es contrario a la moral y a las buenas costumbres, salvo cuando por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos (Art. 39 LCT). En este caso, el contrato (ilícito) no produce consecuencias entre las partes que se deriven de la ley (Art. 41 LCT). Por lo tanto, no genera el pago de retribución.

- Caso en que el objeto de la prestación es prohibido (solo dirigido al empleador), en que no obstante la ilicitud, esta no afecta al derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa (Art. 38 y 42 LCT).

Variable dependiente: Rendimiento laboral

Carlos Gamero Burón (2005) Análisis microeconómico de la satisfacción Colección Estudios Madrid, REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES 313 págs. Comienza el autor presentando la satisfacción laboral como una variable susceptible de ser introducida en los análisis económicos del mercado laboral. La integración de la misma en el análisis económico requiere

un proceso previo de reflexión sobre el objetivo general de la ciencia económica y, más en concreto, sobre si el bienestar de los individuos en tanto que trabajadores, y no sólo como consumidores, entra dentro del campo de sus competencias.

En este sentido, a poco que se acuda a la realidad laboral, no cabe duda de que los individuos valoran de sus empleos el atractivo de la tarea que realizan, las condiciones ambientales en las que se desarrolla, las relaciones personales que posibilita, la manera en que es conciliable con la esfera familiar, etc. Esto no pretende sugerir que el dinero no sea un importante determinante de la calidad de las experiencias de los individuos en el mercado laboral, así como de sus comportamientos. Simplemente se apunta que el escenario debería ser ampliado para poder recoger toda esa otra serie de aspectos que son susceptibles de condicionar el bienestar laboral y las conductas individuales.

La consideración del trabajo como un bien y no como una penalidad necesaria para alcanzar poder de compra, constituye la clave para ampliar el análisis, si bien surge la cuestión de cómo medir la calidad de este nuevo bien, el trabajo. Por supuesto, no existe un instrumento genuinamente económico diseñado para la evaluación de las experiencias laborales y, precisamente, es en esta cuestión en la que puede ayudar la satisfacción laboral.

En general, los análisis que abordan de manera directa el impacto sobre la satisfacción laboral de los rasgos personales (edad, sexo, educación) destacan el papel que juegan en su explicación las diferencias en expectativas laborales de los sujetos. El argumento es simple: cuanto menor sea lo que un individuo espera conseguir de su actividad laboral, más probable resultará que se declare satisfecho con el empleo que ocupa. Tal razonamiento ha ayudado a comprender la relación convexa frecuentemente estimada entre la edad y la satisfacción laboral y el diferencial positivo en satisfacción a favor de las mujeres y de los trabajadores con menor nivel educativo.

Por otra parte, se ha comprobado que la inestabilidad laboral y las posibilidades de promoción, tal y como son percibidas por el trabajador, tienen un fuerte impacto sobre la satisfacción laboral.

Así mismo, es de esperar que los individuos que obtengan un buen emparejamiento con sus empleos experimenten mayores niveles de satisfacción y, por tanto, que la satisfacción muestre una asociación positiva con las variables indicadoras de la calidad del ajuste. Los trabajos desarrollados señalan con unanimidad la capacidad predictiva de la satisfacción respecto a la intención de abandono o al cambio efectivo de empleo que, en general, supera la que muestra la variable salarial.

A continuación, el autor hace una descripción estadística de la información relacionada con la satisfacción laboral, centrada en los principales temas de investigación para los que el uso de cada una de las fuentes existentes resulta más apropiado. El análisis de la información suministrada por la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales pone de manifiesto la existencia de diferencias apreciables en los niveles de satisfacción con el empleo, con los ingresos y en el bienestar subjetivo global según la situación profesional de los trabajadores, siendo el colectivo de empresarios y profesionales independientes con empleados en plantilla el que presenta indicadores más favorables en todos estos terrenos.

Con los datos proporcionados por el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) se ha podido confirmar que los individuos que sufren de privación involuntaria de empleo experimentan niveles de bienestar individual muy inferiores a los que se encuentran en otras situaciones laborales, como la inactividad económica o la ocupación. Por otra parte, el análisis dinámico ha puesto en evidencia que, en general, las transiciones laborales vienen precedidas de grados de satisfacción inferiores a los asociados con la permanencia, y que el efecto en términos de bienestar de tales cambios depende del tipo de transición realizada. En relación con esto último, se observa que el cambio hacia la situación de asalariado desde cualquier situación laboral es la transición que lleva aparejados los mejores resultados.

Samuel Saldaña ¿Qué es el rendimiento laboral? (2013) Aumentar el rendimiento laboral de tu organización debe convertirse en uno de los pilares principales de tu estrategia del negocio. Solo así podrás maximizar la productividad, ser eficiente, y lograr tus objetivos en el tiempo establecido. Es frecuente comparar datos entre España, Europa y Estados Unidos al oír hablar de productividad, de horas trabajadas,

de duración de la jornada, pero ¿qué tienen todas estas variables que ver con el rendimiento laboral? ¿Podría hablarse de equivalencias en algunos casos?

Según la **Real Academia Española**, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas:

- Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

- O el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

- En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

El Rendimiento laboral en la empresa

Entonces, ¿por qué las empresas no tienen un rendimiento laboral óptimo? Puede ser porque sus recursos no están optimizados, ya sea a nivel de personas o a nivel de ingresos. Sin embargo, aunque el primer factor puede resultar difícil de medir o cuantificar, es el recurso más importante para las empresas y, por extensión, el que más se tiene que cuidar.

Podemos afirmar que existe una fórmula sencilla que de forma muy acertada resume el concepto de rendimiento laboral o productividad:

$$\text{Skills} * \text{Focus} * \text{Strategy} = \text{Productivity}$$
$$(\text{Capacidad} * \text{Foco} * \text{Estrategia} = \text{Productividad})$$

Esta fórmula se desarrolla en base a tres variables: capacidad, foco y estrategia que articulan la capacidad de producción y el modo de optimizar los recursos disponibles. Son esos elementos que, combinados acertadamente, pueden lograr que se obtengan más y mejores resultados.

No hay que perder de vista que, simplificando, el rendimiento laboral es un ratio que relaciona el coste de los recursos y los resultados o producción. Y por eso, el error más frecuente es medir sólo el producto final, la consecución de objetivos, o lo que es lo mismo, medir la producción (nº horas trabajadas x nº trabajadores), y no la productividad.

Aumentar el rendimiento laboral implica aumentar la rentabilidad

Para que una empresa pueda crecer y aumentar su rentabilidad es:

- Aumentando su rendimiento o productividad.
- Para lo que es necesario medir y analizar.

- Obteniendo datos que permitan conocer la situación de la empresa y su proyección futura.

Es importante señalar que es imprescindible que este análisis del rendimiento se practique desde la óptica de la calidad en las horas trabajadas, en vez de basarse en criterios de cantidad porque, como es lógico, ni todas las horas son productivas, ni todas son igual de productivas. Es decir, que hay que tener en cuenta la eficiencia de la productividad y no sólo la cantidad que se produce.

El problema es que la mayoría de empresas se obsesionan con el volumen y cantidad. A la hora de medir la productividad y funcionamiento de la organización, dejan de lado los indicadores de productividad cualitativos. Esto es un error que termina por aumentar las desviaciones y alejar a la organización de la consecución de sus objetivos, impidiendo que pueda progresar y crecer adecuadamente. Para evitar este tipo de situaciones nada deseables, se debe buscar un equilibrio entre cantidad y calidad, porque habrá valores más cuantitativos y también los habrá más cualitativos y todos han de ser tenidos en cuenta.

Motowidlo (2003) define el concepto como sigue: Se define como “rendimiento laboral”, como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización. Es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procuran obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo.

“El concepto de rendimiento laboral, lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización”. P. 86

Campbell McCloy, Oppler y Saer (1993) sostienen: “La eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del empleado ha sido considerada una de las causa de los niveles de producción (outputs) de una empresa, siendo este uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento”. P. 122

También considera: “Las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, sino que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí, como por ejemplo:

- **Prácticas organizativas:** Mala comunicación interna, formación escasa, destino no apropiado, falta de atención a las necesidades del trabajador, directrices de trabajo poco claras, etc.
- **Preocupaciones relacionadas con el puesto:** Requisitos cambiantes o poco claros, aburrimiento o carga de trabajo excesiva, escasez de oportunidades de

desarrollo, problemas con los compañeros, falta de recursos, falta de habilidades para el puesto, etc.

- **Problemas personales:** Familiares, económicos, inestabilidad emocional, problemas para conciliar con el trabajo y familia, etc.
- **Factores externos:** Sector con mucha competencia conflicto entre los valores éticos del trabajador y las demandas del puesto, conflictos entre sindicatos y dirección, etc. P. 145

Waldman (1994) manifiesta: “En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los volúmenes producidos. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento”. P. 89

Bases filosóficas

Una declaración sobre filosofía Remuneratoria, válida para todos los estamentos corporativos, también guiará el desarrollo de sistemas de pago adaptados a subunidades, determinando límites y parámetros para evaluar propuestas. Asimismo, este documento le asegurará al management que todos marchen en la dirección deseada, aunque los diseños por subunidad varíen en detalles.

En general, una filosofía de remuneraciones encarará estos temas:

Si la paga debe vincularse a resultados por individuo, grupo o unidad y en qué niveles de personal.

Cómo definir el ámbito de competencia. ¿Lo componen las empresas con las cuales se compete en productos o servicios, las que compiten por gente o ambas clases?

Cómo se pagará, en relación con la competencia, una vez que el desempeño alcance los niveles previstos. ¿Cuándo llega a la excelencia y cuándo es pobre?

Qué proporción de la paga total debería garantizar o ser fija (salario, sueldo básico) y cuál debería variar según resultados (incentivos, etc.). La respuesta puede ser diferente en cada nivel laboral.

Qué grado de adaptación por subunidades, en un diseño de plan remuneratorio, convendrá a organizaciones grandes y qué relevancia tendrá el factor de equidad entre subunidades.

Si los programas deberían revisarse formal y periódicamente, reflejando cambiantes necesidades.

Grado esperado de compromiso y comunicación con el personal.

Keith y Newstrom (2003) aluden que en una generación atrás, en los programas de evaluación se tendía a poner énfasis en las cualidades, deficiencias y capacidades de los empleados, pero en la filosofía de evaluación moderna se ponen de relieve el Rendimiento actual y los objetivos futuros. Asimismo, la filosofía moderna resalta la participación de los empleados en la definición conjunta de objetivos con el supervisor y el conocimiento de los resultados alcanzados.

Así pues, los aspectos importantes de la filosofía de evaluación serían:

Orientación al rendimiento: No es suficiente el esfuerzo de los empleados porque deben lograr resultados esperados.

Enfoque de objetivos: Como la administración por objetivos, los empleados deben tener una idea clara de que se supone que deben hacer y la jerarquía de prioridades en sus tareas.

Definición conjunta de objetivos por parte del supervisor y del empleado: Este aspecto se basa en la creencia de que las personas trabajan más intensamente para lograr objetivos en cuya definición han participado. Entre sus deseos se encuentra realizar una tarea valiosa.

Aclaración de expectativas de comportamiento: Por lo general se realiza mediante una escala de calificación basada en el comportamiento, la cual brinda

tanto al empleado como al gerente. Este tipo de escala ayuda a reducir la tendencia de los administradores a concentrarse en las actitudes, la personalidad y las peculiaridades del empleado, desviándose de los comportamientos productivos.

Sistemas de retroalimentación extensa: Los empleados pueden ajustar mejor su rendimiento si saben lo bien que trabajan en opinión de la organización.

2.3 Definición de términos básicos

Horas Extras:

Este sobretiempo u horas extras, detalla, se paga con un recargo del 25% por las dos primeras horas extras y de 35% a partir de la tercera hora extra; y una alternativa legal consiste en otorgar descanso pagado en compensación al sobretiempo, previo acuerdo escrito con el trabajador.

Horas Legales

Jornada máxima de trabajo. En el Perú la Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales. Sin embargo se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal.

Salario:

Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

Salario base.

Dinero que percibe una persona por su trabajo sin considerar ciertas cantidades añadidas, como primas o pluses.

Salario mínimo:

Cantidad mínima, fijada por la Administración, que debe percibir al menos cualquier persona por desempeñar un trabajo en jornada laboral completa.

Jornal:

Por ende, podemos decir que el jornal es una de las formas que existe de retribución del trabajo de una persona contratada, sin embargo, este término ha sido desplazado por otros términos de un uso mucho más común como lo son: salario, sueldo, retribución, asignación paga, estipendio, u honorarios, entre algunos otros.

Sueldo:

Dinero que, en concepto de paga, recibe regularmente una persona de la empresa o entidad para la que trabaja.

Retribución:

Retribución se asocia al dinero que recibe una persona por su trabajo. Dicho dinero es entregado por el empleador, que puede ser el Estado o una empresa privada, a cambio de ciertas actividades que debe desarrollar el trabajador. Cabe destacar que la relación empleador-empleado está regulada por un contrato de trabajo y por las leyes laborales: la retribución, por lo tanto, se enmarca en dichas normativas.

Gratificación:

La gratificación es un derecho laboral que está normado por las leyes del trabajo del Estado Peruano. Es un pago adicional que se suma a la remuneración o sueldo de los trabajadores. En el Perú la gratificación se entrega en los meses de julio y diciembre.

Recompensa:

Una recompensa es ofrecida a menudo por un grupo como incentivo para la realización de una tarea a alguien no asociado generalmente al mencionado grupo. Las recompensas se anuncian comúnmente para la captura o la recuperación de una persona o de una cosa. Están típicamente representadas en forma de dinero.

Premio

Compensación de otro tipo, como regalos o dinero, que se otorga en agradecimiento o reconocimiento al esfuerzo realizado, aunque para algunos premios interviene la suerte, y en otros se requiere habitualmente, además de la suerte, la compra de un producto, servicio, boleto o ver algún programa o anuncio de televisión, o hacer una

llamada telefónica, para poder tener la oportunidad de participar en un concurso y tener, así, posibilidad de acceso a recibirlo.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A

2.4.2 Hipótesis específicas

- Las horas extras incide de manera muy positiva en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.
- El salario mínimo vital influye significativamente en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.
- La jornada laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente: REMUNERACIÓN	<p>Es el pago por la utilización de un trabajo se puede dar de distintas formas (completamente en dinero, en dinero y especie, etc.). Un pago en especie es, por ejemplo, cuando una empresa da como parte del salario, la posibilidad de utilizar instalaciones de la empresa destinadas a vivienda o paga la educación de los hijos de los trabajadores o paga una comida diaria u ofrece al empleado otros tipos de bienes y servicios a muy bajos costos. Las legislaciones de los países establecen el monto máximo de especie que se puede dar como parte de la remuneración.</p>	Horas Extras	Tareas
			Horas legales
		Salario Minimo Vital	Remuneración básica
			Salario
Variable Dependiente: RENDIMIENTO LABORAL	<p>Según la Real Academia Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas:- Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.</p> <ul style="list-style-type: none"> - O el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. - En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. 	Productividad	Ahorro
			Optimización
		Eficiencia	Resultado
			Calidad

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El presente proyecto de investigación es de diseño experimental y tipo transversal, correlacional causal.

El proyecto de investigación es de diseño no experimental porque el proceso se realiza sin manipular las variables del estudio.

Lo relacionado a la característica del estudio que es transversal, es porque se trata de recolectar los datos en solo momento en referencia a un tiempo sistematizado.

Es correlacional causal cuando el proyecto va a permitir a estudiar las dimensiones de la variable independiente en cómo influye en la variable dependiente, siendo explicativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población del estudio está representada por los 150 trabajadores de la empresa en sus diferentes categorías y niveles profesionales.

.2.2 Muestra

Para estructurar el tamaño de la muestra vamos a tener como referencia la fórmula para las poblaciones finitas.

$$n = \frac{N \times P \times Q \times Z^2}{E^2 (N-1) + P \times Q \times Z^2}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño del universo o población

p = Proporción estimada de éxito, es decir probabilidad a favor: 50%

q = Proporción estimada de fracaso, es decir probabilidad en contra:
50%

E= Error de estimación calculada en un 5%

Z = 1.96 (tabla de distribución normal para el 95% de confiabilidad)

N= Cantidad de trabajadores de la Empresa de transportes San Martín de Porres S.A

$$n = \frac{150 \times 0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2}{(0.05)^2 (150-1) + 0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2}$$

$$n = 108$$

n = **La muestra es de 108 trabajadores de la Empresa de Transportes San Martín de Porres S.A**

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizar para la recolección de datos es la encuesta. Los instrumentos a utilizar serán de los cuestionarios. Un cuestionario medirá la variable las remuneraciones y otro cuestionario para recolectar datos en torno a la variable dependiente el rendimiento laboral en la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El software a emplear es el Statical Package for the Social Sciences – SPSS versión N° 24.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de la Variable Remuneraciones y sus dimensiones

Tabla 1
Remuneración

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	29	26,9%
REGULAR	59	54,6%
BUENO	20	18,5%
TOTAL	108	100,0%

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la empresa de Transporte San Martin de Porres S.A.

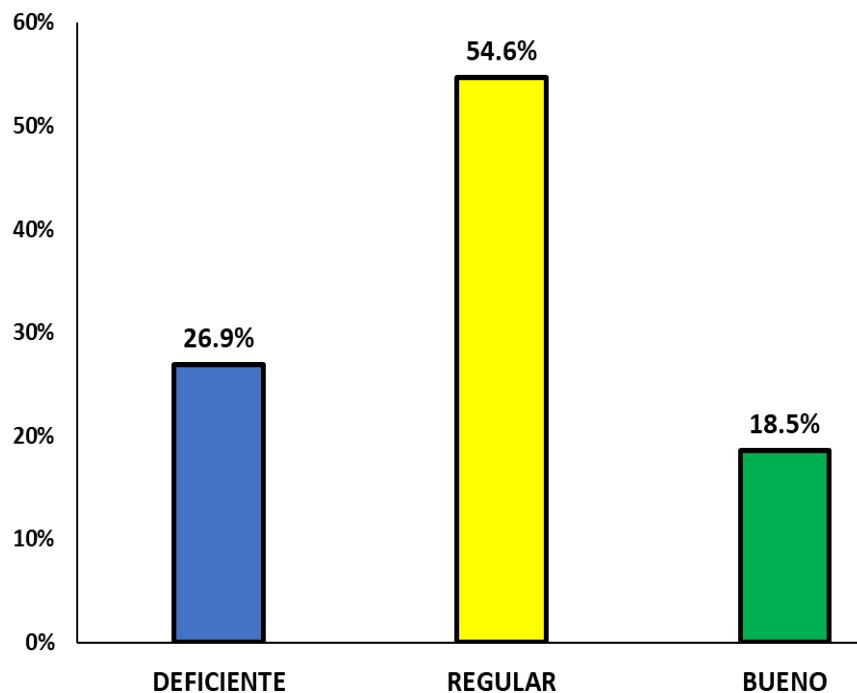


Figura 1. Remuneración

De la fig. 1, un 54,6% de los trabajadores de la empresa San Martin de Porres S.A expresan que la remuneración es regular. Además, el 26,9% de los encuestados manifiestan que la remuneración es deficiente. Finalmente, un 18,5% de los encuestados expresan la remuneración es buena.

Tabla 2
Horas extras

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	26	24,07%
REGULAR	50	46,30%
BUENO	32	29,63%
TOTAL	108	100,00%

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la empresa de Transporte San Martin de Porres S.A.

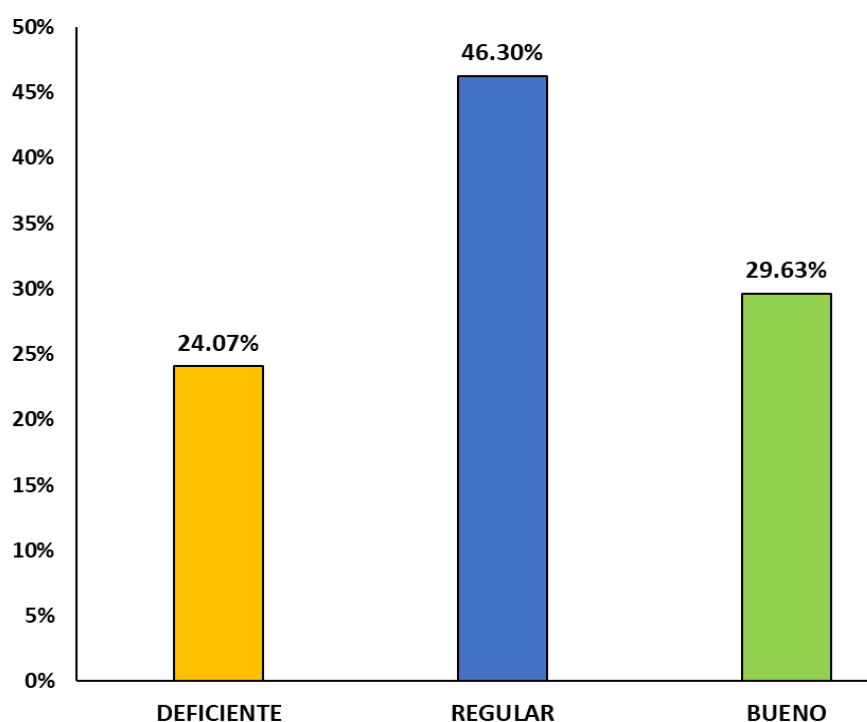


Figura 2.Horas extras

De la fig. 2, un 46,30% de los trabajadores de la empresa San Martin de Porres S.A expresan que las horas extras es regular. Además, el 24,07% de los encuestados manifiestan que las horas extras son deficientes. Finalmente, un 29,63% de los encuestados expresan las horas extras es bueno.

Tabla 3
Salario Mínimo Vital

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	29	26,9%
REGULAR	43	39,8%
BUENO	36	33,3%
TOTAL	108	100,00%

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la empresa de Transporte San Martin de Porres S.A.

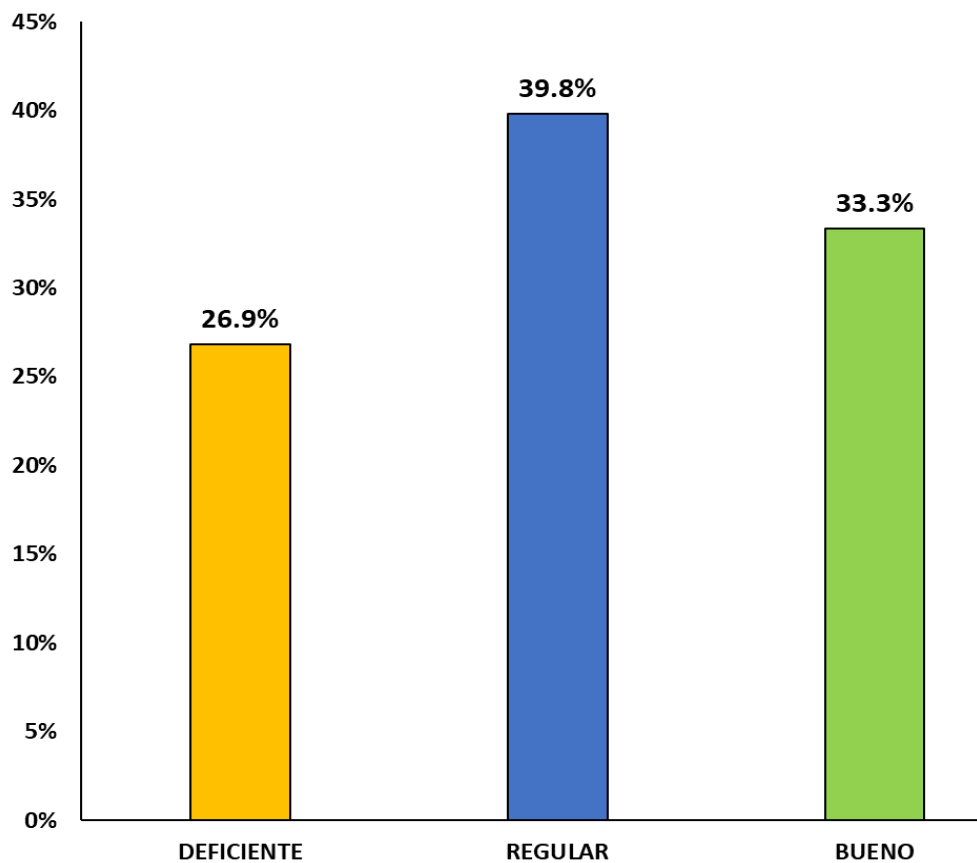


Figura 3. Salario Mínimo Vital

De la fig. 3, un 39,8% de los trabajadores de la empresa San Martin de Porres S.A expresan que el salario mínimo vital es regular. Además, el 26,9% de los encuestados manifiestan que el salario mínimo vital es deficiente. Finalmente, un 33,3% de los encuestados expresan que el salario mínimo vital es bueno.

Tabla 4
Jornada Laboral

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	23	21,3%
REGULAR	48	44,4%
BUENO	37	34,3%
TOTAL	108	100,00%

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la empresa de Transporte San Martin de Porres S.A.

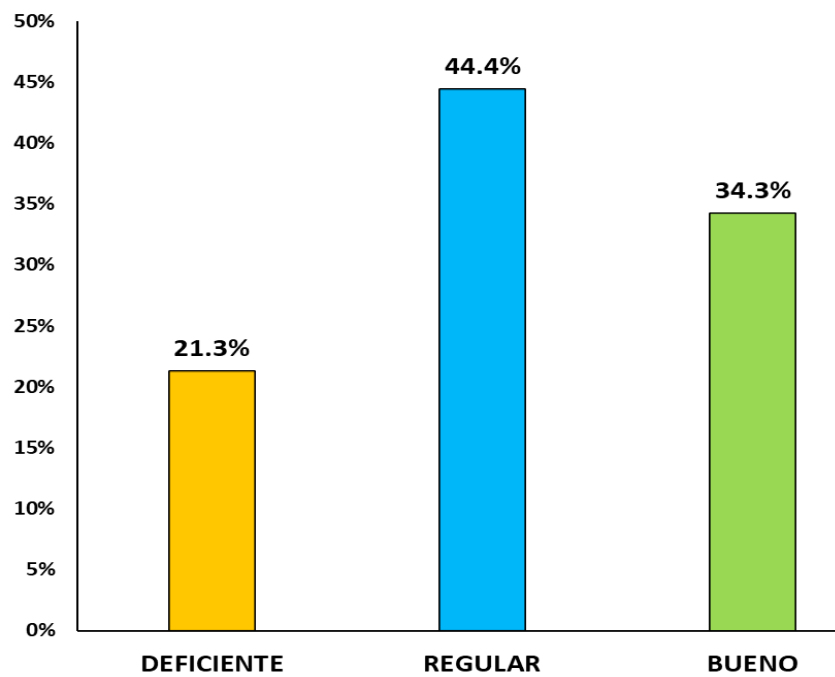


Figura 4. Jornada Laboral

De la fig. 4, un 44,4% de los trabajadores de la empresa San Martin de Porres S.A expresan que la jornada laboral es regular. Además, el 21,3% de los encuestados manifiestan que la jornada laboral es deficiente. Finalmente, un 34,3% de los encuestados expresan que la jornada laboral es bueno.

4.1.2 Resultados de la Variable Rendimiento Laboral y sus dimensiones

Tabla 5
Rendimiento Laboral

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	33	30,56%
REGULAR	57	52,78%
BUENO	18	16,67%
TOTAL	108	100,0%

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la empresa de Transporte San Martin de Porres S.A.

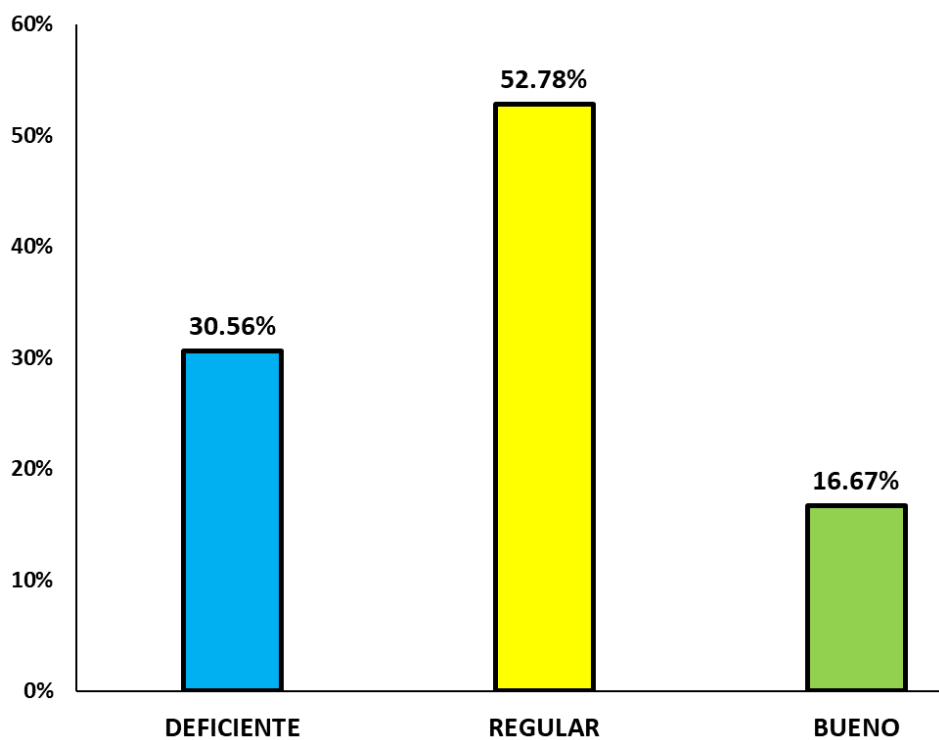


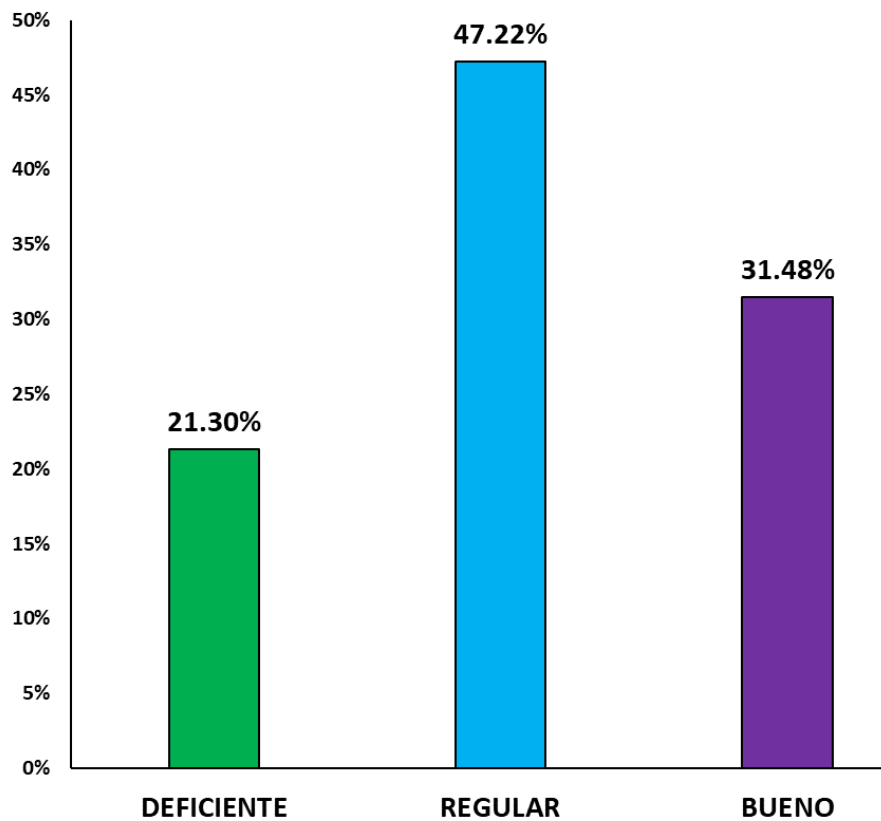
Figura 5. Rendimiento Laboral

De la fig. 5, un 52,78% de los trabajadores de la empresa San Martin de Porres S.A expresan que la jornada laboral es regular. Además, el 30,56% de los encuestados manifiestan que el rendimiento laboral es deficiente. Finalmente, un 16,67% de los encuestados expresan que el rendimiento laboral es bueno.

Tabla 6
Productividad

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	23	21,30%
REGULAR	51	47,22%
BUENO	34	31,48%
TOTAL	108	100,00%

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la empresa de Transporte San Martin de Porres S.A.



*Figura 6.*Productividad

De la fig. 6, un 47,22% de los trabajadores de la empresa San Martin de Porres S.A expresan que productividad en dicha empresa es regular. Además, el 21,30% de los encuestados manifiestan que la productividad es deficiente. Finalmente, un 31,48% de los encuestados expresan que la productividad es buena.

Tabla 7
Eficiencia

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DEFICIENTE	28	26%
REGULAR	52	48%
BUENO	28	26%
TOTAL	108	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la empresa de Transporte San Martin de Porres S.A.

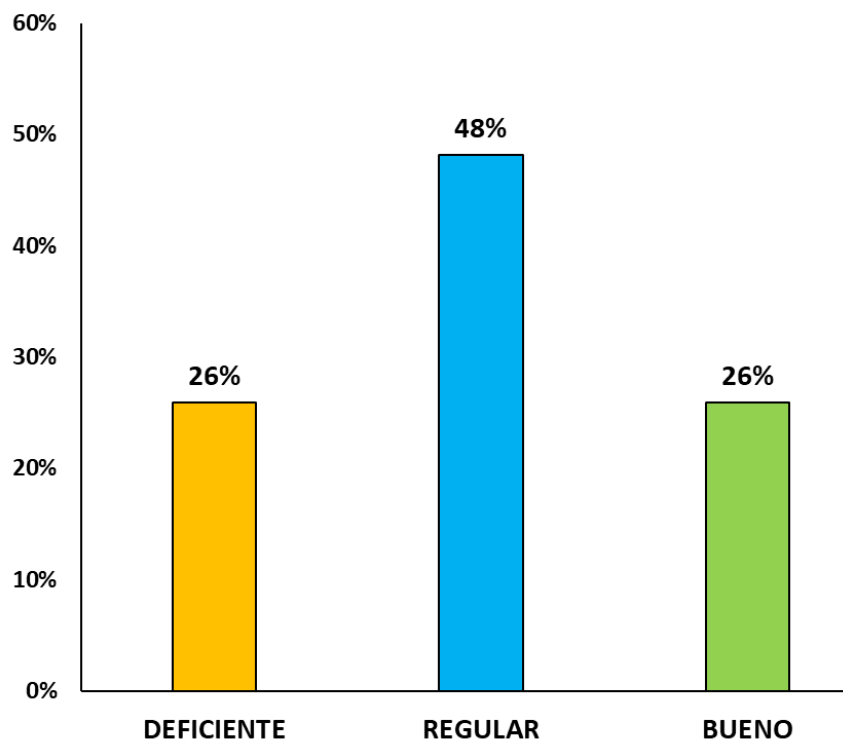


Figura 7.Eficiencia

De la fig. 7, un 48% de los trabajadores de la empresa San Martin de Porres S.A expresan que la eficiencia en dicha empresa es regular. Además, el 26% de los encuestados manifiestan que la eficiencia es deficiente. Finalmente, un 26% de los encuestados expresan que la eficiencia es bueno.

4.2 Prueba de Normalidad

Tabla 8
Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración	,116	108	,001	,968	108	,010
Rendimiento Laboral	,091	108	,028	,974	108	,035
Horas extras	,121	108	,000	,948	108	,000
Salario Mínimo Vital	,102	108	,008	,966	108	,007
Jornada Laboral	,077	108	,128	,978	108	,073
Productividad	,102	108	,007	,980	108	,109
Eficiencia	,093	108	,021	,977	108	,055

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

La tabla 8 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Se observa que las variables no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinarían correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse es la no paramétrica: Prueba de Correlación de Rho de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: Las remuneraciones no inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A

H₁: Las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0,05**); se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0,05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 9

Correlación entre las remuneraciones y el rendimiento laboral

			Remuneración	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 9 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0,580** de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: Las horas extras no inciden de manera muy positiva en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A

H₁: Las horas extras inciden de manera muy positiva en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0,05**); se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0,05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 10

Correlación entre las horas extras y el rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral	Horas extras	
Rho de Spearman	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,497**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	108	
	Horas extras	Coefficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 10 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Las horas extras inciden de manera muy positiva en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,497 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: El salario mínimo vital no influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A

H₁: El salario mínimo vital influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0,05**); se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0,05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 11

Correlación entre el salario mínimo vital y rendimiento laboral

		Salario Mínimo Vital	Rendimiento Laboral	
Rho de Spearman	Salario Mínimo Vital	Coefficiente de correlación	1,000	,455**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,455**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 11 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el salario mínimo vital influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,455 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La jornada laboral no influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A

H₁: La jornada laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0,05**); se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0,05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 12

Correlación entre la jornada laboral y el rendimiento laboral

			Jornada Laboral	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Jornada Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 12 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, la jornada laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,568 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En la presente investigación se realizó una comparación de los resultados obtenidos con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de similitud o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

- ✓ Los resultados obtenidos en esta investigación conducen en términos generales a establecer que las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,580 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Correa (2019) en su Tesis intitulada La Remuneración laboral en el Perú de la Universidad César Vallejo determina en la parte introductoria, en las distintas actividades que se llevan a cabo en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La subordinación y el trabajo personal, constituyen junto con la remuneración, los tres elementos necesarios y suficientes para tipificar la relación laboral. Esta relación laboral es la base sobre la cual se constituye el derecho del trabajo.

- ✓ En forma similar también con los aportes de Jaén (2010). En su tesis doctoral en la Universidad Complutense de Madrid, intitulo Predicción del Rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. El cual concluye: que el rendimiento labora en una empresa va a estar caracterizado por factores psicológicos como la motivación que es un problema de

política de la empresa, de la personalidad, en este caso del trabajador o empleado y de la percepción de factores psicosociales. El resultado obtenido en la presente investigación guarda relación con el autor mencionado, es decir las horas extras incide de manera muy positiva en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,497 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

- ✓ Así mismo Ría (2015). En su obra Rendimiento Laboral, sostiene lo siguiente: Es frecuente oír hablar de productividad, de horas trabajadas, de duración de la jornada, pero ¿qué tienen todas estas variables que ver con el rendimiento laboral? ¿Podría hablarse de equivalencias en algunos casos? Logro determinar que existen otras un poco más específicas como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. El indicador de la ciencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos, metas, tareas alcanzadas y el tiempo en horas trabajadas de calidad que se han necesitado para lograrlo teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas, es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. Estos resultados tienen similitud con lo hallado en esta investigación, el salario mínimo vital influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,455 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De las pruebas estadísticas realizadas concluyo en:

- ✓ Se determinó que las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte de San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,580 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir que mejorando las remuneraciones se incrementará progresivamente el rendimiento laboral de los colaboradores de dicha institución.
- ✓ Se logró determinar que las horas extras incide de manera muy positiva en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,497 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, una adecuada programación de horas extras permitirá mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes de San Martín de Porres.
- ✓ Se logró determinar que el salario mínimo vital influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,455 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.
- ✓ Se determinó que la jornada laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0,568 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Es decir, una adecuada distribución de la jornada laboral mejorará el rendimiento laboral en dicha institución.

6.2 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación formulo las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se recomienda al gerente de la Empresa de transportes San Martin de Porres S.A., incrementar las remuneraciones de los trabajadores, teniendo en cuenta las horas extras, el salario mínimo vital y la jornada laboral. De esta manera incrementar el rendimiento de los trabajadores y por ende la rentabilidad de la empresa.
- ✓ Se recomienda al gerente de la Empresa de transportes San Martin de Porres S.A., capacitar a todo el personal en estrategias de atención al usuario para mejorar el servicio de transporte y el rendimiento laboral de los trabajadores.
- ✓ Se recomienda a los trabajadores de la empresa de transportes San Martin de Porres S.A., más identificación, auto capacitación personal y especialización para que puedan incrementar sus remuneraciones.
- ✓ El gerente de la empresa debe fomentar permanentemente la salud ocupacional entre sus trabajadores para evitar los diversos accidentes ocasionados por ellos mismos y de esta manera se mejorará el rendimiento laboral y la rentabilidad económica, financiera de la empresa.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Ley de Compensación del Trabajo

Ley de Contrato de Trabajo N° 20744

7.2 Fuentes bibliográficas

Chiavenato, Idalberto. (2000) **Administración de Recursos Humanos**. Mc Graw Hill.

Furrer Pamela (2009) **Derecho del Trabajo e Instituciones de la Seguridad Social**.

Gómez, Marta (2010) **Remuneraciones**

Grisolía, Julio A. (2000) **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social** - Editorial Depalma.

Jorge Luis Junior Aguilar (2016) **Contabilidad de empresas de transporte**.

Pérez Porto Julián y María Merino (2012) **Definición de Remuneración**.

Reyes Corona, Oswaldo **Sistemas de Remuneración**. (2013) APF alta planeación fiscal.

Rodríguez Manzini, Jorge (2005) **Curso de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social** Editorial Astrea.

Romualdi, Emilio Elías: (2005) **Teoría y Práctica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social** - Editorial Lexis Nexis.

Samuel Saldaña (20013) **¿Qué es el rendimiento laboral?**

Vázquez Vialard, Antonio: **Derecho del Trabajo y de la seguridad social** Editorial Astrea.

7.3 Fuentes hemerográficas

Correa (2019) Tesis: **La Remuneración laboral en el Perú** de la Universidad César Vallejo.

Jaén (2010) Tesis doctoral en la Universidad Complutense de Madrid **Predicción del Rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales** Madrid.

Martínez (2016) en Tesis: **Rendimiento Laboral**

Ría (2015). En su Tesis **Rendimiento Laboral**.

7.4 Fuentes electrónicas

www.sofofa.cl

www.wimper.cl

www.monografias.com

www.escuelasindical.org

www.chilecalifica.cl

<http://es.wikipedia.org/wiki/Salario>

http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/remuneracion/default.asp

<http://www.hr.com/hrcom/index.cfm/193/46CAC9B6-0C9A-4955-952DAFD2B464A6DE>

http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/single_market_services/financial_services_general_framework/mi0018_es.htm

<http://www.lean-sigma.es/sistemas-de-incentivos.php>

<http://petra.euitio.uniovi.es/~i9792470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>

<http://www.joseacontreras.net/rechum/apuntes6.htm>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PRINCIPAL O GENERAL	¿De qué manera las remuneraciones inciden en el rendimiento laboral de la empresa de Transporte San Martín de Porres SA?	Determinar por qué incide las remuneraciones en el rendimiento laboral de la empresa.	Las remuneraciones inciden de manera muy significativa en el rendimiento laboral de la Empresa de Transporte San Martín de Porres S.A	INDEPENDIENTE X: REMUNERACION	Diseño de Investigación: No experimental, Transversal Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de investigación: Descriptivo Correlacional Enfoque de Investigación: Cuantitativo Población: 150 trabajadores Muestra: 108 trabajadores Recolección de Datos: Encuesta Instrumentos: Cuestionario con escala Likert. Procesamiento de Información: Software Excel y SPSS.
ESPECÍFICO (1)	¿De qué manera incide las horas extras en el rendimiento laboral de la empresa?	Analizar la situación de las horas extras y su incidencia en el rendimiento laboral de la empresa.	Las horas extras incide de manera muy positiva en el rendimiento laboral de la empresa.		
ESPECÍFICO (2)	¿Cómo influye el salario mínimo vital en el rendimiento de laboral de la empresa?	Establecer el por qué el salario mínimo vital influye en el rendimiento laboral de la empresa.	El salario mínimo vital influye significativamente en el rendimiento laboral de la empresa.		
ESPECÍFICO (3)	¿De qué manera influye la jornada laboral dela empresa en el rendimiento laboral?	Analizar la incidencia de la jornada laboral en el rendimiento laboral de la empresa.	La jornada laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de la empresa.	DEPENDIENTE Y: RENDIMIENTO LABORAL	

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE LAS REMUNERACIONES Y EL RENDIMIENTO LABORAL

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a las remuneraciones y el rendimiento laboral en la Empresa de Transportes San Martín de Porres S.A., por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad.

I. instrucciones: Marque con aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

REMUNERACIONES					
Horas Extras (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. ¿Las horas extras que usted realiza son remuneradas por la empresa según las leyes laborales?					
2. ¿Las diversas actividades programadas en la empresa son recompensadas económicamente?					
3. ¿Usted cumple las tareas encomendadas en el tiempo estipulado?					
4. ¿Usted culmina las tareas encomendadas por el gerente en su horario habitual o lo culmina después del horario establecido por la empresa?					
5. ¿Las horas extraordinarias son remuneradas puntualmente según cronograma de pagos?					
Salario Mínimo (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
6. ¿La empresa cumple con pagar con el salario mínimo vital?					
7. ¿La empresa a usted le paga más del salario mínimo vital?					
8. ¿El salario mínimo vital que usted percibe, le alcanza para la canasta familiar?					
9. ¿La empresa a usted le paga sus gratificaciones con puntualidad?					
10. ¿A usted la empresa le paga todos los beneficios laborales según el salario mínimo vital?					

RENDIMIENTO LABORAL					
Productividad (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
11. ¿Usted cuando desarrolla sus actividades laborales, lo realiza en el menor tiempo posible?					
12. ¿Cuándo usted realiza su labor diaria, trata de ahorrar materia prima?					
13. ¿Cuándo usted desarrolla sus actividades diarias en la empresa, optimiza los recursos?					
14. ¿En el momento que usted realiza sus labores diarias trata de dar el mejor resultado posible?					
15. ¿Usted busca la mejor manera de desarrollar su labor en la empresa?					
Eficiencia (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
16. ¿Usted cumple adecuadamente las responsabilidades encomendadas en la empresa?					
17. ¿Usted desarrolla su actividad en el menor tiempo posible?					
18. ¿Usted utiliza las mejores estrategias para lograr el objetivo de la empresa?					
19. ¿Las diversas responsabilidades que la empresa le encomienda a usted lo realiza con objetividad?					
20. ¿Usted tiene la capacidad de realizar su labor con precisión en la empresa?					

DATA

N°	REMUNERACIÓN												RENDIMIENTO LABORAL															
	D1				D2				D3				D4				D5				X	Y	D1	D2	D3	D4	D5	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20								
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	27	18	9	8	10	8	10	
2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	22	17	6	6	10	9	8
3	2	2	3	3	2	1	3	1	3	1	4	3	3	3	1	1	3	1	3	3	28	18	10	7	11	8	10	
4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	29	20	9	12	8	10	10	
5	4	3	4	2	4	3	4	4	3	1	2	5	2	1	1	1	1	1	3	5	39	15	13	15	11	5	10	
6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	4	1	4	4	3	5	5	4	22	30	8	7	7	13	17	
7	3	2	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	41	26	13	15	13	13	13	
8	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	4	3	4	4	5	3	1	4	4	25	28	10	7	8	16	12	
9	4	3	3	4	2	4	4	4	3	1	2	4	1	1	2	3	2	2	2	2	38	15	14	14	10	7	8	
10	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	5	2	1	4	3	2	32	24	9	11	12	14	10	
11	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	36	27	14	11	11	15	12	
12	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	38	21	13	13	12	9	12	
13	2	4	1	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	3	26	24	9	10	7	8	16	
14	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	2	4	2	34	31	16	8	10	19	12	
15	4	3	4	4	2	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	43	26	15	11	17	16	10	
16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	27	18	9	8	10	8	10	
17	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	2	20	13	4	8	8	7	6	
18	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	35	27	10	11	14	14	13	
19	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	34	21	11	11	12	11	10	
20	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	37	18	13	13	11	10	8	
21	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	30	15	8	9	13	8	7	
22	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	4	3	38	24	13	12	13	11	13	
23	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	3	25	21	8	7	10	11	10	
24	1	3	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	36	30	9	12	15	14	16	

25	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	5	4	3	2	5	2	1	4	3	2	37	22	8	11	18	12	10
26	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	38	23	14	11	13	13	10
27	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	43	25	13	16	14	11	14
28	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4	5	2	3	2	2	2	2	1	4	3	39	19	6	18	15	9	10
29	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	19	23	4	7	8	11	12
30	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	32	15	15	17	16	16
31	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	31	11	12	9	10	7	4
32	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	37	26	9	14	14	12	14
33	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	34	26	9	13	12	12	14
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	37	26	12	12	13	13	13
35	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	35	26	11	12	12	12	14
36	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	41	31	12	14	15	15	16
37	3	3	5	5	5	4	3	2	4	5	4	3	5	2	4	3	4	5	5	2	46	30	16	14	16	14	16
38	3	4	5	5	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	2	4	5	4	1	51	27	17	15	19	13	14
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	12	31	4	4	4	15	16
40	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	46	29	14	16	16	15	14
41	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	1	4	4	44	28	15	14	15	16	12
42	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	45	31	15	15	15	16	15
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	2	3	3	4	12	24	4	4	4	12	12
44	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	5	43	26	16	15	12	13	13
45	3	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	47	31	15	17	15	16	15
46	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	49	39	17	15	17	19	20
47	2	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	2	45	30	12	16	17	18	12
48	4	5	2	4	4	1	5	2	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	45	35	15	12	18	16	19
49	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	3	4	3	4	4	4	4	43	28	14	14	15	12	16
50	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	50	31	15	18	17	15	16
51	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	39	14	18	15	20	19
52	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	43	27	16	13	14	14	13

53	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	48	28	16	14	18	15	13
54	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	49	31	15	17	17	17	14
55	2	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	2	46	33	11	15	20	16	17
56	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	2	51	28	16	17	18	16	12
57	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	47	29	14	16	17	14	15
58	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	36	27	9	13	14	13	14
59	3	4	2	3	5	4	2	3	1	3	3	4	3	2	5	3	4	3	2	3	37	25	12	14	11	13	12
60	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	48	32	14	16	18	17	15
61	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	27	17	9	8	10	9	8
62	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	4	3	1	2	1	2	1	1	2	2	22	12	6	6	10	6	6
63	2	2	3	3	2	1	3	1	3	1	4	3	2	2	3	3	2	1	3	1	28	17	10	7	11	10	7
64	3	2	2	2	2	3	4	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	4	3	29	21	9	12	8	9	12
65	4	3	4	2	4	3	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	3	1	1	36	16	13	15	8	10	6
66	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	22	15	8	7	7	8	7	
67	3	2	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	5	4	3	3	41	28	13	15	13	13	15
68	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	4	3	3	2	2	2	3	1	1	25	17	10	7	8	10	7
69	4	3	3	4	2	4	4	4	3	1	2	1	4	3	1	1	2	2	1	1	35	15	14	14	7	9	6
70	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	32	20	9	11	12	9	11
71	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	36	25	14	11	11	14	11
72	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	38	26	13	13	12	13	13
73	2	4	1	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	26	19	9	10	7	9	10
74	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	34	24	16	8	10	16	8
75	4	3	4	4	2	2	4	3	4	5	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	37	17	15	11	11	8	9
76	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	27	17	9	8	10	9	8
77	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	20	12	4	8	8	4	8
78	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	35	21	10	11	14	10	11
79	3	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	2	34	22	11	11	12	11	11
80	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	4	37	26	13	13	11	13	13

81	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	30	17	8	9	13	8	9
82	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	3	38	25	13	12	13	13	12
83	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	1	1	2	2	2	25	15	8	7	10	8	7
84	1	3	1	4	2	2	4	4	3	4	4	4	1	3	1	4	2	2	4	4	36	21	9	12	15	9	12
85	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	5	4	2	2	2	2	2	3	3	3	37	19	8	11	18	8	11
86	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	38	25	14	11	13	14	11
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	16	4	4	5	8	8
88	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4	5	2	1	1	2	2	2	2	4	1	39	15	6	18	15	6	9
89	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	19	11	4	7	8	4	7
90	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	2		1	3	23	17	11	8	4	11	6
91	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	31	21	12	9	10	12	9
92	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	1	3	37	20	9	14	14	9	11
93	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	34	22	9	13	12	9	13
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37	24	12	12	13	12	12
95	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	35	23	11	12	12	11	12
96	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	41	23	12	14	15	12	11
97	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	1	3	1	5	1	1	2	2	23	16	8	9	6	10	6
98	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	28	11	9	9	10	5	6
99	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	5	3	3	3	12	28	4	4	4	14	14
100	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	40	15	14	16	10	7	8
101	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	44	19	15	14	15	11	8
102	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	45	30	15	15	15	15	15
103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	1	4	4	3	12	27	4	4	4	15	12
104	1	4	1	1	1	1	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	28	27	7	9	12	16	11
105	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	4	25	13	11	8	6	5	8
106	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	18	16	7	4	7	9	7
107	2	2	2	2	2	3	3	1	3	4	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	26	14	8	9	9	8	6
108	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	19	16	5	5	9	10	6

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardán
ASESOR

Dra. Flor de María Lioo Jordán
PRESIDENTE

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera
SECRETARIO

Mg. Manuel Jesús Bazalar Bazalar
VOCAL