

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**“REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA TAWA CONSULTING S.A.C – 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

**Bach. ESPINOZA HUINCHO GIANELLA
Bach. HUAMANI QUILLAS ROCIO ROSAMERY
Bach. SANEZ GARCIA GRESIA MILAGROS**

ASESOR: MG. JUAN CARLOS SANTURIO RAMIREZ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ciencias Sociales y Desarrollo
HumanoGestión Administrativa**

CALLAO – 2024

PERÚ

Signature

Signature

Signature

TESIS – ESPINOZA, HUAMANI Y SANEZ

23%
Textos
sospechosos



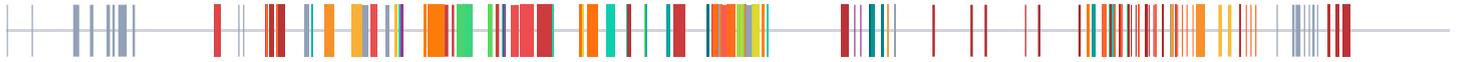
22% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS – ESPINOZA, HUAMANI Y SANEZ.pdf
ID del documento: 7948a536e10e1d37627cadc82cfc563a9c332a4d
Tamaño del documento original: 1,83 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 25/4/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 25/4/2024

Número de palabras: 14.825
Número de caracteres: 97.414

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	INFORME FINAL JOSE LUIS REYES DORIA...pdf INFORME FINAL JOSE LUIS... #c795e9 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 48 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (324 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/9064/1/Gómez_AJJP.pdf 49 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (384 palabras)
3	1library.co La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Ges... https://1library.co/document/y96kd2lv-remuneración-salarial-desempeño-laboral-unidad-gestión-e... 2 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (335 palabras)
4	repositorio.uap.edu.pe https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/20.500.12990/8443/1/Tesis_sistema_compensación... 50 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (332 palabras)
5	repositorioacademico.upc.edu.pe https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/10757/625894/3/MontesinosR_L.pdf 33 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (288 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #741e6f El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	www.inacap.cl https://www.inacap.cl/web/material-apoyo-cedem/alumno/Administracion/Fundamentos-Gestion-de...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
3	1library.co Capitulo 9 Gestion Del Talento Humano Chiavenato 3Th.pdf https://1library.co/document/yn90gdkq-capitulo-9-gestion-del-talento-humano-chiavenato-3th-pdf.h...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
4	repositorio.upao.edu.pe Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scoti... https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5809	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
5	1library.co Evaluación del desempeño – Aplicación de personas https://1library.co/article/evaluación-del-desempeño-aplicación-de-personas.zgw7ve6y#:~:text=Per...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://docs.google.com/document/d/1_h2GZBqGDEBxvTenOUJ-1nhqxagOkxVa/edit#heading=h.19c6y18
2	https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608
3	https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Rufino Alejos Ipanaque : PRESIDENTE
Mg. Karina Julieta Giraldo Rios : SECRETARIO
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva : VOCAL
Dr. Alfonso Salvador Amable Farro : SUPLENTE

Mag. Juan Carlos Santurio Ramirez : ASESOR

Acta de sustentación:

N° DE LIBRO 01

N° DE FOLIO 68

N° ACTA : 018 DE SUSTENTACION DE TESIS SIN CICLO TALLER
DE TESIS

FECHA DE APROBACIÓN: 17 de mayo de 2024

RESOLUCIÓN DE SUSTENTACIÓN: N° 154-2024-D-FCA-UNAC

FECHA DE RESOLUCIÓN: 10 de mayo de 2024



INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Pregrado

Título: Remuneración Económica y Desempeño
Laboral de los trabajadores de la empresa
Tawa Consulting S.A.C - 2023.

Autores: Bach. Gianella Espinoza Huincho
Código ORCID: 0009-0003-0265-5860
D.N.I: 70299079
Bach. Rocio Rosamery Huamani Quillas
Código ORCID: 0009-0005-6903-3809
D.N.I: 72078082
Bach. Gresia Milagros Sanez Garcia
Código ORCID: 0009-0001-0347-7942
D.N.I: 76470516

Asesor: Mag. Juan Carlos Santurio Ramirez
Código ORCID: 0000-0002-9521-1163
DNI: 25838289

Lugar de Ejecución: Tawa Consulting S.A.C - Miraflores

Unidad de Análisis: Recursos Humanos

Tipo de investigación: Básica

Enfoque: Cuantitativa

Tema OCDE: 5.00.00 Ciencias Sociales
5.02.04 Negocios - Administración





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"

ACTA N° 18 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS DE FECHA 17 DE MAYO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 68 ACTA N° 18 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

A los 17 días del mes mayo del año 2024, siendo las 16.15 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO EVALUADOR DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 094-2024-D-FCA-UNAC y 154-2024-D-FCA-UNAC.

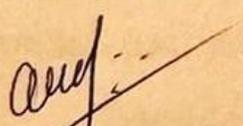
Por otro lado, en calidad de Secretaria, la docente Mg. Karina Julieta Giraldo Ríos, informó su inasistencia a la sustentación por motivos personales, siendo reemplazada por el Jurado Suplente, Dr. Alfonso Salvador Amable Farro, por lo que el Jurado Evaluador de Sustentación de Tesis, queda conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Presidente
Dr. Alfonso Salvador Amable Farro	: Secretario
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva	: Vocal
Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de tesis de las Bachilleres **ESPINOZA HUINCHO GIANELLA, HUAMANI QUILLAS ROCIO ROSAMERY Y SANEZ GARCIA GRESIA MILAGROS**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: **"REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TAWA CONSULTING S.A.C - 2023"**, cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por aprobado por unanimidad con la escala de calificación cualitativa muy buena y calificación cuantitativa 17, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023..

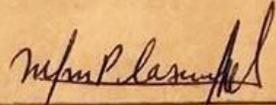
Se dio por cerrada la Sesión a las 17.15 horas del día 17 de mayo del 2024.



Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Presidente



Dr. Alfonso Salvador Amable Farro
Secretario



Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Vocal



INFORME N° 001-2024-RAI-FCA-UNAC

A : Bach. Espinoza Huincho Gianella
Bach. Huamani Quillas Rocio Rosamery
Bach. Sanez Garcia Gresia Milagros

ASUNTO : Informe del Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación

REFERENCIA : Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para Sustentación de Tesis sin Ciclo Taller de Tesis)
Solicitud S/N de fecha 18/05/2024 (indicando levantamiento de observaciones por parte de las bachilleres)

FECHA : Bellavista, 04 de junio del 2024.

Mediante el presente me dirijo a usted (es), en atención a los documentos de la referencia, para informarles lo siguiente:

1. Visto, el Anexo N° 05 (**FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS**) de la tesis titulada: "**REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TAWA CONSULTING S.A.C – 2023**", presentado por las bachilleres **ESPINOZA HUINCHO GIANELLA, HUAMANI QUILLAS ROCIO ROSAMERY Y SANEZ GARCIA GRESIA MILAGROS**, sustentación realizada el 17 de mayo del 2024 a las 16:15 p.m. en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, según obra en el Libro N° 01, Folio N° 68, Acta N° 18.
2. En tal sentido, se informa que habiendo levantado las observaciones realizadas en dicha sustentación, **se da la conformidad** correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle (s) los sentimientos de mi especial estima y consideración.

Atentamente,



Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Presidente del Jurado Evaluador de Sustentación



DEDICATORIA

Nuestro trabajo de investigación está dedicado a nuestros padres, a nuestra familia quien son impulsa a ser mejores a pesar de las adversidades. Gracias a ellos, seguimos soñando y deseando ser mejores.



AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, quien nos permite seguir nuestros objetivos. Gracias a todas las personas quienes estuvieron a nuestro lado en todo el proceso.



INDICE

INFORMACIÓN BÁSICA.....	iii
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Objetivos	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos	2
1.4. Justificación.....	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación metodológica.....	3
1.4.3. Justificación personal	3
1.5. Delimitaciones de la Investigación	3
1.5.1. Delimitación teórica.....	3



1.5.2. Delimitación temporal.....	3
1.5.3. Delimitación espacial.....	3
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Antecedentes internacionales	4
2.1.2. Antecedentes nacionales	5
2.2. Bases teóricas	7
2.3. Marco conceptual	17
2.4. Definición de términos básicos.....	19
III. HIPOTESIS Y VARIABLES.....	23
3.1. Hipótesis	23
A.Hipótesis general	23
B.Hipótesis específicas	23
3.1.1. Operacionalización de variables	23
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	25
4.1. Diseño metodológico	25
4.2. Método de investigación.....	25
4.3. Población y muestra.....	25
4.4. Lugar de estudio.....	26
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	26
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	26
4.7. Aspectos éticos en investigación	28
V. RESULTADOS	29
5.1. Resultados descriptivos	29
5.2. Resultados inferenciales	38
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43





6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados..	43
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	43
6.3. Responsabilidad ética.....	45
VII. CONCLUSIONES.....	46
VIII. RECOMENDACIONES	47
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
X. ANEXOS	50
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Propuesta de instrumento de recolección de datos	
Anexo 3: Validación juicio de expertos	
Anexo 4: Base de datos	





INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validez del instrumento	27
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad	28
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad	28
Tabla 4: Distribución de frecuencias remuneración económica directa	29
Tabla 5: Distribución de frecuencias remuneración económica indirecta	30
Tabla 6: Distribución de frecuencias remuneración económica voluntarias	32
Tabla 7: Distribución de frecuencias del método por selección forzada	33
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la escala de calificación conductual	35
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la escala de prestación	36
Tabla 10: Pruebas de normalidad	38
Tabla 11: Correlación entre Remuneración Económica y Desempeño Laboral ..	39
Tabla 12: Correlación entre Remuneración Económica Directa y Desempeño Laboral	40
Tabla 13: Correlación entre Remuneración Económica Indirecta y Desempeño Laboral	41
Tabla 14: Correlación entre Remuneración Económica Voluntaria y Desempeño Laboral	42



INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Remuneración económica directa	29
Figura 2: Remuneración económica indirecta	31
Figura 3: Remuneración económica voluntarias	32
Figura 4: Método por selección forzada	34
Figura 5: Escala de calificación conductual.....	35
Figura 6: Escala de prestación	37



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal el determinar como la remuneración económica influye en el desempeño de los trabajadores de Tawa Consulting S.A.C., cuya metodología fue de tipo de investigación básica, de tipo transversal y correlacional, no experimental, de método descriptivo; con una población de 110 trabajadores y con muestra de 86 trabajadores.

La remuneración económica como variable, nos habla sobre el pago realizado a los trabajadores a cambio de sus servicios, como también, el desempeño laboral como variable nos comenta que es el proceso donde se reconoce el rendimiento a través de evaluaciones donde los indicadores reflejarán los resultados buenos o malos de los trabajadores.

Para medir la fiabilidad se usó en la investigación, se usó la prueba de Alfa de Cronbach, donde se recopiló información para ser procesada en programa estadístico SPSS. Los resultados obtenidos nos indican que sí existe influencia entre ambas variables, para probar la hipótesis, se realizó la validación de datos con la prueba de Alfa de Cronbach, y de prueba estadística la correlación Rho de Spearman que tuvo como resultado un 0.650, deduciendo el rechazo de la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVES: Remuneración Económica y Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine how economic remuneration influences the performance of the workers of Tawa Consulting S.A.C., whose methodology was of a basic research type, cross-sectional and correlational, non-experimental, of a descriptive method; with a population of 110 workers and a sample of 86 workers.

Economic remuneration as a variable tells us about the payment made to the workers in exchange for their services, as well as job performance as a variable tells us that it is the process where performance is recognized through evaluations where the indicators will reflect the results. good or bad workers.

To measure confidence, the Cronbach's Alpha test was used in the investigation, where the information was collected to be processed in the SPSS statistical program. The results obtained indicate that there is an influence between both variables, to test the hypothesis, data validation was carried out with Cronbach's Alpha test, and Spearman's Rho confirmation was used as a statistical test, which resulted in 0.650, deducting the rejection of the null hypothesis.

KEY WORDS: Economic Remuneration and Labor Performance.



INTRODUCCIÓN

La remuneración económica en el entorno laboral cumple un papel esencial para incrementar la productividad y desempeño laboral en la entidad, en la presente investigación titulada “remuneración económica y desempeño laboral de la empresa Tawa Consulting - 2023”, la cual tiene como objetivo general determinar la relación entre la remuneración económica y el desempeño laboral de la empresa Tawa Consulting S.A.C Lima - 2023. La remuneración económica es una de las herramientas más efectivas de motivación entre las personas y la empresa, por lo que debe ser una respuesta a sus necesidades y contexto donde se desarrolla con el fin de alcanzar sus objetivos organizacionales. Asimismo, las empresas necesitan disponer de un sistema de remuneración económica que les asegure una gestión eficaz de uno de los costos operativos más importantes y cuya finalidad primordial es lograr el equilibrio necesario para obtener el desempeño laboral esperado.

Nuestro trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera: el primer capítulo consta de la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos del estudio, la justificación y las limitaciones; el segundo capítulo consta de los antecedentes tanto internacionales como nacionales, el marco teórico, el conceptual, el teórico-conceptual y la definición de términos básicos; el tercer capítulo estará conformado por la hipótesis general y específicas, la definición conceptual de las variables y la operacionalización de las variables; el cuarto capítulo, consta del tipo y diseño de la investigación, el método de investigación, la población y muestra, el lugar del estudio, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos; el quinto capítulo consta de los resultados, el sexto capítulo trata de forma específica la discusión de resultados, el séptimo capítulo se desarrollaran las conclusiones, el octavo capítulo se mencionará las recomendaciones, en el noveno capítulo las referencias bibliográficas y anexos.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Mondy (2018) definen a la remuneración económica de todas las gratificaciones que se entregan a los empleados a cambio de sus servicios que puede ser directa, indirecta y voluntaria.

Werther Y Davis (2017) define desempeño laboral como el proceso por el cual se reconoce el rendimiento global del empleado.

En la empresa Tawa Consulting S.A.C; situado en Av. Mariscal La Mar 1120 – Miraflores; algunos directivos de esta empresa consideran que la remuneración económica no influye el desempeño laboral de los empleados, trayendo como consecuencia una baja productividad, tales como:

- Lentitud del trabajo.
- Tardanza permanente del trabajador.
- No cumplen con sus labores con eficiencia y eficacia.

Todo esto se debe a que los sueldos no son adecuados con relación a la labor que realizan. Los trabajadores no perciben el sueldo y salario justo a pesar de que se evalúa el desempeño en dos periodos en el mes de junio y diciembre ocasionando al trabajador:

- Aburrimiento en el trabajo.
- Comunicación Eficiente.
- Empleado deficiente.
- Falta de reconocimiento.
- Falta de oportunidad de ascenso.

Ocasionando a su vez, que un buen trabajador se desmotive al ver que le pagan igual a un trabajador que no cumple de forma correcta sus funciones, falta a su horario de trabajo, no responde de forma cordial y comete más acciones negativas, por lo que el buen trabajador considera que el empleador no valora las buenas acciones que comete a favor de la empresa.

Nuestro trabajo de investigación servirá para buscar alternativas de solución de esta forma contribuir en mejorar las relaciones que existen entre remuneración económica y evaluación de desempeño.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la remuneración económica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023?

1.2.2. Problemas específicos

P1. ¿De qué modo la remuneración económica directa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023?

P2. ¿De qué forma la remuneración económica indirecta influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023?

P3. ¿De qué forma la remuneración económica voluntaria influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar como la remuneración económica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023.

1.3.2. Objetivos específicos

O1: Establecer como la remuneración económica directa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023.

O2: Determinar como la remuneración económica indirecta influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023.

O3: Establecer como la remuneración económica voluntaria contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

En esta investigación aplicaremos categorías y técnicas relacionadas con las dos variables: Remuneración económica y desempeño laboral, esto permitirá ejecutar una mejor gestión en la empresa Tawa Consulting S.A.C.

1.4.2. Justificación metodológica

- Tipo de investigación: Básica.
- Diseño de investigación: No experimental.
- Método de Investigación: Descriptivo.

1.4.3. Justificación personal

Obtuvo el título de licenciado en administración de la universidad Nacional del Callao, de la facultad de Ciencias Administrativas, mediante sustentación de tesis.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

Para recolectar información teórica existen escasos de libros relacionados con los temas para esto debemos comprar libros ocasionando un costo en la investigación.

1.5.2. Delimitación temporal

El desarrollo de esta investigación la vamos a ejecutar en un periodo de 6 meses, entre el mes de febrero hasta el mes de julio de 2023.

1.5.3. Delimitación espacial

La investigación se realizará en la empresa Tawa Consulting S.A.C. situada en la Av. La Mar N° 1120 - Miraflores.



II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chunga, Arteaga y Delgado (2022), realizaron la investigación titulada Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa, en la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador, donde su objetivo principal fue el determinar de qué manera incide la remuneración salarial en la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa. La investigación fue desarrollada con un enfoque mixto, método inductivo, tipo descriptivo, con diseño experimental y nivel descriptivo. La población estuvo conformada por 397 jefes de familia que trabajan en instituciones privadas y públicas. Los resultados obtenidos inNovan que el 64,84% manifiesta sentirse a gusto y complacido con su calidad de vida, destacándose que la mayoría de los jóvenes buscan la forma de estudiar y prepararse para aspirar mejores cargos e indudablemente salarios más altos que les puedan contribuir a una estabilidad económica. Se concluyó que la influencia que ejerce la remuneración salarial en la vida de los empleados es positiva, caso contrario, las personas con una edad avanzada solo tienen la opción de trabajar esporádicamente resultando en bajos sueldos y derechos laborales nulos. Asimismo, en el nivel de motivación el 34,95% de los encuestados, no se siente conforme con su nivel económico, debido a que no alcanzan a cubrir todas sus necesidades básicas.

Ramos, et al. (2022) realizaron la investigación titulada Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. para la Revista Científica FIPCAEC, Ecuador, que tuvo como objetivo evaluar los factores de Satisfacción Laboral que más inciden en el Desempeño percibido por los Trabajadores de Empresas Constructoras. La metodología aplicada es de tipo cuantitativo con un alcance exploratorio y descriptivo. La población estuvo conformada por 210 empleados que se desempeñan en diferentes áreas en tres

empresas constructoras. Los resultados arrojaron que los factores de satisfacción en los empleados de las empresas constructoras se hallan en un nivel regular, y, a su vez determinaron que los más sobresalientes en los trabajadores del sector pertenecen a relaciones sociales (64%) y desarrollo personal (65%). La investigación concluyó que existe una estrecha relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores, donde la primera variable se ve más afectada por diversos factores, pero a los que se debe prestar mayor atención es a las relaciones sociales y el desarrollo personal, con el fin de evitar malestar en los empleados y hasta pérdidas económicas. Es de vital importancia que las empresas se interesen más por su personal y hagan lo posible por mantenerlos satisfechos con el trabajo que realizan, para que así puedan mejorar su desempeño y por ende su producción.

Ortiz y Aduen (2018) realizaron la tesis titulada Propuesta de un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el centro de Sistema Antioquia CENSA, sede Monteria, Panamá. mediante la presente tesis tiene como objetivo diseñar una propuesta de sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el centro de Sistemas de Antioquia CENSA, sede Monteria; en esta institución de educación para el trabajo y desarrollo humano a pesar de tener quince años no tiene políticas salariales bien definidas que orienten cómo distribuir equitativamente las cantidades asignadas para retribuir a los colaboradores y estimular por su parte, a que estos realicen mejor su trabajo, tiene una metodología que está orientada en el enfoque cuantitativo tipo descriptivos que hace un análisis e interpretación de los resultados obtenidos por medio de la aplicación del instrumento de recolección de información de conclusión y recomendaciones.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Montesinos y Moya (2019), realizaron la investigación “Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018”, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, lo

autores propusieron determinar el impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación es básica de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño con base no experimental transversal. La población en estudio está conformada por 482 colaboradores de la Corporación de Servicios Grupo Romero, 2018. Se tuvo como resultado la prueba Chi cuadrado ($p=0.000$), siendo menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula de que no existe relación entre la compensación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación de Servicios Grupo Romero, 2018 y se afirma que existe relación entre la compensación con el desempeño laboral de los colaboradores. Al final los autores concluyeron que existe relación significativa entre las Compensaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores, donde a mejores niveles de compensaciones se tienen mejores niveles de Desempeño Laboral y recomiendan la implementación de una estrategia de fidelización que tenga por como finalidad involucrar el compromiso de los colaboradores en relación y cumplimiento con las necesidades de la organización.

Flores (2022), realizó la tesis “La compensación remunerativa y el desempeño laboral en la empresa INCOSEL S.R.L. provincia de Espinar, 2021”, Universidad Tecnológica del Perú. El autor se propuso examinar la relación entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral en la empresa INCOSEL S.R.L. La metodología presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y corte transversal. El estudio consideró una población representativa de 32 empleados de las diferentes áreas de una empresa contratista minera denominada INCOSEL S.R.L., que otorga servicios en la provincia de Espinar. El autor concluyó que la compensación remunerativa se correlaciona positivamente con el desempeño laboral con un coeficiente ($r= ,831^{**}$ y $p\text{-valor} = ,000$). Además, hallaron que la relación entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral es considerable.

Alva y Estrada (2019) realizaron la tesis titulada Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019, en la Universidad Privada Antenor Orrego en la ciudad de Trujillo, los autores tuvieron



por objetivo determinar la relación existente entre las Remuneraciones y el desempeño laboral en el banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019. La investigación es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño experimental y nivel correlacional, descriptivo. La población estuvo conformada por 14 colaboradores del banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo período 2019-2020. Los resultados obtenidos señalan que, en la mayoría de los niveles consultados, los empleados valoran positivamente con el 100% de la entidad bancaria, es decir, si existe una cercana concordancia entre el desempeño laboral y las remuneraciones, ya que el porcentaje de los encuestados con respecto al estímulo monetario que perciben al efectuar su trabajo es justo y equilibrado. De igual manera, se pudo observar un nivel de compromiso y lealtad con las labores adquiridas. Por consiguiente, se concluyó que la organización posee estándares muy altos de planificación empresarial, preocupándose por mantener a sus empleados emocional y financieramente estables, sacando el máximo provecho motivándolos a dar lo mejor de sí, buscando siempre ascender en sus puestos de trabajo y haciendo sus labores con excelencia, confiando que serán bien recompensados.

2.2. Bases teóricas

Es importante considerar teorías y enfoques de la remuneración económica y desempeño laboral, esto va permitir que nuestra investigación tenga bases científicas.

2.2.1 Remuneración económica

A. Concepto

La remuneración, se refiere al pago absoluto que obtiene un trabajador por ofrecer sus servicios. La remuneración es considerada por muchos autores como una contraprestación. De igual modo Pernaut citado en la investigación de Urquijo y Bonilla (2018), la puntualiza como la remuneración cierta económicamente, se adelanta a la producción, parcialmente recibida, determinada sobre una base estipulada como debida del trabajador. En este

aspecto, la remuneración (sueldos, compensaciones, salarios, etcétera), es la gratificación recibida por los trabajadores a cambio de su labor. La administración del área de personal, por medio de esta actividad vital asegura la satisfacción hacia los empleados, lo que al mismo tiempo apoya a la organización a mantener, obtener y conservar la fortaleza de trabajo productivo.

La remuneración o compensación es la totalidad de las retribuciones que se les disponen a los empleados como intercambio de su labor ofrecida. Teniendo como propósito principal la remuneración para así poder motivar, retener y atraer a los empleados.

Juárez (2016) define que la remuneración es la retribución que el empleado recibe por su trabajo brindado, así mismo menciona que es fundamental que la organización establezca elementos técnicos para establecer el nivel de las remuneraciones a su personal, relacionando así el desempeño que los trabajadores demuestran con el sueldo que recibirán, lo que quiere decir, el desempeño pasado.

La remuneración básica es aquel convenio entre el trabajador y la institución respecto al monto del sueldo que con motivo de la experiencia y destrezas que tenga el colaborador serán abonados en su favor, para clasificarlo podemos hacerlo de diferentes formas, sin embargo cuando hablamos de tiempo, lo dividimos en salario mensual, el cual es la forma de pago aplicable a favor del colaborador a final de mes; el salario quincenal, es la forma de pago que se realiza a favor del colaborador por quince días laborados; el salario semanal, es la forma de pago que se realiza a favor del colaborador por siete días laborados; el salario por hora, es la forma de pago que se realiza a favor del colaborador por hora trabajada.

B. Teorías de la remuneración económica

Teoría del Fondo de salarios

Los salarios dependen principalmente de la demanda y oferta de trabajo, o, como se expresa con frecuencia, de la proporción entre capital y la población; entendiendo por población el número de personas que integran la clase trabajadora o, más bien, de las que trabajan por un salario; y por capital sólo el

capital circulante e, incluso, ni aún la totalidad de éste, sino solamente aquella parte que se emplea en la compra directa de trabajo.

Teoría de Ingresos

Urquijo y Bonilla (2018), hace mención de la teoría de Adam Smith, que planteó en su obra La Riqueza de las Naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. El factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

Teoría de la equidad

Esta teoría fue propuesta por J. Stacey Adams, quien señala que las personas comparan sus insumos y producto de su trabajo con los de los demás individuos y evalúan si son justos; en caso se percibe injusticia, reaccionan para eliminar la inequidad.

La teoría de la equidad se divide en tres categorías: El otro, que se refiere a personas que ocupan puestos similares dentro y fuera de la organización, o cualquier persona con la cual tienda a compararse; el sistema, está referido a las políticas y procedimientos organizativos de compensación, así como su administración sueldos/bonos, prestaciones, asignaciones interesantes, seguridad en el trabajo, promociones, símbolos de estatus, reconocimiento y participación en decisiones importantes; y la persona, está referido a lo que aporta y los resultados obtenidos.

Teoría del intercambio

El intercambio está referido a la «recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades», pero no las contribuciones dependen de cómo las percibe en relación con la recompensa que recibe. Además, es considerada como una de las más influyentes en la explicación del comportamiento social desde la sociología y la psicología social. Si bien existen distintas perspectivas sobre esta teoría, se ha coincidido



ampliamente en que el intercambio social comprende acciones interdependientes supeditadas a las reacciones satisfactorias de otros.

C. Importancia de la remuneración salarial

El salario es un factor aliciente para mejorar el desempeño de los colaboradores en una organización, y a la vez puede generar una mayor identificación y productividad en favor de la empresa. Según Morales y Velandia (2015), la remuneración es el instrumento mediante el cual las instituciones compensan las labores de los colaboradores para alcanzar sus metas. De esta forma, una remuneración justa permite a la institución disponer de trabajadores calificados que contribuyan a la consecución de objetivos.

El establecer un sistema de remuneración por desempeño hará que se atraiga talento a la organización. Pues los empleados más exitosos y mejor cualificados querrán trabajar en una empresa que tiene como prioridad el valorar a su personal y destacando sus fortalezas, brindándoles un sueldo que de verdad se adapte a su rendimiento.

D. Tipos de remuneración

Según Mondy (2018) afirma que las recompensas se clasifican en:

- **Financieras:** estas pueden ser de dos tipos: directas o indirectas; también clasificadas como compensación monetaria, la cual se define como una contraprestación en dinero por el desempeño de las actividades realizadas por el colaborador en base al puesto que ocupa en la organización. Dentro de las compensaciones de carácter económico están los salarios, bonos, premios y comisiones, los cuales son considerados como compensaciones directas. Por otro lado, se consideran compensaciones indirectas a las vacaciones, gratificaciones, horas extras, utilidades, alimentación, transporte, entre otros que pueda ofrecer una organización en base a los recursos del negocio.



- No monetaria: son aquellas acciones que buscan atraer o retener a los mejores empleados, sin tocar temas económicos, como, por ejemplo: el reconocimiento, planes de carrera y desarrollo personal, equilibrio de vida personal y profesional, lazos sociales y adecuada relación con el jefe.

En estos últimos años, estas herramientas han alcanzado un gran impacto para el desempeño de los colaboradores, tanto como lo es la remuneración económica que perciben en base a su cargo y funciones. Las personas altamente motivadas son las que perciben las metas e incentivos como algo valioso y entienden que la probabilidad de logro es alta.

Todo esfuerzo en el ámbito empresarial se realiza con la expectativa de éxito o recompensa. Saber que se consigue el rendimiento esperado se alcanzarán ciertas consecuencias para el bien profesional y personal.

Cabe recalcar que las recompensas por logros deben estar alineadas con las expectativas del trabajador y tienen que ser justas si se comparan con otras recompensas en el mercado laboral.

E. Planes de incentivos

Dessler (2017) comenta que los incentivos salariales son pago por méritos también definido como un aumento de sueldo concedido al empleado con base a su desempeño individual.

Planes de incentivos individuales.

Es el desempeño individual del trabajador por lo que se le retribuye mediante bonos de producción o comisiones. Se ha comprobado que el trabajador genere una motivación al realizar sus labores diarias que le serán beneficios. En muchas ocasiones se considera que el desempeño de un colaborador se ve en aumento cuando se plantea un programa de incentivos de carácter económico.



Planes de incentivos para equipos.

Los programas de beneficios para equipos de trabajo miden el desempeño grupal cuando se logra obtener la meta planteada, Dessler (2017), en su investigación consideró que los planes de incentivos para equipos son un medio a través del cual se establece la medición del rendimiento de un colaborador y es a través de ello que se puede graduar los beneficios. Está confirmado que la implementación de estos métodos de incentivos basados en equipos, permite asegurar la colaboración entre los propios trabajadores.

Mondy (2018), comparte este punto de vista, pues también comenta cualquier prestación especial que proporciona una empresa a un pequeño grupo de ejecutivos o trabajadores, es clave, pues tiene la finalidad de incentivarlos con un pago extra.

2.2.2. Desempeño laboral

A. Concepto

Según Castro y Delgado (2020) indican que, en el desempeño laboral, la eficiencia es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las posibles necesidades que esta requiere: La consecución de objetivos institucionales, competitividad (habilidades y capacidad laboral), personal con alto nivel de motivación y capacitado, calidad de vida, políticas, éticas y comportamientos. Con respecto a la importancia del trámite de la habilidad humana.

Según Marín y Delgado (2020) define que el desempeño laboral es un tema muy sensible para las organizaciones, sobre todo en aquellas de carácter público donde tienen que alcanzar los objetivos institucionales y lograr las metas propuestas por el Estado; sin embargo, muchas autoridades no le dan mayor atención por la con política, ya que los funcionarios ejercen la función por conveniencia personal sin cumplir con las competencias determinadas en los perfiles de puestos laborales.

Castro y Delgado (2020) define que el desempeño es optimizar los recursos mediante la aplicación de varios factores enfocados al proceso de producción. Además, se refiere al grado de aprovechamiento de los factores de producción por ello el estudio del rendimiento está íntimamente relacionado con el estudio de los costes siendo ambos un único problema. El elevado protagonismo que tiene el rendimiento reside en su utilización como innovador para medir tanto la salud económica de un país como la gestión empresarial.

Werther y Davis (2017) El método de selección forzada obliga al evaluador a seleccionar la frase más descriptiva del desempeño del empleado en cada par de afirmaciones que encuentra. Con frecuencia, ambas expresiones son de carácter positivo, o ambas son de carácter negativo. Por ejemplo,

Expresiones de carácter positivo

- Aprende con rapidez.
- Su trabajo es preciso y confiable.
- Con frecuencia llega tarde.

Expresiones de carácter negativo.

- Trabaja con gran empeño.
- Constituye un buen ejemplo para sus compañeros.
- Se ausenta con frecuencia.

Chiavenato (2017) indica las ventajas del método de elección forzada:

- Proporciona resultados confiables y exentos de influencias subjetivas y personales porque elimina el efecto de generalización (halo effect).
- Su aplicación es simple y no exige preparación de los evaluadores.
- Desventajas del método de elección forzada.
- Su elaboración es compleja y exige una planeación cuidadosa y tardía.
- Es un método comparativo y ofrece resultados globales. Discrimina a los evaluados tan sólo en buenos, medios y malos, sin mayor información.
- Cuando se aplica con fines del desarrollo de los recursos humanos, carece de información sobre la capacitación que necesitan, su potencial de desarrollo, etcétera.

- No ofrece al evaluador una noción general del resultado de la evaluación.

B. Teoría del desempeño laboral

Teoría de Campbell

La teoría de Campbell surge para medir el desempeño laboral de manera integral , es considerado uno de los pilares teóricos para la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional , tiene por finalizar contar con los componentes principales .Cabe resaltar que para ese entonces ya existía un modelo formulado por Murphy cuyo constructo abarcaba 4 componentes pero no describen todos los componentes para poder realizar una correcta evaluación, por lo tanto al ver que no eran suficientes Campbell incorporo 4 componentes, estas están divididas en comportamientos vinculadas a las tareas específicas de cada puesto y conductas que brindan soporte al ambiente organizacional.

Invierten en capacitaciones para sus trabajadores, luego de haber realizado la medición del desempeño, esto generalmente se da por evitar gastos, sin embargo, no se dan cuenta que en realidad es una inversión que le ayudará a obtener mejores resultados, ya que esta proporciona información a los trabajadores para que puedan mejorar su desempeño laboral, está brindará beneficios para el colaborador con el fin de optimizar su desarrollo profesional por ende ayudará al crecimiento de la organización.

Según Robbins y Coulter (2017) define que el desempeño organizacional es el resultado de todas esas actividades. Él precisa que para tener un control del de desempeño es importante que los gerentes den una retroalimentación eficaz sobre el desempeño y que estén preparados para emplear, si se requiere, acciones disciplinarias, esto es, acciones puestas en práctica por un gerente para hacer cumplir los estándares y los reglamentos laborales de la organización.

Asimismo, en una empresa es necesario evaluar el desempeño de los colaboradores, de los cuales Mondy (2018) precisa que la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado, dicho de otra manera, se mide su contribución total a la organización, factor que, en última instancia, determina su permanencia en la empresa.

Mondy (2018) indica que la evaluación del desempeño puede empezar con un comentario de un colaborador que desea saber si ha alcanzado los objetivos que se le asignaron, también estará interesado en recomendaciones para mejorar su productividad, luego deberá revisarse el material por el jefe inmediato y finalmente por el gerente de cada gerencia y/o departamento; de acuerdo a la revisión del jefe inmediato y gerente el colaborador tendrá su calificación que puede ser sobresaliente, satisfactoria o deficiente, en algunos casos. La evaluación de desempeño puede ser medida, a través de lo siguiente:

- Mediciones Objetiva son aquellas que pueden ser revisadas por otras personas.
- Mediciones Subjetivas son aquellas calificaciones no verificables que pueden definirse como opiniones del evaluador.

C. Tipos de evaluación de desempeño

Esta evaluación es un proceso estructural que permite medir los atributos comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el trabajador y si podrá mejorar su rendimiento a futuro.

Según Mondy (2018) indica que la evaluación del desempeño es la forma más usada para estimar o apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. Dentro de la Evaluación de Desempeño Laboral tenemos cuatro tipos:

1. Evaluación de Desempeño Laboral de 90°; es donde se combinan objetivos y competencias, los cuales iban relacionados con aspectos remunerativos.
2. Evaluación de Desempeño Laboral de 180°; se combinan la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y el rendimiento del trabajador.
3. Evaluación de Desempeño Laboral de 270°; esta fue desarrollada con la intención de eliminar la subjetividad que puede producirse como resultado de una evaluación de 90 o 180, en esta evaluación le mide al trabajador su superior, existe una autoevaluación e interviene un factor más de medición

que puede ser la evaluación de los subordinados si existen en su cargo de trabajo subordinados, o por los pares que son sus compañeros del equipo de trabajo o quienes se encuentran en el mismo nivel de responsabilidad.

4. Evaluación de Desempeño Laboral de 360°; también es conocida como evaluación integral es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones más modernas. Como el nombre lo indica, la evaluación de 360° pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos etc. Si bien en su inicio esta herramienta sólo se aplicaba para fines de desarrollo, actualmente está utilizándose para medir el desempeño, para medir competencias y otras aplicaciones administrativas.

D. Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral mide el rendimiento y cumplimiento efectivo de las funciones asignadas al trabajador, por lo que es necesario hacer evaluaciones constantes que nos permita conocer que tan comprometido, identificado y responsable está el empleado con la organización y de ser necesario implementar nuevas políticas de compensación o si hay la necesidad de volver a capacitar; además de detectar si existe problemas personales que afecten al trabajador con el desempeño del cargo. Aamodt (2010) considero que las evaluaciones realizadas a los colaboradores permiten verificar la evolución del desempeño laboral que estos tengan en la organización, y asimismo evidencia si se requiere de otros ingredientes como las capacitaciones a favor de aquellos.

- Permite analizar los indicadores que serán evaluados y encontrar cual es objetivo de cada proceso.
- Determina quiénes son los trabajadores responsables.
- Trabajar bajo la meritocracia.
- Selección de los mejores profesionales.
- Tener información clara y objetiva.
- Conocer cuáles son las necesidades del puesto con forme se innova el mercado.



- Comunicar los resultados con transparencia.
- Determinación de puntos débiles.

E. Propósito de la evaluación del desempeño.

Dessler (2017) indica que existen cuatro razones para evaluar el desempeño de los trabajadores, estas son:

- a. Por un aspecto remunerativo de promociones.
- b. Por la gestión del desempeño del trabajador, para monitorear que esté de acuerdo a las metas estratégicas.
- c. Para poder crear un plan, para subsanar diferentes deficiencias y potenciar las debilidades del trabajador y así determinar si es necesario la capacitación.
- d. Para dar un seguimiento a los planes de carrera del trabajador, que se basa en los ascensos en la compañía.

Es importante que el sistema de evaluación del desempeño éste detallado buscando los beneficios a corto, mediano y largo plazo. El desempeño le permite a la empresa distinguir los puntos fuertes para que estos puedan ser reforzados, y mejorados buscando la forma de optimizar los procesos y los resultados; esto permitirá:

- Conocer las habilidades de un profesional.
- Identificar problemas de productividad o de gestión.
- Mayor asertividad al elegir las capacitaciones para los equipos.
- Definir los perfiles profesionales más adecuados para cada puesto.

2.3. Marco conceptual

- **Remuneración económica**

Remuneración Directa: Chiavenato (2017) es la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario puede ser directo o indirecto. El salario directo es el dinero que se percibe como contraprestación por el servicio brindado en el puesto ocupado. En el caso de los empleados por horas, el salario equivale al número real de horas que hayan laborado durante el mes (con la exclusión del descanso semanal remunerado);



en el caso de los empleados por mes, corresponde al salario mensual que perciben. (p. 235)

Mondy (2018) Consiste en el pago que recibe una persona bajo la forma de sueldos, salarios, comisiones y bonos.

Remuneración Indirecta: Chiavenato, (2017) es el salario indirecto que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios sociales que ofrece la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, bonos, extras (riesgos, insalubridad, turno nocturno, años de servicio, etc.), participación de utilidades, horas extras, así como el dinero correspondiente a los servicios y prestaciones sociales que ofrece la organización (como subsidios para alimentación y transporte, seguro de vida grupal, etcétera). La suma del salario directo y el indirecto constituye la remuneración. Así, ésta abarca todos los componentes del salario directo y todos los derivados del salario indirecto. En otras palabras, la remuneración representa todo lo que recibe el empleado, directa o indirectamente, como consecuencia de su trabajo en una empresa. Así, la remuneración se paga en género y el salario en especie. (p. 235)

Mondy (2018) señala que la remuneración financiera indirecta (prestaciones) consiste en todas las retribuciones financieras que no están incluidas en la remuneración financiera directa. Esta forma de remuneración incluye una amplia variedad de retribuciones que normalmente recibe el empleado de una manera indirecta. (p. 269).

Remuneración Voluntarias Mondy (2018), lo define como la satisfacción que experimenta una persona y que se deriva del trabajo mismo o del ambiente psicológico y/o físico en el cual labora.

- **Desempeño Laboral**

Método por selección forzada: Chiavenato (2017) lo define como un producto de un equipo de técnicos estadounidenses durante la Segunda Guerra Mundial designado para escoger a los oficiales de las Fuerzas Armadas de

Estados Unidos que merecían ascensos. Al ejército estadounidense le preocupaba contar con un sistema de evaluación que neutraliza los efectos de halo, la subjetividad y el proteccionismo habituales del método de escalas gráficas y permitiera resultados de evaluación más objetivos y válidos. (p. 210)

Escala de calificación conductual: Werther Y Davis (2017) indica que utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos. El objetivo de este método es la reducción de los elementos de distorsión y subjetividad. A partir de descripciones de desempeño aceptable y desempeño inaceptable obtenidas de los diseñadores del puesto, otros empleados y el supervisor, se determinan parámetros objetivos que permiten medir el desempeño. (p. 318)

- Desempeño sobresaliente
- Desempeño Notable
- Desempeño con deficiencia

Escala de prestación: Chiavenato (2017) en su libro gestión de talento humano las prestaciones son pagos económicos indirecto que se ofrecen a los trabajadores e incluyen la salud y la seguridad, las vacaciones, las pensiones, las becas para educación, los descuentos en productos de la compañía.

- Excelente
- Buena
- Inaceptable

2.4. Definición de términos básicos

- Sueldos: Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, se paga por meses, sin suprimir los días no laborables.
- Salarios: Es la designación de lo que se paga por el trabajo subordinado pueden aplicarse, también a lo que se paga por trabajos o servicios autónomos o independientes.

- Bonos: Reflejan una creencia en su valor como incentivo.
- Seguridad social: En Estados Unidos la ley de seguridad social creó un sistema de prestaciones de retiro. También establece la administración de la seguridad social. Las posteriores reformas a la ley añadieron otras modalidades de protección, como el seguro de discapacidad prestaciones de los sobrevivientes y ciudadanos médicos.
- Incapacidad médica: El propósito general es ayudar a los empleados a equilibrar las demandas del trabajo sin obstaculizar su capacidad para atender sus necesidades personales y familiares, asimismo, se garantiza que se mantenga la cobertura de los seguros de salud durante la licencia y también que el empleado tenga el derecho a regresar a la misma posición o a una equivalente después de una licencia.
- Seguro salud: Analiza la forma de contratar los seguros de salud y también su extinción o rescisión con todos los pormenores de su uso según la contratación, las garantías, los riesgos y las franquicias. Detalla las clases de asistencia médica, tanto primaria como especializada y los descuentos y los recargos que son aplicables. Indica siempre precios.
- Seguro de vida: El Seguro de Vida es contratado para proteger económicamente a las personas que dependan de ti en caso de tu fallecimiento, pues estos contarán con una indemnización que permita cubrir temporalmente sus necesidades económicas.
- Atención médica: Las prestaciones relacionadas con la atención médica representan el renglón más costoso del área de la remuneración financiera indirecta. Diversos factores se han combinado para generar el alto costo de la atención médica:
 - Población envejecida
 - Una demanda creciente de cuidados médicos



- Una tecnología médica crecientemente más costosa
 - Procesos administrativos ineficientes
-
- Pago por tiempo no laborado: Es común que las organizaciones realicen pagos para asistir a los empleados en el cumplimiento de ciertos deberes cívicos que pueden ser en ocasiones. En casos algunas compañías pagan a sus empleados una porción de su salario mientras estén activos por el periodo de descanso, los pagos por enfermedad y comprenden la mayor parte de los pagos por tiempo no trabajado.
 - Aprende con rapidez: Consideran que los estilos de aprendizaje son “las características estables de un individuo expresadas a través de la interacción de la conducta de alguien y la personalidad cuando realiza una tarea de aprendizaje.
 - Trabaja con gran empeño: El entusiasmo es un componente fundamental en aras de alcanzar picos altos de productividad. Por tanto, es importante que las organizaciones se preocupen por mantener arriba el ánimo de sus trabajadores. Grupos cuyos miembros trabajan intensamente en un objetivo específico común, utilizan su sinergia positiva, responsabilidad individual y mutua, así como habilidades complementarias.
 - Se ausencia con gran frecuencia: El ausentismo laboral está referido a las faltas de cada trabajador a su centro de trabajo, ya sean faltas, tardanzas u otros motivos, se conoce que el ausentismo está causado por diversos factores y que es difícil de identificar análisis y valores reales para conocer las causas específicas. El ausentismo no solo hace referencia a la falta de los trabajadores en relación con los instantes que deben realizar sus actividades, sino que también a causas propias del empleado y a las de la organización.



- Desempeño sobresaliente: Causa una excelente impresión en los aspirantes universitarios. Explica con cuidado los aspectos positivos de la compañía. Escucha al candidato y responde las preguntas de una manera muy positiva.
- Desempeño notable: Causa una buena impresión en los aspirantes universitarios. Escucha al candidato y responde la mayoría de las preguntas de una manera informada.
- Desempeño con deficiencia: En ocasiones causa una mala impresión en los aspirantes universitarios. Algunas veces da información incorrecta al candidato o se pierde en callejones sin salida antes de darse cuenta de un error.
- Excelente: Causa una buena impresión en los aspirantes universitarios. Responde todas las preguntas y explica los aspectos positivos de la compañía. Responde las preguntas de una manera positiva.
- Buena: Causa una impresión razonable en los aspirantes universitarios. Escucha al candidato y responde las preguntas de una manera informada.
- Inaceptable: Aun con instrucciones repetidas continúa causando una mala impresión. Se podría esperar que este entrevistador extinguiera el deseo de un candidato universitario de unirse a la empresa.



III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

A. Hipótesis general

La remuneración económica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023.

B. Hipótesis específicas

H1: La remuneración económica directa contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023.

H2: La remuneración económica indirecta influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023.

H3: La remuneración económica voluntaria influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C -2023.

3.1.1. Operacionalización de variables



VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Variable 1: Remuneración Económica	Mondy (2018) es el total de todas las gratificaciones que se proporciona a los empleados a cambio de sus servicios	Es la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.	• Directa	• Sueldos • Salarios • Bonos	1-3	Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta Tipo likert
			• Indirecta (Prestaciones)	• Seguridad Social • Incapacidad Médico • Seguro Salud	4-6	
			• Voluntarias:	• Seguro de vida • Atención Médica • Pago por tiempo no laborados.	7-9	
Variable 2: Desempeño Laboral	Werther y Davis (2017) es el proceso por el cual se reconoce el rendimiento global del empleado.	Es el proceso que se reconoce el rendimiento del trabajador que lo demuestra mediante su competencia.	• Método por selección forzada	• Aprende con rapidez. • Trabaja con gran empeño • Se ausencia con gran frecuencia	1-3	Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta Tipo likert
			• Escala Calificación conductual	• Desempeño sobresaliente • Desempeño notable • Desempeño con deficiencia.	4-6	
			• Escala de prestación	• Excelente • Buena • Inaceptable	7-9	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

Tipo de investigación:

La investigación de tipo básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos. El tipo de investigación para el presente estudio será básica en la cual se busca analizar la problemática que se presenta en la empresa y presentar alternativas de solución para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Diseño de investigación

En esta investigación se utilizará un diseño no experimental, ya que no se manipularon de forma deliberada ninguna variable. Se consideraron las problemáticas luego de que ya han ocurrido. Los estudios con diseño no experimental son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.

4.2. Método de investigación

Descriptiva, porque voy a describir las características y objetivos de la investigación en estudio.

4.3. Población y Muestra

- **Población:** 110 trabajadores

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

n = muestra

N= (tamaño poblacional)

Z= Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia (0.5)

q = Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

E= Error estándar = 0,05

Sustituyendo los valores, se tiene que

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 110}{(0.05)^2 \times (110 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)} = 86$$

- **Muestra:** 86 trabajadores

4.4. Lugar de estudio

La investigación se desarrollará en la empresa Tawa Consulting S.A. sede Miraflores.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario aplicación Escala de Likert

4.6. Análisis y procesamiento de datos

En la presente investigación se utilizarán para el análisis y procesamiento de datos el Software Estadístico SPS y el Software Microsoft Excel Versión 2019.

Tabla 1

Validez del instrumento

N°	CRITERIOS	OPINIÓN DEL EXPERTOS			TOTAL
		E1	E2	E3	
1.	Claridad	4	5	5	14
2.	Objetividad	5	5	4	14
3.	Actualidad	5	4	4	13
4.	Organización	4	4	5	13
5.	Suficiencia	5	5	5	15
6.	Pertinencia	4	5	4	13
7.	Consistencia	5	5	5	15
8.	Coherencia	5	4	4	13
9.	Metodología	5	4	5	14
10.	Aplicación	5	5	5	15
TOTAL DE OPINIONES		47	46	46	139

Fuente: Elaboración propia.

$Total = (N^{\circ} \text{ de criterios}) \times (N^{\circ} \text{ de Jueces}) \times (Puntaje \text{ M\acute{a}ximo de Respuesta})$

C\`alculo de coeficiente de validez:

$$Validez = \frac{139}{10 \times 3 \times 5} = \frac{139}{150} = 0.93 = 93\%$$

Conclusi3n: El Coeficiente de Validez del Instrumento es 93.0%, es considerado Bueno

Confiabilidad de remuneraci3n econ3mica

El estad\`istico de confiabilidad usado fue el Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.822.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,822	9

Confiabilidad de desempeño laboral

El estadístico de confiabilidad usado fue el Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0,809.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,809	9

4.7. Aspectos éticos en investigación

En la presente investigación, nosotros como autores no modificaremos ninguna información, seremos muy transparente en todo momento, demostrando de esa manera nuestra ética profesional.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

A. Análisis descriptivo de la remuneración económica

Tabla 4

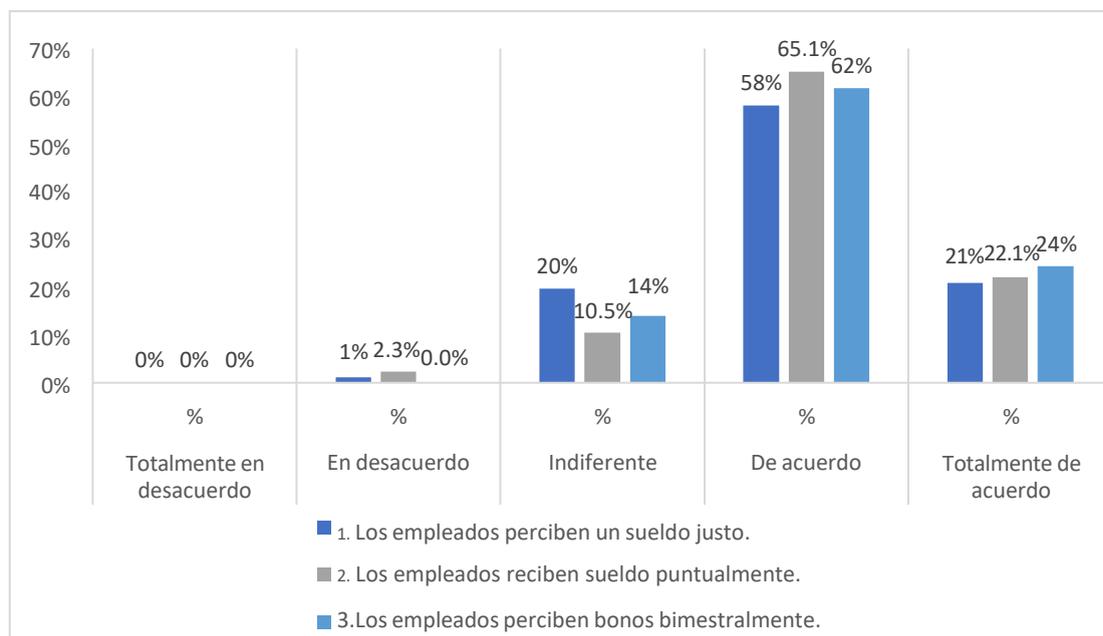
Distribución de frecuencias remuneración económica directa

ITEMS	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Los empleados perciben un sueldo justo.	0	0%	1	1%	17	20%	50	58%	18	21%
2. Los empleados reciben sueldo puntualmente.	0	0%	2	2.3%	9	10.5%	56	65.1%	19	22.1%
3. Los empleados perciben bonos bimestralmente.	0	0%	0	0.0%	12	14%	53	62%	21	24%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Remuneración económica directa



Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 4, que habla sobre la remuneración económica directa, se observa lo siguiente: en la primera pregunta los empleados perciben un sueldo justo, el 1% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 20% presenta indiferencia y el 79% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la segunda pregunta, los empleados reciben sueldo puntualmente, donde el 2.3% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 10.5% presenta indiferencia y el 87.2% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la tercera pregunta, los empleados perciben bonos bimestrales, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 14% presenta indiferencia y el 86% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 5

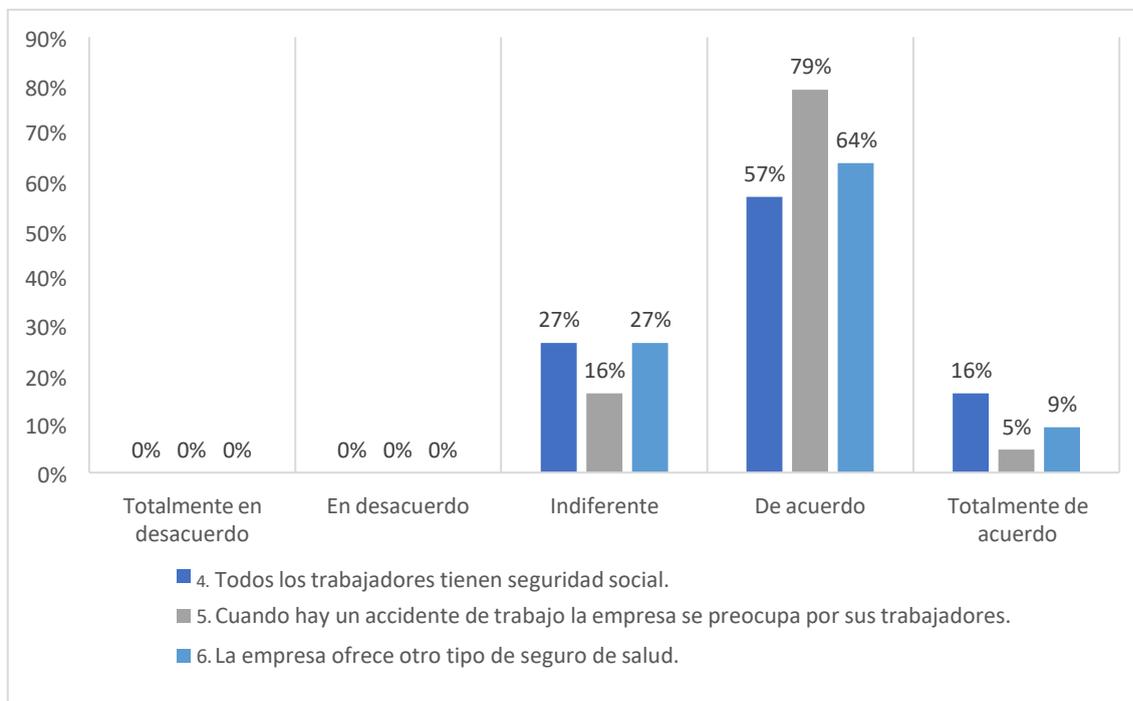
Distribución de frecuencias remuneración económica indirecta

ITEMS	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	4. Todos los trabajadores tienen seguridad social.	0	0%	0	0%	23	27%	49	57%	14
5. Cuando hay un accidente de trabajo la empresa se preocupa por sus trabajadores.	0	0%	0	0%	14	16%	68	79%	4	5%
6. La empresa ofrece otro tipo de seguro de salud.	0	0%	0	0%	23	27%	55	64%	8	9%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Remuneración económica indirecta



Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 5, que habla sobre la remuneración económica indirecta, se observa lo siguiente: en la cuarta pregunta los empleados cuentan con seguridad social, el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 27% presenta indiferencia y el 73% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la quinta pregunta, que habla sobre la preocupación del empleador-trabajador ante accidente de trabajos, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 16% presenta indiferencia y el 84% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la sexta pregunta, la empresa brinda tipos de seguro de salud, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 27% presenta indiferencia y el 73% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 6

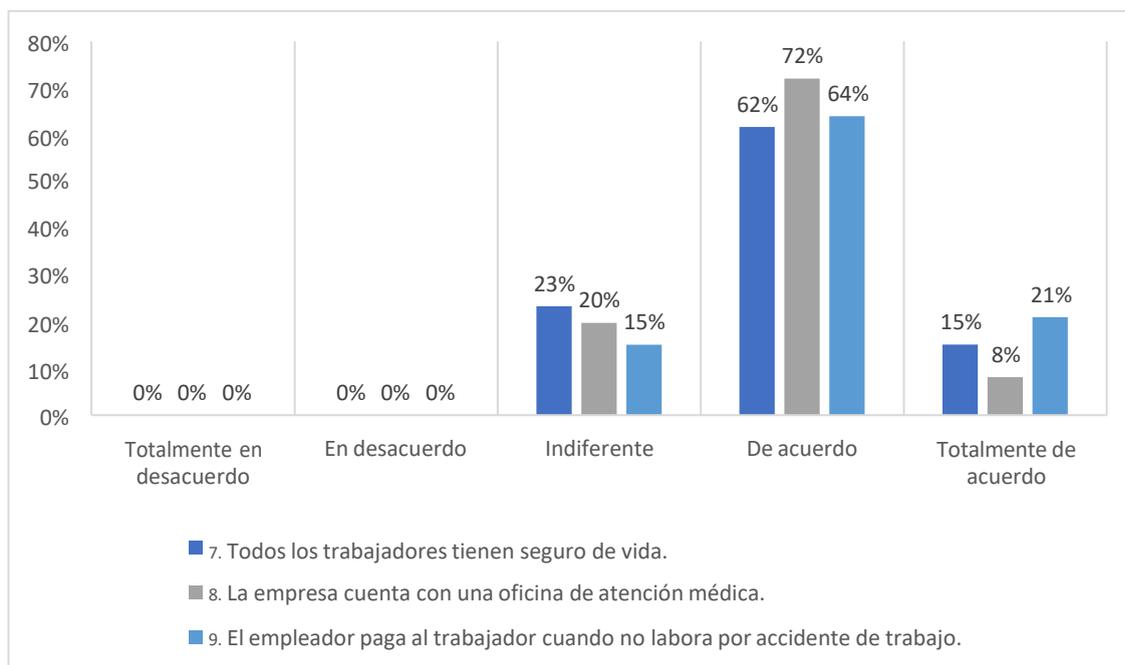
Distribución de frecuencias remuneración económica voluntarias

ITEMS	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	7.Todos los trabajadores tienen seguro de vida.	0	0%	0	0%	20	23%	53	62%	13
8.La empresa cuenta con una oficina de atención médica.	0	0%	0	0%	17	20%	62	72%	7	8%
9.El empleador paga al trabajador cuando no labora por accidente de trabajo.	0	0%	0	0%	13	15%	55	64%	18	21%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Remuneración económica voluntarias



Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 6, que habla sobre las remuneraciones económica voluntarias, se observa lo siguiente: en la séptima pregunta los empleados cuentan con seguro de vida, el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 23% presenta indiferencia y el 77% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la octava pregunta, habla sobre la existencia de la oficina de atención médica, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 20% presenta indiferencia y el 80% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la novena pregunta, el empleador paga cuando el trabajador tiene un accidente, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15% presenta indiferencia y el 85% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 7

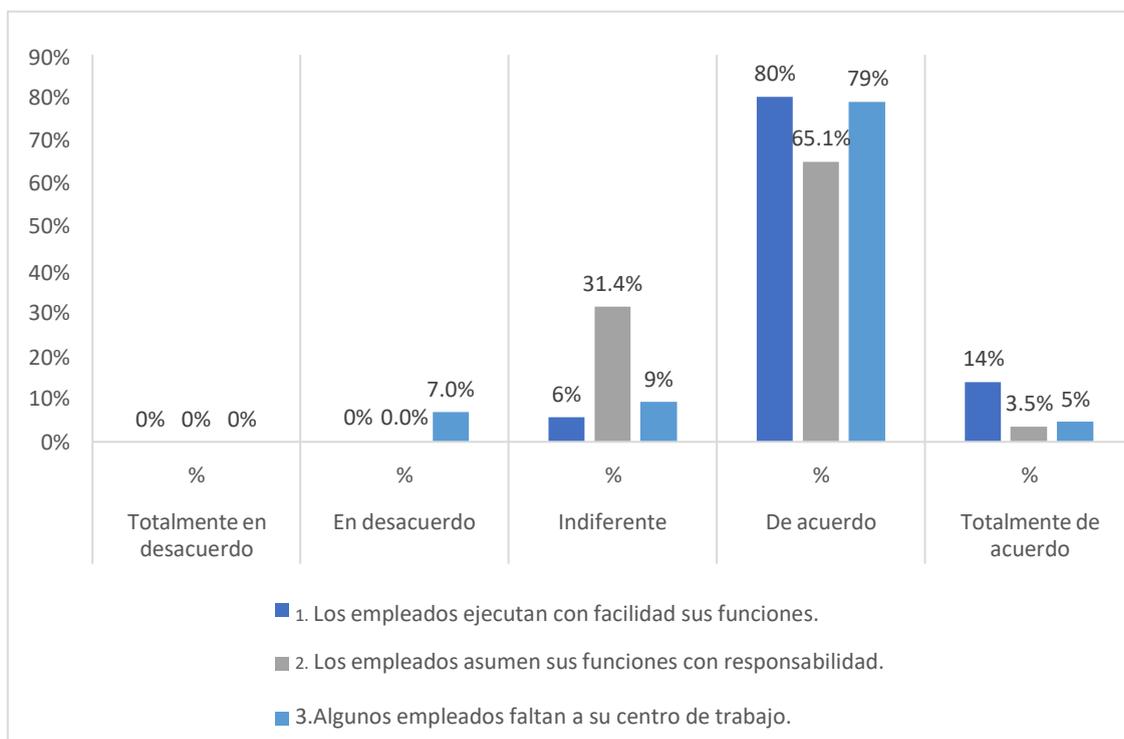
Distribución de frecuencias del método por selección forzada

ITEMS	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	1.Los empleados ejecutan con facilidad sus funciones.	0	0%	0	0%	5	6%	69	80%	12
2.Los empleados asumen sus funciones con responsabilidad.	0	0%	0	0.0%	27	31.4%	56	65.1%	3	3.5%
3.Algunos empleados faltan a su centro de trabajo.	0	0%	6	7%	8	9%	68	79%	4	5%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Método por selección forzada



Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 7, que habla sobre el Método por selección forzada, donde se observa lo siguiente: en la primera pregunta los empleados ejecutan con facilidad sus funciones, el 5% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 6% presenta indiferencia y el 94% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la segunda pregunta, los empleados asumen sus funciones con responsabilidad, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 31.4% presenta indiferencia y el 68.6% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la tercera pregunta, los empleados ocasionalmente faltan a su centro de trabajo, donde el 7% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 9% presenta indiferencia y el 91% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 8

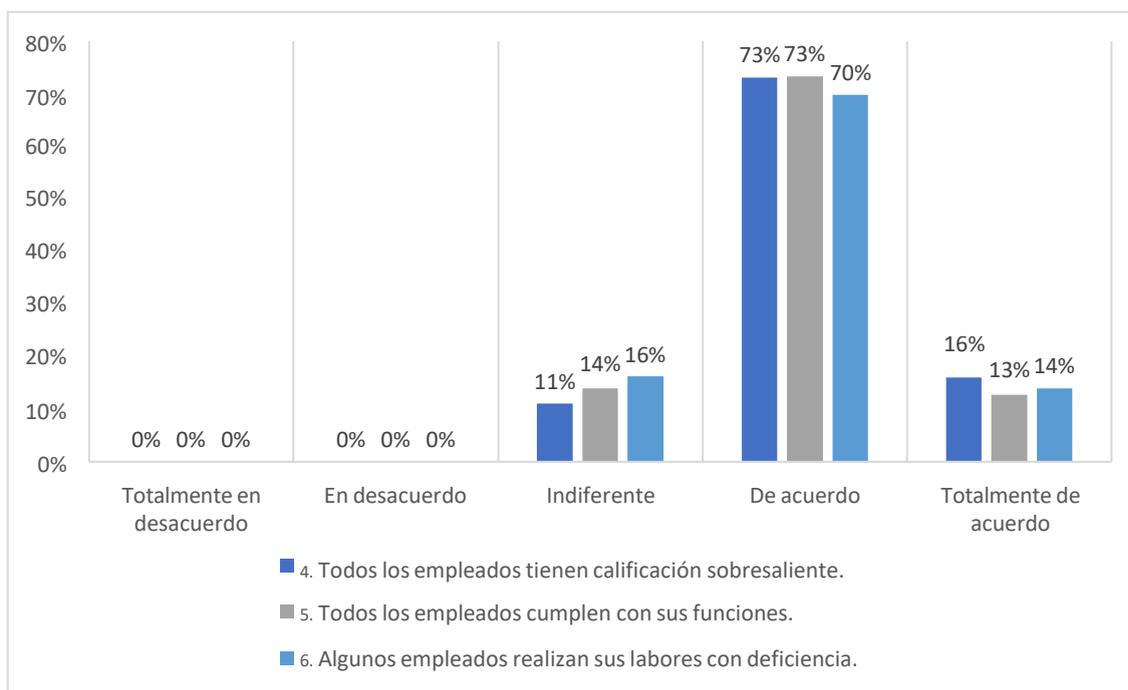
Distribución de frecuencias de la escala de calificación conductual

ITEMS	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	4. Todos los empleados tienen calificación sobresaliente.	0	0%	0	0%	9	11%	63	73%	14
5. Todos los empleados cumplen con sus funciones.	0	0%	0	0%	12	14%	63	73%	11	13%
6. Algunos empleados realizan sus labores con deficiencia.	0	0%	0	0%	14	16%	60	70%	12	14%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Escala de calificación conductual



Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 8, que habla sobre la escala de calificación conductual, se observa lo siguiente: en la cuarta pregunta los empleados tienen calificación sobresaliente, el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 11% presenta indiferencia y el 89% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la quinta pregunta, que habla si los empleados cumplen sus funciones, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 14% presenta indiferencia y el 86% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la sexta pregunta, habla si los trabajadores realizan sus labores con deficiencia, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 16% presenta indiferencia y el 84% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 9

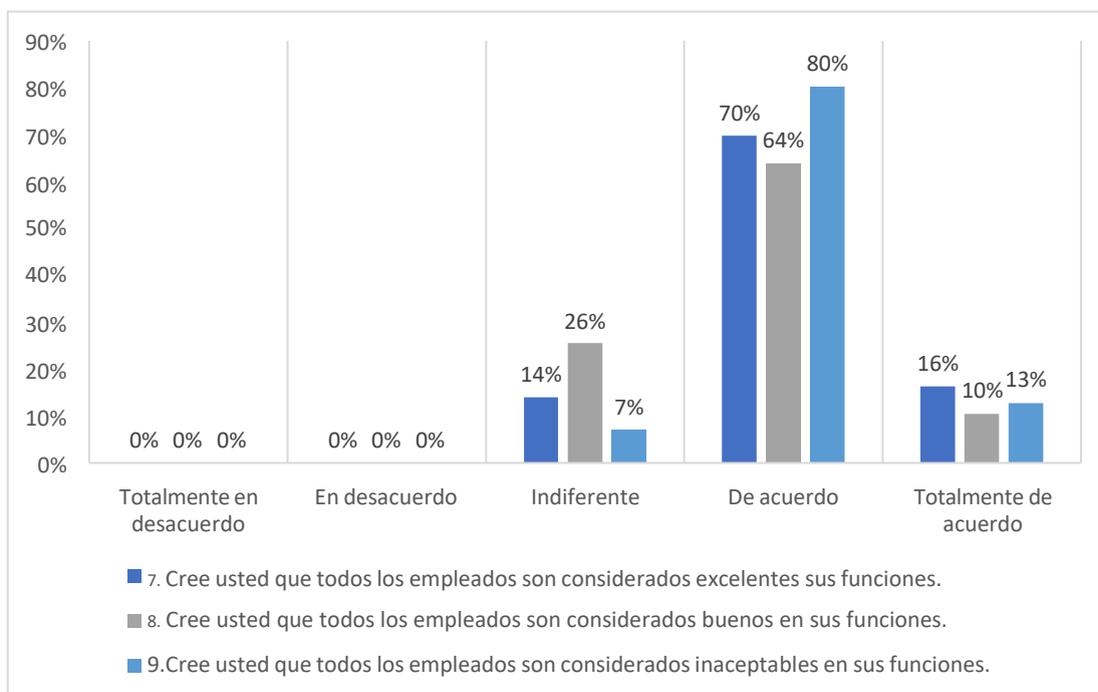
Distribución de frecuencias de la escala de prestación

ITEMS	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	7. Cree usted que todos los empleados son considerados excelentes sus funciones.	0	0%	0	0%	12	14%	60	70%	14
8. Cree usted que todos los empleados son considerados buenos en sus funciones.	0	0%	0	0%	22	26%	55	64%	9	10%
9. Cree usted que todos los empleados son considerados inaceptables en sus funciones.	0	0%	0	0%	6	7%	69	80%	11	13%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Escala de prestación



Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 9, que habla sobre la escala de prestación, donde se observa lo siguiente: en la séptima pregunta los empleados se evalúa el cumplimiento correcto y destacado de las funciones, el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 14% presenta indiferencia y el 86% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la octava pregunta, habla sobre el cumplimiento correcto de las funciones, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 26% presenta indiferencia y el 74% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En la novena pregunta, habla sobre el cumplimiento de las funciones de forma incorrecta o incompleta, donde el 0% menciona que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 7% presenta indiferencia y el 93% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

5.2. Resultados inferenciales

Sánchez Carlesi et al. (2018) comenta que el procedimiento del análisis estadístico permite medir los niveles proporcionales de intervalos en consideración a la distribución normal de la población, esto conlleva a verificar si los datos concuerdan con operaciones paramétricas o no paramétricas. Es importante reconocer lo siguiente:

H0: los datos no tienen una distribución de normalidad.

H1: los datos tienen distribución de normalidad

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración económica	,352	86	,000	,636	86	,000
Desempeño laboral	,358	86	,000	,635	86	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 10 se observa los resultados de la prueba de normalidad, donde los valores de probabilidad de error para las variables es $0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula; se considera la prueba de Kolmogorov Smirnov, donde se observa que las variables no siguen una distribución normal.

5.2.1. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general:

H1: La remuneración económica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023.

H0: La remuneración económica no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023.

Tabla 11

Correlación entre Remuneración Económica y Desempeño Laboral

		Remuneración económica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración económica	1,000	,650**
		.	,000
	N	86	86
Desempeño laboral	Desempeño laboral	,650**	1,000
		,000	.
	N	86	86

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

Fuente: Elaboración propia.

En la

Tabla 11, se muestra los datos estadísticos donde se puede concluir que la remuneración económica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.- 2023; donde se rechaza la hipótesis nula, brindando resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.650 mostrando como evidencia una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 1:

H1: La remuneración económica directa contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023.

H0: La remuneración económica directa no contribuye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023.

Tabla 12

Correlación entre Remuneración Económica Directa y Desempeño Laboral

		Remuneración económica directa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración económica directa	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86
Rho de Spearman	Desempeño laboral	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

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

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 12, se muestra los datos estadísticos donde se puede concluir que la remuneración económica directa contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.-2023, donde se rechaza la hipótesis nula, brindando resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.555 mostrando como evidencia una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2:

H2: La remuneración económica indirecta influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023.

H0: La remuneración económica indirecta no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023.

Tabla 13*Correlación entre Remuneración Económica Indirecta y Desempeño Laboral*

		Remuneración económica indirecta	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración económica indirecta	1,000	,488**
		.	,000
		86	86
	Desempeño laboral	,488**	1,000
		,000	.
		86	86

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

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 13, se muestra los datos estadísticos donde se puede concluir que la remuneración económica indirecta influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023; donde se rechaza la hipótesis nula, brindando resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.488 mostrando como evidencia una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 3:

H3: La remuneración económica voluntaria influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023.

H0: La remuneración económica voluntaria no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023.

Tabla 14

Correlación entre Remuneración Económica Voluntaria y Desempeño Laboral

		Remuneración económica voluntaria	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración económica voluntaria	Coeficiente de correlación	,629**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

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

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 14, se muestra los datos estadísticos donde se puede concluir que la remuneración económica voluntaria influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C. -2023; donde se rechaza la hipótesis nula, brindando resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.629 mostrando como evidencia una correlación positiva moderada.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

La presente investigación logra obtener evidencia estadística a favor de la hipótesis general, estableciéndose una correlación positiva moderada con una correlación Rho de Spearman de 0.650, donde se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; la remuneración económica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.-2023.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se logra obtener evidencia estadística a favor, estableciéndose una correlación positiva moderada con una correlación Rho de Spearman de 0.555, donde se rechaza la hipótesis nula y se aceptó que la remuneración económica directa contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.-2023.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se logra obtener evidencia estadística a favor, estableciéndose una correlación positiva moderada con una correlación Rho de Spearman de 0.488, donde se rechaza la hipótesis nula y se aceptó que la remuneración económica indirecta contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.-2023.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se logra obtener evidencia estadística a favor, estableciéndose una correlación positiva moderada con una correlación Rho de Spearman de 0.629, donde se rechaza la hipótesis nula y se aceptó que la remuneración económica voluntaria contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.-2023.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Ramos, et al. (2022) realizaron la investigación titulada Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. para la Revista Científica FIPCAEC, Ecuador, que tuvo como objetivo evaluar los factores de Satisfacción Laboral que más inciden en el Desempeño percibido por

los Trabajadores de Empresas Constructoras. La metodología aplicada es de tipo cuantitativo con un alcance exploratorio y descriptivo. La población estuvo conformada por 210 empleados que se desempeñan en diferentes áreas en tres empresas constructoras. Los resultados arrojaron que los factores de satisfacción en los empleados de las empresas constructoras se hallan en un nivel regular, y, a su vez determinaron que los más sobresalientes en los trabajadores del sector pertenecen a relaciones sociales (64%) y desarrollo personal (65%). La investigación concluyó que existe una estrecha relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores, donde la primera variable se ve más afectada por diversos factores, pero a los que se debe prestar mayor atención es a las relaciones sociales y el desarrollo personal, con el fin de evitar malestar en los empleados y hasta pérdidas económicas. Es de vital importancia que las empresas se interesen más por su personal y hagan lo posible por mantenerlos satisfechos con el trabajo que realizan, para que así puedan mejorar su desempeño y por ende su producción.

Flores (2022), realizó la tesis “La compensación remunerativa y el desempeño laboral en la empresa INCOSEL S.R.L. provincia de Espinar, 2021”, Universidad Tecnológica del Perú. El autor se propuso examinar la relación entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral en la empresa INCOSEL S.R.L. La metodología presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y corte transversal. El estudio consideró una población representativa de 32 empleados de las diferentes áreas de una empresa contratista minera denominada INCOSEL S.R.L., que otorga servicios en la provincia de Espinar. El autor concluyó que la compensación remunerativa se correlaciona positivamente con el desempeño laboral con un coeficiente ($r = ,831^{**}$ y $p\text{-valor} = ,000$). Además, hallaron que la relación entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral es considerable.



6.3. Responsabilidad ética

Se tiene en consideración los reglamentos de la universidad, y estamos comprometidos en el cumplimiento de las normas éticas de investigación, por lo que buscamos desarrollar la investigación con respeto, honestidad y transparencia, respaldando la veracidad de la información que vamos a plasmar.



VII. CONCLUSIONES

- Referente a la hipótesis general, se concluye que existe una correlación positiva moderada con una correlación Rho de Spearman de 0.650, donde se rechaza la hipótesis nula, por lo que queda demostrado que la remuneración económica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.-2023.
- En cuanto a la hipótesis específica 1, se concluye que existe una correlación positiva moderada con una correlación Rho de Spearman de 0.555, donde se rechaza la hipótesis nula, por lo que queda demostrado que la remuneración económica directa contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.-2023.
- En cuanto a la hipótesis específica 2, se concluye que existe una correlación positiva moderada con una correlación Rho de Spearman de 0.488, donde se rechaza la hipótesis nula, por lo que queda demostrado que la remuneración económica indirecta contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.-2023.
- En cuanto a la hipótesis específica 3, se concluye que existe una correlación positiva moderada con una correlación Rho de Spearman de 0.629, donde se rechaza la hipótesis nula, por lo que queda demostrado que la remuneración económica voluntaria contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.-2023.



VIII. RECOMENDACIONES

- Se busca implementar estrategias que refuerce el incentivo económico a los trabajadores, como bonificaciones individuales o grupales según el desempeño, esto promoverá que los trabajadores busquen cumplir las metas de la organización buscando un beneficio propio.
- Se recomienda diseñar un plan de incentivos directos que generen competencias sanas en el área de trabajo, basados en cumplimiento de tareas, metas o propuestas de mejora donde se busque integrar al equipo de trabajo-supervisor.
- Se recomienda implementar un plan de remuneración indirecta basados en reconocimientos, donde los trabajadores tengan la libertad de proponer lo que desean como recompensa, como, por ejemplo: capacitaciones sin costo, con certificación que le permita mejorar su perfil profesional; buscando a su vez que los trabajadores piensen en destacar.
- Se recomienda implementar estrategias que busquen fidelizar a los trabajadores, buscando que estos influyeran en su equipo de trabajo, logrando así mayor sinergia en las tareas y procedimientos que realiza la organización.



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. México: Cengage Learning.
- Alva Bocanegra, J., & Estrada Sanjurjo, M. (2019). *Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Lima.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: MxGrawHill.
- Chunga Luzardo , R., Arteaga Lino, C., & Delgado Vera, E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Domino de las Ciencias*. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa. Obtenido de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2578>
- Dessler, G. (2017). *Administración de los recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Juárez, O. (2016). *Administración del a compensación*. México: Oxford.
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020*. Lima.
- Mondy, W. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. México: PEARSON.
- Monterrubio, C., Sosa, A., & Osorio, M. (2018). *Impactos del turismo residencial percibidos por la población local: una aproximación cualitativa desde la teoría del intercambio social*. Limina, México. Obtenido de <https://liminar.cesmeca.mx/index.php/r1/article/view/567>
- Montesinos, L., & Moya, S. (2019). *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de*

servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625894>

Morales, J., & Velandia, N. (2015). *Salarios: Estrategias y Sistema Salarial o de Compensaciones.* Bogotá: Editorial Mc Graw- Hill.

Ortiz, D., & Aduen, S. (2018). *Propuesta de un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el centro de Sistema Antioquia CENSA, sede Monteria.* Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia, y Tecnología, Panamá.

Ramos, J., Alvarado, A., Acosta, A., & Olvera M. (2022). *Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo.* .
Revista Científica FIPCAEC. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608>

Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Administración.* México: Pearson.

Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*, 146.
Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-determinos-en-investigacion.pdf>

Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo.* Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Werther, W., & Davis, K. (2017). *Administración de personal y recursos humanos.* México: McGraw-Hill.

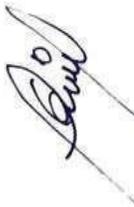
X. ANEXOS

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. J. ...' with a large, stylized initial 'S'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. ...' with a large, stylized initial 'L'.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. ...' with a large, stylized initial 'R'.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Remuneración Económica y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C – 2023”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><u>Problema general:</u> ¿De qué manera la remuneración económica influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023?</p> <p><u>Problemas específicos:</u> P1: ¿De qué modo la remuneración económica directa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023? P2: ¿De qué forma la remuneración económico indirecta influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023? P3: ¿De qué forma la remuneración económica voluntaria influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023?</p>	<p><u>Objetivo general:</u> Determinar como la remuneración económica influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u> O1: Establecer como la remuneración económica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023. O2: Determinar como la remuneración económica indirecta influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023. O3: Establecer como la remuneración económica voluntaria contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023.</p>	<p><u>Hipótesis general:</u> La remuneración económica influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u> H1: La remuneración económica directa contribuye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023. H2: La remuneración económica indirecta influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023. H3: La remuneración económica voluntaria influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tawa Consulting S.A.C-2023.</p>	<p><u>Variable 1</u> X: Remuneración Económica: Dimensión: X1: Directa X2: Indirecta X3: Voluntarias</p> <p><u>Variable 2</u> Y: Desempeño Laboral: Dimensión: Y1: Método por selección forzada Y2: Escala calificación conceptual Y3: Escala de prestaciones</p>	<p><u>Tipo de Investigación:</u> Básica</p> <p><u>Diseño de Investigación:</u> No experimental</p> <p><u>Método de Investigación:</u> Descriptivo</p> <p><u>Población y Muestra:</u> Población: 110 trabajadores Muestra:86</p> <p><u>Técnicas de Instrumentos</u> Técnica: A. Observación B. Encuesta Instrumentos: A. Cuestionario tipo Likert</p>


ANEXO 2: INSTRUMENTO VALIDADOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CUESTIONARIO- INSTRUMENTO PARA
REMUNERACIÓN ECONÓMICA

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger la información relacionado con el tema de Remuneración Económica, de la tesis titulada: “REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TAWA CONSULTING S.A.C – 2023”.

Lea con atención y marque su respuesta mediante un aspa (x), según la escala:

Escala de análisis de Remuneración Económica	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
DIRECTA						
1	Los empleados perciben un sueldo justo.					
2	Los empleados reciben sueldo puntualmente.					
3	Los empleados perciben bonos bimestralmente.					
INDIRECTA						
4	Todos los trabajadores tienen seguridad social.					
5	Cuando hay un accidente de trabajo la empresa se preocupa por sus trabajadores.					
6	La empresa ofrece otro tipo de seguro de salud.					
VOLUNTARIAS						
7	Todos los trabajadores tienen seguro de vida.					
8	La empresa cuenta con una oficina de atención médica.					
9	El empleador paga al trabajador cuando no labora por accidente de trabajo.					



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CUESTIONARIO- INSTRUMENTO PARA
DESEMPEÑO LABORAL

En el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger la información relacionado con el tema de Desempeño Laboral, de la tesis titulada: “REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TAWA CONSULTING S.A.C – 20232.

Lea con atención y marque su respuesta mediante un aspa (x), según la escala:

Escala de análisis de Desempeño Laboral	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
MÉTODO POR SELECCIÓN FORZADA						
1	Los empleados ejecutan con facilidad sus funciones.					
2	Los empleados asumen sus funciones con responsabilidad.					
3	Algunos empleados faltan a su centro de trabajo.					
ESCALA DE CALIFICACIÓN CONDUCTUAL						
4	Todos los empleados tienen calificación sobresaliente.					
5	Todos los empleados cumplen con sus funciones.					
6	Algunos empleados realizan sus labores con deficiencia.					
ESCALA DE PRESTACIÓN						
7	Cree usted que todos los empleados son considerados excelentes sus funciones.					
8	Cree usted que todos los empleados son considerados buenos en sus funciones.					
9	Cree usted que todos los empleados son considerados inaceptables en sus funciones.					

ANEXOS 3: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



ANEXO N°3: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTO



Título de tesis: "Remuneración Económica y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa TAWA CONSULTING S.A.C – 2023"

La opinión que usted brinde es personal. Favor de marcar con un aspa (X) dentro del cuadro de validación, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1: Muy malo	2: Malo	3: Regular	4: Bueno	5: Muy bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				P	
2. Objetividad Permite medir hechos observables					X
3. Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización Presentación Ordenada				X	
5. Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				2	
7. Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8. Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					2
9. Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10. Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
Total del promedio:					4.7

Apellidos y nombres del juez experto:	Jorge A. Castillo Prado
D.N.I. del juez experto:	06026432
Grado Académico del juez experto:	Magister
Nº del celular:	999014786
Firma:	







**ANEXO N°3: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
JUICIO DE EXPERTO**



Título de tesis: "Remuneración Económica y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa TAWA CONSULTING S.A.C - 2023"

La opinión que usted brinde es personal. Favor de marcar con un aspa (X) dentro del cuadro de validación, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. Objetividad Permite medir hechos observables					X
3. Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización Presentación Ordenada				X	
5. Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7. Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8. Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9. Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10. Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
Total del promedio:					4.6

Apellidos y nombres del juez experto:	DE LA TORRE COLLADO LUIS ALBERTO
D.N.I del juez experto:	06181710
Grado Académico del juez experto:	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
N° del celular:	981223176
Firma:	



ANEXO N°3: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
JUICIO DE EXPERTO



Título de tesis: "Remuneración Económica y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa TAWA CONSULTING S.A.C – 2023"

La opinión que usted brinde es personal. Favor de marcar con un aspa (X) dentro del cuadro de validación, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3. Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización Presentación Ordenada					X
5. Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7. Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8. Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e items				X	
9. Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10. Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
Total del promedio:					4/6

Apellidos y nombres del juez experto:	Rojas Dorado José Luis
D.N.I. del juez experto:	08145583
Grado Académico del juez experto:	Doctor Adm.
Nº del celular:	970 553 396
Firma:	

ANEXOS 4: BASE DE DATOS

ENCUESTADOS	REMUNERACIÓN ECONÓMICA									DESEMPEÑO LABORAL								
1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4
2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
6	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
11	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4
12	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
13	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
14	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
15	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
18	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
19	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
20	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
22	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
23	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
24	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4
25	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
27	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
29	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
30	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
32	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
33	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
35	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4
36	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
41	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
42	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
43	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
44	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
45	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4

46	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
47	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
48	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
50	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
51	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
53	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
54	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
56	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
60	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
61	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4
63	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
64	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
66	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
67	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
69	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
70	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
71	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
72	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
73	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
74	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
75	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
76	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
77	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
78	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
79	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
81	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
82	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
85	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3
86	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Signature

Paul

Paul