

Impacto de la compensación salarial en el desempeño laboral:

Caso Empresa Distribuciones Diaz, Chota

Impact of salary compensation on job performance: Case of Distribuciones Diaz Company, Chota

Jhonner Mejía Huamán

Universidad Nacional Autónoma de Chota

<https://orcid.org/0000-0002-7971-0608>

Email: jmejiah1987@gmail.com

Oscar Tarrillo Saldaña

Universidad Nacional Autónoma de Chota

<https://orcid.org/0000-0003-2097-4235>

Email: tarrillososcar@gmail.com

Alicia Villanueva Livaque

Universidad Nacional Autónoma de Chota

<https://orcid.org/0009-0008-8781-0714>

Email: alvillanueva97@gmail.com

Denin Ander Burga Mejía

Universidad Nacional Autónoma de Chota

<https://orcid.org/0009-0006-0899-1349>

Email: anderburga.97.edu@gmail.com

Recibido 11/02/2024

Aprobado 10/04/2024

Publicado 14/04/2024

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones Díaz, Chota, la metodología utilizada en el estudio fue básica, con un diseño transversal no experimental, de nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa que representa a toda la población, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual fue validado por el juicio de tres expertos y la confiabilidad del variables se determinó mediante Alfa de Cronbach, resultando un coeficiente de 0.899 para la variable sistema de compensación salarial y 0.955 para el desempeño laboral, lo que resultó en una relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.559 y un p valor de 0.000, lo que significa que existe una relación positiva y significativa. En consecuencia, estos resultados subrayan de manera concluyente que el sistema de compensación salarial aplicado por la empresa ejerce una relación significativa sobre el desempeño laboral de su personal.

Palabras clave: salario, remuneración, sueldo, satisfacción.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the salary compensation system and the work performance of the company Distribuciones Diaz, Chota. The methodology used in the study was basic, with a non-experimental cross-sectional design and a correlational level, the sample was made up of 20 company workers who represent the entire population, the technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire, which was validated by the judgment of three experts and the reliability of the variables using Cronbach's Alpha, resulting in a coefficient of 0.899 for the salary compensation system variable and 0.955 for job performance, which resulted in a significant relationship between the salary compensation system and job performance, with a Rho Spearman estimation coefficient of 0.559 and a p-value of 0.000, which means that there is a positive and significant relationship. Consequently, these results conclusively underline that the salary compensation system applied by the company exerts a significant relationship on the work performance of its personnel.

Keywords: salary, remuneration, salary, satisfaction

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones utilizan diversos medios para alcanzar sus objetivos, y la correcta gestión del factor humano es de suma importancia. La compensación salarial juega un papel crucial en el desempeño laboral, ya que los trabajadores perciben de manera diferente su entorno laboral, debido a que reciben un conjunto de beneficios laborales, incluido salarios, bonificaciones, incentivos y premios, por lo que la forma en que se estructura y administra la compensación salarial puede tener un impacto significativo en la motivación, satisfacción y compromiso de los empleados. En ese sentido, las condiciones laborales en el país Latinoamericano de México entre los años 2015 y 2018, trajo consigo la disminución de los salarios a los trabajadores más calificados, en una clara evidencia de la precariedad laboral, generando desigualdad en las remuneraciones, lo que conlleva a reforzar diversas políticas económicas de reducción de costo de la fuerza de trabajo, control salarial y disminución de la protección social de los trabajadores, dificultando el acceso a derechos fundamentales, tales como: la salud, la seguridad social, alimentación y educación (Herrera y Cruz, 2018). Es así que las fortalezas y las debilidades de los colaboradores de una empresa (sus recursos humanos) pueden tener un efecto concluyente sobre la viabilidad de las estrategias plasmadas de una organización. De hecho, algunas compañías delinean su estrategia en torno a una ventaja competitiva basada en los recursos humanos. Precio, calidad y desempeño alto son las bases de esta ventaja, por lo que se convierten en la piedra angular de los estudios de un especialista en compensación, ya que para la mayoría de las personas el pago tiene un efecto directo en su nivel de vida, en su estatus dentro de la comunidad y, desde luego, en su grupo de trabajo. Cualquier diferencia en el pago a un trabajador afecta psicológicamente las posiciones de poder y autoridad en una empresa; los empleados son muy sensibles ante esto. Si en la empresa hay un sistema objetivo y claro para determinar el valor de un puesto de trabajo y su desempeño, y cada persona sabe cómo se

llega a esa determinación, es menos probable que los empleados se sientan víctimas de una inequidad en el pago (Varela, 2013).

Durante la década de 1960, cuando se hablaba de “el Milagro Mexicano”, las empresas incrementaban los sueldos de su personal con base en el desempeño y los méritos. Lo que explica que la teoría de la equidad (1963-1965) propuesta por J. Stacey Adams, señala que los individuos comparan sus insumos (habilidades, educación, experiencia, esfuerzo) y el producto de su trabajo (ganancias, recompensas, prestaciones) con los de los demás, en tanto evalúan si son justos, lo que cualquier alteración en lo que el trabajador considera como el punto de equilibrio producirá cambios en sus actitudes o su desempeño (Varela, 2013).

Un sistema de compensación está orientado a lograr trabajadores satisfechos, retener buenos talentos, obtener mejores resultados para la empresa u institución, motiva los cambios en los comportamientos de las personas que conforman el equipo de trabajo (Montilla, Sanchez, y Delgado, 2021), por lo que un nivel inadecuado de compensaciones puede afectar la productividad empresarial y producir un deterioro en la calidad del desempeño laboral (Pozo, 2018).

Los estudios relacionados al tema de la investigación, tenemos a Zeballos (2019), en donde concluye, que existe una significativa relación de dependencia entre el desempeño laboral y las remuneraciones de los trabajadores de la empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zevallos S.R.L de la ciudad de Sucre – Bolivia, con un nivel de significancia de Chi Cuadrado menor al 0,05 y el nivel de correlación de Rho Spearman de 0,687, para lo cual se utilizó el método hipotético-deductivo, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y dicha información se obtuvo a través de la aplicación del cuestionario. además, Tentalean (2021) encontró que existe una correlación significativa entre la gestión de compensación salarial y desempeño laboral con un nivel de significancia de 0,682 según Rho Spearman, en donde el estudio fue de diseño no experimental-transeccional, de tipo básica, aplicado a una muestra de 36 colaboradores y recolectando la información por medio del cuestionario.

Asimismo, Díaz y Ordoñez (2021) en su estudio realizado en Yurimaguas – Perú, encontró que existe una correlación positiva considerable de 0.898 según Rho de Spearman y con un p- valor de 0.000, lo que se demuestra que existe una relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Electro Oriente SA. La investigación es de diseño no empírico transversal, donde se obtuvo la información aplicando el cuestionario a 70 trabajadores. De igual manera, Montilla, Sanchez, y Delgado (2021) concluyeron que existe relación significativa positiva entre la compensación y el desempeño laboral en las áreas de administración de la Red de Salud San Martín, 2015 – 2016, según el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0,919$.

El término compensación salarial se refiere al conjunto de beneficios, remuneraciones y recompensas que un empleado recibe a cambio de su trabajo en una organización, el cual no se limita únicamente al salario base, sino que incluye otros elementos como bonificaciones,

incentivos, prestaciones y beneficios adicionales, percibidos tanto en efectivo como en especies (Arrieta y Díaz, 2015). La remuneración es el factor más importante por el que las personas trabajan, a cambio de brindar, dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente y las organizaciones invierten en retribuir con recompensas a las personas que logren objetivos personales y empresariales, es decir que la remuneración viene a ser el conjunto de recompensas, que el empleado o trabajador va a recibir por su labor, el cual está conformado por tres componentes principales, estos vienen a ser: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones (Chavenato, 2009). Actualmente los modelos de compensación salarial tienen que adecuarse al negocio, en sus diferentes etapas de crecimiento. Además, menciona que actualmente la mayoría o todas las organizaciones diseñan un tipo de sistema de tal manera que sean más competitivas, para aprovechar oportunidades nuevas de negocio, innovar, dar facilidad y rapidez en atención a los clientes, llegar a transmitir el talento como el conocimiento de las personas, alinear los intereses de los accionistas y de los gerentes con el resto de los empleados (Corral, 2006). Además, se indica que la compensación salarial se refiere a una retribución que una empresa u organización otorga por los servicios que los individuos prestan, del mismo modo mencionan que la compensación está compuesta por tres elementos primordiales que son: el primero que es la remuneración básica, en segundo lugar, tenemos los distintos estímulos salariales y por último tenemos las prestaciones sociales (Gómez et al, 2008).

En la actualidad las leyes laborales del Perú, consideran que las prestaciones sociales están constituidas por el seguro de vida, goce vacacional, compensación por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicio, goce vacacional, gratificaciones y otros beneficios establecidos (Quispe, 2021). Con el fin de mantener equilibrada la economía, muchos países han tenido por conveniente realizar una serie de modificaciones o cambios en el monto de la remuneración mínima vital que perciben los trabajadores como manera de incentivarlos más. En Perú para fines del año 2009 la remuneración mínima vital fue de 550 nuevos soles; para diciembre del año 2010 la remuneración mínima fue de 580 nuevos soles; en el 2011 la remuneración fue de 675; para el año 2012 aumentó a 750 cuya remuneración mínima se mantuvo hasta el año 2015; para el año 2016 nuevamente hubo un incremento a 850 hasta el año 2018, el 22 de marzo del 2018 en el diario oficial el peruano se oficializo el incremento del sueldo mínimo a 930 nuevos soles, esta remuneración se ha mantenido hasta abril del 2022. Y desde mayo del 2022 el nuevo sueldo mínimo es de 1025 soles, dirigido a las personas sujetas al régimen laboral de la actividad privada (Diario Gestión, 2024). Por lo que, haciendo una comparación del sueldo mínimo del Perú con algunos otros países de Latinoamérica va a variar debido a la inflación que se ha ido presentando, en el Perú en el 2022 tiene un sueldo mínimo de 265,75 USD, él está por encima de otros países como México con 263,34 USD, mientras que Brasil y Colombia presentan un sueldo mínimo de 236,62 y 227,37 respectivamente, y en último lugar tenemos a Venezuela que es la nación con la mayor inflación en América Latina con un sueldo mínimo de 60 dólares, mientras que Costa Rica y Uruguay mantienen el nivel más alto de la región con 497,16 USD y 479,14 USD respectivamente. Esto nos lleva a entender un poco más de cómo se maneja las escalas salariales en algunas empresas y también como

éstas pueden llegar a influir en el desempeño de los trabajadores llegando a ser reflejados posteriormente en la rentabilidad de la empresa (Osorio, 2022)

El desempeño laboral según Chiavenato (2011) es el comportamiento del trabajador en una empresa u organización en la búsqueda de los objetivos trazados, esto constituye una estrategia individual para lograr los objetivos. Asimismo, el desempeño de los colaboradores o empleados dentro de una empresa se considera fundamental, ya que constituye una forma de trabajo que influye significativamente en el éxito de la organización. Si el personal no muestra un buen desempeño, la productividad de la empresa se verá afectada negativamente, es por ello que. El desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que los miembros de una organización trabajan para lograr metas compartidas, respetando las reglas básicas preestablecidas (Ayala, 2009). Es así que, la evaluación del desempeño laboral es crucial, ya que facilita la implementación de nuevas políticas de compensación salarial y la toma de decisiones relacionadas con la ubicación de puestos de trabajo y los ascensos. Además, permite identificar posibles errores en el diseño del perfil del puesto, en la ejecución de tareas o en la falta de capacitación del personal (Carnaque, 2013). Por lo que, los factores que inciden de manera más directa en el desempeño de los trabajadores son la compensación salarial, satisfacción del trabajo, autoestima, trabajo en equipo y capacitación del trabajador (Quintero et al, 2008).

En tal sentido, Distribuciones Diaz formada como persona natural con negocio, cuyo objeto social es la distribución y venta de bebidas gasificadas y no gasificadas en la provincias de Chota, Cutervo, Santa Cruz y Hualgayoc, acogida al régimen general de renta, con 25 años de permanencia en el mercado, trabaja en convenio con la corporación Lindley ubicada en la ciudad de Lima, quien es la que provee los productos, por lo que en esta investigación se abordó principalmente el actual sistema salarial que se ha estado practicando en Distribuciones Diaz, ya que se identificó que existe un inadecuado sistema de compensación salarial, debido a que reciben sueldos bajos, además, no todos acceden a las bonificaciones e incentivos por el cumplimiento de las metas alcanzadas, debido a que no existe una directiva, lo que genera que se tenga como consecuencia personal desmotivado, bajo rendimiento en su productividad, desinterés por realizar sus labores y un bajo desempeño laboral, ya que se limitan solo a cumplir con su horario de trabajo, observándose una limitada proactividad por parte de los trabajadores para emprender nuevas iniciativas de mejora en la empresa, expresándolo en actitudes negativas entre compañeros, que perjudica el buen ambiente laboral y desarrollo de sus labores, Por lo tanto, se considera que todas las situaciones antes mencionadas están repercutiendo en el desempeño laboral de los trabajadores que muchas veces no muestran total compromiso con la empresa ni desarrollan sus funciones según las expectativas de Gerencia. Es así, que este artículo tiene como finalidad contribuir al entendimiento de la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, por lo que se espera que los resultados y conclusiones obtenidos en este estudio proporcionen valiosas perspectivas y orientaciones para la toma de decisiones en el ámbito de la gestión de recursos humanos y, por ende, contribuyan al fortalecimiento y desarrollo sostenible de las organizaciones en el actual entorno laboral. De acuerdo a lo expuesto, el objetivo principal de este estudio se centró en

determinar la relación que existe entre sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones Díaz, Chota.

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología del estudio se consideró el método hipotético - deductivo debido que se demostró la relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Distribuciones Díaz, asimismo, el tipo de investigación es pura o básica ya que se orientó principalmente a la generación de nuevos conocimientos a partir de las teorías existentes y aportar nuevas fuentes de referencia para que los investigadores continúen con sus esfuerzos de generar nuevos conocimientos, el nivel es correlacional debido a que se buscó encontrar la relación entre variables de estudio, en cuanto a la recolección de la información es transversal, el diseño es no experimental porque no se manipuló las variables.

Para responder a los objetivos de la investigación se planteó un cuestionario de 24 ítems para ambas variables, donde se recolectó la información utilizando la técnica de la encuesta con preguntas que permitió determinar la relación de las dimensiones del sistema de compensación salarial, como: el salario base y los incentivos laborales con el desempeño laboral, en donde los encuestados responden cada ítem en función a las alternativas planteadas en escala de Likert.

La encuesta se aplicó de forma anónima a los 20 colaboradores de la empresa quienes conformaron la población y muestra en el estudio realizado, con la finalidad de que participen en el logro de los objetivos de la investigación.

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento elegido fue el cuestionario el cual fue sometido a la validación por tres expertos, quienes indicaron la relevancia y coherencia del instrumento con un promedio de validez de 0,99 según V de Aiken, en cuanto a la confiabilidad del instrumento se obtuvo un 0,899 para la variable sistema de compensación salarial y 0,955 para la variable desempeño laboral mediante el análisis del Alpha de Cronbach, el cual es considerado muy confiable. Asimismo, se aplicó la técnica estadística de Rho de Spearman para encontrar la relación que existe entre el sistema de compensación salarial y sus dimensiones salario base y los incentivos laborales con la variable desempeño laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos según objetivos establecidos.

El objetivo del estudio es en determinar la relación que existe entre sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Distribuciones Diaz, Chota, encontrando los resultados siguientes:

Tabla 1

Correlación entre la variable sistema de sistema de compensación salarial y desempeño laboral.

		Sistema de compensación salarial		de Desempeño laboral	
Sistema de compensación salarial	Spearman	Correlación de Rho	1	0,559**	0,010
		Sig. (bilateral)	20		20
		N			
Desempeño laboral	Spearman	Correlación de Rho	0,559**		1
		Sig. (bilateral)	0,010		20
		N			20

** La correlación es significativa en el nivel 0,010 (bilateral)

Nota. Esta tabla muestra la significancia y cómo se correlaciona el sistema de compensación salarial con el desempeño laboral, según la técnica no paramétrica Rho Spearman.

Según la tabla 1, muestra que la relación entre las variables sistema de compensación salarial y el desempeño laboral es significativa con una correlación de Rho Spearman de 0,559 y una significancia (Sig. bilateral) de 0,010 menor al 0,05. Esto significa que, ante un mejor manejo de sistema de compensación salarial dentro de la empresa, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados son similares a lo encontrado por Diaz y Ordoñez (2020) donde encontraron que existe relación significativa entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral con nivel de significancia 0,000 y una correlación de Rho Spearman de 0,898, con quien también se concuerda es con Tentalean (2021) donde encontró que existe relación con un nivel de significancia de 0,000 y con una correlación de Rho Spearman de 0,682 entre el sistema de compensación salarial y desempeño laboral.

Tabla 2*Correlación entre salario base y desempeño laboral*

		Salario base	Desempeño laboral
Salario base	Correlación de Rho Spearman	1	0,783**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Rho Spearman	0,783**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra la significancia y como se correlaciona el salario base con el desempeño laboral, según la técnica no paramétrica Rho Spearman.

Los resultados mostrados en la tabla 2, se observa que existe una correlación positiva muy fuerte entre salario base y desempeño laboral, es decir, que la relación es significativa con una correlación de Rho Spearman de 0,783 y una significancia (Sig. Bilateral) de 0,000 siendo menor al 0,05. Esto significa que el salario base que se les otorga a los trabajadores se relaciona mucho con el desempeño laboral dentro de la empresa. Estos resultados son similares a lo encontrado por Zeballos (2019) donde encontró que existe relación significativa entre las remuneraciones y el desempeño laboral con nivel de significancia 0,000 y una correlación de Rho Spearman de 0,687.

Tabla 3*Correlación entre incentivos salariales y desempeño laboral.*

		Incentivos salariales	Desempeño laboral
Incentivos salariales	Correlación de Rho Spearman	1	0,165**
	Sig. (bilateral)		0,486
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Rho Spearman	0,165**	1
	Sig. (bilateral)	0,486	
	N	20	20

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

Nota. Esta tabla muestra la significancia y cómo se correlaciona los incentivos salariales con el desempeño laboral según la técnica no paramétrica Rho Spearman.

La tabla 3, muestra que los incentivos salariales y desempeño laboral de la empresa tienen una correlación positiva media con un valor de Rho Spearman de 0,165 y una significancia de 0,486 mayor a 0,05, lo que demuestra que al ser mayor al 0,05 la relación no es significativa. De la cual se deduce que los colaboradores consideran que los incentivos salariales no son indispensables para tener un buen desempeño laboral. Este resultado es similar a la investigación realizada por Cerna y Samán (2021) quien utilizando el coeficiente de correlación de Rho Spearman llegaron a la conclusión de que existe una relación significativa con un valor =0,331 y una significancia de 0,288, el cual es mayor al 0,05.

CONCLUSIONES

El sistema de compensación salarial mostró una correlación moderada positiva (0,559) con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuciones Díaz. Además, esta relación resultó ser estadísticamente significativa, con un nivel de significancia de 0,010, que es menor al valor crítico de 0,05.

El salario base de los empleados presentó una correlación aún más fuerte (0,783) con el desempeño laboral en Distribuciones Díaz. Esta correlación fue altamente positiva y, lo que es aún más significativo, altamente estadísticamente significativa (nivel de significancia de 0,000).

Los incentivos salariales no mostraron una correlación significativa con el desempeño laboral de los empleados en Distribuciones Díaz. La correlación fue baja (0,165) y el nivel de significancia fue alto (0,486), lo que indica que los incentivos salariales no tienen un impacto estadísticamente significativo en el desempeño laboral de los trabajadores

REFERENCIAS

- Arrieta, J., & Díaz, L. (2015). *Una perspectiva de la modelación desde la Socioepistemología*. C.D. México: Revista latinoamericana de investigación en matemática educativa.
- Ayala, S. (2009). *Proceso de Admisión y Empleo de los recursos Humanos*. Lima: Ediciones San Martín.
- Carnaque, P. (2013). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de educación Superior Abacho Chiclayo*. Chiclayo.
- Chavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México D.F: Mc Graw - Hill. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México, D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2009). *Nota editorial*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/183ddc0a-555a-4991-ab4f-90c31e3f7fc9/content>
- Corral, F. (2006). *Recursos Humanos: Compensación*. EOI Escuela de Negocios. Obtenido de <https://static.eoi.es/savia/documents/componente45117.pdf>
- Diario Gestión. (2024). *Evolución del sueldo mínimo*. Lima. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/sueldo-minimo-cual-es-el-salario-minimo-en-peru-evolucion-en-los-ultimos-20-anos-remuneracion-minima-vital-rmmn-noticia/>
- Díaz, L. N., & Ordoñez, A. (2021). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Electro Oriente S.A –*

- Yurimaguas 2020*. Moyobamba . Perú. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4734/Leonor_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gómez, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de recursos humanos* (Quinta ed.). Madrid, España: Pearson Educación, S.A. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF
- Herrera, J. M., & Cruz, C. A. (2018). *Efectos externos del capital humano en las principales ciudades de México, 1990-2017*. C.D. México.
- Montilla, L., Sanchez, K., & Delgado, J. M. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*.
- Osorio, S. (2022). *Sueldo mínimo en Perú 2022: ¿Cómo se compara con otros países de América Latina?* Bloomberg Linea. Obtenido de <https://www.bloomberglinea.com/2022/08/26/sueldo-minimo-en-peru-2022-como-se-compara-con-otros-paises-de-america-latina/>
- Pozo, E. D. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegeta*. Huacho.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Maracaibo, Venezuela.
- Quispe, E. M. (2021). *Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del Policlínico Chiclayo Oeste Red Asistencial Lambayeque 2020*. Pimentel, Perú.
- Tentalean, R. L. (2021). *Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín SA - Moyobamba 2021*. Universidad César Vallejo Moyobamba, Perú, Moyobamba.
- Varela, R. A. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones* (Segunda ed.). México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pdf>
- Zevallos, S. R. (2019). *Gestión de la remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria cerámicas Mattaz Zevallos SRL*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sucre Bolivia.