



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**COMPENSACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO TRANSPORTE RURAL:
CASO TRANSPORTE TINKA TOURS S.A.C, DISTRITO
SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO 2019.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

AUTORA:

HUYHUA GARCIA, YESSILY MAYTE

ORCID:(0000-0002-7900-6696)

ASESOR:

MGTR. CHUCHON HUAMANI, ARTURO

ORCID: 0000-0002-3426-6742

AYACUCHO - PERÚ

2021

1. TÍTULO DE TESIS

COMPENSACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO TRANSPORTE RURAL: CASO TRANSPORTE TINKA TOURS S.A.C, DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO 2019.

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Huyhua García Yessily Mayte

ORCID: (0000-0002-7900-6696)

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Ayacucho, Perú

ASESOR

Mgtr. Chuchon Huamani, Arturo

ORCID: 0000-0002-3426-6742

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de
Administración, Ayacucho, Perú

JURADO

Mgtr. Berrocal Chillcce, Judith

ORCID: 0000-0002-9569-9824

Mgtr. Jáuregui Prado, Alcides

ORCID: 0000-0002-6611-9480

Mgtr. Tipe Herrera, Carlos Celso

ORCID: 0000-0003-4439-144

3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

.....

Mgtr. Berrocal Chillce, Judith
Presidenta

.....

Mgtr. Jáuregui Prado, Alcides
Miembro

.....

Mgtr. Tipe Herrera, Carlos Celso
Miembro

.....

Mgtr. Chuchón Huamaní, Arturo
Asesor

4. DEDICATORIA

Con mucho amor a mis padres Auberto Huyhua Tomayro y Edith Garcia Paucarima que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para poder llegar a ser una profesional de éxito y mis hermanos por ser uno de mis motivos inspiradores para poder concluir uno de mis objetivos.

5. AGRADECIMIENTO

Gracias a mis padres y hermanos por ser los principales motores de mis sueños, por confiar cada día, creer en mí y en todas mis expectativas. Gracias por siempre desear y anhelar siempre lo mejor para mi vida por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante mi vida.

Mi gratitud a la universidad y al docente que me asesoro durante todo mi proyecto de investigación ya que fue una de las principales guías para poder alcanzar los objetivos de mi proyecto.

6. RESUMEN

La siguiente investigación se tuvo por objetivo general: Describir cómo es la Compensación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019, con un referente de enunciado al problema: ¿cómo es la Compensación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019? Las dimensiones planteadas fueron: incentivos salariales, remuneración básica y las prestaciones. Aplicando una metodología de tipo cualitativo, en un nivel descriptivo no experimental que es utilizado para el recojo de información en único tiempo y espacio, se determinó una población de micro y pequeñas del rubro transporte rural con una muestra de 8 trabajadores de la empresa Tinka Tours S.A.C, utilizando como instrumento de evaluación la escala de linkert con un cuestionario de 12 preguntas obteniendo los siguientes resultados, el 100 % que frecuentemente le brindan una compensación laboral, el 75% frecuentemente reciben sus incentivos salariales, el 100% representan que frecuentemente le brindan una remuneración básica, el 100% frecuentemente reciben las prestaciones, En conclusión, se menciona la debilidad en los incentivos salariales ya que los trabajadores de la empresa eligen como resultado frecuentemente, asumiendo que no todos lo trabajadores llegan a beneficiarse por lo que la empresa debería de buscar nuevas ideas para la satisfacción de sus trabajadores.

Palabras claves: Incentivos salariales, remuneración básica, contraprestaciones, satisfacción.

7. ABSTRACT

The following research had the general objective: To describe how is Worker's Compensation in micro and small companies, rural transport category: transport case Tinka Tours SAC, District of San Juan Bautista, Ayacucho 2019, with a reference to the problem statement: ¿ How is Worker's Compensation in micro and small companies, rural transport category: transport case Tinka Tours SAC, District of San Juan Bautista, Ayacucho 2019? The dimensions proposed were: salary incentives, basic remuneration and benefits. Applying a qualitative type methodology, at a non-experimental descriptive level that is used for the collection of information in only time and space, a population of micro and small in the field of rural transport was determined with a sample of 8 workers from the company Tinka Tours SAC, using the linkert scale as an evaluation instrument with a 12-question questionnaire obtaining the following results, 100% who frequently provide workers compensation, 75% frequently receive their salary incentives, 100% represent that they frequently provide a basic remuneration, 100% frequently receive benefits. In conclusion, the weakness in the salary incentives is mentioned since the workers of the company often choose as a result, assuming that not all workers come to benefit from what the company should to seek new ideas for the satisfaction of your workers.

Key words: Salary incentives, basic remuneration, compensation, satisfaction.

8. CONTENIDO

1. TÍTULO DE TESIS	2
2. EQUIPO DE TRABAJO	3
3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	4
4. DEDICATORIA	5
5. AGRADECIMIENTO	6
6. RESUMEN	7
7. ABSTRACT	8
8. CONTENIDO	9
9. ÍNDICE DE TABLAS	11
10. ÍNDICE DE FIGURAS	12
I. INTRODUCCIÓN	13
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	15
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	17
2.1.3. Antecedentes Locales.....	21
2.2. Bases Teóricas de la Investigación.....	21
2.2.1. Compensación Laboral.....	21
2.1.1 Dimensión 1: Incentivos Salariales.....	25
2.1.2 Dimensión 2: Remuneración básica.....	27
2.1.3. Dimensión 3: Prestaciones.....	28
III. HIPÓTESIS	29
IV. METODOLOGÍA	30
4.1. El tipo y nivel de investigación.....	30
4.2. Diseño de la investigación.....	30
4.3. Población y muestra.....	31
4.4. Matriz Operacionalización de Variable.....	32
4.5. Técnicas de instrumento.....	33
4.6 Matriz de Consistencia.....	34
4.7 Principios Éticos.....	35
V. RESULTADOS	36

5.2. Análisis de los resultados.....	51
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
6.1 Conclusiones.....	53
Recomendaciones	54
ANEXO N°1	62
ANEXO N°2.....	63
ANEXO N° 3:.....	64
ANEXO N°4.....	65
ANEXO N°5.....	66
ANEXO N° 6:.....	67
ANEXO N° 7:.....	69

9. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sexo	36
Tabla 2: Grado de Instrucción.....	37
Tabla 3: Compensación laboral en la empresa de Transporte Tinka Tours	38
Tabla 4: La empresa te brinda los incentivos salariales en la empresa de Transporte Tinka Tours.	39
Tabla 5: Reconoce con un aumento adicional a su remuneración por realizar una buena producción la empresa de Transporte Tinka Tours	40
Tabla 6: Usted recibe bonificaciones por parte de la empresa de Transporte Tinka Tours	41
Tabla 7: Reciben estipendios adicionales a su sueldo fijo de la empresa de Transporte Tinka Tours.	42
Tabla 8: Se preocupa en mantener un sueldo promedio en el mercado laboral la empresa Tinka Tours	43
Tabla 9: El sueldo que recibe compensa el trabajo que realizas dentro de la empresa de Transporte Tinka Tours	44
Tabla 10: Se genera dentro de su empresa la competitividad entre los trabajadores de la empresa de Transporte Tinka Tours.....	45
Tabla 11: Entre sus compañeros de trabajo existe la igualdad interna en la empresa Tinka Tours.	46
Tabla 12: Los beneficios sociales otorgados satisfacen las necesidades de los empleados en la empresa Tinka Tours.....	47
Tabla 13: le brinda usted sus vacaciones correspondientes la empresa de Transporte Tinka Tours.	48
Tabla 14: La empresa cumple con otorgarle con los seguros de vida la empresa de Transporte Tinka Tours	49
Tabla 15: La empresa realiza actividades recreativas para ustedes la empresa de Transporte Tinka Tours	50

10. ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Sexo</i>	36
<i>Figura 2: Grado de Instrucción</i>	37
<i>Figura 3: Compensación laboral en la empresa de Transporte Tinka Tours</i>	38
<i>Figura 4: La empresa te brinda los incentivos salariales en la empresa de Transporte Tinka Tours.</i>	39
<i>Figura 5: Reconoce con un aumento adicional a su remuneración por realizar una buena producción la empresa de Transporte Tinka Tours</i>	40
<i>Figura 6: Reciben bonificaciones por parte de la empresa de Transporte Tinka Tours</i>	41
<i>Figura 7: Reciben estipendios adicionales a su sueldo fijo de la empresa de Transporte Tinka Tours</i>	42
<i>Figura 8: Se preocupa en mantener un sueldo promedio en el mercado laboral la empresa Tinka Tours</i>	43
<i>Figura 9: El sueldo que recibe compensa el trabajo que realizas dentro de la empresa de Transporte Tinka Tours</i>	44
<i>Figura 10: Se genera dentro de su empresa la competitividad entre los trabajadores de la empresa de Transporte Tinka Tours</i>	45
<i>Figura 11: Entre sus compañeros de trabajo existe la igualdad interna en la empresa Tinka Tours.</i>	46
<i>Figura 13: Le brinda usted sus vacaciones correspondientes la empresa de Transporte Tinka Tours</i>	48
<i>Figura 15: Realiza actividades recreativas para sus trabajadores la empresa de Transporte Tinka Tours</i>	50

I. INTRODUCCIÓN

(Caqui, 2013) es una información indiscutible entre los empleados y la organización que se da para lograr concisamente las metas y transacciones de una empresa con la compensación y ejercicio de los personales así mismo nos da a conocer que la compensación laboral integral influirá en la motivación de los empleados a mostrar sus mejores desempeños que se dan en todas las formas de pago o recompensas para que empresas que están impulsando muchos tipos de compensaciones para poder satisfacer la necesidad de sus colaboradores y poder retenerlos, el enunciado de la siguiente investigación es “¿cómo es la Compensación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019? La línea de investigación que la universidad facilita con acceso a los investigadores, al ser ejes temáticos integrados del que hacer investigativo con criterios de continuidad en el tiempo”, donde se desarrolla actividades de proceso administrativo que son, planeación, organización, dirección y control mi tema de investigar es la compensación laboral que forma parte de dirección, la siguiente investigación tiene por objetivo describir cómo es la Compensación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019 y del misma forma nos da conocer los objetivos específicos: “Determinar los incentivos laborales en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transportes Tinka Tours S.A.C, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019, identificar la remuneración básica en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019 y analizar las prestaciones en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte

Tinka Tours S.A.C. distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019 Por lo consiguiente la metodología que se utilizara para este proyecto de investigación es de tipo cualitativa del nivel descriptivo con un diseño no experimental ya que se recolectaran datos en un único tiempo y momento”. Como resultado que el 100% representan los trabajadores responden que frecuentemente la empresa les brindan una compensación laboral adecuada , Por ello el siguiente trabajo de investigación nos permitirá describir los factores importantes que determinen la compensación laboral entre el colaborador y la empresa para que de esta manera se puedan evitar las renunciaciones de los colaboradores específicamente los conductores ya que eso perjudica a la empresa en conclusión, La empresa no cumple en su totalidad con la compensación laboral ya que sus trabajadores se sienten indiferentes a los incentivos, beneficios sociales, sueldo fijo por ello deben crear programas de compensación, incentivo, promociones y motivarlos para que sientan que son importantes dentro de la empresa.

Finalmente este trabajo de investigación servirá como base de datos en futuras investigación de los estudiantes o estudios similares sobre la compensación laboral en la región de Ayacucho.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

En el ámbito internacional según (Carrasco, 2017) detallo la siguiente investigación titulada: “La satisfacción laboral que tiene el personal del departamento de operaciones y el personal del departamento administrativo financiero en relación a la compensación laboral que brinda la organización Grúas Atlas”, donde nos señala como objetivo general : comparar el nivel de satisfacción entre el personal del departamento de operaciones Quito con el personal del departamento administrativo financiero en la organización Grúas Atlas en relación a la compensación laboral. Por consiguiente, la metodología aplicada fue un diseño transversal descriptivo en base a la recopilación de datos, información de las variables en la población estudiada, en un solo momento y en un tiempo único. De lo cual se concluyó que, el personal del departamento de Quito con el Administrativo Financiero, se encuentra en un nivel de indiferencia y tienden a la negatividad así que un grupo se manifiesta notablemente muy insatisfecho en relaciones a las compensaciones laborales que la organización ofrece entre ellas están el horario y turnos de trabajo, así como las accesibilidades de materiales de oficina lo cual indica que el manejo de incentivos y beneficios no está siendo la adecuada.

Se puede apreciar que en trabajo de investigación logro cumplir con su objetivo ya que se pudo saber el nivel de satisfacción entre dos entidades con relación a la compensación laboral.

En el ámbito internacional según (Bedodo & Giglio, 2011) sostuvo la siguiente investigación titulada: “Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica” en donde nos señala como objetivo general: conocer y comunicar la relación entre los conceptos de motivación en el trabajo y las compensaciones. Por consiguiente, la metodología aplicada fue el método descriptivo experimental de puestos y análisis de cargos. De lo cual se concluyó que las compensaciones son entendidas en sus concepciones integrales, se relaciona con la motivación en el trabajo de manera correctamente diseñadas, lograr influir en la motivación de los empleados de esta manera la compensación integral influirá en la motivación con estímulos extrínsecos como intrínseco asociado en la actividad y su contexto laboral. Esta investigación se orientó de manera positiva el autor logro con su objetivo ya que se supo la relación que hay entre la motivación y la compensación.

En el ámbito internacional según (López, 2011) sostuvo en su trabajo de investigación titulada:” Las compensaciones económicas como factor de motivación productividad del recurso humano que labora en la microempresas manufacturadas de textiles del municipio de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos. En donde nos señala como su objetivo general determinar la influencia que las compensaciones económicas tienen en la motivación laboral, del recurso humano de las microempresas manufacturadas de textiles. Por consiguiente, la metodología utilizada es una boleta de encuestas con diseño descriptivo experimental para determinar la metodología estadística se utiliza la muestra y población. De lo cual se concluyó que la ausencia de métodos de compensación económica simple los colaboradores se sientan desmotivados a desempeñarse eficientemente en la

Microempresas manufacturas de textiles del municipio de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos.

Con esta investigación el autor logra determinar la influencia que tiene la compensación económica entre los colaboradores para el buen desarrollo en las microempresas.

El ámbito internacional según (Caldera, 2013) Con el estudio realizado titulado: “Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesorías S.A”. Donde nos detalla que el objetivo general: es realizar una propuesta de sistema de compensación laboral para que la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesorías S.A. Por consiguiente, la metodología que se utiliza es de tipo descriptivo con un diseño correlacional el, muestra de las variables con el tipo de estudio correlacionar. De la cual se concluye que ante la deficiencia en la parte tangible y económica de la remuneración se genera una desmotivación e insatisfacción que afecta la equidad interna y externa mínimos para la retención y motivación laboral con lo que confirma la hipótesis que la remuneración salarial afecta la satisfacción laboral de los trabajadores.

Con esta investigación el autor logra determinar una propuesta para mejorar la compensación en la empresa para que la empresa pueda implementarlo”.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

(Jimenes Rosales, 2018) sostuvo en su trabajo de investigación que lleva por título “Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa FUNDO MUCHICK - DANPER S.A.C.- 2017” donde nos indica

como su objetivo general: determinar la influencia que existe entre las compensaciones y el desempeño de los colaboradores de la empresa FUNDO MUCHICK - DANPER S.A.C.- 2017, por consiguiente su método de estudio utilizado es el método inductivo, método hipotético-deductivo donde se utiliza la técnica de encuesta y diseño de investigación de una sola casilla. Donde llega a la conclusión que la hipótesis ha sido demostrada, siendo aceptada, ya que el existir una relación positiva y significativa entre las variables compensaciones y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación $r=0.82$, evidencia que la compensación económica influyen positivamente en el desempeño laboral.

En el ámbito nacional según (Caqui, 2013) detallo la siguiente investigación titulada: “El control interno y la compensación laboral en la empresa lobo tours. S.R.L. de Huaraz, año 2012”. Donde nos señala como objetivo general: Determinar las incidencias del control interno y las compensaciones laborales en la empresa lobo tours. S.R.L. de Huaraz, año 2012”. Por consiguiente, la metodología utilizada es una muestra no experimental, descriptiva simple cuyo diagrama es muestra y observación. De lo cual se concluye que es necesario considerar una serie de factores propios para cada organización así garantizar su éxito y lograr su objetivo que es, atraer, mantener, motivar a los empleados y esto hace referencia a la estructura organizacional de cada empresa.

En esta investigación se logra de manera positiva lograr con precisión las dificultades que se encuentra en la empresa para lograr una equidad en el control interno y compensación laboral.

El ámbito nacional según (Maeseka, 2017) “sostuvo que la siguiente investigación titulada: Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016. Donde nos muestra como objetivo general: determinar la relación entre la compensación laboral y las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao-2016. Por consiguiente, la metodología que utiliza es el método hipotético deductivo que consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado, la investigación descriptiva se apoya en técnicas como las encuestas, las entrevistas, la observación en este tipo de trabajo se utiliza la encuesta tipo cuestionario. De lo cual se concluye La remuneración básica no se relaciona con las recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno regional del Callao, según la correlación de Spearman de 0,062 representando este resultado como una relación prácticamente nula, con una significancia bilateral de 0,559 mayor que el 0,05. Asimismo, la remuneración básica el 48.89% se encuentra en un nivel intermedio por otro lado las recompensas organizacionales solo el 43.33% se encuentra en un nivel intermedio”.

Con esta investigación el autor logra determinar que la remuneración que reciben es del promedio muy bajo por lo cual no se relacionan con las recompensas de esta organización

El ámbito nacional según (Pozo, 2018) detalló que la siguiente investigación titulada: “Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta, 2017”. En la que se detalló como objetivo general: determinar la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017. Del mismo modo la metodología que utilizo es el enfoque cuantitativo donde se miden las variables en un determinado contexto se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos y se extrae una serie de conclusiones respecto a la hipótesis. Se finaliza con la observación de que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es decir que existe una relación directa entre las compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores dando en cuenta que la remuneración se relaciona directamente con el desempeño laboral que tiene los trabajadores.

En esta organización se da de manera positiva y existen una relación entre la compensación y el buen desempeño por parte de los personales.

El ámbito nacional según (Flores, 2014) Realizo una investigación titulada: “El control interno y la compensación laboral en la empresa de transporte y servicio de carga M&A E.I.R.L. de Lima-2013” donde nos señala como objetivo general: determinar la incidencias del control interno y la compensaciones laborales de la empresa. Por el cual la metodología que se utiliza es la investigación la muestra no experimental descriptivo cuyo diagrama es la muestra y observación. Concluyendo que, si la organización cambia de manera de adaptarse a un ambiente dinámico, su sistema de compensaciones debe cambiar y alinearse con las nuevas condiciones organizacionales, el control interno con lleva que las compensaciones suelen ser una parte importante de sus costos, que debe mantener bajo control si quiere permanecer en una posición competitiva en el mercado en que actúa.

La organización debe realizar cambia dentro de su organización para una mejora de compensación y poder mantenerse dentro del mercado competitivo.

2.1.3. Antecedentes Locales

El ámbito local según (Ledezma, 2016) “sostuvo su investigación titulada: “Compensación y compromiso laboral del personal de salud de la microred de San Juan Bautista-Ayacucho, 2014”. Donde nos señala como objetivo general: determinar la relación entre la compensación y el compromiso laboral del personal de salud en la microred de San Juan Bautista. Ayacucho 2014: por el cual la metodología utilizada es de tipo cuantitativo aplicativo correlacionar no experimental, transversal, relacional. Finalizando que la investigación se enfocó en la relación que existe entre el compromiso organizacional y la compensación laboral del personal de salud el cual nos indica que la relación es significativa entre ambas variables aceptándose la hipótesis de investigación, lo que significa en la medida que el personal se encuentre más satisfecho tendrá mayor compromiso de trabajo.

2.2. Bases Teóricas de la Investigación.

2.2.1. Compensación Laboral

(Juárez & Carrillo, 2014) Compensación laboral designa el conjunto total de sueldo, incentivos salariales, cuando existen, y prestaciones tanto en especie como en beneficios y servicios, que se proporciona como compensación al personal de la empresa. En la medida que se refiere a lo que recibe el personal, cuando se habla del paquete de compensación normalmente no se reflejan las cuotas de la seguridad social obligatoria, ni las contribuciones fiscales que la compañía paga por tener contratado a su personal. Por este motivo, desde la óptica de la

administración de la compensación es común hablar de diferentes estructuras o grados de integración del paquete de compensación .

(Alexandra, 2015) “La compensación laboral son todo tipo de incentivos salariales, sueldos, prestaciones que vienen a ser la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales. Para la administración moderna, la compensación laboral incluye el campo de los incentivos ya que estos motivan laboralmente al personal y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad, los sistemas de compensación y beneficios se tienen el objetivo de obtener mejores resultados en la organización, ya que la falta de esto puede afectar la productividad de la organización, producir un deterioro en la calidad del entorno laboral, disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, conducir a los empleados a buscar otro empleo, a que aumente el ausentismo y en algunos casos puede llevar a protestas.

(Chiavenato, 2013) Nos da a conocer que la remuneración es un proceso de intercambio en el cual por parte de la organización se espera conseguir un buen trabajo y por parte del colaborador se espera recibir una compensación por su buen desempeño en su centro de trabajo de esta manera se crea una buena cordialidad entre empresa y trabajador.

Compensación financiera directa

Es el pago que recibe cada empleado en forma de salarios, bonos, premios y comisiones el salario representa el elemento más importante.

Compensación financiera indirecta

Nos da a conocer que es un salario resultante de la cláusula colectiva de trabajos y plan de beneficios de beneficios y servicios sociales por todas la organizaciones un salario indirecto incluye lo que son la vacaciones, gratificaciones, propinas adicionales a un trabajo nocturno, tiempo de servicio, insalubridad e inseguridad pero el problema que se puede encontrar en una remuneración es que los empleados no encuentran una relación y crean que una remuneración cosiste en la edad, la educación el desempeño o también como en la suerte o los favoritismos por eso se da como nombre de compensación al sistemas de incentivos y recompensas que trabajen en una organización.

(Varela, 2013) La administración de compensación es un campo estratégico de la función de recursos humanos, el cual requiere no tan solo conocimiento especializado, sino también una visión exacta acerca del desarrollo humano con base en competencias, esta disciplina tiene relación con la competitividad del conocimiento de los individuos en el campo laboral, el sistema de compensación laboral conforma la infraestructura económica como sueldo, incentivos laborales, prestaciones la cual permite retener al personal clave, la motivación laboral, reconocer el desempeño, vigilar la rotación del personal, contar con personal calificado, satisfacción personal del empleado y establecer un buen clima organizacional adecuado ya que permitirá a la empresa cumplir con su misión .

(Mondy & Bandy, 2011) La administración de la compensación laboral es una de las funciones más difíciles y desafiantes de recursos humanos porque contiene muchos elementos y tiene un efecto muy profundo sobre las metas estratégicas de

la organización . La compensación es una remuneración el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados. 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 .

(Venegas, 2014) “La compensación laboral es el reconocimiento que reciben los colaboradores por cada actividad que ejecutan dentro de la empresa esta iniciativa es una acción que debe estar alineada con la estrategia de la compañía para lograr una permanencia del empleado. La compensación laboral son una gratificación, sueldo incentivos salariales y prestaciones que los empleados reciben a cambio de su trabajo este elemento facilita a la empresa a atraer y retener los recursos humanos que necesita, esta compensación satisface al empleado en la necesidades materiales, de seguridad o estatus, si la empresa realiza una inadecuada compensación para sus empleados pondrá en riesgo la productividad de la empresa y el ambiente laboral por que al no tener empleados insatisfechos con su retribución se disminuye el desempeño laboral, se provocan desmotivación incrementan las quejas y puede llegar a tener una fuga del talento humano que es letal para cualquier compañía por lo tanto la motivación personal en cada empleado es de vital importancia.

(Madero G, 2016) Un sistema de compensación laboral está formado principalmente por dos grandes bloques, uno relacionado con los aspectos

monetarios y el otro por los aspectos no monetarios. En primer lugar las compensaciones laborales de tipo monetario, son los sueldos, los salarios, los incentivos salariales, las bonificaciones, las comisiones así como los pagos indirectos, también llamados beneficios y prestaciones en especie que ofrecen las empresas a sus trabajadores, es decir, todo ingreso que reciba un trabajador a cambio del servicio prestado que realiza y las compensaciones laborales no monetarias son aquellas que hacen referencia a cualquier tipo de recompensa, premio, reconocimiento, gratificación que no tenga impacto económico y está relacionado principalmente con el puesto de trabajo, con los diversos aspectos de ambiente y condiciones el objetivo principal que tienen las compensaciones, está muy relacionado con los aspectos propios del comportamiento humano y organizacional, es que logren tener un gran impacto en la motivación y en la satisfacción del trabajador .

2.1.1 Dimensión 1: Incentivos Salariales

(Marshall, 2016) incentivos salariales persiguen distintos fines, como estimular el crecimiento de la productividad, facilitar la introducción de equipos o métodos que aumenten la productividad, promover un mayor compromiso de los trabajadores con metas de producción, establecer divisiones entre los asalariados, entre otros .

(Rivera, 2019) Los incentivos son medios de motivación para sus empleados, el incentivo es algo que estimula a una persona hacia algún objetivo, y crea el deseo de trabajar. En las organizaciones, aumentar los incentivos conduce a un mejor

rendimiento y viceversa y estos incentivos se pueden dar a través de un incentivo financiero directo como bonos extras, estipendios, premio por productividad.

(Martínez, 2013) está dada por la importancia que asigna el trabajador al dinero a cambio de un mayor esfuerzo; lo anterior implica que sea el único mecanismo de motivación. La teoría de fijación de metas señala que el simple hecho de establecer un objetivo mensurable de trabajo permite mejorar la productividad, sobre todo cuando se ha participado en la fijación de tal objetivo o este ha nacido espontáneamente dentro del mismo grupo de trabajo. Existen satisfacciones intrínsecas, es decir, el trabajador busca autor realizarse en su trabajo

(Juárez & Carrillo, 2014) Los incentivos salariales se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente, es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas; como los bonos u apoyos sociales que se conceden por alcanzar cierto nivel de productividad.

BONOS

(Cadillo, 2019) Los bonos son compensaciones y premios más utilizadas como incentivo dados por una empresa para aumentar el rendimiento de los empleados, estas se crean a través de bonificaciones a través de contratos de trabajo, acuerdos individuales con los trabajadores, políticas o directivas.

Los bonos son recompensas por metas alcanzadas de esta manera se crean los primeros pasos para mejorar la calidad de vida laboral en una empresa ya que de esta manera se podrá satisfacer sus necesidades estas se pueden realizar a través de vales, tarjetas físicas, electrónicas que permitan al empleado acceder a un servicio o comprar un producto con este medio de pago. Este es una ventaja para las empresas por que

permiten la competitividad en el mercado, ya que apoyan la estrategia de atraer, retener y fidelizar el talento humano.

2.1.2 Dimensión 2: Remuneración básica

(Serkovic, 2017) Indica que la remuneración es la cantidad fija que reciben los empleados por un trabajo desarrollado, es el pago que cobra el trabajador por una labor realizada en muchos casos esta no es una retribución en función con el trabajo que ellos realizan por ende el trabajador se siente descontento. Por ello las remuneraciones básicas debe ir acorde a la remuneración mínima vital que cada país sostiene para así evitar los conflictos por las insatisfacciones y mantener una igualdad interna entre todos de los trabajadores de una organización .

(Dessler & Varela, 2011) Se refiere a las formas de pago o retribución fija dirigidas a los trabajadores y que se derivan de sus actividades realizadas para la empresa, nos da un componente principal que es la compensación adecuada o también recibir la remuneración mínima vital para mantener una igualdad entre los miembros de la empresa.

(Juárez & Carrillo, 2014) Nos menciona que la remuneración se utiliza para especificar la cantidad mensual efectiva que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo, esto elemento generalmente es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para determinar el nivel de sueldo de su personal ya que así de esta manera ese permite a la empresa a atraer conservar y motivar con eficacia al personal que exige el negocio de la empresa.

2.1.3. Dimensión 3: Prestaciones

(Dessler & Varela, 2011) Nos manifiesta que las prestaciones son cualquier complemento al salario como pueden ser gastos médicos, seguros de vida, vacaciones, pensión, utilidades, planes de educación, las prestaciones son orientadas según al estilo de vida de los empleados y sus expectativas todos los beneficios en cada organización deben ser difundidos para que los trabajadores puedan conocerlos .

(Wayne, 2013) La mayoría de las organizaciones reconocen que tienen la responsabilidad de brindar a sus empleados seguros, planes recreativos encaminados a mejorar la producción el clima laboral, seguridad, bienestar general, utilidades, pensión o descuentos en los productos o servicios que ofrezca la compañía. Estos se denominan prestaciones, incluyen todas las retribuciones financieras que no están incluidas en la remuneración financiera directa, las prestaciones cuestan dinero a la empresa porque los empleados reciben este dinero de una manera indirecta.

(Juárez & Carrillo, 2014) Nos da a conocer que las prestaciones son todos los servicios que realizan las instituciones o empresas tanto como públicas o privadas como garantizarle algunas cuestiones de primera necesidad y mejoras en su calidad de vida dentro de estas podemos encontrar los aguinaldos, prima vacacional, fondos de ahorro, vales de la empresa, etc. Adicional al sueldo que reciben, así como los servicios o beneficios que se les proporcione en especie, tales como los servicios de seguridad o los seguros médicos, seguros de vida así como también la atención de su familia.

III. HIPÓTESIS

El siguiente proyecto de investigación no lleva hipótesis por ser de tipo descriptiva. (Hernández & Fernández, 2014) Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio las cuales nos indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado ya que estas se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones.

(Arias G., 2012) “Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación”.

IV. METODOLOGÍA:

4.1. El tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de Investigación

Hace referencia al tipo de investigación aplicada ya que se estudió un problema implícito y existente a la realidad. Por lo tanto, permitió poner estrategias y métodos de acuerdo a las teorías existentes, así lo sustenta el autor:

(Lozada, 2014) La investigación aplicada tiene por objetivo la generación de conocimiento con aplicación directa y a mediano plazo en la sociedad o en el sector productivo. De esta manera, se genera riqueza por la diversificación y progreso del sector productivo. Así, la investigación aplicada impacta indirectamente en el aumento del nivel de vida de la población y en la creación de plazas de trabajo.

3.1.2 Nivel de investigación

La presente investigación fue de nivel descriptivo porque recoge y describe una información real de la empresa transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019. (Hernández & Fernández, 2014) El método descriptivo consiste medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, este es su objetivo así de esta forma se podrá plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta donde el investigador debe definir su análisis y los procesos que involucrará el mismo de esta manera se buscara especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación que se utilizó es no experimental, ya que se recopila datos en un único tiempo y momento determinado conforme a la realidad sin realizar sin

ninguna modificación y transversal. (Montano, 2017) es aquella en la que no se controlan ni manipulan las variables del estudio. Para desarrollar la investigación, los autores observan los fenómenos a estudiar en su ambiente natural, obteniendo los datos directamente para analizarlos posteriormente.

(Baptista, 2014) Se define por que la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables ya que un diseño no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos donde las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

4.3. Población y muestra

4.3.1 Población

La población de la presente investigación está conformada por (8) trabajadores en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019. (Gomez, 2012) Conjunto finito o infinitos de personas que tienen ciertas características similares las cuales están siendo estudiadas y de quienes sacaremos una conclusión.

3.3.2 Muestra

Para este presente trabajo de investigación se toma en cuenta (8) trabajadores en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019. (Gomez, 2012) Es un subconjunto y parte de la población que se selecciona en la que se llevará a cabo la investigación con el fin de obtener la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuara la medición y la observación de las variables objeto de estudios.

4.4. Matriz Operacionalización de Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>COMPENSACIÓN LABORAL</p>	<p>(Juárez & Carrillo, 2014) Compensación laboral designa el conjunto total de sueldo, incentivos salariales, cuando existen, y prestaciones tanto en especie como en beneficios y servicios, que se proporciona como compensación al personal de la empresa. En la medida que se refiere a lo que recibe el personal, cuando se habla del paquete de compensación normalmente no se reflejan las cuotas de la seguridad social obligatoria, ni las contribuciones fiscales que la compañía paga por tener contratado a su personal. Por este motivo, desde la óptica de la administración de la compensación es común hablar de diferentes estructuras o grados de integración del paquete de compensación.</p>	<p>1. INCENTIVOS SALARIALES</p> <p>2. REMUNERACIÓN BÁSICA</p> <p>3. PRESTACIONES</p>	<p>1. Incentivos salariales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Productividad ▪ Bonificación ▪ Estipendios <p>2. Remuneración Básica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compensación adecuada. ▪ Remuneración mínima vital ▪ Igualdad interna <p>3. Prestaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vacaciones ▪ Pagos de seguros de vidas ▪ Planes recreativos 	<p>1. ¿La empresa te brinda los incentivos salariales cuando llegas a la meta?</p> <p>2. ¿La empresa reconoce con un aumento adicional a su remuneración por realizar una buena producción?</p> <p>3. usted recibe bonificaciones por parte de la empresa</p> <p>4. ¿Usted recibe estipendios adicionales a su sueldo fijo?</p> <p>5. ¿El sueldo que recibe compensa el trabajo que realizas dentro de la empresa?</p> <p>6. ¿Se genera dentro de su empresa la competitividad entre los trabajadores?</p> <p>7. ¿Entre sus compañeros de trabajo existe una igualdad interna?</p> <p>8. ¿Para otorgarles las vacaciones la empresa coordina con usted?</p> <p>9. ¿Su empresa le brinda a usted un seguro de vida?</p> <p>10. ¿La empresa realiza actividades recreativas para ustedes?</p>	<p>Linkert</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Siempre ▪ Casi Siempre ▪ A veces ▪ Casi Nunca ▪ Nunca

4.5. Técnicas de instrumento.

4.5.1 Técnica

La técnica que requerimos para este trabajo investigación son las encuestas que ya que consiste en el allego de información lo cual conforma en una formulación de interrogaciones que los conductores deben de responderlas .

(Caro, 2017) La encuesta es una técnica mediante el cual se plantea un listado de preguntas abiertas o cerradas para obtener datos de esta manera se podrá obtener una información precisa de una gran cantidad de personas, además de ellos es un método ágil por que no necesariamente se requiere la presencia del investigador para realizarse.

4.5.2. Instrumento

El cuestionario estructurado, es un instrumento para poder recoger las informaciones, planteado para deducir y generalizar las informaciones. Lista de cotejo, es un instrumento que nos va permitir identificar el comportamiento con respecto a las actitudes, habilidades y habilidades .

4.5.3 Plan de análisis

Para poder encontrar los resultados y analizar sobre la compensación laboral en las micro las micro y pequeñas empresas de los servicios de transportes rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019”. Es realizar los procedimientos estadísticos determinados, establecemos los datos recolectados las cuales fueron serán ingresadas al programa de MICROSOFT EXCEL, para que de esta manera se logre diseñar las tablas y gráficos .

4.6 Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cómo es la Compensación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019?</p> <p>Problema específico: ¿Cómo son los incentivos laborales en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019?</p>	<p>Objetivo general Describir la Compensación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019</p> <p>Objetivos específicos 1. Determinar los incentivos laborales en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transportes Tinka Tours S.A.C., distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019. 2. Identificar la remuneración básica en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019. 3. Analizar las prestaciones en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C. distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019.</p>	<p>Por ser nivel descriptivo en este tipo de investigación no se considera hipótesis . (Arias G., 2012) Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables y aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de investigación .</p>	<p>1. VARIABLE</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Compensación laboral <p>2. DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Incentivos laborales ○ Remuneración básica ○ Prestaciones <p>3. INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incentivos salariales <ul style="list-style-type: none"> ○ Productividad ○ Bonificación ○ Estipendios ✓ Remuneración Básica <ul style="list-style-type: none"> ○ Compensación adecuada. ○ Remuneración mínima vital ○ Igualdad interna ✓ Prestaciones <ul style="list-style-type: none"> ○ Vacaciones ○ Pagos de seguros de vidas ○ Planes recreativos 	<p>1. Tipo de investigación Aplicada</p> <p>2. Nivel de investigación Es de nivel descriptivo</p> <p>3. Diseño de investigación no experimental</p> <p>4. El universo y muestra La población de la presente investigación está conformado por (8) colaboradores (conductores)</p>

4.7 Principios Éticos

(ULADECH, 2020) En el código actual de principios éticos rigen normas de los proyectos de investigación realizados en la universidad Uladech, por ello el consejo universitario mediante la resolución N° 0916-2020-CU-ULADECH detalla seis principios éticos.

Protección a las personas: Se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y por último la privacidad ya que este principio involucra que las personas participen de manera voluntaria.

Cuidado del medio ambiente: Se habla de la protección del planeta que involucran el cuidado del medio ambiente, animales y plantas adquiriendo hábitos sencillos que permitan reducir la contaminación, ahorro de energía y conservar los diferentes recursos naturales.

Libre participación y derecho a estar informado: Las personas que están en actividad de investigación tienen derecho a estar bien informados, conocer el propósito y finalidades de la investigación que se desarrolla.

Beneficencia y no maleficencia: Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones para esto el investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos desfavorables y maximizar los beneficios.

Justicia: El investigador debe ejercer un juicio razonable y poner en práctica la equidad y justicia ya que los que participan en esta investigación tienen derecho a conocer sus resultados.

Integridad científica: La integridad del investigador de regir a la rectitud de esta manera podrá extenderse a la actividad de enseñanza y a su ejercicio profesional.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

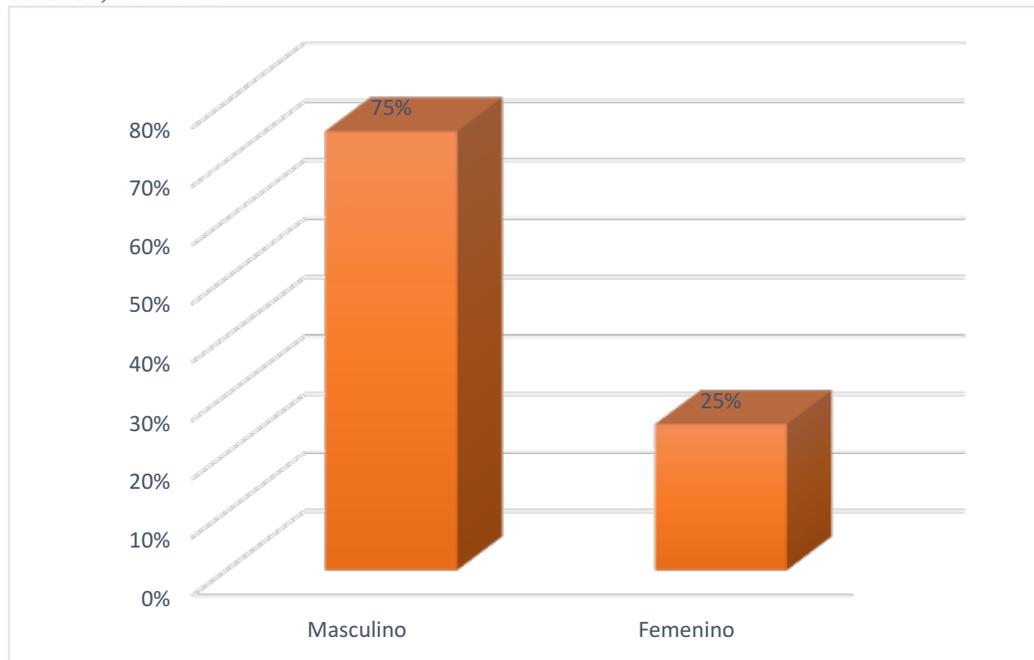
4.1.1. Sexo

Tabla 1: *Sexo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	6	75%
Femenino	2	25%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa de Transporte Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a 7:30 am.



Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Sexo

Interpretación: De acuerdo a la tabla N°1 y figura N°1 de la encuesta realizada a los 8 colaboradores que representan el 100% de la empresa Tinka Tours S.A.C; el 75% equivalente a 6 encuestados está representado por el sexo masculino, mientras que el 25% equivalente a 2 encuestados son del sexo femenino.

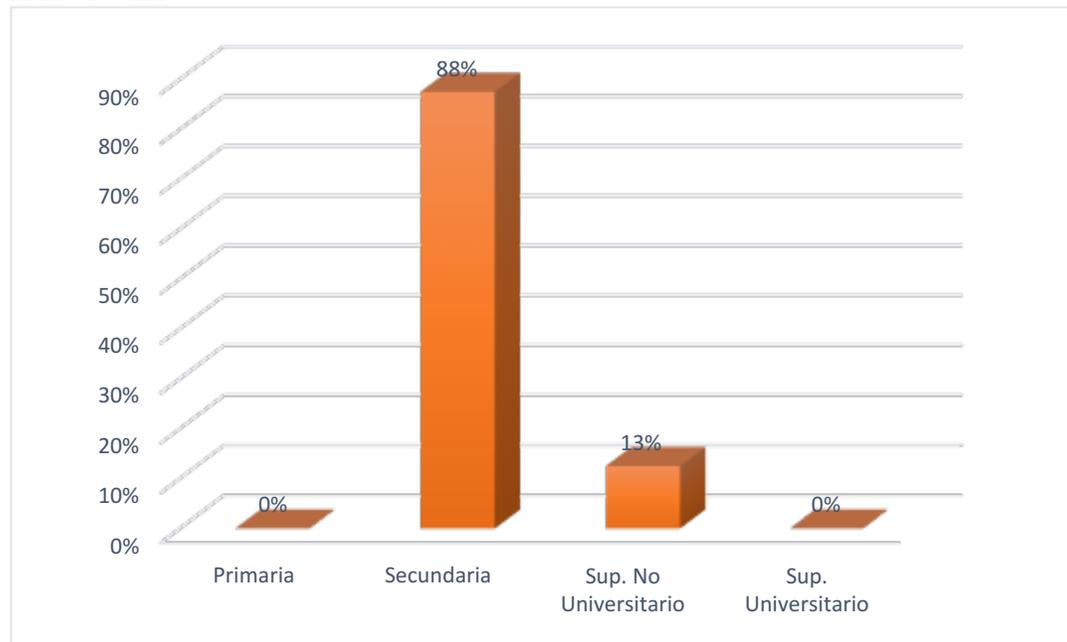
4.1.2. Grado de Instrucción

Tabla 2: Grado de Instrucción

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	7	88%
Sup. No Universitario	1	13%
Sup. Universitario	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Grado de Instrucción

Interpretación: De acuerdo a la tabla N°2 y figura N°2 de la encuesta realizada a los 8 colaboradores que representan el 100% de la empresa Tinka Tours S.A.C; el 88% equivalente a 7 encuestados nos mencionan que tienen el grado de instrucción de secundaria, mientras que el 13% equivalente a 1 encuestados mencionan que tienen el grado de instrucción superior no universitario.

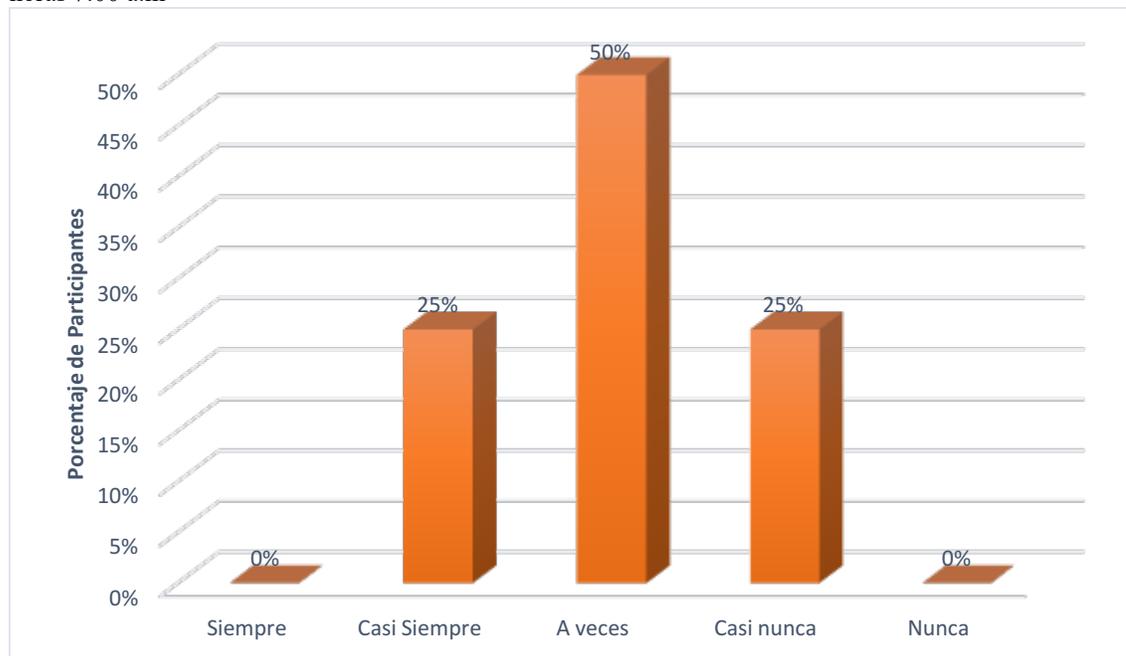
4.1.3. Variable – Compensación Laboral

Tabla 3: Compensación laboral en la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	2	25%
A veces	4	50%
Casi nunca	2	25%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Compensación laboral en la empresa de Transporte Tinka Tours.

Interpretación: Según la tabla N°3 y el gráfico N°3, de la encuesta realizada a los 8 colaboradores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 50% equivalente a 4 encuestados, respondieron que a veces recibieron una compensación, el 25% respondieron que casi siempre, el 25% respondieron que siempre y el 0% respondieron que nunca.

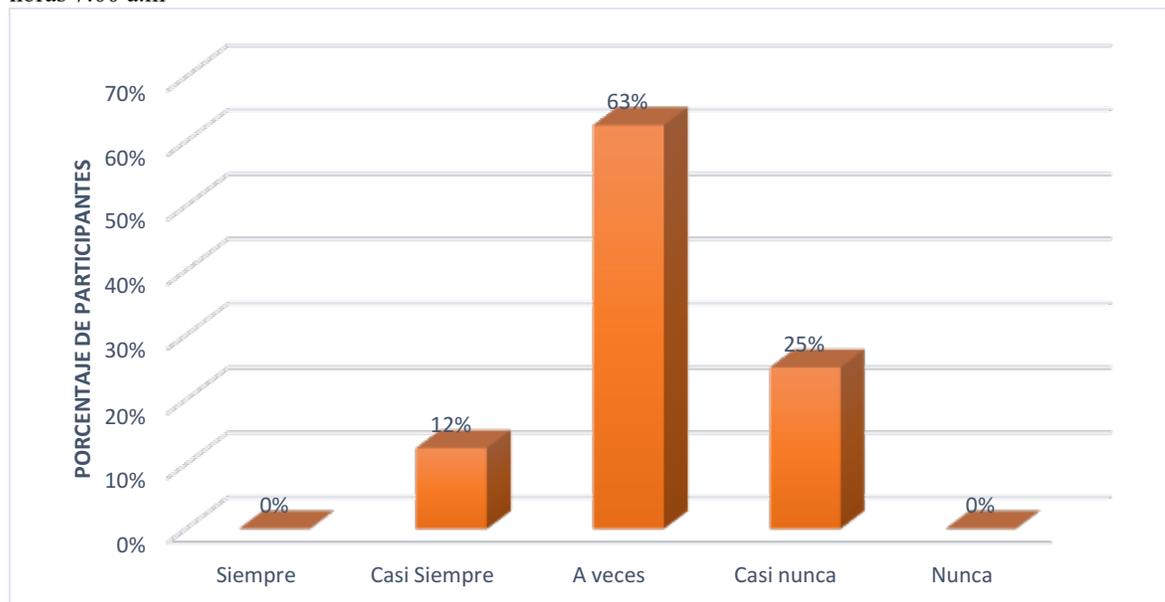
4.1.4. Dimensión 1 – Incentivos Salariales

Tabla 4: La empresa te brinda los incentivos salariales en la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	1	12%
A veces	5	63%
Casi nunca	2	25%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 4: La empresa te brinda los incentivos salariales en la empresa de Transporte Tinka Tours.

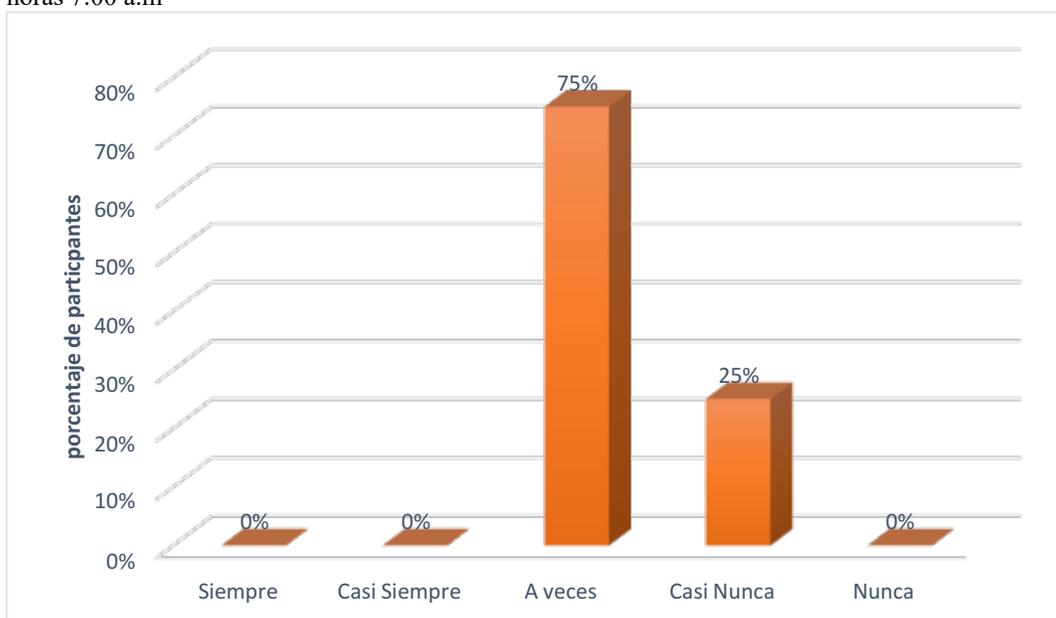
Interpretación: Según la tabla N°4 y el gráfico N°4, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 63% equivalente a 5 encuestados, respondieron que a veces les brindan incentivos salariales, el 25% respondieron casi nunca, el 12% respondieron casi siempre y por último el 0% respondieron que nunca.

Tabla 5: Reconoce con un aumento adicional a su remuneración por realizar una buena producción la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	6	75%
Casi Nunca	2	25%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Reconoce con un aumento adicional a su remuneración por realizar una buena producción la empresa de Transporte Tinka Tours.

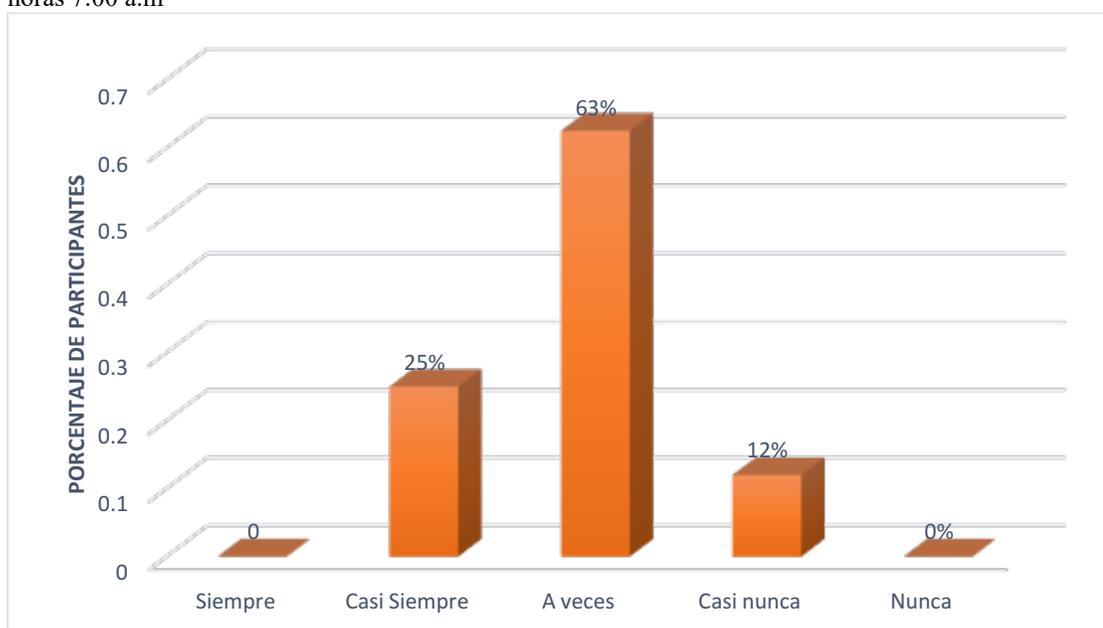
Interpretación: Según la tabla N°5 y el gráfico N°5, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 75% equivalente a 6 encuestados, respondieron que a veces reconoce con un aumento adicional a su remuneración por realizar una buena producción, el 25% respondieron que casi nunca, el 0% respondieron siempre, el 0% respondieron casi siempre y por último el 0% respondieron que nunca.

Tabla 6: Usted recibe bonificaciones por parte de la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi Siempre	2	25%
A veces	5	63%
Casi nunca	1	12%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Reciben bonificaciones por parte de la empresa de Transporte Tinka Tours.

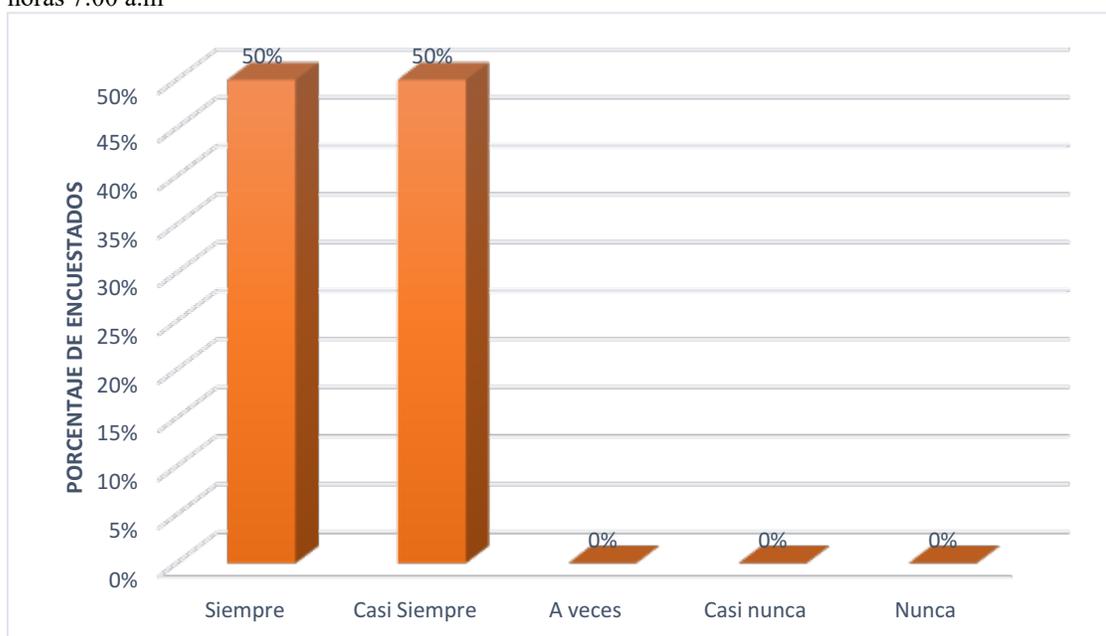
Interpretación: Según la tabla N°6 y el gráfico N°6, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 63% equivalente a 5 encuestados, respondieron que a veces reciben bonificaciones por parte de la empresa, el 25% respondieron que casi siempre, el 12% respondieron casi nunca, el 0% respondieron que siempre y por último el 0% respondieron que nunca.

Tabla 7: Reciben estipendios adicionales a su sueldo fijo de la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	50%
Casi Siempre	4	50%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Reciben estipendios adicionales a su sueldo fijo de la empresa de Transporte Tinka Tours.

Interpretación: Según la tabla N°7 y el gráfico N°7, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 50% equivalente a 4 encuestados, respondieron que siempre reciben estipendios adicionales a su sueldo fijo de la empresa, el 50% respondieron que casi siempre, el 0% respondieron que a veces, el 0% respondieron que casi nunca y por último el 0% respondieron que nunca.

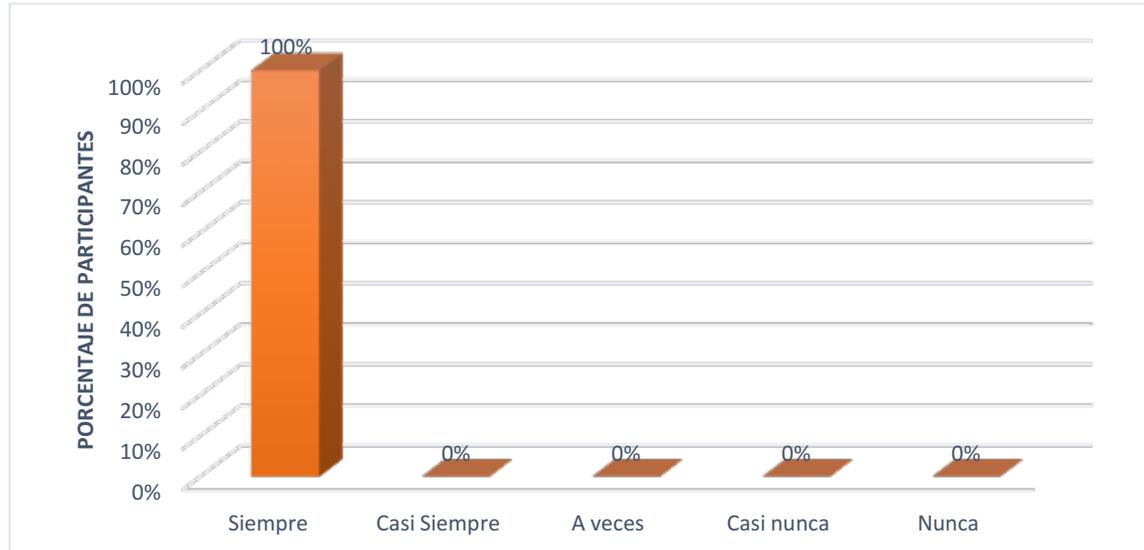
4.1.5 Dimensión 2- Remuneración Básica

Tabla 8: Se preocupa en mantener un sueldo promedio en el mercado laboral la empresa Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	100%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Se preocupa en mantener un sueldo promedio en el mercado laboral la empresa Tinka Tours.

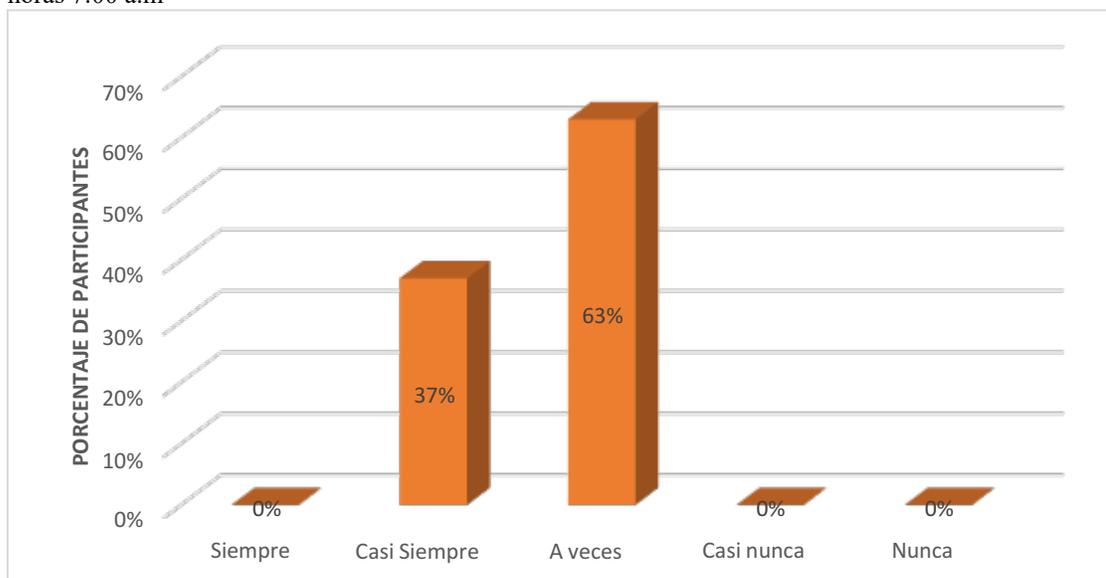
Interpretación: Según la tabla N°8 y el gráfico N°8, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 100% equivalente a 8 encuestados, respondieron que la empresa siempre se la empres se preocupa en mantener un sueldo promedio en el mercado laboral, el 0% respondieron que casi siempre, el 0% respondieron que a veces, el 0% respondieron que casi nunca y por último el 0% respondieron que nunca.

Tabla 9: El sueldo que recibe compensa el trabajo que realizas dentro de la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	3	37%
A veces	5	63%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 9: El sueldo que recibe compensa el trabajo que realizas dentro de la empresa de Transporte Tinka Tours.

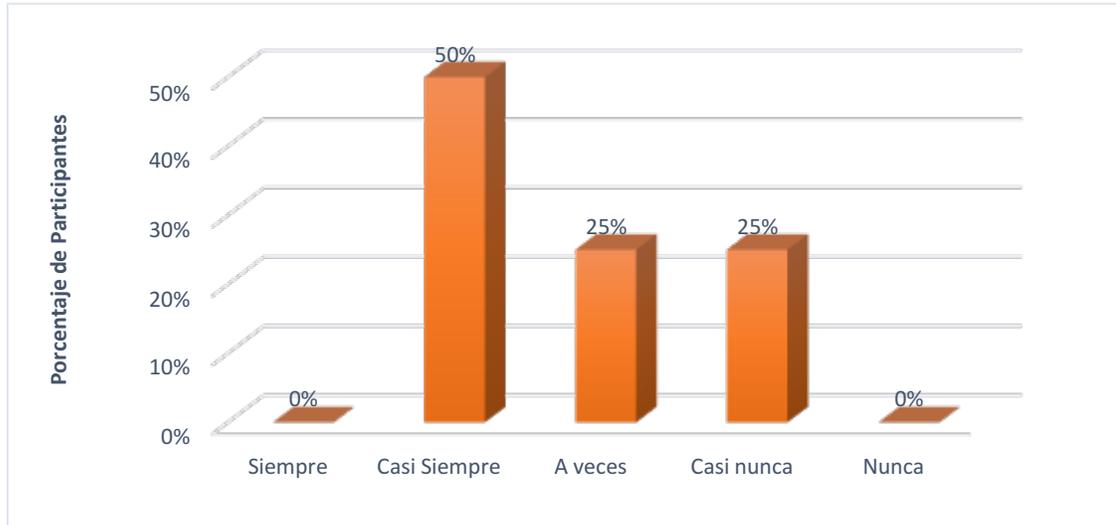
Interpretación: Según la tabla N°9 y el gráfico N°9, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours; el 63% equivalente a 5 encuestados, respondieron que a veces compensa el sueldo que recibe por el trabajo que realiza dentro de la empresa, el 37% respondieron que casi siempre, el 0% respondieron que siempre veces, el 0% respondieron que casi nunca y por último el 0% respondieron que nunca.

Tabla 10: Se genera dentro de su empresa la competitividad entre los trabajadores de la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	4	50%
A veces	2	25%
Casi nunca	2	25%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Se genera dentro de su empresa la competitividad entre los trabajadores de la empresa de Transporte Tinka Tours.

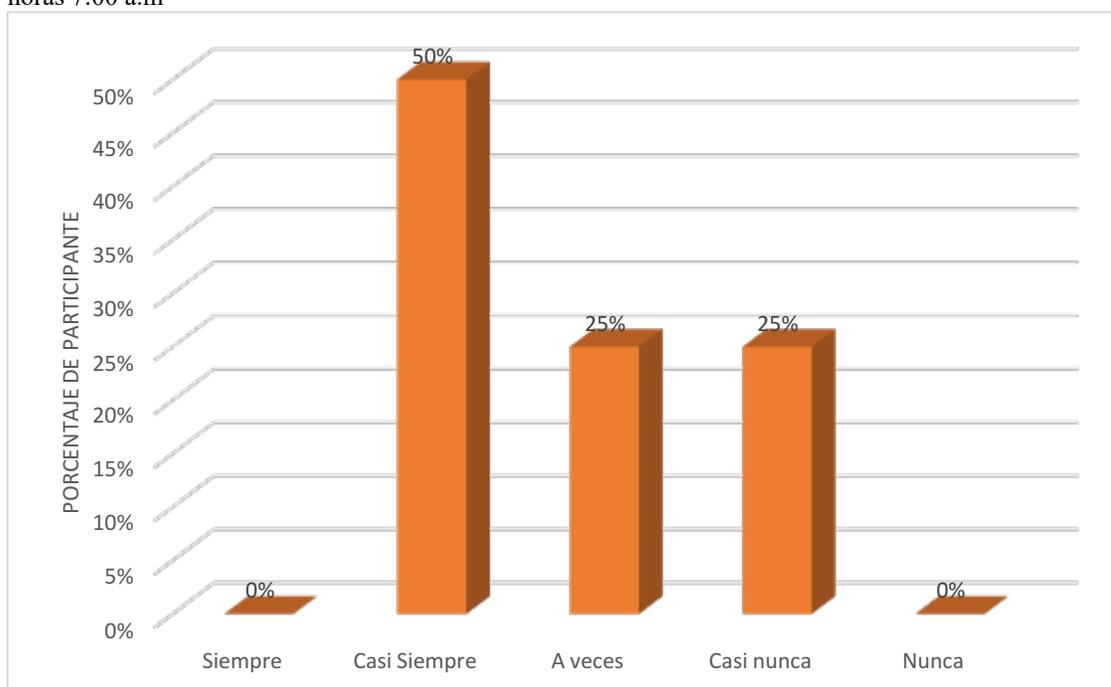
Interpretación: Según la tabla N°10 y el gráfico N°10, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 50% equivalente a 4 encuestados, respondieron que dentro de la empresa casi siempre se genera la competitividad entre los trabajadores, el 25% respondieron que a veces, el 0% respondieron casi nunca, el 0% respondieron que siempre y por último el 0% respondieron que nunca.

Tabla 11: Entre sus compañeros de trabajo existe la igualdad interna en la empresa Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	4	50%
A veces	2	25%
Casi nunca	2	25%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 11: Entre sus compañeros de trabajo existe la igualdad interna en la empresa Tinka Tours.

Interpretación: Según la tabla N°11 y el gráfico N°11, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 50% equivalente a 4 encuestados, respondieron que casi siempre existe la igualdad interna entre sus compañeros de trabajo, el 25% respondieron que a veces, el 25% respondieron que casi nunca, el 0% respondieron que siempre y por último el 0% respondieron que nunca.

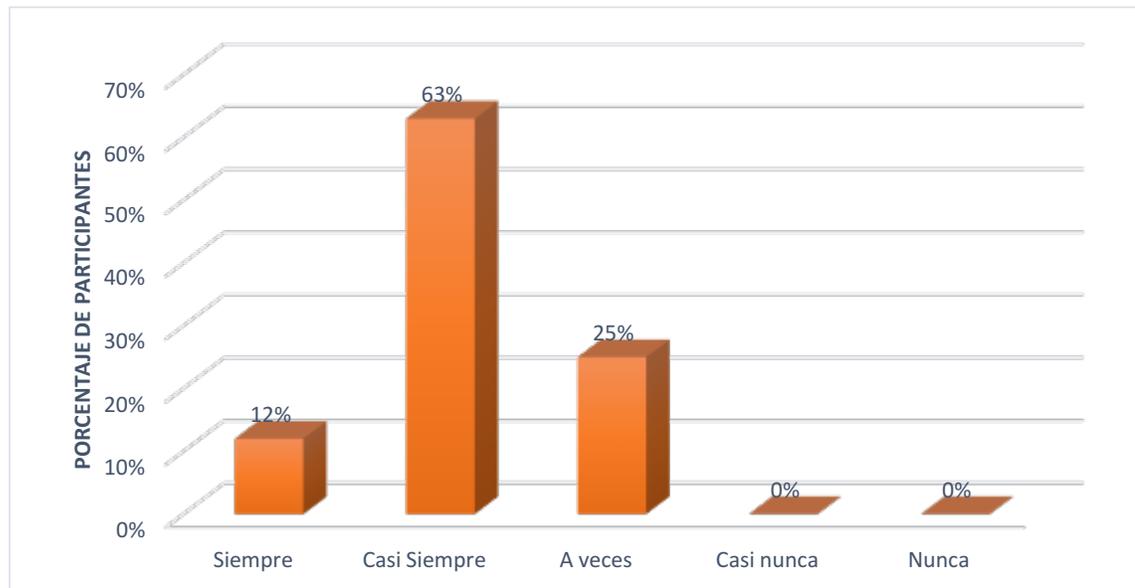
4.1.6 Dimensión 3- Prestaciones

Tabla 12: Los beneficios sociales otorgados satisfacen las necesidades de los empleados en la empresa Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	12%
Casi Siempre	5	63%
A veces	2	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 12: Los beneficios sociales otorgados satisfacen las necesidades de los empleados en la empresa Tinka Tours.

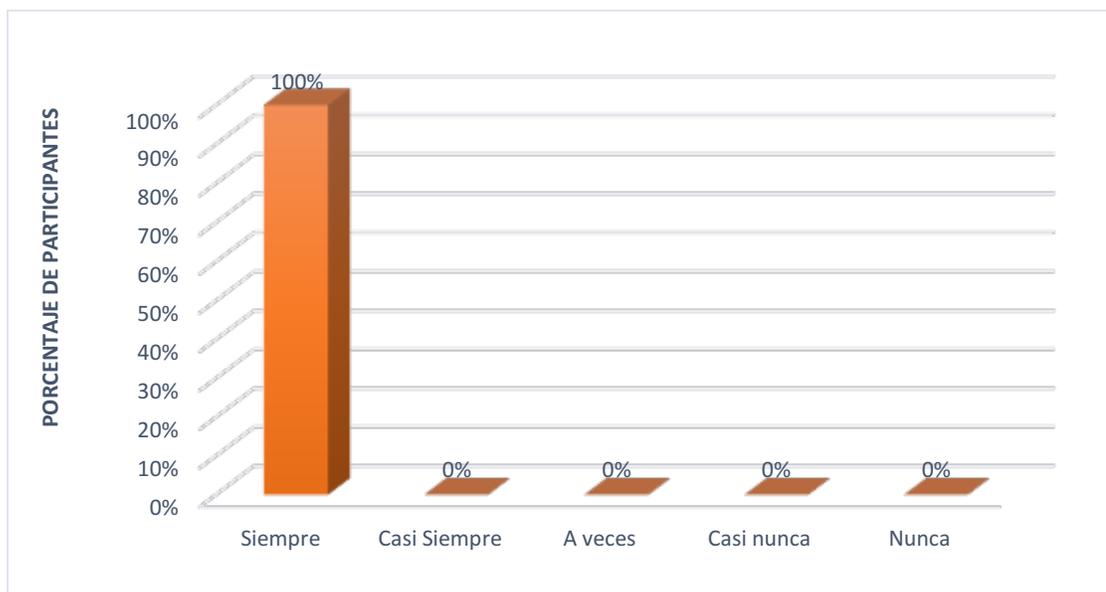
Interpretación: Según la tabla N°12 y el gráfico N°12, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours; el 63% equivalente a 5 encuestados, respondieron que casi siempre los beneficios sociales otorgados satisfacen las necesidades de los empleados, el 25% respondieron que a veces, el 12% respondieron que siempre el 0% respondieron que casi nunca y por último el 0% respondieron que nunca

Tabla 13: le brinda usted sus vacaciones correspondientes la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	100%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 13: Le brinda usted sus vacaciones correspondientes la empresa de Transporte Tinka Tours.

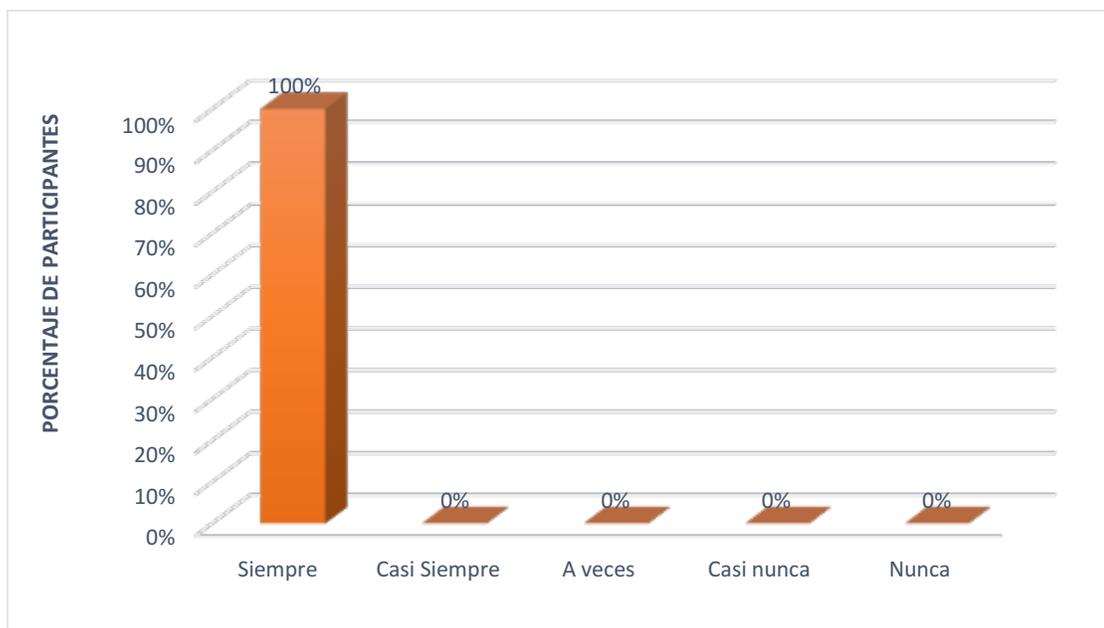
Interpretación: Según la tabla N°13 y el gráfico N°13, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 100% equivalente a 8 encuestados, respondieron que la empresa siempre le brinda usted sus vacaciones correspondientes, el 0% respondieron que casi siempre, el 0% respondieron que a veces, el 0% respondieron que nunca y por último el 0% respondieron que nunca.

Tabla 14: La empresa cumple con otorgarle con los seguros de vida la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	100%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 14: La empresa cumple con otorgarle con los seguros de vida la empresa de Transporte Tinka Tours.

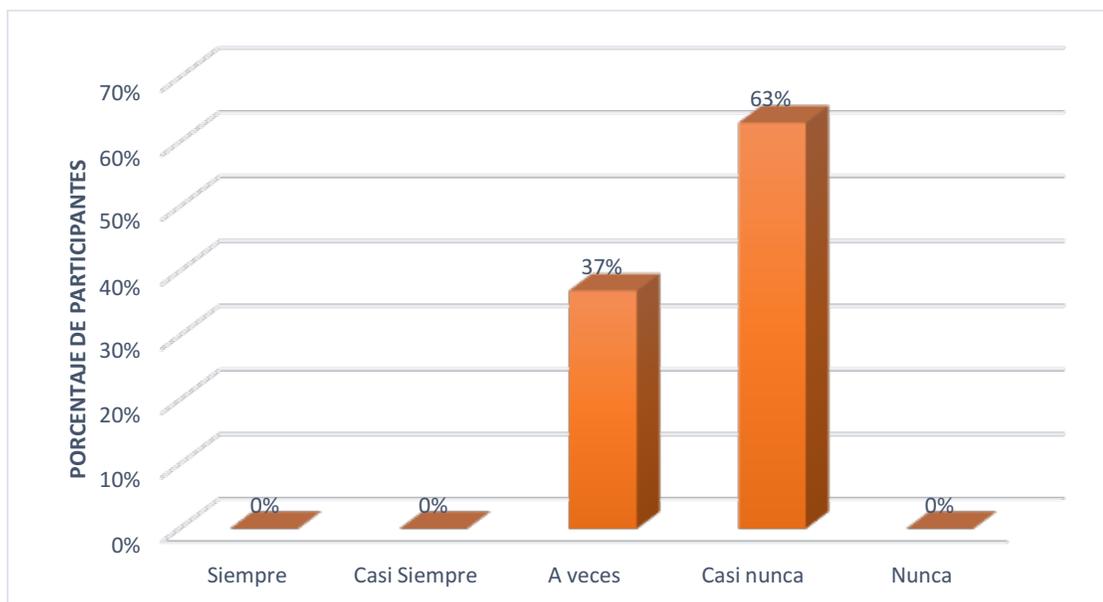
Interpretación: Según la tabla N°14 y el gráfico N°14, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 100% equivalente a 8 encuestados, respondieron que la empresa siempre cumple con otorgarle los seguros de vida la, el 0% respondieron que casi siempre, el 0% respondieron que a veces, el 0% respondieron que nunca y por último el 0% respondieron que nunca.

Tabla 15: La empresa realiza actividades recreativas para ustedes la empresa de Transporte Tinka Tours.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	3	37%
Casi nunca	5	63%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración propia

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Tinka Tours S.A.C. el 23 de enero del 2020, a horas 7:00 a.m



Fuente: Elaboración propia

Figura 15: Realiza actividades recreativas para sus trabajadores la empresa de Transporte Tinka Tours.

Interpretación: Según la tabla N°15 y el gráfico N°15, de la encuesta realizada a los 8 trabajadores que representan el 100% empresa Tinka Tours S.A.C; el 63% equivalente a 5 encuestados, respondieron que la empresa casi nunca realiza actividades recreativas para sus trabajadores, el 37% respondieron que a veces, el 0% respondieron que siempre el 0% respondieron que casi siempre y por último el 0% respondieron que nunca.

5.2. Análisis de los resultados

Frente al objetivo general: Cómo es la Compensación Laboral

Alcanzando obtener los resultados frente a la aplicación de encuestas se llega a comprender como es la compensación laboral en la empresa de Transporte Tinka Tours S.A.C, Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho 2019, encuestados sobre la compensación laboral. Proporcionando como resultado según el grafico N°3 y la tabla N°3 que el 50% representan a 4 trabajadores responden que a veces les brindan una compensación laboral adecuad entonces podemos decir que no cumple en su totalidad, para comprobar dicho resultado según (Maeseka, 2017) “nos comenta que la compensación laboral que el trabajador recibe establece que es el componente principal para retener, atraer y esencialmente tenga una motivación para que el trabajador tenga dedicación al trabajo, se esfuerce, contribuya con sus conocimientos y habilidades en el logro de los objetivos organizaciones”.

Frente al objetivo específico numero 1: Determinar los incentivos salariales

Alcanzando obtener los resultados frente a la aplicación de encuestas se llega a comprender determinar los incentivos salariales en la empresa de Transporte Tinka Tours S.A.C, Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho 2019, encuestados sobre los incentivos salariales responden”. Proporcionando como resultado según el grafico N°4 y la tabla N°4 que el 63% equivalente a 5 encuestados, respondieron que a veces les brindan incentivos salariales, podremos decir que la empresa no tiene determinados bien sus incentivos salariales, para poder contrastar dicho resultado (Marshall, 2016) nos comenta que “los incentivos salariales persiguen distintos fines, como estimular el crecimiento de la productividad, facilitar la introducción de equipos o métodos que aumenten la productividad, promover un mayor compromiso de los trabajadores con metas de producción, establecer divisiones entre los asalariados, entre otros.

Frente al objetivo específico numero 2: Identificar la remuneración básica

Alcanzando obtener los resultados frente a la aplicación de encuestas se llega a comprender “Identificar la remuneración básica en la empresa de Transporte Tinka Tours S.A.C, Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho 2019, encuestados sobre la remuneración básica responden. Proporcionando como resultado según el grafico N°8

y la tabla N°8 que el 100% que equivalen a 8 trabajadores responden que siempre les brindan una remuneración básica adecuada, para contrastar dicho resultado (Juárez & Carrillo, 2014) Nos menciona que sueldo básico se monopoliza para describir la suma mensual en efectivo que los colaboradores adoptan sobre la plataforma de un mes de trabajo. Habitualmente, este mecanismo es la parte más significativa de las retribuciones, en efectivo, que el colaborador recibe, por lo que la derivación es primordial para que la compañía tenga compendios técnicos para fijar el nivel de jornales de su colaborador así mismo es el que le accede embelesar, guardar y motivar con eficacia al colaborador que requiere la organización.

Frente al objetivo específico número 3: Analizar las prestaciones

Alcanzando obtener los resultados frente a la aplicación de encuestas se llega a comprender Analizar las prestaciones en la empresa de Transporte Tinka Tours S.A.C, Distrito De San Juan Bautista, Ayacucho 2019, encuestados sobre las prestaciones responden”. Proporcionando como resultado según el gráfico N°12 y la tabla N°12 que el 63% equivalente a 5 encuestados, respondieron que casi siempre les otorgan los beneficios sociales que satisfacen las necesidades de los empleados, para contrastar dicho resultado (Wayne, 2013) La mayoría de las organizaciones reconocen que tienen la responsabilidad de brindar a sus empleados seguros planes recreativos encaminados a mejorar la producción el clima laboral, seguridad y bienestar general. Estos se denominan prestaciones, incluyen todas las retribuciones financieras que no están incluidas en la remuneración financiera directa, las prestaciones cuestan dinero a la empresa porque los empleados reciben este dinero de una manera indirecta.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La empresa no cumple en su totalidad con la compensación laboral ya que sus trabajadores se sienten indiferentes a los incentivos, beneficios sociales, sueldo fijo por ello deben crear programas de compensación, incentivo, promociones y motivarlos para que sientan que son importantes dentro de la empresa.

En relación al objetivo general:

En relación a los resultados obtenidos se puede concluir que la compensación laboral no se muestra como es dentro de la empresa ya que un 50% de trabajadores no respondieron que a veces se les brindan las compensaciones laborales logrando de esa manera los trabajadores no obtengan la satisfacción personal, motivación y sobre todo la competitividad dentro de la organización llegando a cumplir con las metas.

En relación al objetivo específico número 1:

En relación a los resultados obtenidos se puede concluir que se llega a determinar los incentivos salariales que el El 63% que representan a los trabajadores responden que a veces reciben sus incentivos salariales llegando a no obtener el crecimiento de la productividad, por lo tanto, la empresa no implementa métodos que aumenten la productividad que promuevan un mayor compromiso de los trabajadores con metas de competitividad y creando un buen clima laboral.

En relación al objetivo específico numero 2:

En relación a los resultados obtenidos se puede concluir que la empresa Identifica la remuneración básica y que el 100% que representan de los trabajadores responden que frecuentemente le brindan una remuneración básica ya que se logra monopolizar para describir la suma mensual en efectivo que los colaboradores adoptan sobre la plataforma

de un mes de trabajo y reciben de manera efectiva y de esta manera se accede embelesar, guardar y motivar con eficacia al colaborador que requiere la organización.

En relación al objetivo específico numero 3:

En relación a los resultados obtenidos se puede concluir que la empresa analiza las prestaciones que se puedan otorgar a los trabajadores por lo tanto, el 63% que representan a los trabajadores responden que casi siempre le brindan las prestaciones adecuadas incurriendo más en la vacaciones, seguros de vida per dejando a la lado los planes recreativos de esta manera la empresa debe también tomar en prioridad los planes recreativos ya que ayuda a mejorar la productividad y evita la renuncia de los trabajadores ya que las prestaciones cuestan dinero a la empresa porque los empleados reciben este dinero de una manera indirecta.

Recomendaciones

Respecto al objetivo general:

En relación al objetivo general se le recomienda a la empresa a seguir brindando la compensación laboral de manera adecuada implementando nuevas estrategias para que los trabajadores encuentren una satisfacción personal así evitando las renunciadas de los conductores dentro de la empresa puesto que es un cargo de mucha responsabilidad ya que se llevan vidas.

Respecto al objetivo específico numero 1:

En relación al primer objetivo específico se recomienda a la empresa determinar un buen incentivo salarial para así poder tener a todos sus trabajadores orgullosos ya que es importante hacerles sentir que la empresa está comprometida con cada uno de ellos con esto lograra establecer un buen vinculo la organización y la empresa

Respecto al objetivo específico numero 2:

En relación al segundo objetivo específico se recomienda a la empresa seguir manteniendo la remuneración básica estipulada por la ley del estado ya que lo tienen bien identificado por lo tanto los trabajadores seguirán con el deseo y las mismas ansias de seguirá trabajando en dicha empresa puesto que ellos saben que la empresa siempre les brindara la remuneración básica.

Respecto al objetivo específico número 3:

En la relación al tercer objetivo específico se recomienda a la empresa incrementar y crear más tipos de prestación y planes recreativos ya que es una de las formas de las que puede encontrar la empresa en mantener a sus empleados con una seguridad máxima con los beneficios, seguros que le brindara al empleado mismo y a toda su familia y todas las formas de recreaciones para poder desesterar de la rutina del trabajo de sus empleados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexandra, F. (30 de Marzo de 2015). *Recursos Humanos/Compensación y beneficios*.
Obtenido de Escuela de organización de organizacion industrial:
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/30/recursos-humanoscompensacion-y-beneficios/>
- Arias G., F. (2012). *EL PROYECTO DE INVESTIGACION*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Baptista, M. d. (2014). *Metología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Bedodo, E. V., & Giglio, G. C. (2011). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Santiago. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadillo, C. (24 de Febrero de 2019). Bonos una alternativa para motivar a los trabajadores. *EL Comercio*, págs. 1-2. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/bonos-alternativa-motivar-trabajadores-noticia-610412-noticia/>
- Caldera, E. &. (2013). *PROPUESTA DE UN SISTEMA DE COMPENSACIÓN QUE IMPACTE DIRECTAMENTE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS S.A*. Medellín: UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensacion%20que%20impacte%20directam>

ente%20la%20satisfacci%c3%b3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%
20servicios%20temporales%20S%26A%20Servicios%20y%20

Caqui, M. R. (2013). *"El control interno y la compensacion laboral en la empresa Lobo Tours. S.R.L. de Huaraz, año 2012"*. Huaraz: Universidad Catolica Los Angeles De Chimbote. Obtenido de file:///D:/TALLER%20DE%20INVESTIGACION/autores/Uladech_Biblioteca_virtual%20(4).pdf

Caro, L. (Junio de 21 de 2017). *7 técnicas e instrumentos para la Recolección de Datos*. Obtenido de Liferder: <https://www.liferder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>

Carrasco, G. C. (2017). *"La satisfaccion laboral que tiene el personal y el departamento de operaciones y el personal del departamento financiero en relación a la compensación laboral que brinda la organización Gruas Atlas"*. Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10032/1/T-UCE-0007-PI004-2017.pdf>

Chiavenato, I. (2013). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A. Obtenido de file:///C:/Users/Asus/Downloads/CHIAVENATO_Idalberto._Gestion_del_talent.pdf

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de los recursos humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN México. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

Flores, A. (2014). *"El control interno y la compensación laboral en la empresa de transporte y servicios de carga M&A E.I.R.L. de Lima - 2013"*. Chimbote: Univesidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de file:///D:/TALLER%20DE%20INVESTIGACION/autores/Uladech_Biblioteca_virtual%20(3).pdf

- Gaibor, C. C. (2017). *"La satisfacción laboral que tiene el personal y el departamento de operaciones y el personal del departamento financiero en relación a la compensación laboral que brinda la organización Gruas Atlas"*. Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10032/1/T-UCE-0007-PI004-2017.pdf>
- Gomez, S. (2012). *Metología de Investigación*. México: RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/735/Metodologia_de_la_investigacion.pdf?sequence=1
- Hernández , R., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 2019, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jimenes Rosales, M. (2018). *Las compesaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick - Danper S.A.C.- 2017*. Trujillo - Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11385/jimenezrosales_merlyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juárez, J. O., & Carrillo, E. (2014). *Administración de la compesacion sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. México: GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A. DE C.V. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=i_HhBAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- Ledesma, N. (2016). *COMPENSACIÓN Y COMPROMISO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED DE SAN BAUTISTA-AYACUCHO 2014*. AYACUCHO: Univesidad Nacioanl San Cristobal de Huamanga. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1261/TM%20GS14_Le_d.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- López, A. (2011). *LAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS COMO FACTOR DE MOTIVACIÓN PRODUCTIVIDAD DEL RECURSO HUMANO QUE LABORA EN LAS MICROEMPRESAS MANUFACTURERAS DE TEXTILES DEL MUNICIPIO DE SAN PEDRO SACATEPÉQUEZ, SAN MARCOS*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Lopez-Ana.pdf>
- Lorenzo, P. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral*. Peru: Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CIENCIAMÉRICA*, 34-39. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749.pdf>
- Madero G, S. (2016). *IMPACTO DE LOS OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACION DE COMPENSACIONES EN LOS ELEMENTOS DE LA COMPENSACION MONETARIA Y NO MONETARIA*. Federal: Mexico. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142003.pdf>
- Maeseka, L. (2017). *Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional DEL Callao-2016*. PERU: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6547/MAESAKA_KLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marshall, A. (2016). *la relacion de salarios-productividad: Incentivos salariales en los convenios colectivos*. Santiago: NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) .
- Martinez, M. (23 de Agosto de 2013). *Busiess School*. Obtenido de Busiess School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/incentivos-salariales-no-monetarios/>

- Mondy, W., & Bandy, J. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educacion de Mexico, S.A. DE CV. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Montano, J. (2017 de Junio de 2017). *liferder.com*. Recuperado el 2019, de <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- Pozo, E. (2018). *COMPENSACIONES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VEGUETA, 2017*. HUACHO: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN. Obtenido de <file:///C:/Users/Asus/Downloads/POZO%20GALLARDO%20EMERSON.pdf>
- Rivera, N. A. (2019). *RELACIÓN ENTRE INCENTIVO LABORAL Y RETENCIÓN DE EMPLEADOS*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9072/1/2019_Rivera-Flores.pdf
- Serkovic, G. (15 de Febrero de 2017). Remuneración mínima vital. págs. 2-3. Recuperado el 18 de Noviembre de 2019, de [http://www.elperuano.pe/noticia-la-remuneracion-minima-vital-51149.aspx%20\(accessed%20December%2030,%202017](http://www.elperuano.pe/noticia-la-remuneracion-minima-vital-51149.aspx%20(accessed%20December%2030,%202017)
- ULADECH. (2020). *CÓDIGO DE ÉTICA PARA LA*. Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Obtenido de [file:///C:/Users/User/Downloads/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v003%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v003%20(1).pdf)
- Varela, R. (2013). México: Pearson Educacion. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>
- Venegas, S. (15 de Mayo de 2014). *La Prensa*. Obtenido de La Prensa: <https://www.laprensa.com.ni/2014/05/12/economia/194053-compensacion-laboral>
- Wayne, M. &. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN, México,. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Anexos

ANEXO N°1:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
ACTIVIDADES		Año 2019				Año 2020				Año 2021							
		semestre I				Semestre II				Semestre III				semestre IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación			X													
4	Exposición del proyecto por el jurado de investigación				X												
5	Mejora del Marco teórico					X											
6	Redacción de revisión de literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado							X									
8	Ejecución de la Metodología								X								
9	Resultado de la investigación									X							
10	Presentación del primer borrador del informe final												X				
11	Primer informe del artículo científico													X			
12	Mejoras de la redacción del informe artículo científico															X	

ANEXO N°2:**PRESUPUESTO DE LA ESTUDIANTE**

PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE DE LA ESTUDIANTE			
Suministros			
Categoría	BASE	CANTIDAD	TOTAL
USB	25.00	1	S/. 25.00
Cuaderno	5.00	1	S/. 5.00
Lapicero	1.00	2	S/. 2.00
Servicio			
Turnitin	50.00	2	S/. 100.00
Internet	60.00	3	S/. 180.00
Total de presupuesto			S/. 312.00
PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE (UNIVERSIDAD)			
Búsqueda de información en base de datos	35	2	S/. 70
Soporte informático (Modulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40	4	S/. 160
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63	4	S/. 252
Total de presupuesto			S/. 482.00
TOTAL			S/. 794.00

ANEXO N° 3:

SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO DE LA EMPRESA


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FILIAL AYACUCHO
"Año de la Universalización de la Salud"

Ayacucho, 28 de enero del 2020

Señor:
RAÚL HUAMÁN SAYAS
Representante legal de la EMPRESA DE TRANSPORTE TINKA TOURS S.A.C

ASUNTO: Solita autorización para realizar trabajo de investigación

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Filial Ayacucho y del mio propio, al mismo tiempo solicitar su autorización a fin de recopilar información para el trabajo de investigación: **COMPENSACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO TRANSPORTE RURAL TINKA TOURS S.A.C** realizado por la estudiante de la escuela de administración YESSILY MAYTE HUYHUA GARCÍA.

Agradeciendo por anticipado la atención a la presente, es oportunidad para reiterarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente


Mg. Madeleine Gonzales Guerra
COORDINADORA DE LA ESCUELA
DE ADMINISTRACIÓN


EMPRESA DE TRANSPORTE TINKA TOURS S.A.C.
RUC: 20452443695
Raúl Huamán Sayas
REPRESENTANTE LEGAL

ANEXO N°4:

FICHA RUC

The screenshot shows a web browser window with the URL sunat.gob.pe/di-ti-itmconstruc/jcr500Alias. The search criteria are as follows:

- Número de RUC:** Ingrese el código que se muestra en la imagen: **CRUX**
- Tipo y Número de Documento de Identidad:** Documento Nacional de Identidad
- Nombre o Razón Social:** EMPRESA DE TRANSPORTES TINKA TO

The search results display the following information for the taxpayer:

Número de RUC:	20452443695 - EMPRESA DE TRANSPORTES TINKA TOURS S.A.C.		
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	30/05/2008	Fecha de Inicio de Actividades:	01/06/2003
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	AV. MARISCAL CASTILLA NRO. 100 (ALTURA PUENTE NUEVO) AYACUCHO - HUAMANGA - SAN JUAN BAUTISTA		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL/COMPUTARIZADO	Actividad de Comercio Exterior:	SI/ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	MANUAL/COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	4801 - OTRAS ACTIVIDADES DE TRANSPORTE POR VÍA TERRESTRE		
Comprobantes de Pago c/ aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA		
Sistema de Emisión Electrónica:	FACTURA PORTAL DESDE 03/05/2018		
Emisor electrónico desde:	03/05/2018		
Comprobantes Electrónicos:	FACTURA (desde 03/05/2018), BOLETA (desde 13/05/2018)		
Afiliado al PLE desde:	01/01/2016		
Padrones:	NINGUNO		

Below the main information, there are several buttons for further actions:

- Información Histórica
- Deuda Coactiva
- Omisiones Tributarias
- Cantidad de Trabajadores y/o Prestadores de Servicio
- Actas Probatorias
- Facturas Fijas
- Representante(s) Legal(es)
- Establecimiento(s) Afiliado(s)

The Windows taskbar at the bottom shows the date and time as 18:57 on 9 set. 2019.

ANEXO N°5:
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO: ARTURO CHUCHÓN HUASHANI identificado con DNI
28298065 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos Cuestionario. Elaborado por HUYHUA GARCIA; YESSILY MAYTE a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra), seleccionada para el trabajo de investigación: COMPENSACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO TRANSPORTE RURAL: CASO TRANSPORTE TINKA TOURS S.A.C, DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO 2019.

Que se encuentra realizado, luego de la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados:

Ayacucho 12 de Enero del 2020


Lic. Adm. Arturo Chuchón Huashani
CLAD. 9310

Firma y sello

ANEXO N° 6:

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA LO ÁNGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cuestionario dirigido a los personales de la empresa de transporte

La presente encuesta es anónima que forma parte del trabajo de investigación titulada compensación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso Transporte Tinka Tours S.A.C, Distrito De San Juan

Bautista, Ayacucho 2019.

Que tiene por objetivo recolectar información del sector rubro mencionado anteriormente, el cual se le ruega responder con total sinceridad.

I. DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO(A)

Instrucciones: los siguientes ítems guardan relación con sus datos personales. Por favor marca con un (x) la opción más apropiada

1. Sexo	a. Masculino b. Femenino
2. Grado de instrucción	a. Primaria b. Secundaria c. Sup. No Univ. d. Sup. Univ

Instrucciones: A continuación, aparecerá una escala de valoración, juzgue la pregunta en cada situación que realiza Usted. Use la siguiente escala de puntuación y marque con un “X” la alternativa seleccionada:

ESCALA DE VALORACIÓN				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	4	5	

N°	LA COMPENSACIÓN LABORAL (Incentivos salariales, remuneración básica, prestaciones)	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿La empresa te brinda los incentivos salariales cuando llegas a la meta?	1	2	3	4	5
2	¿Recibe usted la remuneración básica estipulada por la ley?	1	2	3	4	5
3	¿Con que frecuencia usted recibe las prestaciones suficientes?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. INCENTIVOS SALARIALES (productividad, bonificación, estipendios)	1	2	3	4	5
4	¿Cuándo usted realiza una productividad máxima en su empresa le brindan un aumento de remuneración?	1	2	3	4	5
5	usted recibe bonificaciones por parte de la empresa	1	2	3	4	5
6	¿Usted recibe estipendios adicionales a su sueldo fijo?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2. REMUNERACIÓN BÁSICA(Compensación adecuada, competitividad , igualdad interna)	1	2	3	4	5
7	¿Para usted la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza y si no es así la empresa le ha llegado a compensar de alguna manera?	1	2	3	4	5
8	¿Dentro de su empresa se da la competitividad entre los personales?	1	2	3	4	5
9	¿Entre sus compañeros de trabajo existe una igualdad interna?	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 3. PRESTACIONES (Vacaciones, pagos de seguros de vida, planes recreativos)	1	2	3	4	5
10	¿Para otorgarles las vacaciones la empresa coordina con usted?	1	2	3	4	5
11	¿Su empresa le brinda a usted un seguro de vida?	1	2	3	4	5
12	¿Los planes recreativos que su empresa le ofrece se dan reiteradas veces?	1	2	3	4	5

ANEXO N° 7:

EVIDENCIA DE LA ENCUESTA REALIZADA





COMPENSACIÓN LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Catolica Los
Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo