

# COMPENSACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA-CHICLAYO

COMPENSATION AND JOB PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES OF A MARKETING COMPANY-CHICLAYO

 Sheyla Nicol Becerra Tantalean <sup>1a</sup>

 Yahaira Katherine Cruzado Estela <sup>1b</sup>

 Alondra Desireé Rodríguez Peralta <sup>1d</sup>

 Erick Gabriel Ramirez Sarango <sup>1c</sup>

 Maricela Tello Vallejos <sup>1e</sup>

Fecha de recepción : 18/01/2024  
Fecha de aprobación : 19/02/2024  
DOI : <https://doi.org/10.26495/c54g1a03>



## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa comercializadora en Chiclayo, 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño transversal, con una muestra compuesta por 80 trabajadores. La información fue recolectada mediante un cuestionario de preguntas estructuradas y analizadas con el software SPSS. Los hallazgos indicaron una conexión significativa entre las compensaciones y desempeño laboral ( $r=0,986$ ,  $p<0.05$ ). También se observó que las compensaciones financieras y desempeño laboral tienen una relación significativa ( $r=0,975$ ,  $p<0.05$ ); así como aquellas no financieras ( $r=0.983$ ,  $p<0.05$ ). Las conclusiones del estudio indican que la implementación de un sistema de compensaciones, que incluya tanto incentivos económicos como no económicos, es crucial para mejorar el rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, se recomienda a las empresas comerciales considerar estas estrategias para promover un entorno laboral positivo y lleno de motivación.

**Palabras clave:** *Compensaciones, Desempeño laboral, Motivación, Satisfacción laboral, Reconocimiento.*

## Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between compensation and job performance in the employees of a marketing company in Chiclayo, 2024. A quantitative approach was used, non-experimental and cross-sectional design, with a sample made up of 80 workers. The information was collected through a questionnaire of structured questions and analyzed with SPSS software. The findings indicated a significant connection between compensation and job performance ( $r=0.986$ ,  $p<0.05$ ). It was also observed that financial compensation and job performance have a significant relationship ( $r=0.975$ ,  $p<0.05$ ); as well as those non-financial ( $r=0.983$ ,  $p<0.05$ ). The study's conclusions indicate that the implementation of a compensation system, which includes both financial and non-financial incentives, is crucial to improving work performance. Therefore, business companies are advised to consider these strategies to promote a positive and motivational work environment.

**Keywords:** *Compensation, Job performance, Motivation, Job satisfaction, Recognition.*

<sup>1</sup> Universidad Señor de Sipán – Lambayeque - Perú

<sup>a</sup>Estudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2032-6185>, e-mail: [btantaleansheyl@uss.edu.pe](mailto:btantaleansheyl@uss.edu.pe)

<sup>b</sup>Estudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5711-8470>, e-mail: [cestelayahairak@uss.edu.pe](mailto:cestelayahairak@uss.edu.pe)

<sup>c</sup>Estudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-4244-2795>, e-mail: [rperaltaalondra@uss.edu.pe](mailto:rperaltaalondra@uss.edu.pe)

<sup>d</sup>Estudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-9587-8070> e-mail: [rsarangoerickga@uss.edu.pe](mailto:rsarangoerickga@uss.edu.pe)

<sup>e</sup>Estudiante de Administración, Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6407-4135> , e-mail: [tvallejosmarice@uss.edu.pe](mailto:tvallejosmarice@uss.edu.pe)

## 1. Introducción

En el contexto internacional, en México, Aguilar et al. (2023) indica que, la consistencia en las compensaciones dentro de una empresa es crucial, ya que éstas impulsan la motivación de los empleados en sus roles, al mismo tiempo que perciben un reconocimiento por parte de la entidad donde trabajan, lo que valida su esfuerzo con recompensas tangibles. Además, resalta la importancia de que los empleadores no solo ofrezcan compensaciones monetarias como bonificaciones o comisiones, sino que también brindan apoyo emocional, lo cual también contribuye a alentar a los trabajadores. Asimismo, sugieren la implementación de estrategias que promuevan la transparencia salarial como un medio para continuar motivando y satisfaciendo a los empleados.

En Colombia, Torres (2019) manifiesta que, muchos colaboradores ya no se conforman únicamente con beneficios adicionales, sino que buscan un reconocimiento más profundo de su esfuerzo y contribución, esta nueva perspectiva proporciona también un sueldo emocional satisfactorio y es crucial para retener a profesionales talentosos en la organización. En este sentido, en el contexto laboral entre la empresa y el empleado, las remuneraciones, abarcando sueldos, incrementos, bonificaciones y prestaciones sociales, emergen como elementos clave para influir en la satisfacción del personal. Por lo tanto, las organizaciones necesitan implementar estratégicamente estos elementos, convirtiéndolos en planes de operación con un presupuesto específico, comprendiendo su aporte a la organización.

En Ecuador, Castillo et al. (2020) explica que muchas empresas enfrentan dificultades económicas que les impiden ofrecer compensaciones salariales adicionales, tanto debido a problemas internos como a los desafíos económicos en el contexto social. Esto puede tener un impacto negativo en los trabajadores y en la productividad de la empresa, ya que una baja remuneración podría afectar la atención del servicio al cliente y la conformidad de los empleados, así mismo, perjudica la rentabilidad de la organización y generar una serie de problemas adicionales. Ante esta situación, se plantea la idea de que, si no hay recursos económicos suficientes para ofrecer incentivos monetarios, se podría proporcionar respaldo emocional a los empleados mediante una comunicación efectiva, empatía y comprensión, con el fin de que estos se sientan valorados y escuchados.

Del mismo modo, Villagrán et al. (2020) comunican que, los empleados perciben una falta de consideración por parte de la empresa, ya que sus salarios permanecen igual que los de sus predecesores y no reciben compensaciones adicionales por su esfuerzo. Este sentimiento de desvalorización afecta negativamente su desempeño y la atmósfera laboral, además indican que el brindar compensaciones va a traer un mayor nivel de productividad y una mejor retención de sus trabajadores apoyando al cumplimiento de las metas planteadas en la empresa, puesto que una compensación no solo es algo monetario, sino los mensajes motivacionales por parte de su empleador van a ser fundamentales para su desarrollo dentro de la compañía al momento de trabajar impactando así de forma positiva a la empresa.

Asimismo, Viñan et al. (2020) manifiesta que, lograr un equilibrio entre la satisfacción laboral de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos empresariales es un desafío constante, en el cual el sistema de compensaciones y remuneraciones mantiene un rol determinante en esta ecuación. En la Corporación Nacional de Telecomunicaciones en Ecuador, se evidencia una estructura salarial plana que no ha evolucionado para adaptarse a modelos más atractivos que permitan atraer, retener y motivar al talento humano; puesto que, la empresa opera de forma pública, hay restricciones que complican el implementar un esquema de compensaciones más agresivo; generando clima laboral tenso y una falta de reconocimiento. Es por ello que se plantea evaluar y reestructurar el sistema de compensaciones para reconocer la experiencia, desempeño y contribución de los empleados, dentro de los límites presupuestarios establecidos.

Además, Moreira & Romero (2023) manifiesta que, en la empresa Eurofish identificó una problemática relacionada con el sistema de compensación laboral vigente; generando desmotivación y niveles bajos de rendimiento laboral en los colaboradores. Puesto que, los trabajadores percibían que sus funciones y esfuerzos no eran compensados de manera justa y equitativa, provocando un deterioro en el entorno de trabajo, lo cual repercute en el rendimiento global de la empresa. Para manejar esta situación, se necesitó buscar un balance entre la complacencia de los trabajadores con su remuneración y la capacidad competitiva de la empresa, siendo este el objetivo del departamento de recursos humanos

especializado en remuneración por el trabajo realizado; buscando alcanzar elevados niveles de satisfacción de las necesidades de los empleados, pero asegurándose también de que este proceder resulta beneficioso desde un punto de vista de costo-utilidad para la organización.

En el contexto nacional, en Tarapoto, Montilla et al. (2021) en su indagación manifiesta la insatisfacción que siente el personal administrativo de la Red de Salud San Martín, debido a las percepciones de compensación insatisfactorias. Esto ha generado descontento y una disminución en el desempeño laboral, así como, un incremento en la frecuencia de ausencias laborales y una mayor rotación de personal, produciendo una preocupación creciente entre los directivos y afectando adversamente la eficiencia y el nivel de excelencia de los servicios administrativos facilitados por la institución. Para abordar el problema se propuso un enfoque estratégico integral, relacionado con un análisis detallado del sistema de compensación actual y la implementación de programas de retención de talento. Los resultados muestran que una compensación adecuada, tanto en términos económicos como no económicos, mejoran el rendimiento del personal y el nivel de excelencia en la prestación de cuidados y asistencia médica.

En Cajamarca, Mejía et al. (2024) en su estudio el problema principal identificado se centra en un sistema de compensación salarial inadecuado, puesto que muchos colaboradores reciben salarios bajos y no todos tienen acceso a bonificaciones e incentivos por el cumplimiento de metas, lo que ha derivado un entorno de trabajo poco motivador y propicio para el desarrollo de iniciativas de mejora. Esta situación ha afectado la dedicación de los trabajadores con la empresa distribuciones Díaz y ha contribuido a la aparición de actitudes negativas entre compañeros, deteriorando así el entorno de trabajo y obstaculizando el logro de los objetivos corporativos. Es por ello, se implementó un enfoque estratégico, centrándose en ajustes en la estructura salarial, la implementación de bonificaciones e incentivos basados en el desempeño y fomento de un entorno laboral que inspire más motivación, por lo que se llevó a cabo medidas de mejora y se estableció un sistema de seguimiento y evaluación para garantizar su efectividad a largo plazo.

En Piura, Rodríguez (2020) manifiesta que las compañías enfrentan el reto de conservar a su fuerza laboral, brindando un ambiente propicio con compensaciones no monetarias basadas en el trato digno, la valoración, una comunicación fluida, las posibilidades de avance y la formación profesional. Es por ello, efectuó una indagación en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, donde se demostró la urgencia de instaurar un sistema de compensaciones no monetarias, conocido como salario emocional, que contribuya a mejorar el bienestar laboral, el compromiso, la salud mental y física de los colaboradores. Concluye que impulsar las capacidades del personal mediante el uso de incentivos no monetarios, estimula y complace a un colaborador produciendo elevados niveles de rendimiento.

En Lima, Dávila et al. (2022) señala que la ausencia de la aplicación de estrategias eficaces de gestión de recursos humanos está ocasionando un bajo rendimiento laboral en una empresa peruana. Esta situación se manifiesta en la insatisfacción del personal, la falta de motivación y la desconexión entre los trabajadores y las metas de la empresa hay una relación estrecha. La carencia de un sistema de incentivos laborales adecuado, tanto en términos económicos como no económicos, tiene consecuencias adversas en el rendimiento y la eficiencia de los empleados, lo cual a su vez incide el logro de las metas empresariales y su competitividad en el mercado. Para abordar este desafío, se propone un enfoque estratégico integral en lo que incluye análisis detallado de la situación presente, el diseño de un nuevo sistema de incentivos más equitativo y completo, en el hecho de implementar programas en la que permitan un seguimiento y evaluación en la promoción de un ambiente laboral favorable, con el propósito de aumentar el desempeño laboral, motivación y satisfacción del personal, mejorando así la competitividad y el crecimiento empresarial en el mercado.

En San Martín, Pacherez & Marrufo (2020) mencionan que, La Municipalidad Provincial de La Rioja está lidiando con una problemática compleja debido al bajo rendimiento laboral de sus empleados, lo cual se manifiesta en una carencia de efectividad y eficiencia en la realización de servicios. La ausencia de un sistema administrativo por competencias que permita identificar y mejorar las competencias y adquirir el conocimiento requerido para cada puesto de trabajo, estableciendo así criterios claros y metas para la evaluación del rendimiento de los empleados. A través de este análisis se definen incentivos y compensaciones que estarán directamente relacionados con alcanzar metas y mejorar habilidades. De esta manera, se incentiva el buen desempeño y se premiará el esfuerzo y la mejora continua, promoviendo así una cultura organizacional orientada al rendimiento y la excelencia

En el contexto local, en Chiclayo, se ubica la empresa Ferronor S.A.C. que centra sus actividades en la venta de materiales de construcción; la cual mantiene el desafío de establecer políticas que fomenten el compromiso de su colaborador y promuevan su alineación con los objetivos de la empresa, reconociendo que su recurso más valioso es el capital humano. Esta organización está consciente de las competencias del mercado y reconoce la importancia de identificar y retener el talento más destacado; realizando constantemente ajustes y estableciendo sistemas de compensación que mejoran las condiciones de trabajo de sus colaboradores. Por lo tanto, se considera apropiado realizar un análisis en la empresa comercializadora, con el fin de evaluar en qué medida las compensaciones están vinculadas al desempeño laboral en la empresa.

Por otro lado, se recurrió a investigar trabajos previamente realizados con respecto a las variables analizadas.

Leyva et al. (2024) su estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la administración en el desempeño laboral en una empresa de servicios agrícolas en México. Aplicaron una metodología cuantitativa con un diseño transversal no experimental y un enfoque correlacional-causal. Recopilaron datos mediante entrevistas a 138 empleados. Los resultados mostraron que el progreso en la gestión del área de RRHH tiene una influencia significativa en el desempeño, seguido de la atracción de talento. Sin embargo, la retención de personal no generó un impacto considerable en el desempeño de trabajo.

Asimismo, Manjarrez et al. (2020) en Ecuador, su investigación mantuvo la meta de establecer el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados hoteleros en el cantón Quevedo. Utilizaron una metodología descriptiva y enfoques teóricos de análisis-síntesis y de historia-lógica, realizando entrevistas y encuestas para recopilar datos, que luego fueron analizados con el software SPSS. La población del estudio comprendió a 38 colaboradores de los alojamientos en el cantón. Los hallazgos indicaron que factores motivacionales, especialmente el reconocimiento del rendimiento mediante compensaciones, impactan significativamente el desempeño laboral y competitividad de hoteles.

Bohórquez et al. (2020) investigaron la conexión entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Salinas en su estudio. Utilizaron una metodología probabilística con un enfoque descriptivo y mixto. La muestra incluyó 31 entrevistas y 435 encuestas. Los resultados indican que el 25% de los empleados estaban descontentos con sus necesidades fisiológicas, mientras que un 35% expresó insatisfacción con la equidad organizativa, y otro 35% con la necesidad de poder.

Vásquez et al. (2021) en Chile, su estudio mantuvo el objetivo de evaluar si la confianza en la organización y el compromiso laboral actúan como variables mediadoras entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral, empleando un diseño descriptivo y transversal. La muestra incluyó 201 trabajadores millennials (nacidos entre 1981 y 1996). Usando SPSS, concluyeron que el liderazgo transformacional impacta considerablemente en la percepción de los líderes entre los millennials, mejorando su bienestar psicológico y rendimiento laboral. El estudio destaca la importancia del liderazgo en proporcionar incentivos para aumentar la eficiencia laboral de los colaboradores millennials.

En el contexto nacional, Monstacero et al. (2023) mantuvo el objetivo de examinar el desempeño del talento humano y su impacto en el desempeño laboral, incluyendo la compensación, en una empresa comercial de Perú. Aplicaron un método cuantitativo y no experimental, utilizando una muestra de 30 colaboradores. Recopilaron datos mediante un cuestionario de 27 ítems en Google Forms y analizaron los datos con SPSS, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los descubrimientos mostraron una relación positiva alta ( $r=0.815$ ) entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral, con significancia menor al 5%, confirmando que una efectiva administración del capital humano, incluidas estrategias de compensación efectivas, se asocia con un mejor desempeño laboral.

Alomia et al. (2023) en su estudio tuvo como propósito investigar el impacto de la inteligencia emocional (IE), la motivación en el trabajo y la calidad de vida laboral en el rendimiento de los profesionales de la salud en Perú durante la pandemia de COVID-19. Con un diseño descriptivo, de corte transversal y una muestra aleatoria de 110 profesionales de salud, encontraron correlaciones significativas entre IE y desempeño laboral ( $r=0.398$ ,  $p<0.01$ ), así como entre calidad de vida laboral y rendimiento ( $r=0.484$ ,  $p<0.01$ ). Sin embargo, no se observó una relación significativa entre motivación

en el trabajo y rendimiento ( $r=0.099$ ,  $p>0.05$ ). Concluyeron que el apoyo emocional, la cooperación y la comunicación mejoran el desempeño laboral, subrayando la importancia de incentivos no monetarios para maximizar la eficacia y la calidad de atención.

Saavedra et al. (2022) investigaron la conexión entre motivación docente y desempeño laboral en las I.E. de Pachiza, utilizando un diseño no experimental-transversal-correlacional con una muestra de 20 docentes. Evaluaron la motivación con una encuesta de 12 ítems y el desempeño con una ficha de observación de 18 ítems. Los resultados indicaron que el 65% de los profesores tienen alta motivación y el 35% motivación media; en cuanto al desempeño, el 75% es aceptable, el 15% deficiente y el 10% bueno. El análisis reveló una alta correlación positiva ( $r = 0.81$ ) entre motivación y el desempeño laboral, destacando la relevancia de la motivación y sugiriendo que estrategias de compensación adecuadas podrían mejorar el desempeño docente.

Rosales et al. (2022) su estudio tiene como objetivo investigar la correlación entre el compromiso laboral y el rendimiento profesional de profesores universitarios en una institución privada del Perú. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental y descriptivo-correlacional, se evaluó a 106 docentes usando el UWES Engagement Questionnaire y el Marco de evaluación del rendimiento docente. Los hallazgos indicaron una relación extremadamente positiva entre las dos variables mencionadas ( $p \leq 0.05$ ). Estos hallazgos sugieren que mejorar las compensaciones, tanto monetarias como no monetarias, puede fortalecer el compromiso de los docentes y, en consecuencia, su desempeño profesional.

Tuesta et al. (2021) afirman que el buen funcionamiento de las agencias gubernamentales es crucial para el desarrollo económico y el avance social. Su estudio describe la relación entre el desempeño laboral y el salario, la antigüedad y el nivel educativo de los directivos de organizaciones públicas en Perú, utilizando un enfoque cuantitativo explicativo y descriptivo en 188 colaboradores administrativos. Los hallazgos muestran una alta correlación entre la eficiencia en el trabajo y estos factores. Por lo tanto, la gestión de sistemas de compensación y desarrollo es un desafío para los directivos, quienes deben equilibrar la gestión salarial con factores externos utilizando herramientas de gestión organizacional.

Avellaneda et al. (2019) mantuvo el objetivo de determinar la relación entre la rotación laboral y el desempeño de practicantes de enfermería en un centro oftalmológico especializado. Con una muestra no probabilística de 29 enfermeras, usaron un cuestionario de 24 preguntas para medir la rotación (fiabilidad 0.72) y una herramienta de 21 preguntas para evaluar el desempeño (fiabilidad 0.86). Encontraron que el 58.6% tenía una percepción indiferente sobre la rotación, el 20.7% la veía positivamente y otro 20.7% negativamente. En desempeño, el 55.2% estaba en nivel promedio, el 27.6% en nivel bajo y el 17.2% en nivel alto, con una correlación de Pearson de 0.511. La rotación se atribuye a la insuficiencia de personal y es vista como una oportunidad de desarrollo profesional.

Dávila (2023) investigó la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la Clínica Interregional en Bagua, Perú. Mediante la implementación de un enfoque numérico y diseño no experimental, recopilaron información de 14 empleados. Los resultados indicaron que la administración del recurso humano se encuentra en un nivel intermedio (35.7%) y el rendimiento laboral en un nivel alto (57.2%). La correlación entre estas variables fue alta y positiva ( $r = 0.71$ ,  $p = 0.004$ ). Se evidencia que, hay una correlación significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral, y se ofrecen recomendaciones prácticas basadas en estos hallazgos.

Bernal et al. (2023) en su estudio busca determinar la relación entre las descripciones de puestos y la productividad de los empleados, utilizando como caso de estudio la empresa D'Moda en Tacna, Perú. Este estudio se distingue por su enfoque no experimental, cuantitativo y correlacional. La encuesta se realizó a 26 empleados. Los resultados del estudio, con un nivel de confianza del 95% según la prueba Rho de Spearman, muestran que la descripción del puesto se relaciona significativamente ( $Rho = 0.711$ ) con el desempeño laboral, indicando una fuerte relación positiva. Esto sugiere que una gestión óptima del lugar de trabajo, basada en descripciones de puestos precisas y adecuadas, puede lograr una mayor productividad.

Por otra parte, las teorías que existen en el estudio de la variable de compensación, se destacan tres enfoques relevantes.

Teoría de la Compensación Total, realizado por Chiavenato en el año 2011, se refiere que, la compensación en una organización va más allá del simple salario base o los incentivos monetarios. Esta teoría sostiene que la compensación de los empleados abarca desde el salario hasta el avance profesional,

pasando por la valoración y un entorno laboral favorable, la compensación total engloba aspectos financieros y no financieros.

Del mismo modo, la Teoría de la Equidad, propuesta por Adams en 1963, menciona que esta postula que los individuos comparan su contribución y recompensa en el trabajo con los de otros para evaluar la equidad de su situación. Según esta teoría, los empleados buscan equilibrar la relación entre el esfuerzo realizado y la compensación recibida, y pueden experimentar insatisfacción si perciben una falta de equidad en comparación con sus colegas (Rodríguez, 2023).

Finalmente, la Teoría del Reforzamiento, desarrollada por Skinner en 1953, sugiere que las recompensas y sanciones tienen un impacto significativo en el comportamiento humano; enfatizando la importancia de recompensar el comportamiento deseado para aumentar la probabilidad de que este se repita en el futuro, en ella las organizaciones pueden utilizar diferentes tipos de recompensas, como aumentos salariales, reconocimiento y oportunidades de desarrollo, para incentivar el desempeño deseado y promover una cultura de excelencia en el trabajo.

Ahora bien, las teorías relevantes de la variable desempeño laboral se fundamentan en dos enfoques.

Teoría del Desempeño de Roles Múltiples, también conocida como la teoría de los tres componentes del desempeño. Esta teoría, desarrollada por Borman y Motowidlo en 1997, postula que el desempeño laboral puede descomponerse en tres componentes principales: El desempeño de tarea, el cual se refiere a cómo un empleado realiza las responsabilidades específicas de su puesto de trabajo; asimismo, el desempeño contextual evalúa su contribución al entorno laboral y al funcionamiento general de la organización. Por último, el desempeño organizacional considera el impacto global del trabajo del empleado en los objetivos y resultados de la organización.

Asimismo, la Teoría de la Expectativa, creada por Vroom en el año 1964, postula que la motivación de un individuo para realizar una tarea está influenciada por sus expectativas sobre el resultado de esa tarea, la relación entre esfuerzo y el desempeño. Abril & Díaz (2023) expresa que, según esta teoría, los empleados están más motivados cuando creen que su esfuerzo conducirá a un desempeño exitoso y que ese desempeño exitoso será recompensado de manera significativa.

Ante lo expuesto anteriormente, se formula el problema general, el cual se presenta a través de la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre las compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024?, del mismo modo, se plantea un problema específico que se manifiesta mediante la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de compensación y el desempeño laboral en la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024?

Por otro lado, la investigación mantiene una justificación social, puesto que busca comprender, explicar e interpretar el fenómeno que se estudia, contribuyendo al mejoramiento de ello. Asimismo, es metodológica, dado que, para conseguir los objetivos del estudio, se requiere la implementación de técnicas e instrumentos de evaluación, con el fin de establecer conexiones significativas y demostrar la validez y la confiabilidad de las afirmaciones alcanzadas, en este caso la investigación sostiene 1 instrumento de recolección de datos, empleando una escala tipo Likert para las dos variables.

Además, para comprobar la relación entre la variable compensación y desempeño laboral se formuló hipótesis correlacionales, entre ellas se encuentra la hipótesis general, la cual está expresada de la siguiente manera: a) H0: No existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024. b) H1: Existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024. Del mismo modo, se formuló hipótesis específica: c) H0: No existe relación entre las dimensiones de compensación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024. d) H1: Existe relación entre las dimensiones de compensación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024

En última instancia, el estudio tiene como objetivo general “Determinar la relación entre las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024”, de la misma manera, mantiene un objetivo específico la cual es: a) Determinar la relación entre las dimensiones de compensación y desempeño laboral.

## 2. Material y método

Este estudio, en cuanto a su finalidad es de naturaleza aplicada, con un enfoque cuantitativo. La investigación aplicada se trata de un estudio con una finalidad práctica y concreta, en lugar de ser puramente teórica, asimismo, el enfoque cuantitativo busca medir variables, probar hipótesis y establecer patrones y relaciones a través de estadísticas (Proaño, 2020). Por otro lado, la investigación tiene un alcance correlacional, debido a que se enfoca en explorar la relación estadística entre dos variables. Según Galarza (2020) se considera correlacional cuando se busca identificar y examinar la presencia de una conexión significativa entre las variables.

Asimismo, el diseño de investigación aplicado es no experimental y de corte transversal. En este tipo de diseño, según Pérez et al. (2020), no se alteran variables, pero se observan en su entorno natural. Asimismo, se clasifica como transversal porque la información se recopilará en un único período, lo que permite analizar sus relaciones en ese momento específico.

En cuanto a la conceptualización de la variable independiente compensación, Torres & Gutiérrez (2022) menciona que, la compensación son todas las formas de retribución, que una organización proporciona a sus colaboradores a cambio de su trabajo y contribución al éxito organizacional y, se fundamenta en las dimensiones de compensaciones financieras y no financieras. Por otro lado, la variable dependiente desempeño laboral es un concepto integral que refleja cómo un empleado contribuye al éxito de la organización a través de su trabajo diario, sus habilidades, comportamientos y actitudes; entre las dimensiones que medirá a la variable de estudio se manifiesta el desempeño de tarea, contextual y desempeño organizacional.

La población está compuesta por 100 empleados de Ferronor S.A.C. Se ejecutó la fórmula correspondiente para una población finita con el fin de calcular el tamaño de la muestra, el cual arrojó como resultado 80 colaboradores. Asimismo, como proceso de selección de la muestra se consideró un muestreo probabilístico de carácter aleatorio simple. Sánchez & Inzunza (2019) expresa que, el muestreo probabilístico se fundamenta completamente en los principios de la probabilidad, para garantizar que todos los integrantes de la población tengan una oportunidad clara y efectiva de ser seleccionado en la muestra; mientras que, el muestreo aleatorio simple es una técnica específica en la que cada miembro tiene igual probabilidad de ser elegido. Por otro lado, los criterios para elegir una muestra aleatoria simple implican identificar la población de interés y asignar números únicos a cada miembro. Luego, se utilizan métodos aleatorios para elegir unidades basadas en esos números, asegurando que cada elemento tenga una igualdad de posibilidad de ser seleccionado y garantizando así la representatividad de la muestra.

Para la recopilación de datos, se optó por la técnica encuesta, empleando el instrumento cuestionario diseñado por el equipo y validado por un experto. El cuestionario está constituido por un conjunto de 20 ítems, distribuidos en diversas categorías: cinco preguntas abordan las compensaciones financieras, otras cinco se centran en las no financieras, cuatro se enfocan en el desempeño de la tarea, mientras que tres se dirigen hacia el desempeño contextual y otros tres hacia el desempeño organizacional. En relación con el proceso de aplicación, se lleva a cabo de manera individual, donde cada encuestado debe seleccionar una de las cinco opciones disponibles para cada afirmación; esta evaluación se realiza a través de la escala tipo Likert, donde se asignan valores desde "Siempre" (5) hasta "Nunca" (1), permitiendo así la precisión de las respuestas.

Con el propósito de medir la fiabilidad del cuestionario validado sobre compensación y desempeño laboral, se implementó el coeficiente de Alfa de Cronbach en la prueba piloto, el cual estuvo conformada, por una parte, de la muestra hallada, en este caso 10 de los 80 colaboradores de la empresa. Los resultados que se obtuvo para la variable compensación fue un valor de 0.708, lo cual indica una fiabilidad aceptable. Del mismo modo, la confiabilidad interna de los ítems relacionados con la variable desempeño laboral reveló un valor de 0.884, manifestando un nivel de fiabilidad buena entre los ítems.

Para el procedimiento de análisis de datos se toma en cuenta la estadística inferencial, con el propósito de verificar las hipótesis. Para ello, se considera el software SPSS para la realización de pruebas estadísticas, así como, Microsoft Word y Excel para la redacción del informe y tabulación de datos. Asimismo, se aplican pruebas estadísticas relevantes, como la prueba Rho de Spearman para analizar las posibles asociaciones lineales.

Para asegurar que el trabajo cumpla con los códigos de ética, se han implementado diversas medidas clave: se ha adquirido la autorización informada del conjunto de participantes, garantizando la privacidad y el anonimato de sus datos. Asimismo, prevalecerá la honestidad y transparencia en la recopilación, análisis y presentación de los resultados, de igual manera, se asegura que la investigación no cause daño a los participantes y que su participación sea completamente voluntaria. Por lo tanto, también se cumple con el artículo N.º1 del Código de Ética de investigación de la (USS) el cual busca proteger los derechos y dignidad de los participantes en investigaciones científicas, tecnológicas e innovadoras, de acuerdo con principios éticos nacionales e internacionales y acuerdos firmados por el país.

### 3. Resultados

**Objetivo General:** Determinar la relación entre las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024

#### Prueba de hipótesis general

**H0:** No existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024.

**H1:** Existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024

**Tabla 1**

	Desempeño laboral	
	Sig. (bilateral)	Coefficiente de correlación
Compensación	,000	,986**
Nº	80	

Se evidencia que el sig. (bilateral) es  $<0.05$  y el coeficiente de Spearman Rho es  $0.986^{**}$ , lo cual según la escala de evaluación de la correlación de Spearman sugiere una correlación positiva muy fuerte. Es por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que lleva a la conclusión de que hay una relación entre la compensación y el desempeño laboral de los empleados en una comercializadora de Chiclayo, 2024.

### Prueba de hipótesis específica

**H0:** No existe relación entre las dimensiones de compensación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024.

**H1:** Existe relación entre las dimensiones de compensación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024

**Tabla 2**

	Desempeño laboral	
	Sig. (Bilateral)	Coefficiente de correlación
Compensación financiera	,000	,975**
Compensación no financiera	,000	,983
Nº	80	

Se evidencia que el nivel de significancia es menor que 0.05, asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es 0.975 y de acuerdo al baremo de estimación, hay una correlación positiva muy alta, concluyendo que existe una correlación entre la dimensión de compensación financiera y el desempeño laboral. Por ende, se confirma la Hipótesis alternativa (H1) y se niega la Hipótesis nula (H0).

Del mismo modo, existe una correlación entre la dimensión de compensación no financiera y el desempeño laboral, dado que, el nivel de significancia es menor que 0.05 y el coeficiente de Spearman Rho es 0.983, indicando una correlación positiva muy fuerte según el baremo de estimación utilizado. En consecuencia, se aprueba la Hipótesis alternativa (H1) y se descarta la Hipótesis nula (H0).

#### 4. Discusión

De acuerdo al objetivo general “Determinar la relación entre las compensaciones y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Ferronor S.A.C. Chiclayo, 2024”, se obtuvo un resultado de sig. bilateral de  $0.000 < 0.05$ . Asimismo, el coeficiente de correlación es 0.986, indicando una relación directa y positiva muy alta entre la compensación y el desempeño laboral en la organización. Estos resultados son comparables con la investigación de Monstacero et al. (2023), que halló una alta relación positiva de 0.815 entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral, incluyendo las compensaciones monetarias. De manera similar, Saavedra et al. (2022) reportaron una correlación positiva de 0.812 entre motivación y desempeño laboral, sugiriendo que estrategias de compensación adecuadas pueden mejorar el desempeño docente. Se deduce que, en la organización, a mayor compensación, el desempeño laboral de los colaboradores se incrementa proporcionalmente. En su teoría, Chiavenato (2011) define la compensación no solo como el salario, sino como cualquier recompensa adicional por el trabajo realizado; mientras que, Borman y Motowidlo (1997) destacan que el desempeño laboral es el impacto generado en la empresa según el nivel de producción de cada trabajador, el cual depende de la compensación recibida.

De acuerdo al objetivo específico, “Determinar la relación entre las dimensiones de compensación y desempeño laboral”, se obtuvo una correlación entre compensación financiera y desempeño laboral del 0.975, indicando una correlación positiva muy alta entre la dimensión mencionada y el Desempeño Laboral. Estos resultados se comparan con la investigación de Montilla et al. (2021) donde demostró una correlación lineal de Pearson del 0.923, esto indica que hay una asociación positiva significativa entre la compensación económica y desempeño laboral en las áreas administrativas de una red de salud. Asimismo, Quichiz (2022) en su estudio estableció una relación significativa del 0,761 a través de compensación monetaria y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa Logística en el Periodo 2021.

En tal sentido, la empresa Ferronor debe seguir actualizando sus políticas de compensación financiera y programas de incentivos, realizar evaluaciones periódicas, y mantener una comunicación transparente para mejorar el desempeño laboral.

Según la teoría de Adams en 1963, la consistencia en las compensaciones es crucial, ya que estas recompensas tangibles validan su esfuerzo, sugiriendo una transparencia salarial, permitiendo de esa manera mantener motivados y satisfechos a los trabajadores.

De igual manera, la dimensión compensación no financiera y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa en estudio mantuvo un resultado con el Rho Spearman de 0.983, y de acuerdo a la escala existe una correlación positiva muy alta. Estos datos se comparan con el estudio ejecutado por Montilla et al (2021) en la cual demostró que existe una relación significativa y positiva entre compensación no económica y desempeño laboral, evidenciado por un coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0,873$ . Asimismo, Chávez et al. (2023) en su estudio, demostró que existe una relación significativa baja del 0,211 entre la dimensión compensación no monetaria y retención de talento en los colaboradores de una empresa minera, mediante el Rho de Spearman. En ese contexto, cuando los recursos económicos no son suficientes para proporcionar incentivos monetarios, es fundamental ofrecer apoyo emocional a los empleados; a través de una comunicación efectiva, mostrando empatía y comprensión, con el propósito de que los empleados se sientan valorados y escuchados. Según la teoría de Chiavenato (2011) la compensación total de los empleados incluye tanto aspectos financieros como no financieros, abarcando el salario, el desarrollo profesional y el reconocimiento, contribuyendo a crear un ambiente laboral favorable dentro de la organización.

#### 5. Conclusiones

Existe relación significativa entre las Compensaciones y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Ferronor SAC, 2024. Específicamente, la correlación encontrada entre las compensaciones y el desempeño laboral fue de 0.986 evidenciando una relación positiva muy alta, este dato sugiere que invertir en mejores políticas de compensación puede ser una estrategia eficaz para optimizar el desempeño laboral en la comercializadora.

Se encontró relación positiva muy alta entre la Compensación Financiera y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la comercializadora, donde a mejores niveles de Compensación financiera se obtienen mejores niveles de Desempeño Laboral. Asimismo, existe una relación significativa entre la Compensación no Financiera y el Desempeño Laboral de los colaboradores de empresa Ferronor SAC, 2024, donde a mejores niveles de Compensación No Financiera se obtienen mejores niveles de Desempeño Laboral.

## 6. Referencias

- Abril, M., & Diaz, A. (2023). Teoría de la motivación de las expectativas y productividad laboral aplicada a una distribuidora de productos de consumo masivo. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38830#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20las%20expectativas,los%20colaboradores%20de%20cualquier%20empresa.>
- Aguilar, A., De la Garza, S., Zamarrón, N., & Riojas, E. (2023). Las compensaciones como factor clave en el desempeño laboral, comercializadora de la ciudad de Monclova Coahuila. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(5), 1215–1229. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1389>
- Alomia, B., Alvarez, C., Guzman, A., Morales, M., Sairitupa, L., García, S., Álvarez, V., Paredes, M., & Morales, W. (2023). Sociodemographic Factors, Work Motivation, Emotional Intelligence, Quality of Work Life, and Their Association with Work Performance in Peruvian Health Workers. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2. Scopus. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023565>
- Avellaneda, P., Crespo, H., & Kasano, J. (2019). Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center. *Revista Cuidarte*, 10(2). Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85146023461&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=bd47f1f33410c0b3480577454f1ab233&sot=b&sdt=cl&cluster=scoaffilctry%2C%22Peru%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%C3%B1o+AND+laboral%29&sl=32&sessionSearchId=bd47f1f33410c0b3480577454f1ab233&relpos=25>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación: (3 ed.)*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/40513>
- Bernal, J., Riveros, S., & Valderrama, L. (2023). Importance of position descriptions and their impact on work performance. Case: D'moda company (Tacna, Peru). *Ingeniare*, 31. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85178267628&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=bd47f1f33410c0b3480577454f1ab233&sot=b&sdt=cl&cluster=scoaffilctry%2C%22Peru%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%C3%B1o+AND+laboral%29&sl=32&sessionSearchId=bd47f1f33410c0b3480577454f1ab233&relpos=9>
- Bohórquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- Castillo, C., Goya, K., Romero, K., & Tipán, Y. (2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 59-70. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250>

- Chavez, E., Chuchon, A., & Vilchez, A. (2023). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca – 2022*. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Chavez\\_Chuchon\\_Vilchez\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV_PG_MRHGO_TE_Chavez_Chuchon_Vilchez_2023.pdf)
- Chiavenato, I. (2011), *Administración de Recursos Humanos*. 10ª Edición, Colombia: Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- CruzOdel0Castillo,0C.0&0Olivares, S. (2014). *Metodología de la investigación: ( ed.)*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/39410>
- Dávila,0J. (2023). *Human talent management and job performance: A non-experimental study in an interregional clinic*. *Sapienza*, 4(4). Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85190646285&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=bd47f1f33410c0b3480577454f1ab233&sot=b&sdt=cl&cluster=scoaffilctry%2C%22Peru%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%C3%B1o+laboral%29&sl=32&sessionSearchId=bd47f1f33410c0b3480577454f1ab233&relpos=4>
- Dávila, R., Corzo, E., & Quispe, J. (2022). *Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana*. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100576](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576)
- Leyva, K., Jacobo, C., & Flores, J. (2024). *El efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral*. *Interciencia*, 49 (2), 132-137.
- Manjarrez, N., Boza, A., & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. *Universidad y Sociedad vol.12; N° 1*, 359-365.
- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. (2021). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376>
- Mejía, J., Tarrillo, O., Villanueva, A., & Burga, D. A. (2024). *Impacto de la compensación salarial en el desempeño laboral: Caso Empresa Distribuciones Diaz, Chota*. *Revista Reflexiones de la sociedad y economía*. Recuperado de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376/474>
- Monstacero, N., Marin, L., Chuquitucto, K., Alburquerque, A., & Otiniano, L. (2023). *La gestión del talento humano en el desempeño laboral de una empresa de marketing – Perú*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85187291261&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=06080a8efbf4baa113e505dc10d1aab5&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%C3%B1o+laboral%29&sl=27&sessionSearchId=06080a8efbf4baa113e505dc10d1aab5&relpos=12>
- Montilla , L., Sánchez , 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 Científica Multidisciplinar*.
- Moreira, A., & Romero, E. (2023). *Sistema de compensación laboral y la mitigación del absentismo laboral en la empresa Eurofish*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9003054>
- Pacherrez, J., & Marrufo, G. (2020). *Modelo de Gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja 2020*. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*.

- Pérez, L. Pérez, R. & Seca, M. (2020). Metodología de la investigación científica: ( ed.). Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/138497>
- Proaño, W. (2020). Estadística descriptiva e inferencial: (1 ed.). Universidad del Azuay. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/233574?page=17>
- Quichiz, A. (2022). Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística, Lima, 2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82552/Quichiz\\_AA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82552/Quichiz_AA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. Epub 02 de febrero de 2020. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=es).
- Rodríguez, M. (2023). Motivación y satisfacción laboral: 10 claves para potenciar la productividad y el bienestar en el trabajo. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/62915/TFG-L3679.pdf?sequence=1>
- Rosales, J., Espinoza, J., Posadas, L., Romero, L., & Pinedo, E. (2022). Work commitment and professional performance of university teachers in the general studies field. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 210-224. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85138542748&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=dc94cdda52be7dce4ebeda2888863d60&sot=b&sdt=b&s=title-abs-key%28work+commitment+and+professional+performance+of+university+teachers+in+the+general+studies+field.%29&sl=112&sessionSearchId=dc94cdda52be7dce4ebeda2888863d60&relpos=0>
- Saavedra, J., Santillán, K., & Sandoval, R. (2022). Teacher motivation and job performance in Pachiza, San Martín – Peru. *Sapienza*, 3(1), 135-145. Scopus. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>
- Sánchez, E. & Inzunza, S. (2019). Probabilidad y estadística 1: (2 ed.). Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/121280>
- Torres, D., & Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio – Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v24n1/2539-0554-tend-24-01-110.pdf>
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7828490>
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Job performance in Peruvian public entities: Salary impact, seniority and academic level. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110685419&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=bd47f1f33410c0b3480577454f1ab233&sot=b&sdt=cl&cluster=scoaffilctry%2C%22Peru%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%C3%B1o+AND+laboral%29&sl=32&sessionSearchId=bd47f1f33410c0b3480577454f1ab233&relpos=23>
- Vásquez, M. P., Inostroza, R. F., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología*, 30 (1), 1-17.
- Villagrán, J., Liut, E., & Benavides, F. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 740-762. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398471>

Viñan, J., García, E., & Calcedo, F. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1192>

Zapata, Z., Napán, A., & Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20-31. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522023000200020&lang=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522023000200020&lang=es)