

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
FACULTAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA  
COMERCIAL**



**TESIS**

**“LA INTELIGENCIA SOCIAL Y SU IMPACTO EN EL SISTEMA DE  
REMUNERACIONES DE LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA GENERAL SERVICE AND MAINTENANCE S.A.C,  
2014”**

Presentado por:

**Bach. KATHERINE LOUIGINA RAMIREZ TUEROS**

Para optar el Título Profesional de:

**INGENIERO COMERCIAL**

Tacna – Perú

2015

## RECONOCIMIENTO

*A Dios, el ser supremo que nos permite la vida y nos da libre albedrío para elegir nuestro camino y ser personas de bien.*

*A los señores asesores Ing. Fredy Mamani Choque e Ing. Rubén Laquita Espinoza quienes con su dedicación y observancia hicieron posible la conclusión de este trabajo de investigación. A todas aquellas personas que de alguna manera me impulsaron a concretar las metas.*

## DEDICATORIA

*Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.*

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la inteligencia social en el sistema de remuneraciones de los colaboradores que laboran en la empresa GESEMA S.A.C. y la hipótesis general fue que La inteligencia Social influye significativamente en el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA SAC, ha originado todo un planteamiento metodológico de investigación y se ha aplicado una encuesta a los colaboradores de la empresa para analizar la variable inteligencia Social y se tomó la planilla de un mes de los colaboradores para el análisis de la variable Remuneración.

**Capítulo I, De acuerdo al Planteamiento del Problema,** La presente investigación se realizara con respecto a la empresa GESEMA SAC que se encuentra ubicada en la Ciudad de Tacna, en el distrito de Alto de la Alianza

Lo que se puede observar es que los colaboradores de las empresas GESEMA S.A.C., no saben acerca de la (IS) que cada uno de ellos posee, la cual se vería reflejado en sus remuneraciones a final de cada mes, por lo que a ellos no se les asigna una remuneración neta, sino va ligada a la suma de comisiones por ventas.

**Capítulo II, De acuerdo al Marco Teórico,** Al hacer la revisión de estudios en los repositorios de las diferentes universidades del Perú, se encontraron trabajos de tesis similares al presente. Al indagar por las dos variables que comprenden esta investigación encontramos que han sido estudiadas a nivel global; pero existen pocos estudios relacionando estas dos variables Inteligencia Social y Remuneración que son de interés en la presente investigación a nivel local, nacional e internacional para esta ocasión la tesis plantea como variables Independiente:

Al concepto de la INTELIGENCIA SOCIAL; Se refiere al espectro de la conciencia que abarca desde la capacidad instantánea de experimentar el estado interior de la otra persona hasta llegar a comprender sus sentimientos y

pensamiento e incluso situaciones socialmente más complejas cuyas dimensiones se desarrollan con la Conciencia Social y Aptitud Social

De este modo la tesis plantea como variables Dependiente:

Al concepto de la REMUNERACIÓN Es lo que el individuo recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas. La recompensa financiera puede ser directa ó indirecta. Cuyas dimensiones se desarrollan con la Remuneración Básica, Incentivos Salariales y Beneficios

**Capítulo III, De acuerdo a la Metodología,** Esta investigación se caracteriza por ser una investigación aplicada, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

La población está constituida por el total de los colaboradores de la empresa GESEMA SAC en el año 2014.

No se realizó ningún tipo de muestra por tanto se tomó el 100% de la población por que cumplimos con los criterios para poder tomar el total de la población como la accesibilidad a los encuestados, el tiempo y el costo.

**Capítulo IV, De acuerdo a los Resultados y Discusión,** comprende la descripción detallada de los resultados, del trabajo de recolección y análisis de los datos obtenidos, los mismos que, nos permiten verificar las hipótesis enunciadas aplicándose para ello las respectivas pruebas estadísticas.

Entonces podemos concluir que existe una relación directa entre la Inteligencia Social y la Remuneración; entre mayores capacidades, habilidades y conocimientos que un colaborador adquiera a través del tiempo, entonces la remuneración mensual será alta.

Finalmente también en la presente investigación se consideran las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos respectivos.

## ABSTRACT

The present work of investigation which general aim was to determine the influence of the social intelligence in the system of remunerations of the collaborators who work in the company GESEMA S.A.C. and the general hypothesis was that The Social intelligence influences significantly the system of remuneration of the collaborators of the company GESEMA SAC, has originated the whole methodological exposition of investigation and a survey has been applied to the collaborators of the company to analyze the variable Social intelligence and there took the schedule of one month of you them will collaborate for the analysis of the variable Remuneration.

**Chapter I, In agreement to the Exposition of the Problem,** The present investigation realized with regard to the company GESEMA SAC that it is located in Tacna's City, in the district of High place of the Alliance what can be observed is that the collaborators of the companies GESEMA S.A.C., they do not know there brings over of the (IS) that each of them possesses, which would meet reflected in his remunerations at the end of every month, by what a clear remuneration is not assigned to them, but is tied to the sum of commissions by sales.

**Chapter II, In agreement to the Theoretical Frame,** On having done the review of studies in the repositories of the different universities of Peru, they found works of theses similar to the present. On having investigated for both variables that understand this investigation we think that they have been studied worldwide; but few studies exist relating these two variables (Social Intelligence and Remuneration) that are of interest in the present investigation to local, national and international level for this occasion the thesis raises as variables Independently:

To the concept of the SOCIAL INTELLIGENCE; It refers to the spectrum of the conscience that it includes from the instantaneous aptitude to experience the interior condition of another person up to managing to understand his feelings

and thought and enclosedly socially more complex situations which dimensions develop with the Social Conscience and Social Aptitude

Thus the thesis Salesman raises as variables:

To The concept of the REMUNERATION It is what the individual receives as return for the execution of the realized tasks. The financial reward can be direct or indirect. Whose dimensions develop with the Basic Remuneration, Wage Incentives and Benefits

**Chapter III, In agreement to the Methodology,** This investigation is characterized for being an applicative investigation, since only it seeks to extend and to deepen the flow of scientific existing knowledge brings over of the reality. His object of study it is constituted by the scientific theories, the same ones that he analyzes to perfect his contents.

The population is constituted by the total of them collaborate of the company GESEMA SAC in the year 2014.

No type of sample was realized therefore one took 100 % of the population for which we expire with the criteria to be able to take the total of the population as the accessibility to the polled ones, the time and the cost. The survey and his instrument applied the questionnaire to itself, to determine the levels of Social Intelligence and Remuneration of the collaborators of the company GESEMA S.A.C.

Chapter IV, In agreement to the Results and Discussion, understands the detailed description of the results, of the work of compilation and analysis of the obtained information, the same ones that, they allow us to check the enunciated hypotheses the respective statistical tests being applied for it.

Then we can conclude that a direct relation exists between the Social Intelligence and the Remuneration; between major capacities, skills and knowledge that a collaborator acquires across the time, then the monthly remuneration be high

Finally also in the present investigation they are considered to be the conclusions, suggestions, bibliography and respective annexes.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

RECONOCIMIENTO .....	2
DEDICATORIA .....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT .....	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	8
INDICE DE TABLAS.....	10
INDICE DE FIGURAS.....	12
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
1. Planteamiento del problema .....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	15
1.2. Formulación del problema .....	17
1.3. Objetivos de la investigación .....	17
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.4.1. Justificación .....	18
1.4.2. Importancia.....	19
1.5. Alcances y limitaciones de la investigación.....	19
1.5.1. Alcances.....	19
1.5.2. Limitaciones .....	20
CAPÍTULO II MARCO TEORICO .....	21
2.1. Antecedentes .....	21
2.2. Bases Teóricas – Científicas .....	25
2.3. Definición de Términos Básicos.....	55
2.4. Sistema de Hipótesis.....	57
2.5. Sistema de Variable.....	57
CAPITULO III METODOLOGIA .....	59
3.1. Tipo de Investigación .....	59
3.2. Diseño de Investigación .....	59
3.3. Población y Muestra.....	60
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	60



3.5. Técnicas de procesamiento de datos .....	60
3.6. Selección y validación de los instrumentos de investigación .....	61
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSION .....	62
4.1. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc. ....	62
4.2. Contraste de Hipótesis .....	84
4.3. Discusión de resultados.....	90
CONCLUSIONES.....	92
SUGERENCIAS.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	94
ANEXOS .....	97

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Según Sexo .....	62
Tabla N° 2 : Según Edad .....	64
Tabla N° 3: Según Distrito de Residencia .....	65
Tabla N° 4: Según Estado Civil.....	66
Tabla N° 5: Según Nivel de Instrucción.....	67
Tabla N° 6: Análisis de la variable Inteligencia social en porcentaje .....	68
Tabla N° 7: Nivel de la dimensión Conciencia Social en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. ....	69
Tabla N° 8: Nivel del indicador empatía en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. ....	70
Tabla N° 9: Nivel del indicador sintonización en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. ....	71
Tabla N° 10: Nivel del indicador Cognición Social en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. ....	72
Tabla N° 11: Nivel de la dimensión Aptitud Social en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. ....	73
Tabla N° 12: Nivel del indicador sincronía en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje.....	74
Tabla N° 13: Nivel del indicador Presentación de uno mismo en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C.....	75
Tabla N° 14: Nivel del indicador Influencia en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C.....	76
Tabla N° 15: Nivel del indicador Interés por los demás en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. ....	77
Tabla N° 16: Según Horas Extras de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. ....	78
Tabla N° 17: Según Bonificación Extras de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.....	80
Tabla N° 18: Según Neto a Pagar de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.....	82

Tabla N° 19: Correlación entre las variables inteligencia social y Remuneración .....	84
Tabla N° 20: Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra.....	86
Tabla N° 21: Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra.....	88

## INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Dimensiones de la inteligencia social.....	32
Figura N° 2 Los Tres componentes de la Remuneración Total .....	47
Figura N° 3 Los Diversos tipos de recompensas .....	48
Figura N° 4: Según Sexo .....	63
Figura N° 5: Según Edad .....	64
Figura N° 6: Según Distrito de Residencia .....	65
Figura N° 7: Según Estado Civil.....	66
Figura N° 8: Según Nivel de Instrucción en porcentaje .....	67
Figura N° 9 : Análisis de la variable Inteligencia social en porcentaje .....	68
Figura N° 10: Nivel de la dimensión Conciencia Social en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje .....	69
Figura N° 11: Nivel del indicador empatía en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje.....	70
Figura N° 12: Nivel del indicador sintonización en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje .....	71
Figura N° 13: Nivel del indicador Cognición Social en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje .....	72
Figura N° 14: Nivel de la dimensión Aptitud Social en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje .....	73
Figura N° 15: Nivel del indicador sincronía en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje.....	74
Figura N° 16 : Nivel del indicador Presentación de uno mismo en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje.....	75
Figura N° 17: Nivel del indicador Influencia en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje.....	76
Figura N° 18: Nivel del indicador Interés por los demás en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje .....	77
Figura N° 19: Según Horas Extras de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. ....	79
Figura N° 20: Según Bonificación Extras de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. ....	81

Figura N° 21: Según Neto a Pagar de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.....	83
Figura N° 22: Diagrama de dispersión entre las variables inteligencia social y remuneraciones.....	85

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en lugar de centrarse en el valor relativo de cada cargo para la organización, es fundamental preocuparse por el valor que los colaboradores pueden agregar a la organización. Por lo tanto, desde esta perspectiva, estos colaboradores deben de ser remunerados de acuerdo con el grado de conocimientos, habilidades, esfuerzos y comportamientos específicos que ofrecen a la organización.

Si las organizaciones desean llegar a ser calificadas como líderes competitivos en el mundo de los negocios, deben definir estrategias atrevidas que puedan asegurar el contar con colaboradores dispuesto a esforzarse en el desarrollo de sus labores. Es por este motivo, que en los últimos años, las empresas se han visto en la necesidad de optar por el establecimiento de sistemas innovadores manejados en el actual mercado laboral en relación a la gestión y administración de la retribución salarial del trabajador.

Por ello, el presente trabajo titulado LA INTELIGENCIA SOCIAL Y SU IMPACTO EN EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GENERAL SERVICE AND MAINTENANCE S.A.C, 2014, pretende determinar la relación entre la inteligencia Social (IS) y el sistema de remuneraciones de los colaboradores de la empresa GESEMA SAC, basada en la teoría de Goleman (2006), para la inteligencia social y de Chiavenato (2002), el sistema de remuneraciones, buscando aportar nuevos conocimientos que ayuden a comprender y explicar la remuneración de cada uno de los colaboradores que se ven cada mes reflejado en sus boleta de pago, asimismo, podrán ser de gran utilidad en la toma de decisiones para asumir los compromisos y responsabilidades en el desarrollo de planes y programas interesados a solucionar el problema.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1. Planteamiento del problema

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

A medida que el mundo de los negocios cambia, también lo hace la necesidad de buscar nuevas alternativas para vender más. Es por ello que todo vendedor, o quien aspire serlo, debe estar en una constante actualización y mejora de sus habilidades con relación a su (IS).

Las empresas hoy en día, debe y deberán cada vez más, ser socialmente responsables, entonces se propone que se considere a la (IS) como la competencia asociada a la posibilidad de cumplimiento de tal responsabilidad. Entonces nos referiremos a la (IS) reducida a los miembros de la organización como a las personas de la comunidad en la cual están insertas. Comunidad que hoy por hoy, globalización mediante, es para muchas empresas simplemente, el mundo. (Schvarstein, 2002). Es por el valor de dar a conocer la importancia que tiene este tema en las empresas, dado que futuros empresarios o gerentes, deben conocer los factores que influyen para que el rendimiento de sus colaboradores sea óptimo.

Los sistemas de remuneración de las empresas en el mundo, se han vuelto más variables a medida que gran parte del sueldo se basa en gratificaciones, bonos u opciones para comprar de acciones y en menor medida en un salario base, esto es lo que se ve reflejado en los colaboradores de todos los niveles. (Imperial, 2014) .

En la actualidad vivimos en el mundo de la globalización y de la competencia en el aspecto laboral, las empresas buscan personal capacitado, tengan nuevos conocimientos, dispuesto al cambio; cuando las actitudes son negativas, constituyen tanto un síntoma de problemas que contribuyen a las dificultades futuras de la empresa. El deterioro de las actitudes puede originar desaceleración del trabajo y mayor rotación del personal, también suele ser parte de las quejas, el rendimiento bajo y deficiente servicio a los clientes y problemas disciplinarios

Casi de manera general, en la actividad empresarial tradicional, ha habido una mayor preocupación por crecer en el mercado competitivo, sin tomar en cuenta el factor humano que es en suma el recurso más importante de la empresa.

Lo que se puede observar es que los colaboradores de las empresas GESEMA S.A.C., no saben acerca de la (IS) que cada uno de ellos posee, la cual se vería reflejado en sus remuneraciones a final de cada mes, por lo que a ellos no se les asigna una remuneración neta, sino va ligada a la suma de comisiones por ventas. Quizás por desconocimiento, se ha obviado el hecho que confirma que un buen desarrollo de su (IS) puede generar condiciones personales idóneas, lo que hará en ellos personas más seguras y con ganas de seguir trabajando, o tal vez porque la empresa en la actualidad no les brindan alguna capacitación acerca de estos temas o porque la mayoría de los colaboradores con quienes se trabaja son familiares, Es por eso que nace la investigación para saber si al momento de aplicar algunos de los indicadores de la (IS) como la empatía, la influencia, el interés por los demás, etc., esto tendría un impacto en su remuneración básica, más incentivos y beneficios que son los indicadores de la remuneración, que más adelante se tomaran en cuenta para analizarlos.



Por lo tanto, se realiza la siguiente interrogante ¿De qué manera la Inteligencia Social influyen en el sistema de remuneraciones de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. 2014?

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de la inteligencia Social en el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.?

### **1.2.2. Problemas específicos**

a) ¿Cómo es el nivel de la Inteligencia Social que tienen los colaboradores en la empresa GESEMA S.A.C.?

b) ¿Cuál es el nivel del sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar el grado de relación que existe entre la Inteligencia Social y el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

a) Identificar la Inteligencia Social de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

b) Analizar el nivel del sistema de remuneración que tienen los colaboradores en la empresa GESEMA S.A.C.

## **1.4. Justificación e importancia de la investigación**

### **1.4.1. Justificación**

#### **1.4.1.1. Justificación Teórica**

La presente investigación se realizará para determinar si la Inteligencia Social que reúnen los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. son factores influyentes para mejorar los índices del sistema de remuneración. Además permitirá encontrar soluciones concretas sabiendo que del desarrollo de su Inteligencia Social dependerán en buena medida de la experiencia del cliente y los resultados, en cuanto a la empresa obtener mejor rentabilidad y en cuanto al colaborador mejor remuneración mensual.

#### **1.4.1.2. Justificación Práctica**

Permitirá encontrar soluciones concretas a esta problemática relacionada a la inteligencia Social y su impacto al sistema de remuneración que tienen los colaboradores GESEMA S.A.C. para tener mejores probabilidades de éxito, crecimiento, posicionamiento y rentabilidad y de esta manera generar un programa de incentivos para que los colaboradores.

#### **1.4.1.3. Justificación Metodológica**

Se pretende seguir los lineamientos del proceso de investigación científica la cual incluye el planteamiento de interrogantes objetivos e hipótesis, se recurrirá a la utilización de instrumentos de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para medir la utilización la Inteligencia Social y su impacto en el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C., para luego, renovar mecanismos de medición más precisos y actualizados.

### **1.4.2. Importancia**

Este problema que se pretende investigar es importante en la medida que ayudará a la empresa GESEMA S.A.C. y a otras empresas del mismo rubro para que puedan identificar si sus colaboradores están desarrollando la inteligencia social para establecer una estrecha relación con los clientes y que nos permita conocer sus necesidades. Además esto conlleva a utilizar un enfoque metodológico para no caer en igualdades y tomar acciones adecuadas.

## **1.5. Alcances y limitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Alcances**

#### **1.5.1.1. Alcance espacial**

La presente investigación se realizara con respecto a la empresa GESEMA SAC que se encuentra ubicada en la Ciudad de Tacna, en el distrito de Alto de la Alianza.

#### **1.5.1.2. Alcance temporal**

La presente investigación se realizará en el año 2014

#### **1.5.1.3. Alcance social**

La información sostenida en la presente investigación es con la colaboración y participación de los colaboradores de la empresa y la realización de un cuestionario para el análisis de la problemática.

### **1.5.2. Limitaciones**

En cuanto a las limitaciones, no contar con la bibliografía actualizada parecida a la tesis.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

Al hacer la revisión de estudios en los repositorios de las diferentes universidades del Perú, se encontraron trabajos de tesis similares al presente. Al indagar por las dos variables que comprenden esta investigación encontramos que han sido estudiadas a nivel global; pero existen pocos estudios relacionando estas dos variables (Inteligencia Social y Remuneración) que son de interés en la presente investigación a nivel local, nacional e internacional.

##### 2.1.1. A nivel internacional

- **En Venezuela, Cordero & Pulgar (2008), en su tesis “Inteligencia Social y Calidad de la Vida Laboral en Trabajadores de Empresas Procesadoras de Productos Avícolas”** tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia social y la calidad de vida laboral en trabajadores de empresas procesadoras de productos avícolas en el municipio Maracaibo. Basada en la teoría de Goleman (2004), para la inteligencia social y de Peñaloza (2002), en la calidad de vida laboral. Llegando a la conclusión de que existía presencia de inteligencia social y calidad de vida laboral en los trabajadores de las empresas estudiadas. La correlación entre ambas variables fue positiva, alta y significativamente.

- **En Venezuela, Martínez & Valderrey (2005), es su investigación “Estudio de la Remuneración basada en los resultados como Lineamiento Estratégico para mejorar la Productividad Organizacional”** Precisa que:

En el contexto moderno de la sociedad han surgido una gran variedad de cambios y transformaciones, donde términos como la competitividad, calidad total, productividad, rendimiento y globalización son los que conllevan a la implementación de nuevas filosofías, nuevos procesos, los cuales tienden a mejorar los resultados y a contar con un personal altamente calificado y muy bien retribuido. Como consecuencia de la modernización los procesos organizacionales se han vuelto más complicados y difíciles de manejar en todas sus ramificaciones tanto estructurales como gerenciales, lo que exige tener un recurso humano comprometido con su labor y con el logro de los objetivos planeados.

- **En Bogota, Claudia Sandoval Vargas, (2009), en su tesis de investigación “Propuesta de una Estructura de Sueldos y Salarios para la empresa Finamerica S.A.”.** Precisa que: Existe relación laboral entre la empresa Finamerica y la investigadora del proyecto. La idea surge al establecer que la empresa no cuenta con unas políticas y estructura adecuadas en cuanto a sueldos y salarios. Finamerica S.A tiene actualmente una planta de 380 empleados. La estructura salarial de una empresa es importante para tener control sobre los recursos económicos disponibles para tal fin. De igual manera, los empleados necesitan conocer las bases sobre las cuales se fundamentan sus ingresos. De no tenerse claro este tema, pueden generarse situaciones de inconformidad entre los empleados y se favorecen incongruencias entre los perfiles y los ingresos para el cargo.

Teniendo como objetivos: Proponer la estructura de sueldos y salarios para la empresa Finamerica S.A

- Hacer el análisis ocupacional de los cargos objeto de estudio a través del análisis de puestos de trabajo y salarios asignados en la actualidad. Esto se logra mediante la aplicación de una encuesta/entrevista a los empleados que desempeñan estos cargos.
- Indagar el comportamiento actual de los salarios en el sector financiero donde adelanta las operaciones la empresa objeto de estudio; a fin de comparar la situación de la empresa frente al mercado.
  
- **En Venezuela, Nava, A. (2010), en su Proyecto de Investigación “Habilidades de interacción social en las gerentes de las empresas del sector petrolero”,** el trabajo estuvo centrado en determinar cómo son las habilidades de interacción social en las gerentes de las empresas del sector petrolero, dichas habilidades son conciencia situacional, claridad, Autenticidad, carisma, presencia y empatía, realizada bajo las teorías de Albrecht (2007), Goleman (2006).El resultado de esta investigación determino que existe una presencia de habilidades de interacción social en las gerentes que se califica como alta, demostrando el sector petrolero lo importante y eficaz que sería tener mujeres en puestos gerenciales.

### 2.1.2. A nivel nacional

- **En Perú, Jesús a. Palomino Samaniego (2011), en su tesis Efectos del Incremento de la Remuneración mínima vital sobre el Empleo y los ingresos Laborales precisa que : estudios realizados por Jaramillo (2004), Céspedes (2006) y Del Valle (2009), el presente trabajo tiene como propósito evaluar los efectos de corto plazo del incremento de la Remuneración Mínima Vital sobre el empleo y los ingresos laborales en Lima Metropolitana. El aporte del presente estudio consiste en modernizar la estructura del mercado laboral en tres sectores: formal, informal “competitivo” e informal “racionado”. Esto nos permitirá identificar los efectos diferenciados que pueda tener el salario mínimo en el mercado laboral.**

Se postula que el incremento de la RMV impone una mayor barrera para la demanda de mano de obra poco calificada en el sector formal, expulsando a estos trabajadores hacia un sector informal de subsistencia o “racionado”, mientras que el empleo en el sector informal “competitivos” no se vería afectado. Consecuentemente, se espera que los ingresos esperados en el sector formal se incrementen, y que se reduzcan en el sector informal “racionado” debido a la mayor competencia, mientras que no se esperan cambios en el sector informal “competitivo”.

Teniendo la siguiente conclusión: En conclusión, altos niveles de concentración de la demanda de trabajo harían propicio el uso de salarios mínimos como medida redistributiva. Por otro lado, fallas de mercado que afecten la oferta de trabajo como información imperfecta, o alguna otra que haga vulnerable a la mano de obra, contribuyen a que esta sea inelástica frente a cambios en los salarios, por lo que los salarios mínimos tendrían los mismos resultados predichos por el modelo clásico.



### **2.1.3. A nivel Local**

- **En Tacna**, Maque Pacheco (2011), en su tesis “La Productividad y Remuneraciones de los Trabajadores del Hospital de Apoyo Hipólito Unanue de Tacna - Periodo 2011” tiene como objetivo determinar la influencia de la productividad en las remuneraciones de los trabajadores del Hospital de Apoyo Hipólito Unanue de Tacna para conocer la efectividad del sistema de compensaciones. Llegando a una conclusión de que la productividad se podía medir con los siguientes indicadores cantidad y calidad del trabajo realizado, tiempo de trabajo, tecnología, capacitación y aprendizaje, Planificación y Organización de trabajo, Creatividad para el trabajo, Políticas y Metodología del trabajo, responsabilidad y compromiso y especialización en el trabajo, todos ellos facilitaron para poder determinar el nivel de productividad de los trabajadores del hospital de apoyo Hipólito Unanue.

## **2.2. Bases Teóricas – Científicas**

### **2.2.1. Inteligencia Social**

Inteligencia, es un término de amplio uso en la psicología, de uso, más menos reciente, en el que se incluyen una amplia variedad de actividades o psicológicas, o aptitudes de tipo superior, a través de las cuales las personas procuran mayores niveles de adaptación. Otras definiciones enfatizan en las capacidades humanas de abstracción, aprendizaje, combinación y relación de datos, comprensión y simbolización. La definición más difundida es aquella que señala que la inteligencia es la capacidad de resolver problemas, a partir del concepto y la capacidad de razonamiento, inductivo o deductivo.

En este orden de ideas, se asume comúnmente que la inteligencia de una persona está formada por un conjunto de variables como la atención, la capacidad de observación, la memoria, las habilidades sociales y el aprendizaje, que permiten enfrentarse al mundo diariamente (Papalia & Wendkos, 2005).

Sternberg (1997) considera los conceptos convencionales de inteligencia como inteligencia inherente, para él los test convencionales miden solo una porción, no miden en plenitud lo que es inteligencia, dado que para él, la inteligencia contempla tres aspectos, que denominó, Inteligencia Exitosa: un aspecto analítico, un aspecto creativo y un aspecto práctico, teniendo cada uno de estos, un esquema funcional, (Gallego, Alonso, Cruz, & Lizama, 1999), a saber:

El concepto de inteligencia según (Baron E. , Psicología Social, 2001) se remonta a tiempos de Platón y de Aristóteles. En la concepción de Platón, la inteligencia guía y dirige; las segundas suministran la fuerza motriz. Aristóteles simplificó esta concepción ternaria y contrapuso la capacidad intelectual o cognitiva a la urética o apetitiva, que abarcaba a la vez emoción y voluntad. Por otra parte, Cicerón hizo una aportación definitiva al traducir el concepto platónico y aristotélico de capacidad cognitiva e intelectual de inteligencia. Para los filósofos medievales, la inteligencia, era la propia acción del intelecto, el proceso de conocimiento e interiorización de la realidad.

Desde una posición de mayor apertura conceptual, Gardner (1993) (Citado por López, Verónica (2007)), planteó la existencia de inteligencias múltiples, entendiéndolas como entidades nosológicas independientes pero interrelacionadas. Gardner (1993, 2000) propuso inicialmente siete, luego nueve tipos de inteligencia: lingüístico verbal, lógica-matemática, viso-espacial, corporal-kinestésica, musical, interpersonal, intrapersonal, naturalista y espiritual. De esta manera, Gardner ha reconceptualizado el constructo de inteligencia desde un enfoque que privilegia las capacidades analíticas, verbales y lógico-formales, a otro que integra habilidades en los ámbitos artísticos y sociales.

Este panorama puede explicar, las frecuentes dificultades de conceptualización y delimitación cometidos por muchos autores en el tema al intentar, de manera impropia, de equiparar la Inteligencia Social con la inteligencia emocional, ya que esta última es una consecuencia social manifestada sólo en el individuo.

Cuando el aprendizaje social es compartido, impacta a varios sujetos, y entonces se está en presencia de la Inteligencia Social.

En este sentido, para D. Goleman (1996):

La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, etc.

A su vez, Gardner (1993) afirma que:

La Inteligencia Emocional se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones.

En formas más avanzadas, esta inteligencia permite a un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hayan ocultado...

Para este último autor, algunos elementos básicos de la Inteligencia Emocional son:

- **Recepción:** Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.
- **Retención:** Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.
- **Análisis:** Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.
- **Emisión:** Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.
- **Control:** Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas.

### **2.2.1.1. Definiciones de Inteligencia Social**

- Goleman (2007), define la inteligencia social como la capacidad para relacionarse. Desde una perspectiva evolucionista, la inteligencia se encuentra entre esas capacidades humanas que han ayudado a nuestra especie a sobrevivir. El cerebro social se desarrolló muchísimo en las especies de mamíferos que viven en grupo, perfeccionándose como un mecanismo de supervivencia. El cerebro social y por ende la inteligencia social se desarrolló para enfrentar desafíos que enfrentaban en grupo primates: quién es el macho alfa, con quién se puede contar para la defensa, a quién debe uno agradar y cómo. En los humanos nuestra necesidad de coordinar, cooperar y también competir impulsó la evolución de nuestro tamaño cerebral y de la inteligencia en general.
- Según, Albrecht (2007), define la inteligencia social como la capacidad de llevarse bien con otros y ganarse su cooperación. Esta forma de inteligencia es una combinación de sensibilidad hacia las necesidades e intereses de otros –nuestro «radar social»–, una actitud de generosidad, consideración y habilidad para interactuar con otras personas en cualquier ámbito. Inteligencia social ofrece un modelo muy completo y accesible para describir, evaluar y desarrollar esta inteligencia individualmente. Conceptos interesantes, ejemplos esclarecedores, anécdotas, estrategias e instrucciones para la autoevaluación, en una obra destinada a ayudarnos a aprender a navegar con soltura y eficacia en las situaciones sociales.

- Según, Thorndike (1990) el psicólogo de la Columbia University que propuso el concepto de un artículo publicado en 1990 en el Harper Montly Magazine, en el que afirmó claramente la importancia de las relaciones interpersonales en multitud de campos, especialmente el liderazgo. “La falta de inteligencia social puede convertir al mejor de los mecánicos de una fábrica en el peor de los capataces”.
- Otro aporte de Richard Davidson, Director del Laboratory for Affective Neuroscience de la University of Wisconsin: “Todas las emociones son sociales. Resulta imposible separar la causa de una emoción del mundo de las relaciones, porque son las relaciones sociales las que movilizan nuestras emociones”.

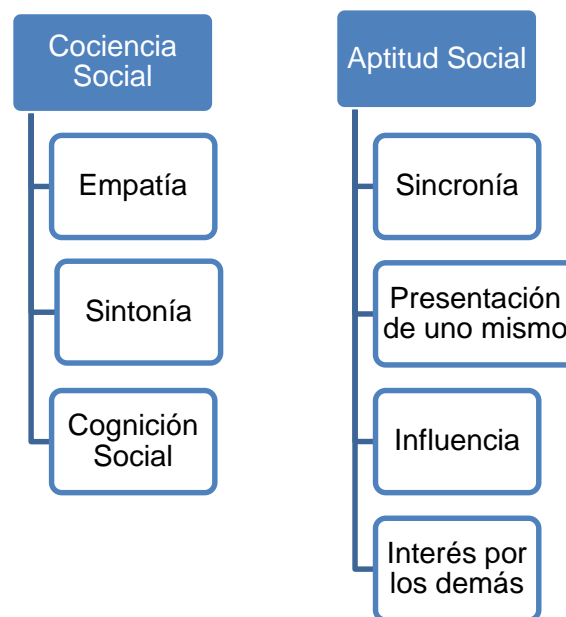
### **2.2.1.3. Dimensiones de la inteligencia social**

La inteligencia Social, según Goleman (2006), está referida a la experiencia y saberes acumulados por las comunidades y los grupos sociales que se expresan en estrategias de sobre vivencia contra el enemigo, los contrarios a sus intereses y para coadyuvar al éxito de lo amigable, los aliados, lo propio. Para este autor, la Inteligencia Social agencia la resistencia, el combate y el legado del recorrido histórico insumiso, rebelde y contestarlo del pueblo soberano; en consecuencia, se enuncia desde la gente.

Afirma Goleman (2006), que cuando la Inteligencia Social se asocia o empalma con los espacios institucionales se redimensiona y cualifica, exigiendo su uso a partir del concepto transversal de ecología social (todos ganan y nadie pierde), nunca para usarla en contra de los propios ciudadanos o contra de un segmento poblacional con el cual la institucionalidad tenga diferencias.

Para Goleman (2006), la Inteligencia Social pueden agruparse, en dos grandes categorías, la conciencia social y la aptitud social, mientras que el primero se refiere a la comprensión y el sentimiento por los demás (e incluye, según él, la empatía o la interpretación de las señales emocionales no verbales; la sintonía o escucha receptiva; la exactitud empática o comprensión de los pensamientos, sentimientos e intenciones de los demás; y la cognición social o comprensión del funcionamiento del mundo social), la aptitud social apunta a la aplicación de la conciencia social en la de cotidiana. Esta distinción marca la misma diferencia que ya sugieren los datos que el “saber hacer” es distinta al “hacer”.

En efecto, para este autor, la Inteligencia Social situacional como intersticio, como espacio integrado de análisis entre institución y ciudadanos, asume la calificación de instancia que impulsa y trabaja, información, comunicación y procesos que generan y demandan las instituciones y sus ciudadanos para alcanzar las aspiración o metas propuestas. En esos casos, la institución pasa a ser una organización inteligente, una institución que aprende de su entorno. La Inteligencia Social para Goleman (2006), posee siete elementos que son:



**Figura N° 1: Dimensiones de la inteligencia social**

Fuente: Inteligencia Social

Elaboración: Fuente Propia

**Conciencia Social:** se refiere al espectro de la conciencia interpersonal que abarca desde la capacidad instantánea de experimentar el estado interior de otra persona hasta llegar a comprender sus sentimientos y pensamientos e incluso situaciones socialmente más complejas. La conciencia social está compuesta, en mi opinión, por los siguientes ítems:

**a) Empatía**

Percibir lo que otros sienten sin decirlo, es la esencia de la empatía. Rara vez el otro dirá con palabras lo que experimenta; en cambio, lo revela su tono de voz, su expresión facial y otras maneras no verbales.



La capacidad de percibir esas comunicaciones sutiles nace de aptitudes más básicas, sobre todo del conocimiento de uno mismo y del autodomínio. Si no se perciben los sentimientos propios (o no se impide que nos ahoguen) siempre se estará irremediabilmente fuera de contacto con los estados de ánimo ajenos. Cuando falta esa sensibilidad, la gente queda descontenta.

La empatía es una de las destrezas de don de gente, como lo son también la bondad, la habilidad para entender una situación social, por ejemplo. (Arellano & Carolina, 2006), señala que la empatía puede definirse como la posesión de sensibilidad psíquica para detectar las señales externas que nos indican lo que necesitan o quieren los demás. Esta habilidad emocional es esencial para las relaciones sociales y el mundo laboral. Es idónea para el liderazgo y la eficacia en los contactos interpersonales.

Afirma igualmente, que la empatía puede desarrollarse si se pone especial interés en comprender e interpretar los canales de comunicación no verbal que acompañan a toda comunicación. Fijarse en el tono de voz, en los gestos, en las expresiones corporales y faciales de los demás ayuda a intuir cómo se sienten realmente. Hay quien es hábil para controlar sus propios sentimientos, pero en cambio es inepto para adivinar los trastornos emocionales ajenos. Las habilidades sociales junto con la empatía, hacen referencia a la capacidad de las personas para manejar las relaciones con los demás y

conducirlos hacia la dirección que se desee ya sea buscando un acuerdo o un entusiasmo frente a un producto o servicio.

Para Albrecht (2006), sería la capacidad que tiene cada persona para detectar las expresiones emocionales de los demás. La empatía según Goleman (2006), es el conjunto de capacidades que permiten reconocer y entender las emociones de los demás, sus motivaciones y las razones que explican su comportamiento. En otras palabras, supone poder ponerse en el lugar del otro, pero por supuesto, no minimizándose con él sino desde un lugar discriminado. Es decir, se puede entender al otro y compartir su alegría o su dolor sin necesariamente sentir que a uno le pasa lo mismo.

La falta de oído emocional conduce a la torpeza social, ya sea por haber interpretado mal los sentimientos ajenos, por una franqueza mecánica e inoportuna, o una indiferencia que aniquila la afinidad. Una de las formas que puede adoptar esta falta de empatía es tratar a los demás como si fuesen estereotipos y no los individuos únicos que son.

La empatía requiere, según el autor antes señalado, cuanto menos, saber interpretar las emociones ajenas; en un plano más elevado, incluye percibir las preocupaciones o los sentimientos del otro y responder a ellos. En el nivel más alto, la empatía significa comprender los problemas e intereses que subyacen bajo los sentimientos del otro.

Dentro de ese contexto, la empatía no es otra cosa sino “la habilidad que posee un individuo de inferir los pensamientos y sentimientos de los otros, lo que genera sentimientos de simpatía, comprensión y ternura” (Carroll. 2001). Muchas disciplinas las han considerado un fenómeno muy importante y relevante, entre ellas la Psicología que le asigna un rol de mediador cultural para evaluar la conducta social. Ha sido un tema de interés tanto para la Psicología Clínica como Educativa Social y de la Personalidad.

Ahora bien, según autor, los estudiosos de la materia han establecido que puede existir una empatía que abarque respuestas con pautas afectivas y cognitivas; trayendo esto como consecuencia dos distinciones: “empatía cognitiva”, que constituye una comprensión del estado interno de otra persona, y “empatía emocional” (o afectiva), que involucra una reacción emocional por parte del individuo que observa las exigencias de otros y se coloca en el lugar del mismo.

Para otros, la empatía es empírica, ya que es como una experiencia adquirida a partir de las emociones de los demás, a través de las perspectivas tomadas de éstos y de la simpatía, definida como un componente emocional de la empatía.

## **b) Sintonización**

La capacidad de escuchar parece un talento natural. Pero, como sucede con el resto de los ingredientes que componen la inteligencia social, todo el mundo puede ejercitar y mejorar su capacidad de sintonizar con los demás prestando simplemente más atención.

Goleman (2006), la sintonía se pone de manifiesto en aquellos momentos en los que el cliente se siente más comprendido por su terapeuta. La escucha atenta y cuidadosa orienta nuestros circuitos neuronales hacia la conexión y nos sintoniza en la misma longitud de onda que nuestro interlocutor, aumentando así la probabilidad de que florezcan los demás ingredientes fundamentales del rapport, es decir, la sincronía y los sentimientos positivos.

La sintonía es un tipo de atención que va más allá de la empatía espontánea y tiene que ver con una presencia total y sostenida que favorece el rapport. Las personas diestras en esta habilidad saben dejar a un lado sus preocupaciones y escuchar de manera atenta y completa.

## **c) Cognición Social**

La cognición social, consiste en el conocimiento del modo en que realmente funciona el mundo social. Las personas diestras en esta competencia cognitiva saben comportarse en la mayoría de las situaciones sociales (como los buenos conocedores de las normas de etiqueta

de un restaurante de cinco estrellas) y también son diestros en la semiótica, es decir, en la decodificación de las señales sociales que nos permiten saber, por ejemplo, quién es la persona más poderosa de un grupo.

Este tipo de sabiduría se manifiesta tanto en los adultos que saben interpretar exactamente las corrientes políticas subyacentes de una organización, como el niño de cinco años que enumera a los mejores amigos de cada uno de sus compañeros de clase.

La cognición social nos ayuda a gestionar adecuadamente las corrientes sutiles y cambiantes del mundo social. Este nivel sofisticado de la conciencia social determina el modo en que damos sentido y atribuimos significado a los acontecimientos sociales. Es este conocimiento del contexto social el que nos permite entender por qué un comentario que una persona considera una broma ocurrente puede parecer insultante a otra y también puede impedirnos advertir por qué alguien es demasiado consciente o se siente embarazado ante un comentario improvisado que para un tercero no tiene la menor importancia.

Para llevar a cabo los distintos fines organizativos, dentro de cada una de sus posiciones, los hombres interactúan entre sí, produciendo un intercambio de significados de modo que la acción o expresión de unos, sirve para modificar o confirmar la conducta de otros.

Según Goleman (2006), las relaciones interpersonales según son un intercambio activo a través de mensajes hablados o escritos que llegan a sus conciencias, para ir conformando su misma interrelación; es estímulo y respuestas que se traducirán luego en la vida organizativa.

**Aptitud Social:** La siguiente dimensión, la aptitud social, se basa en la conciencia social que posibilita interacciones sencillas y eficaces. El espectro de aptitudes sociales incluye:

**a) Sincronía**

En este de ideas, Goleman (2006), la sincronía, primera de las aptitudes sociales y fundamento de todas las demás, nos permite emprender una grácil danza no verbal con las personas con las que nos relacionamos. Es por ello que la falta de sincronía obstaculiza nuestra competencia social dificultando, en consecuencia, nuestras interacciones.

La capacidad neuronal de la sincronía descansa en los sistemas de la vía inferior, como los anteriormente mencionados sistemas neuronales osciladores y las neuronas espejo. Para entrar en sincronía es necesario ser capaz de leer instantáneamente los indicios no verbales de la sincronía (que incluyen un amplio rango de interacciones armoniosamente orquestadas, desde sonreír o asentir en el momento adecuado hasta orientar adecuadamente nuestro cuerpo hacia los demás) y actuar en consecuencia, sin pensar siquiera en ello.

Quienes no consiguen entrar en sincronía pueden, por el contrario, moverse nerviosamente, quedarse paralizados o, sencillamente, ignorar su fracaso en mantener el ritmo de esta danza no verbal.

Quienes tienen dificultades en esta habilidad social sufren típicamente de “disemia”, es decir, de la incapacidad de interpretar adecuadamente los signos no verbales que facilitan las relaciones y de actuar en consecuencia. Los indicadores externos de esta sutil incapacidad social resultan evidentes, porque los disémicos ignoran, por ejemplo, las señales que jalonan que una conversación está tocando a su fin e inquietan a sus interlocutores, al no darse cuenta de los signos tácitos que mantienen abierta la comunicación en dos sentidos.

#### **b) Presentación de Uno mismo**

Para Goleman (2006) , La capacidad de “controlar y encubrir” la expresión de las emociones es, según algunos modelos, clave para la presentación de uno mismo. Quienes son diestros en este dominio se muestran muy seguros de sí mismos y poseen lo que suele denominarse *savoir-faire*. Son personas que se mueven con naturalidad en cualquier situación, desde el ámbito de las ventas hasta el servicio, la diplomacia y la política, en la que se requiera una respuesta matizada.

Hay personas que son todas ellas presentación de uno mismo, sin que tal fachada se apoye en una experiencia que la respalde.

Las variedades de la inteligencia social no reemplazan a otras aptitudes necesarias para el desempeño de un determinado papel.

### **c) Influencia**

Para Goleman (2006), la clave para gestionar adecuadamente las amenazas veladas de agresión física no reside tanto en la aplicación de la fuerza como en los mecanismos neuronales que permiten encontrar la respuesta que mejor se adapta a las circunstancias. Y para ello son necesarias las habilidades de autocontrol, empatía y cognición social que permiten modular el impulso agresivo, interpretar adecuadamente lo que la otra persona pueda estar sintiendo, para calibrar así la fuerza mínima necesaria y adaptarse a las normas que operan en una determinada situación.

El uso adecuado de la fuerza, por otra parte, puede ser una táctica adecuada para resolver los problemas. Pero la clave para gestionar adecuadamente las amenazas veladas de agresión física no reside tanto en la aplicación de la fuerza como en los mecanismos neuronales que permiten encontrar la respuesta que mejor se adapta a las circunstancias. Y para ello son necesarias las habilidades de autocontrol, empatía y cognición social que permiten modular el impulso agresivo, interpretar adecuadamente lo que la otra persona pueda estar sintiendo, para calibrar así la fuerza mínima necesaria y adaptarse a las normas que operan en una determinada situación.



El adiestramiento de los circuitos neuronales subyacentes ha sido, hasta el momento, una tarea poco reconocida de quienes se ocupan de adiestrar a los demás en el uso adecuado de la fuerza, ya sean civiles o militares. Y es que, cuanto más hábil sea una persona en el uso de los medios violentos, más esencial resulta el fortalecimiento de los circuitos neuronales que inhiben el impulso agresivo.

Estos son los circuitos que modulan nuestros encuentros sociales cotidianos para mitigar la agresividad. Para que la influencia resulte constructiva debemos aprender a expresarnos de un modo que logre fácilmente el resultado social deseado. Las personas diestras en este sentido causan una.

#### **d) Interés por los demás**

Goleman (2006) , menciona que las personas que se interesan en los demás son las más dispuestas a tomarse el tiempo y hacer los esfuerzos necesarios para echarles una mano.

Cuanto mayor es nuestra empatía e interés por alguien que se encuentra en apuros, mayor será el impulso a ayudarlo, un vínculo que siempre se halla presente en las personas más motivadas para aliviar el sufrimiento ajeno. Un estudio realizado en Holanda sobre las donaciones caritativas, por ejemplo, puso de relieve que el interés por los demás constituye un excelente predictor de la probabilidad de ayudar a los necesitados.

En el mundo laboral, por ejemplo, la preocupación que nos lleva a asumir la responsabilidad de lo que tenemos que hacer genera buenos ciudadanos de la organización. En este sentido, las personas que se interesan en los demás son las más dispuestas a tomarse el tiempo y hacer los esfuerzos necesarios para echarles una mano. De este modo, no sólo se ocupan de su trabajo, sino que entienden la necesidad de cooperar con los demás para conseguir los objetivos grupales.

El interés por los demás refleja la capacidad de compasión de una determinada persona. Es por ello que, en este campo, suelen fracasar las personas manipuladoras que se muestran muy diestras en otras habilidades de la inteligencia social. La deficiencia en esta dimensión de las habilidades sociales es la que más claramente nos permite identificar a las personas antisociales que se desprecupan por los sentimientos, las necesidades y el sufrimiento de los demás y, en consecuencia, tampoco hacen nada por ayudarles.

#### **2.2.1.4. Medición de la inteligencia social**

La medición de la inteligencia social no ha estado exenta de dificultades. Las primeras tareas experimentales diseñadas para evaluarla se debatieron entre la evaluación del comportamiento y el razonamiento socialmente inteligente. Al respecto, las diferencias entre el tipo de ítems que medían conductas y las que medían estrategias de afrontamiento en situaciones sociales.

Con todo, los primeros tests estuvieron orientados a la medición de productos o resultados.

Sternberg y Wagner (1989) extendieron los límites tradicionales de la evaluación de la inteligencia social a través de un tipo de medición que incorporaba el análisis de los procesos cognitivos implicados y la evaluación de interacciones en contextos específicos.

Los autores diseñaron una tarea en la que los participantes debían identificar las características o rasgos que las personas utilizaban para juzgar correctamente una figura a partir de una fotografía. Encontraron diferencias individuales en el número de estrategias distintas utilizadas. Además, las personas previamente identificadas como más hábiles socialmente indicaban como respuesta las estrategias que resultaban más eficaces para cada situación.

Candeias (2005 ), basándose en la Teoría Triárquica, creó la Prueba Cognitiva de Inteligencia Social (Prova Cognitiva de Inteligencia Social). Esta tarea está basada en el modelo de Sternberg (1984) y en el modelo de estrategias de negociación interpersonal de Selman (Yeates & Selman, 1989). El modelo de Selman plantea niveles progresivos de complejidad, que reflejan la capacidad para diferenciar e integrar diferentes puntos de vista: (a) nivel impulsivo: las estrategias se centran en comportamientos físicos-impulsivos orientados a conseguir objetivos inmediatos y materiales; (b) nivel unilateral: búsquedas unilaterales de control o apaciguamiento de otra persona; (c) nivel recíproco: búsquedas por satisfacer las necesidades de ambas personas de manera recíproca, a través de promesas, acuerdos, persuasión, etc.; y (d) nivel colaborativo:

búsquedas por modificar los deseos propios o del interlocutor, para conseguir objetivos mutuos.

En definitiva, la propuesta de Sternberg, desarrollada y reelaborada posteriormente por Candeias, otorga énfasis a la evaluación de la inteligencia social en contextos sociales específicos, así como a la medición de las estrategias ideadas para identificar y afrontar situaciones de carácter interpersonal.

A nivel teórico, no está claro si la inteligencia social corresponde a un sub-tipo de inteligencia general o puede ser considerada una inteligencia “independiente” de ésta. Una posición intermedia y que ha sido adoptada por algunos autores durante la última década (véase Gardner, 1983, 2000; Goleman, 2006) es que se trataría de una capacidad de dominio específico, es decir, que la mente humana estaría altamente predispuesta a desarrollar herramientas para manejar un determinado tipo de contenido, en este caso referido a las personas y sus relaciones. A nivel empírico, persiste el debate respecto a cómo evaluar la inteligencia social . Al respecto, los avances desde la psicología cognitiva que buscan medir las estrategias cognitivas desplegadas para resolver problemas cotidianos específicos, parecen una alternativa viable y fructífera.

## **2.2.2. Remuneración**

### Definiciones de Remuneración

- Según García (2011), es la atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, que como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por este. Es una atribución de carácter patrimonial, porque, en primer lugar su titularidad corresponde al empleador, que la hace suya por virtud del trabajo que realiza, a cambio del cual la devenga como un salario, y, en segundo lugar, porque lo entregado en concepto de retribución es susceptible de evaluación económica.
- Según, Chiavenato (2002) define la remuneración es lo que el individuo recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas. La recompensa financiera puede ser directa ó indirecta.
- Según, Hidalgo (2012) , es aquella que está atada directamente a los resultados, pagos, que retribuyen a la persona sobre base de tres elementos: Conocimiento, desempeño y resultado.

### **2.2.2.1. Los tres componentes de la remuneración total**

Para Chiavenato (2002), la remuneración total es el paquete de compensaciones cuantificables de muchas organizaciones: llega a 60% de los costos totales en empresas de manufacturas o de servicios.

En algunos casos, los costos laborales (incluido salario y prestaciones sociales) llegan a 80% del presupuesto de gasto, lo cual indica que la eficacia con que se maneja la remuneración constituye una diferencia significativa para aumentar o reducir la competitividad organizacional.

En la mayoría de las organizaciones, el principal componente de la remuneración total es la remuneración básica, la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora. En la jerga económica el salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo.

Aun cuando en otros periodos de la historia habían existido trabajadores asalariados, no fue sino hasta el advenimiento del capitalismo que el salario se convirtió en la forma dominante de pagar por la mano de obra. Los incentivos salariales son el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por los resultados. Las prestaciones son el tercer componente de la remuneración total y, casi siempre, se llaman remuneración indirecta. Las prestaciones se otorgan por medio de distintos programas.



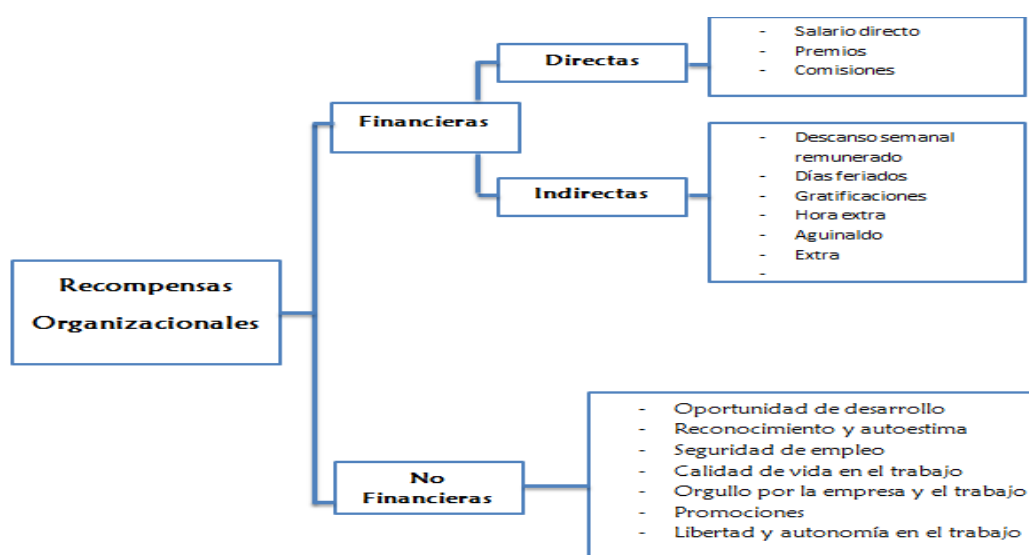
**Figura N° 2 Los Tres componentes de la Remuneración Total**  
Fuente: Gestión del Talento Humano

#### 2.2.2.2. Recompensas financieras y no financieras

Las recompensas se clasifican en financieras y extrafinancieras. Las primeras pueden ser directas e indirectas y la Figura N° 3 nos brinda una idea resumida al respecto. La recompensa financiera directa consiste en la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario representa el elemento más importante: es la retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo. El salario puede ser directo o indirecto; el primero es lo que se percibe como contraprestación del servicio en el puesto ocupado. Se puede referir al mes o a las horas que se han trabajado. Los jornaleros reciben lo correspondiente al número de horas de trabajo efectivo durante el mes (excluyendo el descanso semanal remunerado) multiplicado por el valor del salario por hora. Los empleados por mes reciben el valor de su salario mensual. El uso del salario por horas para el personal directo facilita el cálculo de los costos de producción; es decir, las horas trabajadas van a los

costos directos de producción, mientras que las horas no trabajadas (descanso semanal remunerado y días feriados) y las prestaciones sociales van a los costos indirectos.

La recompensa financiera indirecta es el salario indirecto que se deriva de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestaciones y servicios que ofrece la organización. El salario indirecto incluye: vacaciones, gratificaciones, extras (por riesgo, insalubridad, turno nocturno, tiempo adicional de servicio, etc.), participación en los resultados, horas extra, así como el equivalente monetario correspondiente a los servicios y las prestaciones sociales que ofrece la organización (como alimentación y transporte subsidiados, seguro de vida de grupo, etc.). La suma del salario directo y del indirecto constituye la remuneración. Luego entonces, la remuneración abarca todos los rubros del salario directo y todas las derivaciones del salario indirecto. En otros términos, la remuneración constituye todo lo que el empleado recibe como consecuencia del trabajo que realiza en una organización. La remuneración es el pago en especie y el salario es el pago en dinero.



**Figura N° 3 Los Diversos tipos de recompensas**  
Fuente: Gestión del Talento Humano



### **2.2.2.3. Salario Nominal y Salario Real**

En realidad, el salario representa la principal forma de recompensa organizacional. Hay un salario nominal y un salario real. El nominal representa el monto de dinero que establece el contrato individual para el puesto ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no se actualiza con periodicidad se erosiona y sufre la consecuente pérdida de poder adquisitivo. El salario real representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con el monto de dinero que recibe mensual, quincenal o semanalmente y equivale al poder adquisitivo, el cual se entiende como la cantidad de mercancías que se pueden adquirir con el salario. Así, la simple reposición del valor real no significa un aumento salarial, porque el salario nominal sólo se modifica para actualizarlo al salario real del periodo anterior. De ahí la diferencia entre ajuste del salario (recomposición del salario real) y el aumento real del salario (el incremento del salario real). También está el salario mínimo, la remuneración más baja que permite la ley para los trabajadores de un país o de un ramo de actividad económica. Su determinación representa una intervención del Estado en el mercado de trabajo o, como ocurre en muchos países, es el resultado de negociaciones colectivas entre empleados y empleadores.

De modo que al definir el salario hay que considerar varios aspectos:

- Es la paga por un trabajo.
- Constituye una medida del valor que un individuo tiene para la organización.
- Coloca a la persona en una jerarquía de estatus dentro de la organización.
- Define el nivel de vida del colaborador.

- Representa una inversión de la organización que produce un rendimiento.

El salario constituye el núcleo de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dedican su tiempo y esfuerzo a las organizaciones y, en consecuencia, reciben dinero, el cual representa un intercambio de derechos y responsabilidades recíprocos entre el empleado y el empleador. La administración de los salarios es el proceso que maneja el programa de remuneración de la organización.

#### **2.2.2.4. Tipos de salario**

Existen tres tipos de salario: el salario por unidad de tiempo, el salario por resultados y el salario por la tarea.

- El salario por unidad de tiempo se refiere al pago con base en la cantidad de tiempo que la persona está a disposición de la empresa. La unidad de tiempo puede tener la dimensión de una hora, semana, quincena o mes y, por lo mismo, las personas son contratadas por hora o por mes.
- El salario por resultados se refiere a la cantidad o el número de piezas o de obras que produce la persona. Abarca los sistemas de incentivos (comisiones o porcentajes) y los premios por producción (gratificaciones por la productividad alcanzada o los negocios realizados).
- El salario por la tarea es una fusión de los dos tipos anteriores, es decir, la persona está sujeta a una jornada de trabajo, al mismo tiempo que su salario se determina por la cantidad de piezas que produce.

#### **2.2.2.5. La Remuneración en nuestro Ordenamiento Legal**

Nuestro sistema normativo regula sobre la remuneración bajo las siguientes consideraciones.

##### **Artículo 24 de la constitución política del Perú:**

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”

##### **Artículo 6 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto

### **Artículo 7 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del TUO del D. Leg. Nº 650.

### **Artículo 19 del Decreto Supremo Nº 001-97-TR**

No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convenciones colectivas o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;
- b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;
- d) La canasta de Navidad o similares;
- e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumple con los requisitos antes mencionados;
- f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;
- g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquellas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades

siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;

h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción , en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;

i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor p con ocasión de sus funciones , tales como movilidad, viáticos, gastos de representación , vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;

j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal”

#### **Artículo 20 del Decreto Supremo Nº 001-97-TR**

“Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal”

A partir de estas disposiciones legales, Elmer Arce (2008), sostiene las siguientes críticas a la regulación d la remuneración en la legislación peruana:

- En primer lugar, el concepto de remuneración que maneja nuestro ordenamiento es sumamente restrictivo. El artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que la remuneración se conforma solo por las percepciones económicas que retribuyen la prestación de trabajo, de modo que las percepciones no

relacionadas con esta quedaran excluidas del concepto. Ello debe ser criticado en la medida en que el trabajo se transforma en una simple mercancía más del mercado, pues no se reconoce al trabajo como una herramienta de inclusión social. Además, tras reducir el concepto de remuneración se reduce el ámbito de protección de las normas que solo protegen las percepciones remunerativas.

- En segundo lugar, la ley peruana no opta por ningún sistema de cálculo de la cuantía de la remuneración (por tiempo, por resultados, etc.). con lo cual, el legislador deja en manos del empresario la elección del sistema del cálculo, así como la determinación de la cuantía. Ello ofrece, en la línea de lo que ya se dijo, un amplio poder económico al empleador. El trabajador ignora la manera como se determina su salario, esto es, si se basa en circunstancias objetivas o en la sola voluntad del empresario.

- Por último, en tercer lugar, se deben criticar también los distintos mecanismos de protección de la remuneración. Es cierto que existen mecanismos legales de protección, como sucede con el privilegio de los créditos laborales en concursos de acreedores, sin embargo, basta analizar con detenimiento su regulación para darnos cuenta de la débil eficacia práctica de tales mecanismos de garantía. Unido al reducido ámbito de operatividad que tienen, por restringirse sobre todo a los conceptos remunerativos propiamente dichos, se debe sumar la poca claridad con que el Decreto Legislativo N° 856 define la masa pasiva empresarial contra la que se puede dirigir los trabajadores a efectos de lograr el cobro de sus remuneraciones.

Por otro lado, Pizarro (2006), sostiene que, desde nuestra legislación, para que un pago sea considerado remunerativo debe reunir las siguientes características: (i) ser entregado como contraprestación por los servicios del trabajador (“lo que el trabajador percibe por sus servicios”) y (ii) debe ser de libre disposición. La regulación normativa sobre la remuneración incorpora a la libertad de disponer como un elemento de importancia en la definición de remuneración.

### 2.3. Definición de Términos Básicos

- a) Actitud:** es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas. (Eiser, 1999)
- b) Autenticidad:** El ideal mortal de la autorrealización que consistirá en ser fiel a uno mismo y lejos de excluir relaciones incondicionales y exigencias morales más allá del yo. (Orellana & Martínez Lucena, 2010)
- c) Carisma:** Una cualidad de una personalidad individual, por virtud él /ella es considerada aparte de personas ordinarias y tratado como dotado con poderes o cualidades sobrenaturales, supra humanas o al menos específicamente excepcionales. (Díaz, 2000)
- d) Cliente:** es la persona que adquiere un bien o servicio para el uso propio o ajeno a cambio de un precio determinado por la empresa y aceptado socialmente. Constituye el elemento fundamental por y para el cual se crean productos en las empresas. (Bastos Boubeta, 2006)

- e) Empatía:** Es la habilidad que nos permite ser sensibles y conscientes ante las señales de los sentimientos de quienes los rodean. Ser empáticos nos capacita para leer las emociones de los individuos a nuestro alrededor. (González A., 2011)
- f) Inteligencia:** La definición más difundida es aquella que señala que la inteligencia es la capacidad de resolver problemas, a partir del concepto y la capacidad de razonamiento, inductivo o deductivo.
- g) Inteligencia emocional:** Se refiere a las aptitudes para reconocer y regular las emociones en nosotros mismos y en los demás. Esta definición tan parca sugiere a cuatro grandes campos de la Inteligencia Emocional: conciencia de uno mismo, autogestión, conciencia social y gestión de las relaciones. (Goleman & Cherniss, 2005)
- h) Liderazgo:** Es la habilidad directiva que, dentro del ámbito empresarial, se considera hoy por hoy como la más importante. Todos somos conscientes de la importancia y la función del líder dentro del grupo, cualquiera que sea la finalidad para la que éste se haya constituido. (Vázquez Luis, 2007)
- i) Motivación:** Define como la aptitud del líder que le permite perfeccionar a otros para que hagan mejor su cometido. Así, motivar es ocasionar motivos o razones que estimulen el trabajo bien hecho. (Bastos Boubeta, 2006).
- j) Salario:** Es la suma de dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario en cuyo caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.



## 2.4. Sistema de Hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

La inteligencia Social influye significativamente en el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA SAC durante el año 2014.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

En la empresa GESEMA SAC el nivel de inteligencia social de los colaboradores es alto en año 2014

En la empresa GESEMA S.A.C. el nivel de sistema de remuneración de los colaboradores no es alto en el año 2014

## 2.5. Sistema de Variable

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable independiente: <b>INTELIGENCIA SOCIAL</b> Se refiere al espectro de la conciencia que abarca desde la capacidad instantánea de experimentar el estado interior de la otra persona hasta llegar a comprender sus sentimientos y pensamiento e incluso situaciones socialmente más complejas	Conciencia Social	Empatía
		Sintonización
		Cognición Social
	Aptitud Social	sincronía
		Presentación de uno mismo
		Influencia
		Interés por los demás

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>Variable dependiente: REMUNERACIÓN</p> <p>Es lo que el individuo recibe como retorno por la ejecución de las tareas realizadas. La recompensa financiera puede ser directa ó indirecta.</p>	Remuneración Básica	Salario Mensual
		Salario por Horas
	Incentivos Salariales	Recompensas
		Bonos por desempeño
	Beneficios	Vacaciones
		Seguro de Vida o Salud
		Transporte

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Esta investigación se caracteriza por ser una investigación aplicada, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

#### **3.2. Diseño de Investigación**

Algunos diseños de investigación utilizan los aspectos más básicos de la investigación, por lo que consideraremos cuatro criterios fundamentales, como son:

- De acuerdo con la interferencia del investigador en el estudio:  
Observacional
- De acuerdo con el periodo que se capta la información:  
Prospectivo
- De acuerdo con la evolución del fenómeno estudiado: Transversal
- De acuerdo con el número de poblaciones estudiadas: Descriptivo

Por lo tanto, el diseño de investigación corresponde a un diseño descriptivo prospectivo.

### **3.3. Población y Muestra**

La población está constituida por el total de los colaboradores de la empresa GESEMA SAC en el año 2014.

- Total de la Población : 10 Colaboradores

No se realizó ningún tipo de muestra por tanto se tomó el 100% de la población por que cumplimos con los criterios para poder tomar el total de la población como la accesibilidad a los encuestados, el tiempo y el costo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se aplicó la encuesta y su instrumento el cuestionario, para determinar los niveles de Inteligencia Social de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Para la variable Remuneración, se tomó la planilla de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Se visitó la empresa con previa autorización del Gerente, se entregaron los cuestionarios a los colaboradores que labora, con preguntas previamente seleccionadas., con una duración promedio de 10 minutos.

### **3.5. Técnicas de procesamiento de datos**

Los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumentos señalado para obtener información de fuentes primarias, sirvieron para generar una base de datos en los programas de Excel y SPSS versión 20.0 y así poder realizar las proyecciones respectivas.

La misma base de datos permitió generar tablas de frecuencias y gráficos de barras y dispersión, de carácter informativo con lo que se

dio cumplimiento a uno de los propósitos de este trabajo que es la parte descriptiva de la estadística. Luego con esta información ya organizada se procedió a la tarea del análisis estadístico estableciendo así el modo en que se relacionan las variables independientes con la dependiente materia de este estudio.

La prueba de hipótesis se hizo utilizando la prueba de Pearson por ser una prueba paramétrica para medir el nivel de relación entre las variables de Inteligencia Social y el sistema de Remuneraciones de los colaboradores de la empresa GESEMA SAC; por otro lado, también se utilizaron las pruebas t para una muestra para determinar los niveles de las variables de estudio.

### **3.6. Selección y validación de los instrumentos de investigación**

La validación el instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, con el cual se corrigió los instrumentos.

Para la prueba de confiabilidad se recurrió Alfa de Cronbach, los reportes fueron los siguientes:

#### **Para la variable: Inteligencia Social**

##### **Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,781	7

Conforme a los resultados se deduce que el instrumento tiene un alto grado de fiabilidad.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc.

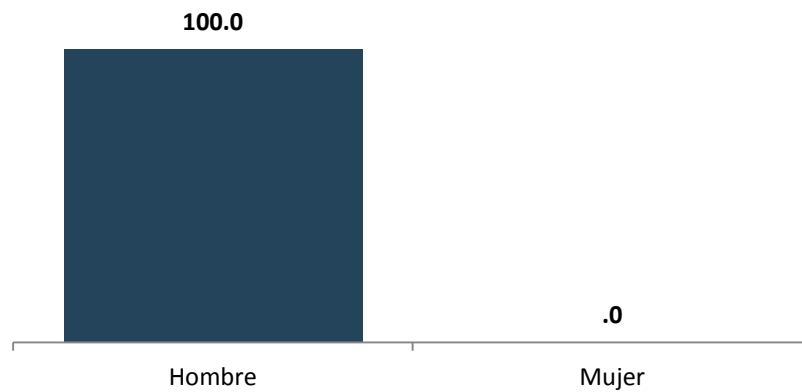
##### 4.1.1. Análisis sociodemográficos de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

En el estudio de referentes a la inteligencia social de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. y su relación con el sistema de Remuneración, se realizaron las interrogantes correspondientes a datos generales como: sexo, distrito de residencia, estado civil y nivel de instrucción, por lo cual se hace el siguiente análisis para cada una de ellas.

**Tabla N° 1 Según Sexo**

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Hombre	10	100.0
Mujer	0	.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 4: Según Sexo**

**Fuente:** Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

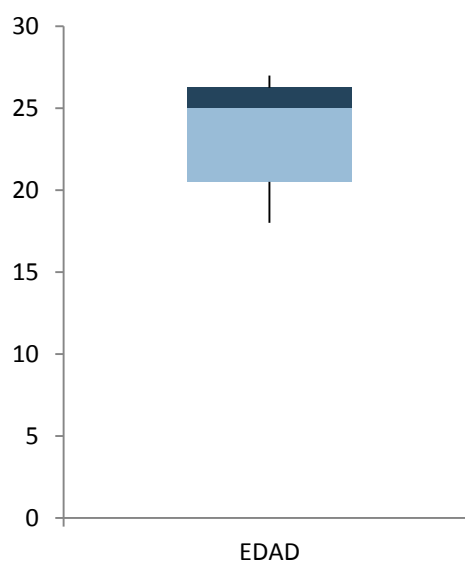
Elaboración: Propia

**Interpretación:** Como se observa en la figura N° 4, del total de los encuestados, se aprecia que el 100% de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. son del sexo Hombre.

**Tabla N° 2 : Según Edad**

Estadísticos	Valores
Media	23.70
Mediana	25.00
Moda	25
Desv. típ.	3.302
Varianza	10.900
Asimetría	-.804
Curtosis	-.857
Mínimo	18
Máximo	27

**Fuente:** Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

**Figura N° 5: Según Edad**

**Fuente:** Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

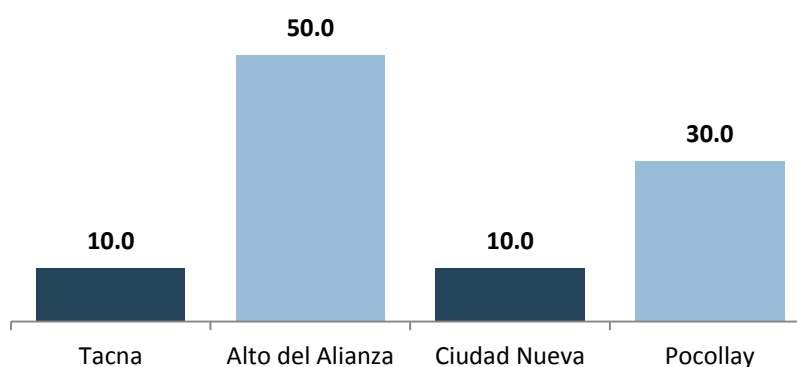
**Interpretación:** Del total de los colaboradores encuestados, el rango mínimo en cuanto a la edad es de 18 años y el rango máximo es de 27 años.



**Tabla N° 3: Según Distrito de Residencia**

<b>Distrito</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tacna	1	10.0
Alto del Alianza	5	50.0
Ciudad Nueva	1	10.0
Pocollay	3	30.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

**Figura N° 6: Según Distrito de Residencia**

**Fuente:** Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

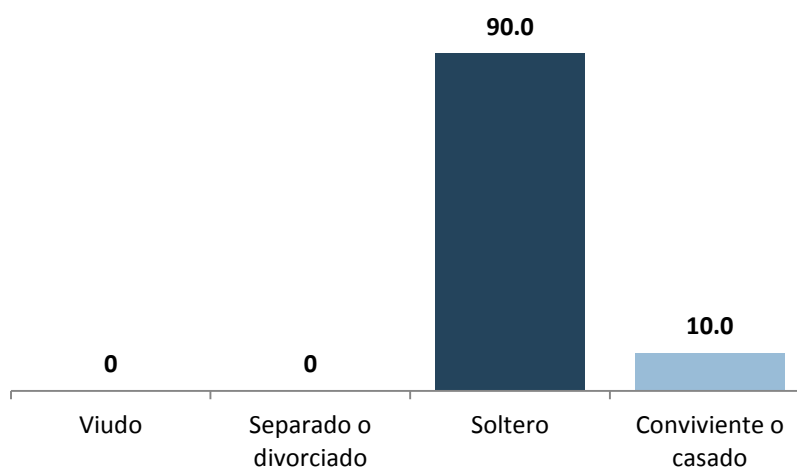
Elaboración: Propia

**Interpretación:** En la figura N° 6, se aprecia el distrito de residencia de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C., considerando mayor proporción de entrevistados en el distrito de Alto de la Alianza con el 50%, Pocollay con el 30% y con el 10% Ciudad nueva y Tacna cada uno

**Tabla N° 4: Según Estado Civil**

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Viudo	0	0.0
Separado o divorciado	0	0.0
Soltero	9	90.0
Conviviente o casado	1	10.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

**Figura N° 7: Según Estado Civil**

**Fuente:** Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

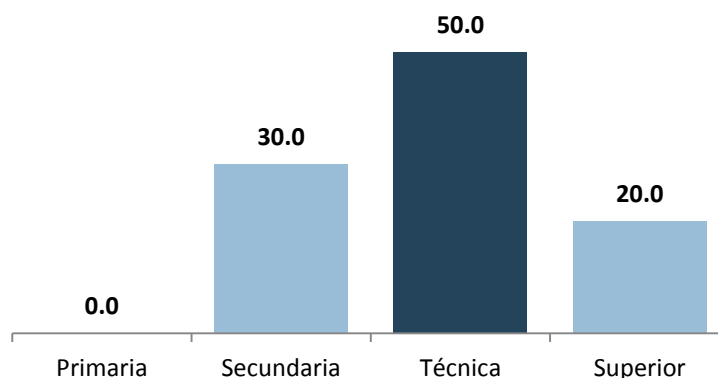
Elaboración: Propia

**Interpretación:** En la figura N° 7, se hace referencia a la condición de estado civil de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C., considerándose el 10% de Convivientes o casados y el 90% son solteros.

**Tabla N° 5: Según Nivel de Instrucción**

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0
Secundaria	3	30.0
Técnica	5	50.0
Superior	2	20.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

**Figura N° 8: Según Nivel de Instrucción en porcentaje**

**Fuente:** Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

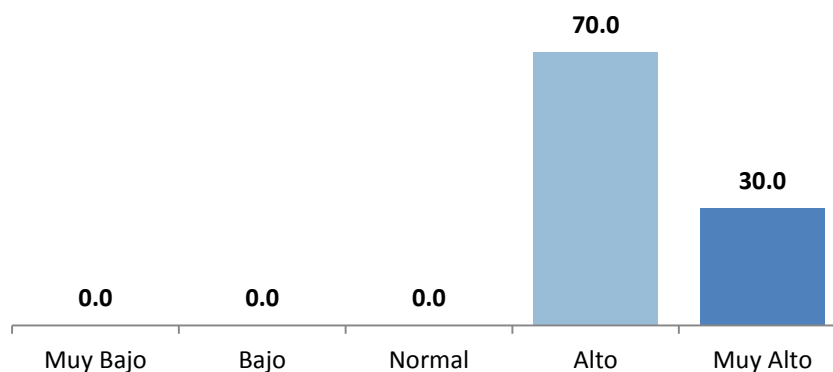
**Interpretación:** Como se observa en la figura N° 8 , del total de los encuestados, se puede indicar que el 20% de los encuestados señalan que tienen un nivel de instrucción Superior, el 50% señala que cuentan con un nivel de instrucción Técnica y el 30% solo cuentan con un nivel de instrucción Secundaria.

#### 4.1.2. Resultados: Evaluación de la Inteligencia Social

**Tabla N° 6: Análisis de la variable Inteligencia social en porcentaje**

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	0	0.0
Alto	7	70.0
Muy Alto	3	30.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 9 : Análisis de la variable Inteligencia social en porcentaje**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

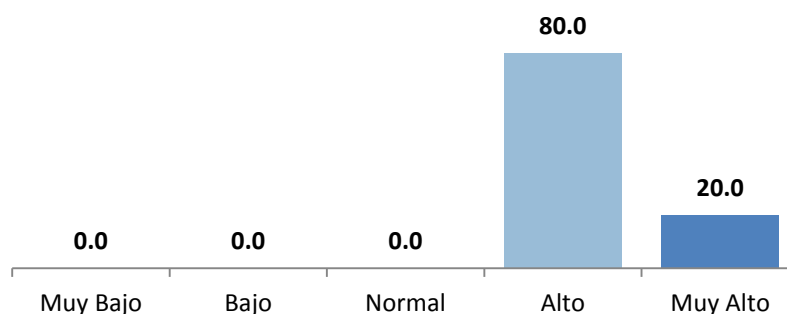
**Interpretación:** Al realizar el análisis de la variable Inteligencia Social, se observa en la figura N° 9 y en la tabla N° 6 del total de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. encuestados, el 30% se encuentran en la categoría “Muy Alto” y el 70% en la categoría “Alto”.

#### 4.1.2.1. Análisis de la dimensión Conciencia Social

**Tabla N° 7: Nivel de la dimensión Conciencia Social en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	0	0.0
Alto	8	80.0
Muy Alto	2	20.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 10: Nivel de la dimensión Conciencia Social en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

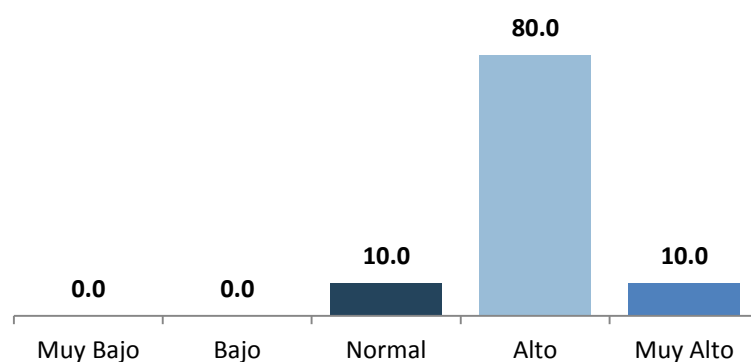
**Interpretación:** Al realizar el análisis en la dimensión “Conciencia Social”, se puede observar en la Figura N° 10 del total de los colaboradores encuestados de la empresa GESEMA S.A.C. el 20% se encuentran en la categoría “Muy Alto” y solamente el 80% en la categoría “Alto”.

#### 4.1.2.1.1. Análisis del indicador Empatía

**Tabla N° 8: Nivel del indicador empatía en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	1	10.0
Alto	8	80.0
Muy Alto	1	10.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 11: Nivel del indicador empatía en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

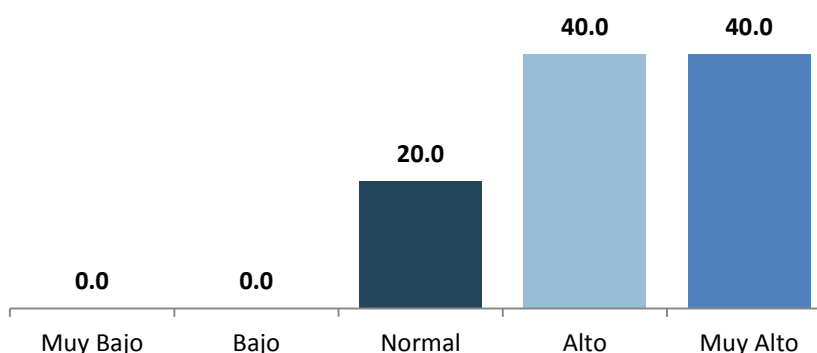
**Interpretación:** Al realizar el análisis en la dimensión “Empatía” se puede observar en la figura N° 11, que el 10% de los entrevistados se encuentran en la categoría “Muy Alto”, el 80% en “Alto” y el 10% de los mismos en una categoría “Normal”.

#### 4.1.2.1.2. Análisis del indicador Sintonía

**Tabla N° 9: Nivel del indicador sintonización en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	2	20.0
Alto	4	40.0
Muy Alto	4	40.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 12: Nivel del indicador sintonización en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

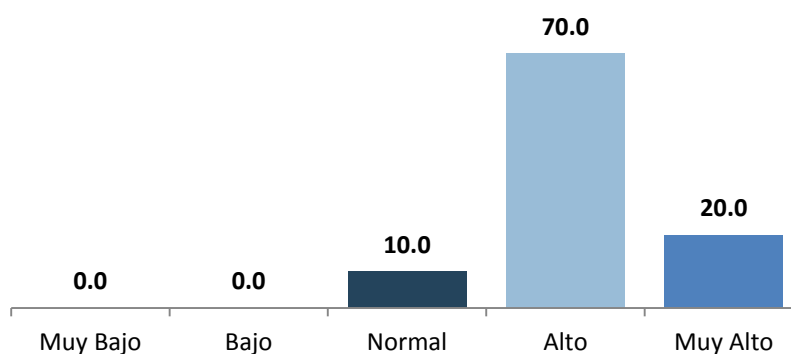
**Interpretación:** Como se observa en la figura N° 12, del total de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. encuestados, el 40% se encuentran en la categoría “Muy Alta”, el 40% en “Alto” y solamente el 20% en la categoría “Normal”.

#### 4.1.2.1.3. Análisis del indicador Cognición Social

**Tabla N° 10: Nivel del indicador Cognición Social en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	1	10.0
Alto	7	70.0
Muy Alto	2	20.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 13: Nivel del indicador Cognición Social en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

**Interpretación:** Como se observa en la figura N° 13, del total de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. encuestados, 20% se encuentran en la categoría "Muy Alta", el 70% en "Alto" y solamente el 10% en la categoría "Normal".

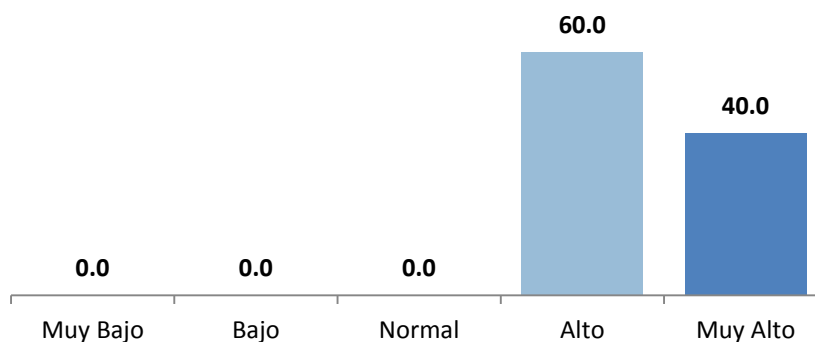


#### 4.1.2.2. Análisis de la dimensión Aptitud Social:

**Tabla N° 11: Nivel de la dimensión Aptitud Social en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	0	0.0
Alto	6	60.0
Muy Alto	4	40.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 14: Nivel de la dimensión Aptitud Social en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

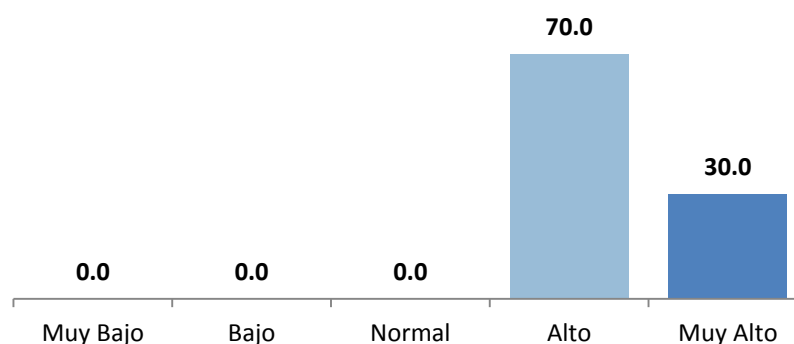
**Interpretación:** Al realizar el análisis en la dimensión “Aptitud Social” se puede observar en la figura N° 14 del total de los colaboradores encuestados de la empresa GESEMA S.A.C. el 40% se encuentran en la categoría “Muy Alto” y solamente el 60% en la categoría “Alto”.

#### 4.1.2.2.1. Análisis del indicador Sincronía

**Tabla N° 12: Nivel del indicador sincronía en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	0	0.0
Alto	7	70.0
Muy Alto	3	30.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 15: Nivel del indicador sincronía en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

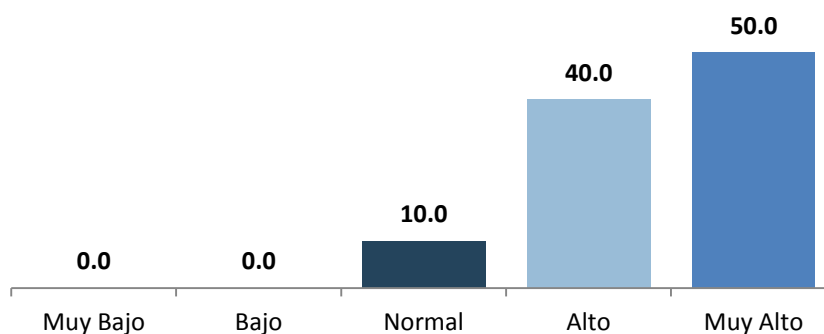
**Interpretación:** Al realizar el análisis en la dimensión “Sincronía” se puede observar en la figura N° 15 del total de los colaboradores encuestados de la empresa GESEMA S.A.C. el 30% se encuentran en la categoría “ Muy Alto” y solamente el 70% en la categoría “Alto”.

#### 4.1.2.2.2. Análisis del indicador Presentación de uno mismo

**Tabla N° 13: Nivel del indicador Presentación de uno mismo en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	1	10.0
Alto	4	40.0
Muy Alto	5	50.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 16 : Nivel del indicador Presentación de uno mismo en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje.**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

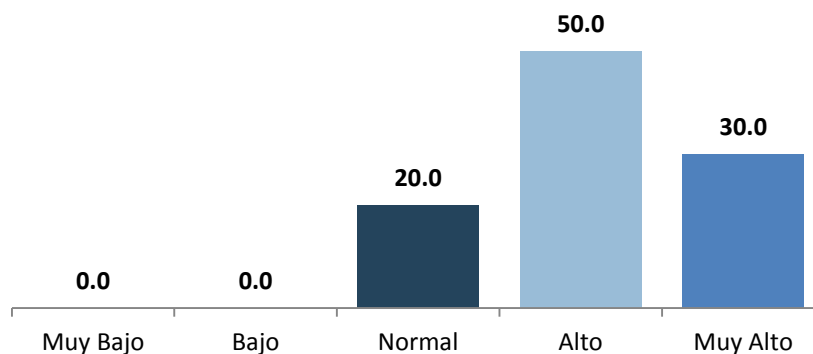
**Interpretación:** Al realizar el análisis en la dimensión “Presentación de uno mismo” se puede observar en la figura N° 15 que el 50% de los entrevistados se encuentran en la categoría “Muy Alto”, el 40% en “Alto” y el 10% de los mismos en una categoría “Normal”.

#### 4.1.2.2.3. Análisis del indicador Influencia

**Tabla N° 14: Nivel del indicador Influencia en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C.**

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	2	20.0
Alto	5	50.0
Muy Alto	3	30.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 17: Nivel del indicador Influencia en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje.**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

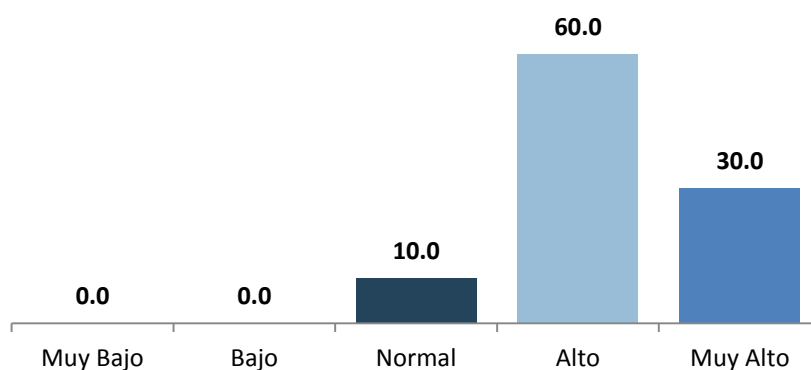
**Interpretación:** Al realizar el análisis en el indicador “Influencia” se puede observar en la figura N° 17 que el 30% de los entrevistados se encuentran en la categoría “Muy Alto”, el 50% en “Alto” y el 20% de los mismos en una categoría “Normal”.

#### 4.1.2.2.4. Análisis del indicador Interés por los demás

**Tabla N° 15: Nivel del indicador Interés por los demás en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0.0
Bajo	0	0.0
Normal	1	10.0
Alto	6	60.0
Muy Alto	3	30.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.



**Figura N° 18: Nivel del indicador Interés por los demás en los trabajadores de la empresa GESEMA S.A.C. en porcentaje**

Fuente: Encuesta para medir la Inteligencia Social y su impacto en el Sistema de Remuneraciones en los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Elaboración: Propia

**Interpretación:** Al realizar el análisis en la dimensión “Interés por los demás” se puede observar en el figura N° 18 que el 30% de los entrevistados se encuentran en la categoría “Muy Alto”, el 60% en “Alto” y el 10% de los mismos en una categoría “Normal”

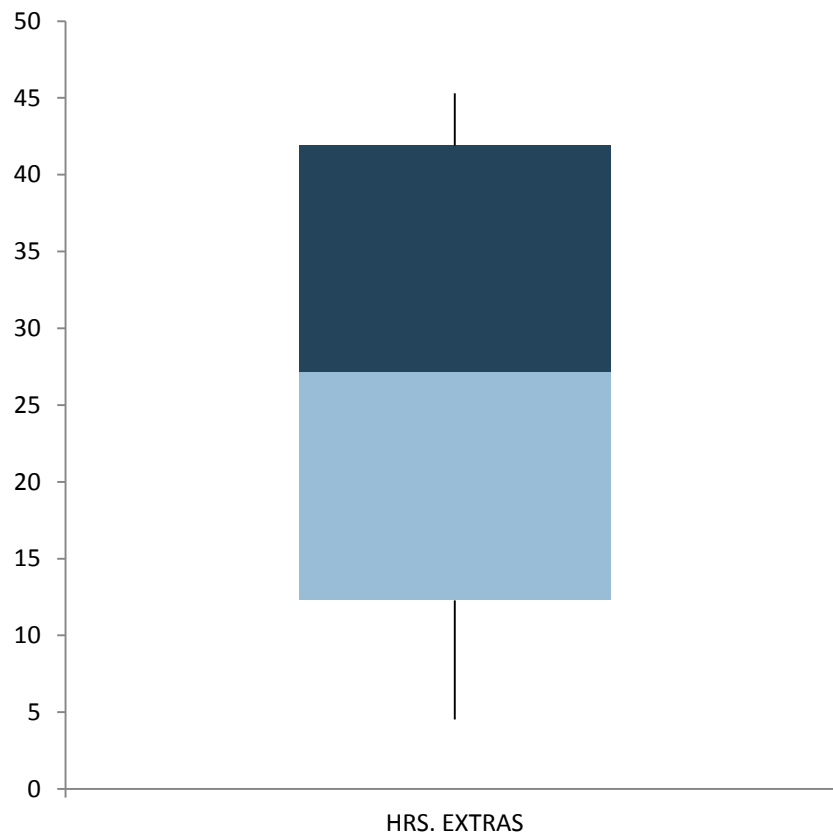
### 4.1.3. Resultados: Evaluación de Remuneraciones

#### 4.1.3.1. Análisis del indicador Horas Extras

**Tabla N° 16: Según Horas Extras de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

<b>Estadísticos</b>	<b>Valores</b>
Media	26.66
Mediana	27.19
Desv. típ.	15.71
Varianza	246.78
Asimetría	-0.1
Curtosis	-1.86
Mínimo	4.53
Máximo	45.31
Q1	12.28
Q2	27.19
Q3	41.91

**Fuente:** Planilla de Remuneraciones Enero – 2015 de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C



**Figura N° 19: Según Horas Extras de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Fuente: Planilla de Remuneraciones Enero – 2015 de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C

Elaboración: Propia

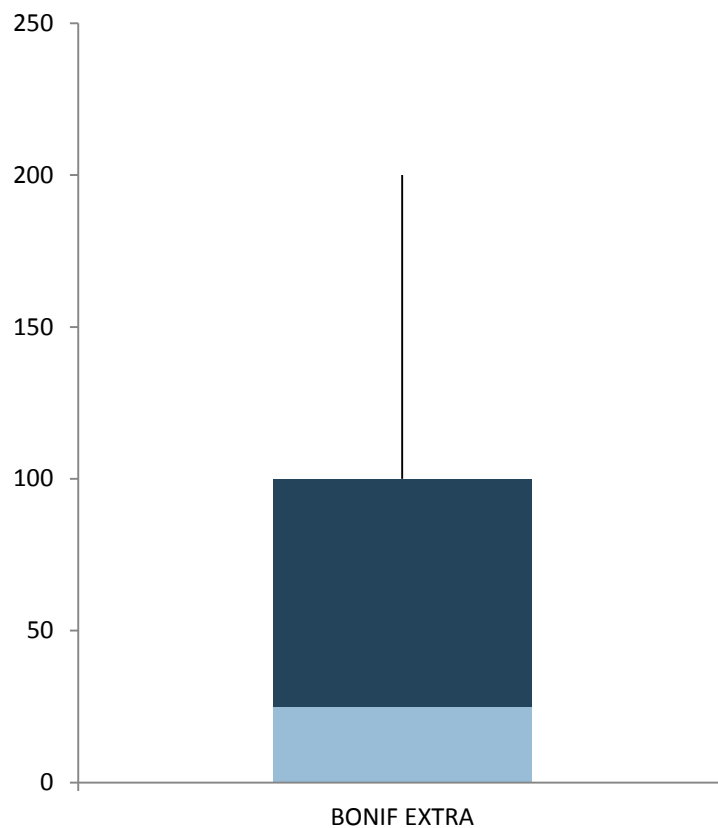
**Interpretación:** Del total de los colaboradores encuestados, el 25% se encuentran con 12.28 de nuevos soles promedio en relación a las horas extras trabajadas, el 50% con 27.19 de nuevos soles y el 75% con 41.91 nuevos soles promedio con respecto a sus horas extras trabajadas

**4.1.3.2. Análisis del indicador Bonificación Extras****Tabla N° 17: Según Bonificación Extras de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

<b>Estadísticos</b>	<b>Valores</b>
Media	50
Mediana	25
Desv. típ.	66.67
Varianza	4444.44
Asimetría	1.41
Curtosis	1.74
Mínimo	0
Máximo	200
Q1	0
Q2	25
Q3	100

Fuente: Planilla de Remuneraciones Enero – 2015 de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C





**Figura N° 20: Según Bonificación Extras de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Fuente: Planilla de Remuneraciones Enero – 2015 de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C

Elaboración: Propia

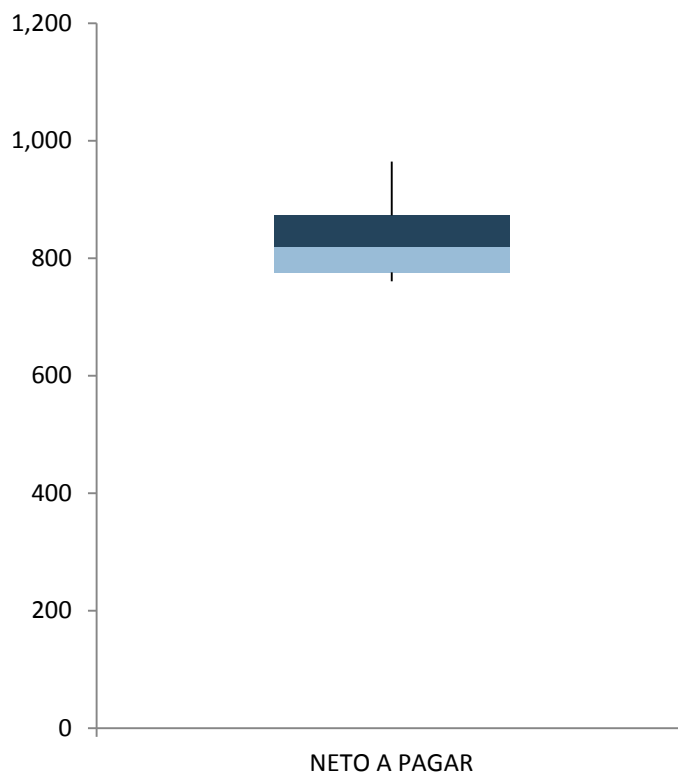
**Interpretación:** Del total de los colaboradores encuestados, el 50 % se encuentran con 50.00 nuevos soles promedio y el 75% con 100.00 nuevos soles promedio con respecto a las bonificaciones extras recibidas.

#### 4.1.3.3. Análisis del indicador Neto a Pagar

**Tabla N° 18: Según Neto a Pagar de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

<b>Estadísticos</b>	<b>Valores</b>
Media	829.97
Mediana	819.69
Desv. típ.	63.21
Varianza	3994.88
Asimetría	1.02
Curtosis	0.84
Mínimo	760.84
Máximo	964.16
Q1	775.96
Q2	819.69
Q3	873.03

**Fuente:** Planilla de Remuneraciones Enero – 2015 de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C



**Figura N° 21: Según Neto a Pagar de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.**

Fuente: Planilla de Remuneraciones Enero – 2015 de los Colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C

Elaboración: Propia

**Interpretación:** Del total de los colaboradores encuestados, el 25% se encuentran con 775.96 nuevos soles promedio , el 50% con 819.69 nuevos soles promedio y el 75% con 873.03 nuevos soles promedio con respecto a al neto a pagar a los colaboradores.

## 4.2. Contraste de Hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis general

#### a) Planteamiento de Hipótesis

$H_0$ : La inteligencia Social no influye significativamente en el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C durante el año 2014.

$H_1$ : La inteligencia Social influye significativamente en el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C durante el año 2014.

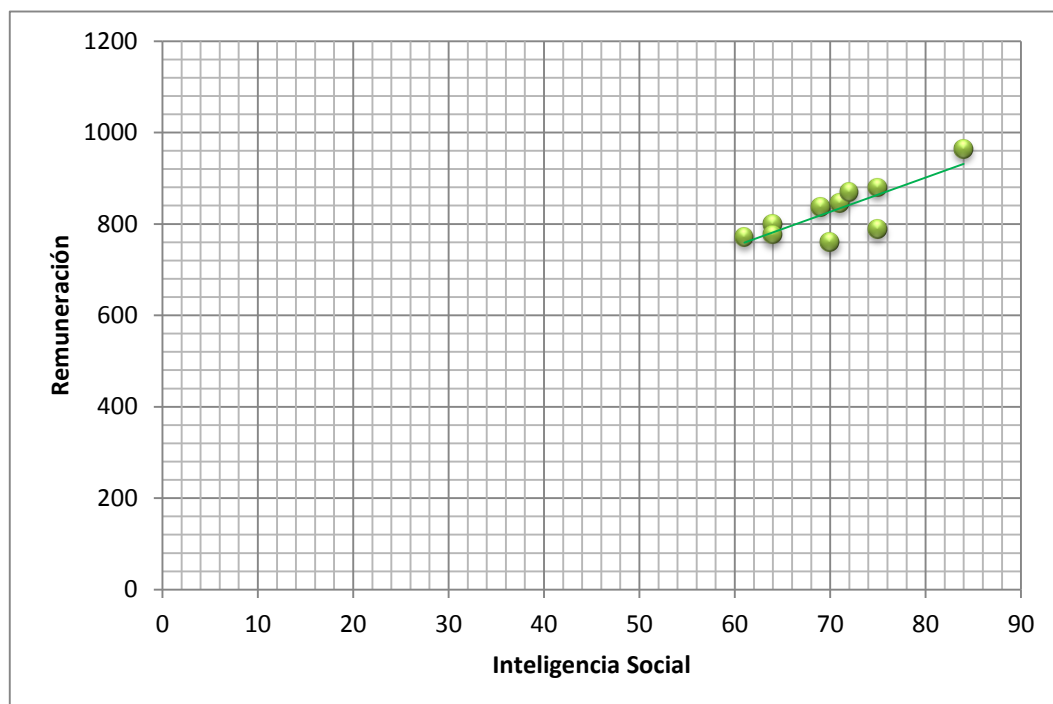
#### b) Nivel de significancia: 0.05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza  $H_0$ .

#### c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Pearson

**Tabla N° 19: Correlación entre las variables inteligencia social y Remuneración**

Variables		Inteligencia Social	Remuneración
Inteligencia Social	Correlación de Pearson	1	0.794
	Sig. (bilateral)		0.006
Remuneración	Correlación de Pearson	0.794	1
	Sig. (bilateral)	0.006	



**Figura N° 22: Diagrama de dispersión entre las variables inteligencia social y remuneraciones**

**d) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si el valor-p es mayor a 0.05

**e) Conclusión:**

Los resultados de la Tabla 19 y figura 22, dan como resultado que el valor - p (0.006) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza  $H_0$ , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que la inteligencia social se relaciona de manera directa y de manera significativa ( $R=0.794$ ) con la remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Cabe destacar que las variaciones en la remuneraciones de los colaboradores, pueden ser explicadas en un 79.4% por las variaciones de la inteligencia social. Esto indica que menos de un

20.60% de las variaciones en la remuneraciones, son atribuibles a otras variables diferentes de la inteligencia social.

#### 4.2.2. Primera hipótesis específica

$H_0$ : En la empresa GESEMA SAC el nivel de inteligencia social de los colaboradores no es alta en año 2014.

$H_1$ : En la empresa GESEMA SAC el nivel de inteligencia social de los colaboradores es alta en año 2014.

#### Hipótesis Estadística

$H_0: \mu \leq 36$

$H_1: \mu > 36$

**Variable:** Inteligencia social.

#### a. Prueba de Normalidad

$H_0$ : Los datos de la variable Inteligencia social provienen de una distribución normal.

$H_1$ : Los datos de la variable inteligencia social no provienen de una distribución normal.

**Tabla N° 20: Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Social	0.95	10.00	0.70

- La distribución de contraste es la Normal.
- Se han calculado a partir de los datos.

Dado que el valor de p es 0.70 (sig. Asintótica bilateral) es mayor a 0,05, No rechazamos la hipótesis nula, y concluimos que los datos provienen de una distribución normal.

- b. Nivel de significancia = 0.05**
- c. Estadístico de Prueba:** Prueba t para una muestra
- d. Contrastar la hipótesis**

**Estadísticos**

Media población	=	70.50
Desviación estándar	=	6.68
Población	=	10

Incluye el número de casos válidos sobre el que se basan los cálculos (10), la media poblacional de la variable Inteligencia social (70.50), la desviación típica (6.68) y el error típico de la media (2.11).

Hipótesis Nula: menor igual a 36

Hipótesis Alternativa: mayor a 36

Estadístico t calculado = 16.31

Valor-P = 0,00

Rechazar la hipótesis nula para alfa = 0,05.

**e. Conclusión**

Dada una población de 10 observaciones con una media de 70.50 y una desviación estándar de 6.68, el estadístico t calculado es igual a 16.31. Puesto que el valor-p para la prueba es menor que 0.05, puede rechazarse la hipótesis nula con un 95,0% de nivel de confianza.

La cota de confianza muestra que los valores del parámetro poblacional soportados por los datos son menores o iguales que 36, por lo tanto el nivel de Inteligencia social de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. son altos.

### 4.2.3. Segunda hipótesis específica

$H_0$ : En la empresa GESEMA S.A.C. el nivel de sistema de remuneración de los colaboradores es alta en el año 2014.

$H_1$ : En la empresa GESEMA S.A.C. el nivel de sistema de remuneración de los colaboradores no es alta en el año 2014.

#### Hipótesis Estadística

$H_0: \mu \geq 750$

$H_1: \mu < 750$

**Variable:** Remuneración.

#### a. Prueba de Normalidad

$H_0$ : Los datos de la variable remuneración provienen de una distribución normal.

$H_1$ : Los datos de la variable remuneración no provienen de una distribución normal.

**Tabla N° 21: Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración	0.91	10.00	0.27

- La distribución de contraste es la Normal.
- Se han calculado a partir de los datos.

Dado que el valor de p es 0.27 (sig. Asintótica bilateral) es mayor a 0,05, No rechazamos la hipótesis nula, y concluimos que los datos provienen de una distribución normal.



**b. Nivel de significancia = 0.05**

**c. Estadístico de Prueba:** Prueba t para una muestra

**d. Contrastar la hipótesis**

**Estadísticos**

Media poblacional = 829.97

Desviación estándar muestral = 63.20

Población = 10

Incluye el número de casos válidos sobre el que se basan los cálculos (10), la media muestral de la variable Remuneraciones (829.97), la desviación típica (63.20) y el error típico de la media (19.98).

Hipótesis Nula: mayor igual a 750

Hipótesis Alternativa: menor a 750

Estadístico t calculado = 4.001

Valor-P = 0.9984

**e. Conclusión**

Dada una población de 10 observaciones con una media de 829.97 y una desviación estándar de 63.20, el estadístico t calculado es igual a 4.001. Puesto que el valor-p para la prueba es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula con un 95,0% de nivel de confianza.

La cota de confianza muestra que los valores del parámetro poblacional soportados por los datos son mayores que 750, por lo tanto el nivel remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. son altos.

### 4.3. Discusión de resultados

#### Discusión 1

Uno de los propósitos de la presente investigación fue determinar la influencia del nivel de inteligencia social en la remuneraciones de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C., en relación a los resultados, de la evaluación de la Inteligencia Social de acuerdo al puntaje total el 70% se registra en un nivel "Alto", y el otro 30% en la categoría "Muy Alto " como se describe en la tabla N° 6, del Análisis de las 2 dimensiones de la Inteligencia Social, De acuerdo a los puntajes promedios observados en la Figura N° 7 y 14, cabe destacar que la dimensión "Aptitud Social", es aquella que registra el puntaje de 40%, que la ubica en una categoría " Muy Alto"; mientras que la dimensión "Conciencia Social" registra un 20% en la categoría " Muy Alto". En cuanto a los indicadores de ambas dimensiones, el indicador con mayor puntaje es el de "Empatía" como se puede observar en la Figura N° 11, con un 80% que se registran en la categoría "Alto".

Según los resultados de la evaluación de la Remuneraciones, que se observan en la Figura N° 18; se observan que el Neto a pagar a los colaboradores supera el sueldo mínimo vital, siendo mayor a 750.00 nuevos soles, influyendo a este neto a pagar, las horas Extras y las bonificaciones extras acumuladas como se pueden observar en las figuras N° 19 y 20.

El valor de los resultados permitirá que los colaboradores que laboran en la empresa GESEMA S.A.C. sepan que a mayor nivel de Inteligencia Social su remuneración Mensual incrementará.

## **Discusión 2**

Uno de los propósitos de la investigación era evaluar el nivel de inteligencia Social de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. por lo que se trabajó bajo el supuesto que la inteligencia social en los Colaboradores era alto. Según las figuras del análisis de las dos dimensiones de la Inteligencia Social nos muestran los puntajes en porcentajes, cabe destacar que datos que nos permiten visualizar el desarrollo alto y muy alto de la inteligencia social en os colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

Estos hallazgos son muy importantes, porque depende de cómo nos contactamos con las otras personas, para el logro de nuestros objetivos.

## **Discusión 3**

Uno de los propósitos de la presente investigación fue la remuneración de los colaboradores que laboran en la empresa GESEMA S.A.C., por lo que se trabajó bajo el supuesto de que la Remuneración de dichos colaboradores no es alta. Teniendo como referencia las figuras en la evaluación de resultados de la Remuneración, se registran que el rendimiento de cada uno de los colaboradores es alto.

Las Figuras N° 19 y 20 muestran las horas extras y las bonificaciones extras que cada colaborador tiene según el análisis de la planilla mensual, esto favorece en el aumento del neto total a pagar a cada colaborador.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se concluyó que existe una relación significativa entre la variable Inteligencia Social y la Remuneraciones, según la Tabla N° 19 y Figura N° 22, se rechaza  $H_0$ , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que la Inteligencia Social influye directa y alta con las Remuneraciones de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. Podemos concluir que existe una relación directa entre la Inteligencia Social y la Remuneración; entre mayores capacidades, habilidades y conocimientos que un colaborador adquiera a través del tiempo, entonces la remuneración mensual será alta.

**SEGUNDA:** El nivel de Inteligencia Social de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. es alto. Los colaboradores de la población analizada presentan un nivel alto en la mayoría de sus dimensiones y en algunas dimensiones muy alto.

Aplicando la distribución "t" debido que la muestra es menor a 30 se procedió a validar la hipótesis específica de la tesis se concluye que la inteligencia social de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. es alta. Lo que implica que según los resultados los colaboradores que labora en la empresa GESEMA S.A.C. Han desarrollado las características esenciales necesarias y suficientes para lograr una remuneración alta capaz de satisfacer los estándares y el desarrollo de la empresa en que laboran.

**TERCERA:** La Remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. es alta. Los colaboradores presentan una categorización de alto, los componentes que se evalúan en la remuneración como horas extras y bonificaciones extras, ayudan al que el neto a pagar de cada colaborador se incremente. Luego de haber revisado diferentes autores se llegó a la conclusión de que la remuneración se podía medir con los siguientes dimensiones: Remuneración básica, Incentivos Salariales y Beneficios todos ellos facilitaron para poder determinar la remuneración total de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.

## SUGERENCIAS

- Se debe continuar con el desarrollo de una línea de investigación y estudio en el área de la Inteligencia Social, aplicada para los colaboradores de diferentes empresas que se encuentran en el mismo rubro, ya que aún quedan muchas posibilidades de explorar y de esta manera describir las habilidades emocionales y sociales de los mismos.
- El trabajo resultó de gran interés para la empresa GESEMA S.A.C., donde sus directivas consideraron la importancia de este tipo de estudios y contemplan la posibilidad de implementarlo. El proceso de evaluación de la Inteligencia Social, se debe emplear una muestra de la población de colaboradores de mayor tamaño, de esta manera se podría conseguir una mayor variedad de opinión en cuanto a las respuestas de los instrumentos aplicados.
- La empresa actualmente cuenta con evaluaciones de desempeño como las bonificaciones por ventas. Es importante que el área encargada considere la implementación de nuevos aspectos de competencias a fin de estar a la vanguardia de las últimas teorías respecto a la remuneración del personal, para beneficios de ambas partes, un incremento en su remuneración mensual de los colaboradores y aumento en la rentabilidad de la empresa.

## BIBLIOGRAFIA

- Albrecht, K. (2006). *Inteligencia Social*. México: Vergara.
- Albrecht, K. (2007). *Inteligencia social la nueva ciencia del éxito*. Zeta Bolsillo.
- Alonso Garcia , M. (2011). *Estructura de las remuneraciones. Incidencia laboral y tributaria*. Lima - Perú: El Búho E.I.R.L.
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias*. . Lima - Perú: Palestra.
- Arellano, A., & Carolina, M. (2006). *Inteligencia Emocional entre el Personal Docente y Administrativo de una Institución de Enseñanza de Idioma Inglés de la ciudad de Trujillo*. Obtenido de Universidad "César Vallejo". Perú:  
[http://ucvvirtual.edu.pe/portal/escuelas/psicologia/tesis\\_ps/tesis.htm](http://ucvvirtual.edu.pe/portal/escuelas/psicologia/tesis_ps/tesis.htm)
- Baron, E. (1998). *Psicología Social*. Editorial Prentice Hall.
- Baron, E. (2001). *Psicología Social*. Editorial Prentice Hall.
- Baron, R. (2000). *Emocional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory*.
- Bastos Boubeta, A. I. (2006). *Fidelización del Cliente: Introducción a la Venta Personal y a la Dirección de Ventas*. España: Vigo.
- Binet, A., Simon, T., & Kite, E. (1916). The intelligence of the feeble-minded. *Baltimore, MD:Williams and Wilkins Co*.
- Candeias, M. A. (2005 ). *Prova Cognitiva de Inteligencia Social:Manual*. Evora: *Universidad de Evora*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Cordero, M., & Pulgar, L. (2 de Septiembre de 2008). *Inteligencia Social y Calidad de la Vida Laboral en Trabajadores de Empresas Procesadoras de Productos Avícolas. Proyecto de investigacion*. Maracaibo, Maracaibo, Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Díaz, E. (2000). *Resumen Inteligencia Emocional*. Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.

- Díaz-Aguado, M. J., & Royo, P. (1995). La evaluación de la competencia socioemocional a través de una entrevista semiestructurada. *Instrumentos de evaluación*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Eiser, J. R. (1999). *Psicología Social*. Madrid: ISBN.
- Gallego, D., Alonso, C., Cruz, A., & Lizama, L. (1999). *Implicaciones educativas de la Inteligencia Emocional. Cursos de formación del profesorado*. Madrid: UNED.
- García, M. A. (2011). *Estructura de las remuneraciones. Incidencia Laboral y tributaria*. Lima: El Buho E.I.R.L.
- Gardner, H. (1993). *Mentes Creativas*. Barcelona: Paidós.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia Social* (Cuarta ed.). Barcelona: Kairós S.A.
- Goleman, D. (2007). *Inteligencia social la nueva ciencia para mejorar relaciones humanas*. Barcelona: Kairos S.A.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo: Como seleccionar y mejorar la Inteligencia Emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Barcelona: Kairós S.A.
- González A., S. (2011). *Habilidades de Comunicación y Escucha*. Estados Unidos: Graciela Lelli.
- Hidalgo, B. (2012). *Remuneraciones Inteligentes*. Buenos Aires - Argentina : Cranica S.A.
- Imperial, I. (30 de Agosto de 2014). <http://mundoti.net/>. Recuperado el 30 de Noviembre de 2014, de <http://mundoti.net/>: <http://mundoti.net/articulo/recompensando-el-desempeno-a-traves-de-los-sistemas-de-remuneracion/>
- Jensen, A. R. (2002). Psychometric G: Definition and substantiation. En R.J. Sternberg, y E. L. Grigorenko (Eds.). *The general factor of intelligence: How general is it?* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 39-53.
- López, V. (2007). La Inteligencia Social: Aporte desde su estudio en niños y adolescentes con altas capacidades cognitivas. *PSYKHE. Revista en línea*, Vol. 16, Nº 2, 17-28.
- Maque Pacheco. (2011). La Productividad y Remuneraciones de los Trabajadores del Hospital de Apoyo Hipólito Unanue de Tacna - Periodo 2011. *Tesis*. Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Martinez, V., & Valderrey, Y. (2005). *Estudio de la Remuneración basada en los resultados como Lineamiento Estratégico para mejorar la Productividad Organizacional*. Maturin: Universidad de Oriente - Venezuela.

- Nava Rondón, A. (2 de Diciembre de 2010). Habilidades de Interacción Social en Gerentes de Empresas del Sector Petrolero. *Proyecto de Investigación*. Maracaibo, Zulia, Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.
- Orellana, J., & Martínez Lucena, J. (2010). *Celuloide Posmoderno*. Madrid: Encuentro S.A.
- Palomino Samaniego, J. (Marzo de 2011). Efectos del Incremento de la Remuneración mínima vital sobre el Empleo y los ingresos Laborales. *Tesis*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Papalia, D., & Wendkos, S. (2005). *Psicología del Desarrollo*. Colombia: Mc Graw - Hill.
- Pizarro Diaz, M. (2006). *El caracter remunerativo de los pagos recibidos cuando no existe prestación efectiva de servicios*. Arequipa - Lima.
- Ryback, D. (2000). *Trabaje con su Inteligencia Emocional al servicio de la gestión empresarial y el Liderazgo efectivo*. España: Mc Graw Hill.
- Sandoval Vargas, C. (2009). *Propuesta de una Estructura de Sueldos y Salarios para la empresa Finamerica S.A*. Bogota: Universidad de la Salle - Bogota.
- Spearman, C. (1927). *The abilities of man*. New York: Mac-Milan.
- Sternberg, R. J. (1997). *Inteligencia Exitosa*. Barcelona: Paidós.
- Sternberg, R., & Wagner, R. (1989). The fate of the trait: A reply to Cantor and Khilstrom. *. Social intelligence and cognitive assessments of personality. ). New Jersey: LEA.*, 175-186.
- Thorndike, E. (1990). Harper Montly Magazine.
- Vázquez Luis, R. (2007). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideaspropias.



# ANEXOS

## ANEXO 1: ENCUESTA



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N°

### ENCUESTA “LA INTELIGENCIA SOCIAL Y SU IMPACTO EN EL SISTEMA DE REMUNERACIONES DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GENERAL SERVICE AND MAINTENACE S.A.C., 2014”

#### ESTIMADO SEÑOR(A):

Nos encontramos realizando un estudio, respecto a la “La Inteligencia Social y su Impacto en el Sistema de Remuneraciones de los Colaboradores de la empresa General Service and Maintenace S.A.C., 2014”, es por ello que hemos elaborado estas preguntas para saber su opinión.

Por favor, evalúe de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con **un círculo** el dígito que corresponda para cada enunciado.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

#### INSTRUCCIONES

Por favor, responda a cada una de las afirmaciones expuestas más abajo poniendo un círculo en la casilla que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo.

#### I. DATOS GENERALES DE LA PERSONA ENCUESTADA

<b>1. Sexo</b>	<b>4. Estado Civil</b>
Hombre..... 1	Soltero..... 1
Mujer..... 2	conviviente o casado..... 2
<b>2. Edad</b>	separado o divorciado..... 3
: _____ años	Viudo..... 4
<b>3. Distrito de Residencia</b>	<b>5. Nivel de Instrucción</b>
Tacna..... 1	Sin nivel..... 0 <input type="checkbox"/>
Alto de la Alianza..... 2	Primaria..... 1 <input type="checkbox"/>
Ciudad Nueva..... 3	Secundaria..... 2 <input type="checkbox"/>
Cml. G. Albarracín..... 4	Superior no universitaria..... 3 <input type="checkbox"/>
Pocollay..... 5	Superior universitaria..... 4 <input type="checkbox"/>

## I. INTELIGENCIA SOCIAL

Lea cada una de ellas y escoja la respuesta que mejor corresponda su manera más frecuente de ser, pensar o actuar. No piense demasiado sobre el significado exacto de la afirmación. Responda con sinceridad, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente en desacuerdo (TD)	En Desacuerdo (ED)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

Como aplica la Conciencia social :					
	(TD)	(ED)	(NA/ND)	(DA)	(TA)
6. No me gusta involucrarme en los problemas de los demás	1	2	3	4	5
7. Me preocupo por los demás	1	2	3	4	5
8. Mi afinidad hacia los clientes es un factor importante para la proyección de sus remuneraciones	1	2	3	4	5
9. Mi entendimiento y adaptación con el público externo es eficiente.	1	2	3	4	5
10. Al momento de Juzgar la actitud o los comentarios de las personas intento ver las cosas desde la perspectiva de dicha persona	1	2	3	4	5
11. Escucho atentamente y pienso en cómo se sienten los demás	1	2	3	4	5
12. Aprecio la cultura y los valores de las demás personas	1	2	3	4	5
13. De nuestro cuánto me importa cómo le está yendo a la empresa y demuestra que no solo le interesa mantener el sueldo y puesto de trabajo	1	2	3	4	5
14. Busco ser miembro de alguna asociación deportiva, cultural o recreativa	1	2	3	4	5

Como aplica la Aptitud social en:					
	(TD)	(ED)	(NA/ND)	(DA)	(TA)
15. Presento una visión atractiva hacia las personas de mi entorno	1	2	3	4	5
16. Construyo un espíritu de grupo y fomento un ambiente emocional positivo	1	2	3	4	5
17. Analizo y rescato lo mejor de las personas	1	2	3	4	5
18. Fomento la cooperación entre las personas que integran mi equipo de trabajo	1	2	3	4	5
19. La presentación de uno mismo influye en lograr buenos resultados en mis remuneraciones					
20. El hacerme escuchar es satisfactorio	1	2	3	4	5
21. Convenzo a los demás a participar en discusiones apelando nuestros intereses personales	1	2	3	4	5
22. Dentro de mis posibilidades, intento ayudar a quienes lo necesitan, a través de donaciones o acciones solidarias	1	2	3	4	5
23. Invierto mi tiempo y energía para retroalimentar con información útil a las personas para su desarrollo profesional	1	2	3	4	5

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	SUB INDICADORES
<b><u>Problema general</u></b>	<b><u>Objetivo general</u></b>	<b><u>Hipótesis general</u></b>	<b><u>Variable independiente</u></b>		
¿Cuál es la relación de la inteligencia Social en el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.?	Analizar el grado de relación que existe entre la Inteligencia Social y el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.	La inteligencia Social influye significativamente en el sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C. durante el año 2014	Inteligencia Social	Conciencia Social	- Empatía
					- Sintonización
					- Cognición Social
					-
			Aptitud Social	- Influencia	
				- Presentación de uno mismo	
				- sincronía	
				- Interés por los demás	
<b><u>Problemas específicos</u></b>	<b><u>Objetivos específicos</u></b>	<b><u>Hipótesis específicas</u></b>	<b><u>Variable dependiente</u></b>		
- ¿Cómo es el nivel de la Inteligencia Social que tienen los colaboradores en la empresa GESEMA S.A.C.?	- Identificar la Inteligencia Social de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.	- En la empresa GESEMA SAC el nivel de inteligencia social de los colaboradores es alta en año 2014	Remuneración	Remuneración básica	- Salario Mensual
					- Salario por Horas
- ¿Cuál es el nivel del sistema de remuneración de los colaboradores de la empresa GESEMA S.A.C.?	- Analizar el nivel del sistema de remuneración que tienen los colaboradores en la empresa GESEMA S.A.C.	- En la empresa GESEMA S.A.C. el nivel de sistema de remuneración de los colaboradores no es alta en el año 2014		Incentivos Salariales	- Recompensas
					- Bonos por Desempeño
					- Gratificaciones
					- CTS
				Beneficios	- Vacaciones
					- Seguro de Vida o Salud
					- Transporte
<b>MÉTODO Y DISEÑO</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	
<b><u>Tipo de investigación</u></b>	investigación básica	<b><u>Universo</u></b>		<b><u>Método</u></b>	Correlacional
		10 colaboradores			
<b><u>Nivel de investigación</u></b>	descriptivo - correlacional			<b><u>Técnica</u></b>	Encuesta
<b><u>Diseño de investigación</u></b>	Descriptivo prospectivo.			<b><u>Instrumentos</u></b>	Cuestionario de Encuesta
				<b><u>Tratamiento estadístico</u></b>	Correlación de Pearson



**II PROGRAMA DE ASESORÍA PERSONALIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO E INFORME DE INVESTIGACIÓN, EN LA CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe, Pelayo Delgado Fello, de profesión Dr. en Economía, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 17842737, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "La inteligencia social y su impacto en el sistema de remuneraciones de los colaboradores de la Empresa General Service and Maintance S.A.C. 2014".

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de enero del 2015.

Pelayo Delgado Fello

Pelayo Delgado Fello

Número de DNI (17842737)



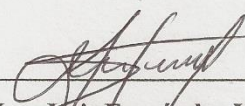
**II PROGRAMA DE ASESORÍA PERSONALIZADA PARA  
LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO E INFORME DE  
INVESTIGACIÓN, EN LA CARRERA PROFESIONAL DE  
INGENIERÍA COMERCIAL**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe, Luis Fernández Vizcarra, de  
profesión INGENIERO, identificado con Documento Nacional de  
Identidad N° 00498367, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el  
instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo  
**válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada:  
“La Inteligencia Social y su Impacto en el Sistema de Remuneraciones de los Colaboradores  
de la empresa General Service and Maintenance S.A.C., 2014”

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de enero del 2015.

  
Ing. Luis Fernández Vizcarra  
Número de DNI 00498367



**II PROGRAMA DE ASESORÍA PERSONALIZADA PARA  
LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO E INFORME DE  
INVESTIGACIÓN, EN LA CARRERA PROFESIONAL DE  
INGENIERÍA COMERCIAL**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Quien suscribe, Jerzy Alferez Asencios, de  
profesión Ingeniero Comercial, identificado con Documento Nacional de  
Identidad N° 42193983 hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el  
instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo  
**válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada:  
“La Inteligencia Social y su Impacto en el Sistema de Remuneraciones de los Colaboradores  
de la empresa General Service and Maintenance S.A.C., 2014”

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de enero del 2015.

**Mag. Jerzy Alferez Asencios**  
Número de DNI 42193983