



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los
trabajadores de la empresa Grupo PML SAC, Paíta 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Madrid Urdiales, Pedro Pablo (orcid.org/0000-0002-8123-3468)
Sernaque Coronado, Rosa Yahayra (orcid.org/0000-0002-8341-7519)

ASESORES:

Dr. Garcia Merino, Luis Santiago (orcid.org/0000-0001-9392-2474)
Dra. Quispe López, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La tesis de investigación está dedicado a nuestros padres y hermanos, quienes son pilares fundamentales en nuestras vidas. Sin ellos, nunca habiéramos logrado las metas que nos propusimos. A nuestra insaciable perseverancia para continuar dando lo mejor de nuestro conocimiento, no solo para nosotros sino para toda nuestra familia y amigos.

Agradecimiento

Los resultados de la tesis de investigación son particularmente exclusivos para quienes, de una forma u otra, forman parte de sus resultados. Extendemos nuestro más sincero agradecimiento a la Dra. Quispe López, Jenny Martha, cuyo apoyo hizo posible esta investigación. Pero, nuestro principal agradecimiento es para todas nuestras familias, sin ellas no hubiésemos podido seguir adelante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos.	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión de compensaciones.....	22
Tabla 2. Operacionalización de la variable Satisfacción laboral.....	23
Tabla 3. Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación.....	25
Tabla 4. Relación de juicios de expertos.....	26
Tabla 5. Coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario.....	26
Tabla 6. Nivel de la gestión de compensaciones de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022.....	28
Tabla 7. Nivel de las dimensiones de la variable gestión de compensaciones de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022.....	29
Tabla 8. Nivel de la satisfacción laboral de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022	30
Tabla 9. Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022.....	31
Tabla 10. Correlación entre la gestión de compensaciones monetaria y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC.....	32
Tabla 11. Correlación entre la gestión de compensaciones no monetaria y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC.....	33
Tabla 12. Correlación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC.....	34

Resumen

Esta investigación tendrá como propósito determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022. Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicado, de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una muestra censal de 59 trabajadores y se aplicaron cuestionarios, los cuales fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad. Los resultados encontrados señalaron que el nivel de la variable gestión de compensaciones fue de 61.0% considerada como buena, mientras que el nivel de la variable satisfacción laboral fue de 50.8% identificándose como regular; asimismo, las dimensiones de la variable gestión de compensaciones se relacionaron significativamente con la satisfacción laboral (Sig. 0,001 menor a 0,05). Finalmente, se concluye que la gestión de compensaciones tuvo una correlación significativa con la satisfacción laboral ($Rho = 0,570$, Sig.0,001), aceptándose la H_1 , lo que significa que mejorando la gestión de compensaciones incrementará la satisfacción en los trabajadores.

Palabras claves: Gestión de compensaciones, compensación monetaria, compensación no monetaria, satisfacción laboral, agencia de aduanas.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between compensation management and job satisfaction of workers in the company GRUPO PML SAC, Paita 2022. This study was developed under the quantitative approach, being of applied type, descriptive correlational scope, and non-experimental and cross-sectional design. We worked with a census sample of 59 workers and applied questionnaires, which were subjected to validity and reliability tests. The results showed that the level of the compensation management variable was 61.0%, considered as good, while the level of the job satisfaction variable was 50.8%, identified as fair; likewise, the dimensions of the compensation management variable were significantly related to job satisfaction (Sig. 0.001 less than 0.05). Finally, it is concluded that compensation management had a significant correlation with job satisfaction (Rho = 0.570, Sig.0.001), accepting H_1 , which means that improving compensation management will increase worker satisfaction.

Keywords: compensation management, monetary compensation, non-monetary compensation, job satisfaction, customs agency.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas están implementando una gestión de compensaciones adecuada para la organización y los colaboradores. La importancia de la presente investigación se basa en que las organizaciones deben mejorar la gestión de compensaciones para retener, atraer y motivar a los trabajadores que necesita la empresa, considerando la relevancia de la satisfacción laboral que influye dentro de la estabilidad laboral, para el equilibrio profesional y personal.

A nivel internacional, en la revista publicada por Torres-Flórez (2019), da a conocer que la gestión de compensaciones es el punto medio entre la empresa y los colaboradores, con relación a la satisfacción laboral, es por ello que las organizaciones deben implementar estrategias y convertirlas en procedimientos operativos con el adecuado presupuesto, conociendo al colaborador tanto en lo profesional como en lo personal. Cabe mencionar que la mala comunicación entre la empresa y el trabajador sobre las compensaciones que ofrece es una realidad problemática frecuente en las organizaciones.

Asimismo, tenemos el artículo presentado por Deloitte (2021), da a conocer que la gestión de compensación ha sido afectada de una manera profunda debido a la crisis del COVID – 19, en Latinoamérica el 65% de indico que ha rediseñado de alguna manera su sistema de compensación en los últimos tres años y además un 66% señaló que planea hacerlo en los tres años siguientes.

A nivel nacional, en su artículo publicado por Romero et al. (2020), durante mucho tiempo, el método de compensación solo se consideró como un mecanismo de compensación por la contribución en el trabajo. Este enfoque tradicionalista se ha utilizado como modelo para muchas empresas en todo el país. Desde el concepto estratégico del talento, una nueva perspectiva de los sistemas de compensación requiere redefinir el concepto de compensación, asumiéndola como una inversión que tiene la capacidad de mejorar la eficiencia y eficacia organizacional, basada en una estructura y una política de compensación clara y bien definida.

Por otro lado, tenemos a Osorio (2021), indica que en la actualidad las empresas están revirtiendo los cambios en la compensación de los empleados, este estudio demuestra que el 44% de las empresas están modificando la remuneración de

sus empleados. Los recortes salariales son una de las prácticas más habituales de las empresas con relación a cómo se está desarrollando el sector comercial en relación con la modalidad de trabajo; el 38% de colaboradores se encuentra laborando en la modalidad Home Office y un 62% de manera presencial.

Por otro lado, a nivel local, la empresa GRUPO PML SAC, Perú 2022, es conocida en el Perú como una empresa con desarrollo sostenido con más de 15 años dentro del territorio nacional, que atiende a Exportadores y/o Importadores en las jurisdicciones de Aduanas Marítima (Paita – Callao) y Aérea del Callao, y próximamente en Tacna. El impacto del Covid-19 afectó el volumen de las operaciones y se realizó una reestructuración de las funciones del personal, como evaluar puestos de trabajo, tareas y responsabilidades para que se desarrollen de manera eficiente y productiva. Actualmente, las jornadas laborales conllevan a que los trabajadores realicen horas extras debido a la gran cantidad de trabajo que asumen diariamente, las cuales no son recompensada de manera justa, por ello la investigación permitirá evaluar las principales variables.

Las causas que llevan a realizar la investigación se basan en que la organización no cuenta con una adecuada gestión de compensaciones hacia los trabajadores provocando que busquen otras empresas que le brinden mejores compensaciones y una mejor satisfacción laboral.

Al no investigar este problema, las consecuencias serían la pérdida de talento humano calificado, insatisfacción del personal dentro de la empresa, menos producción laboral y no se lograría los objetivos planteados por la empresa.

Considerando la realidad problemática planteada, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022?, y de manera específica: a) ¿Cuál es el nivel de la gestión de compensaciones de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022?; b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022?; c) ¿Cómo se relaciona la compensación monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022?; y d) ¿Cómo se relaciona la compensación no monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML

SAC, Paita 2022?.

De acuerdo con los criterios de propuestos por Hernández y Mendoza (2018), sostiene que la justificación teórica del presente estudio ayuda ampliar nuestro conocimiento sobre la teoría de las variables, para luego identificar la relación que existe entre ambas. La justificación práctica permite establecer cuál es el nivel de gestión de la compensación y la relación con la satisfacción laboral, brindará un diagnóstico del estado situacional y la medida en que afecta el desarrollo empresarial, y la satisfacción de los trabajadores.

Justificación Metodológica, la aportación metodológica de este estudio se logra utilizando técnicas analíticas descriptivas y comparativas de variables en el tratamiento de fuentes principales y sucesoras. Asimismo, en las encuestas se utilizan los cuestionarios a manera de una herramienta que intenta medir variables.

Continuando con la presente investigación se establecen los siguiente objetivos, como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022; y de manera específica: a) Determinar el nivel de la gestión de compensaciones de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022, y b) Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022; c) Determinar la relación entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022, y d) Determinar la relación entre la compensación no monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022.

En este estudio se plantea la siguiente hipótesis de investigación, **Hi**: Existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022; y también se plantea la hipótesis nula, **Ho**: No existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes son fundamentales para la investigación ya que pueden ser utilizados como referencia para orientarnos en el tema a tratar y así lograr estabilizar la investigación mediante bases con argumentos sólidos, por lo que destacamos las referencias más notables. La información revisada está vinculada a las variables de estudios en las diversas investigaciones de alto impacto, estas permiten profundizar las variables y la relación en diversos contextos internacionales, nacional y local.

A nivel internacional para la variable gestión de compensaciones se consideró a Caicedo (2020), en su tesis realizada ante Ministerio del Ambiente de Esmeraldas - Ecuador; la cual estableció como objetivo determinar la gestión de compensaciones salariales. Se desarrolló mediante un análisis cuantitativo de diseño no experimental con alcance descriptivo correlacional. Se empleó una muestra a 60 trabajadores y se trabajó como instrumento el cuestionario, utilizando el método de Correlación de Pearson. Como resultado se consiguió que los salarios y beneficios otorgados por la organización no son los adecuados a los cargos y responsabilidades ejecutadas por los trabajadores. Se concluyó que no existen las escalas salariales, es por ello no se puede nivelar los sueldos o evaluar al personal, los colaboradores tenían diferentes sueldos y compensaciones, ocasionando insatisfacción entre ellos dado que las funciones eran similares, así como las responsabilidades.

Asimismo, tenemos a López y Aragón (2021), que realizó una investigación en un establecimiento de bienestar social en la Ciudad México; como propósito principal ha tenido establecer si la calidad de vida laboral influye de manera significativamente con la compensación laboral del personal médico que trabajan en la institución antes mencionado. Se realizó mediante un enfoque transversal, cuantitativo y predictivo; con una muestra de 169 personas correspondiente a una población de 445 médicos. Se empleó el cuestionario como instrumento y como técnica la encuesta. Se consiguió como resultado que el nivel de la primera variable es de 64.9% diferente a la principal variable, de igual forma se determina que se relaciona un efecto lineal positivo y es significativo entre las variables mencionadas. Como conclusión se comprobó que existe un antecedente significativo entre las dos variables, con el mejoramiento y perfeccionamiento del estilo de vida laboral de los médicos, debido a que influirá en el

desempeño que realicen en la organización.

Además, Villamizar (2017), con su investigación realizada en Bogotá - Colombia; la cual ha tenido como objetivo determinar si los incentivos influyen directamente en la productividad de las organizaciones del sector de telecomunicaciones. Se realizó mediante la investigación cuantitativa, siendo así descriptiva de alcance correlacional con diseño no experimental, se recaudó datos de una muestra de 30 colaboradores y se utilizó el cuestionario. Como efecto se identificó que, existe una relación directa entre los incentivos y la producción de las organizaciones del sector de telecomunicaciones con una aceptación del 90%. Por lo expuesto se concluyó que los incentivos laborales desempeñan un papel protagónico cuando se requiere aumentar la motivación en los trabajadores. Existen los de naturaleza monetaria y, en su defecto, los de naturaleza no monetaria, debe existir la combinación de los dos tipos de incentivos con la finalidad de lograr los mejores resultados.

Por otro lado, tenemos a Ocaranza (2017), con su tesis realizada en Santiago - Chile; con objetivo determinar la entrega de un plan piloto de compensaciones monetarias como no monetarias sobre las necesidades de los empleados de una empresa Constructora, mediante un diseño no experimental de enfoque mixto y alcance descriptivo transeccional. Se recaudó datos con una muestra de 24 individuos y se estableció el cuestionario. Como resultados tenemos que la organización no está equilibrada en relación con las recompensas y reconocimientos, los mecanismos que existen para otorgar recompensas son inconsistentes, arbitrarios; no existen los canales adecuados para informar a los empleados; se identificó que el respeto, la educación y el buen trato es el adecuado. En efecto se concluyó implementar un sistema piloto de compensaciones que permita proponer como base principal la filosofía, políticas, objetivos o principios compensatorios que diferencien a los trabajadores y sus aportes a la organización con criterios.

Para el desarrollo de la investigación se recolectaron diferentes estudios con relación a la segunda variable con la intención de comparar los resultados, comenzando por el nivel internacional, para lo cual tenemos el estudio realizado por Chiang et al. (2018), con su investigación realizada en Concepción - Chile; planteó

como objetivo identificar y analizar la relación de ambas variables estrés y satisfacción laboral a través de métodos cuantitativos, diseño no experimental y alcance descriptivo pertinente. Se recolectaron datos sobre 184 trabajadores como muestra y se utilizó como herramienta el cuestionario, utilizando el alfa de Cronbach. Como resultado, el promedio ponderado estuvo entre los 0,656 y 0,923 para la satisfacción laboral, asimismo el estrés laboral estuvo entre 0,635 y 0,927, todos con confiabilidad positiva. En general, cuando se trata de estrés, los equipos de trabajo tienen un cuadro de estrés y existe poca ayuda psicológica y un alto control de las labores. Para la siguiente variable satisfacción laboral, el valor frecuente de las áreas calificadas corresponde a 3,8, lo que indica un nivel moderado. En general, la conclusión fue que un mayor control sobre el trabajo, una mayor conciencia de las variables y menores niveles de estrés.

En la ciudad de Quito - Ecuador, Benalcázar (2020), efectuó un estudio donde tuvo como objetivo realizar evaluaciones de desempeño de los trabajadores y medir la satisfacción laboral de LUMINEX RESOURCES. El estudio se realizó utilizando métodos cuantitativos y de tipo no experimentalmente relevante, de una muestra de contrato indefinido de 48 personas, cuyos datos se obtuvieron a través de dos cuestionarios creados para medir cada variable. En los principales resultados determinamos que no hubo correlación en ambas variables de estudio por el coeficiente de R Pearson ($r=-.29$). Se determina que las críticas positivas en esta área conducen a un alto desempeño y no afectan su satisfacción laboral, por lo que se concluyó que la relación no es significativa, mismo que una puede ser en ausencia de la otra.

Asimismo, tenemos a Zaldúa (2018) que realizó una investigación en Guayaquil - Ecuador; la cual ha tenido como objetivo comparar los elementos que influyen en la satisfacción laboral. La investigación es tradicional cuantitativa es decir utiliza con alcance descriptivo, correlacional y correlativos la población es de 65 y se aplicó el instrumento con una población de 60 colaboradores. Con los resultados obtenidos queda demostrado que la satisfacción laboral general representa al 43% de la evaluación total, al identificar los elementos que influyen en la satisfacción interna es 41,7% y la satisfacción externa 36,7%, los aspectos más insatisfechos: primero

relación interpersonal, luego salario, por último, está la política de trabajo. Se llegó al resultado que en la empresa no existe satisfacción por parte de los empleados, se analizan sus diversas dimensiones para decretar que las situaciones externas influyen en la baja satisfacción de los colaboradores evaluados.

Por otro lado, Guerra et al. (2017), con su investigación realizada en Quito - Ecuador; tiene el objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estrés, utilizando un enfoque de tipo cuantitativo, no experimental y de alcance descriptivo. Se recopiló información sobre una muestra de 128 empleados, el análisis de resultados se realizó con la prueba estadística de Rho Spearman, se encontró una correlación con alcance negativo entre las variables de $-0,20$ con un nivel de significancia de $0,01$ y significativa de $0,05$. Esto prueba que, si bien la correlación es baja, es significativa. Por tanto, se puede concluir que los cooperativistas que dominan un mayor espacio de compromiso tienen mayor grado de influencia sobre el estrés psicológico y menor grado en satisfacción laboral, y se puede deducir que el nivel de compromiso estimula la normalización de los niveles de estrés en algunos casos ocurrencia.

A nivel nacional para la primera variable, tenemos a Luna (2018), su investigación se realizó en Tarapoto, el propósito fue establecer la relación que existe entre nómina y la satisfacción laboral en el personal de aduanas de la oficina regional SUNAT - San Martín y Tarapoto, utilizando un método deductivo, no experimental. y alcance descriptivo relevante. Su población es de 140 colaboradores y se recolectó información de una muestra de 103; se utilizó la encuesta y el resultado se obtuvo mediante la prueba estadística chi-cuadrado, con un valor total de 4.507 , un valor de p igual a 0.034 , y un valor mínimo de 0.05 , que nos permiten determinar que existe una relación entre ambas variables. Por lo tanto, en resumen, existe una correlación entre las variables.

Asimismo, tenemos a Estela y Hernández (2019), quienes realizaron un estudio desarrollado en Tarapoto, se estableció determinar la correlación entre los sistemas de compensación salarial en las empresas privadas y el desempeño laboral de los trabajadores. Se desarrolló utilizando métodos cuantitativos, con alcance relevante y un diseño no experimental. Para recopilar datos de 236 trabajadores y utilizar una

muestra de 146, utilicé cuestionarios como herramienta y encuestas como técnica. Como resultado se implementó el estadístico de Rho Spearman, mostrando un índice de correlación de 0,987, lo que indica que es muy alto y positivo para la variable en estudio. Se llegó a determinar la presencia de una relación válida entre las variables anteriores, además, una mejor remuneración mejorará en mayor medida el desempeño laboral de los colaboradores.

Además, Tantalean (2021), en Moyobamba identificó la relación entre la administración de compensaciones y el desempeño laboral a través de métodos cuantitativos, con correlación descriptiva y un diseño no experimental. Aplicando la muestra a 16 trabajadores, se aplicó el cuestionario como herramienta y como técnica la encuesta. Se obtuvieron como resultados analizando los datos obtenidos mediante las correlaciones Alpha de Cronbach y Pearson, que mostraron una correlación de 0,682 entre las variables. Se demostró que, para las variables de estudio existe una relación efectiva, sugiriendo que una mayor compensación está asociada con un mayor desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado, tenemos a Mamani (2021), con su tesis realizada en Lima; su objetivo es determinar la relación entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral en el contexto de la pandemia en 2020-2021. Se desarrolló a través de métodos cuantitativos, de corte transversal y con diseño no experimental. Se estudió a una población de 50 trabajadores, utilizando como técnica las encuestas y como herramienta el cuestionario. Las hipótesis se verificaron aplicando las estadísticas inferenciales relevantes de Spearman. Se concluye que, no se muestra un porcentaje de correlación significativa para la gestión de la compensación variable y el desempeño laboral, y sí existe una tabulación cruzada entre la gestión de la compensación y la dimensión habilidades laborales y la dimensión desempeño de la responsabilidad. El resultado nos lleva a culminar que se rechaza la hipótesis alternativa y se admite la hipótesis nula.

Para la segunda variable a nivel nacional, tenemos a Quea (2018), con su estudio de tesis realizada en la ciudad de Arequipa; planteó determinar la similitud de los elementos de la satisfacción laboral y el clima organizacional en la empresa minera ARUNTANI SAC- MOQUEGUA. Utilizando la encuesta para la investigación y el

cuestionario debidamente validados, con enfoque cuantitativo utilizando el método inductivo y deductivo. La población es de 427 y una muestra de 202 colaboradores. Como resultado se observó que el 45,5% de los 92 colaboradores encuestados manifestó que parcialmente laboral satisfacción, lo que indicó que el 5% de 10 empleados estaban insatisfechos, y el 18,8% de 38 empleados estaban parcialmente insatisfechos porque en algunas áreas de trabajo no encontraron suficientes instalaciones físicas para los colaboradores. Se concluye que la relación entre las variables es significativa en los colaboradores de la empresa minera de estudio.

López y Pomasoncco (2018), completaron su trabajo en Ayacucho enfocándose en la relación que existe entre las variables satisfacción laboral y productividad en la Red de Salud de Huamanga utilizando un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, la metodología fue descriptiva y transversal. Se utilizó la encuesta y cuestionarios como herramientas, de una muestra de 105 profesionales, con el Alfa de Cronbach y en análisis de datos por la relación de Pearson, lo cual mostró que la correlación entre las variables fue de 0,682. Se finalizó que, para las variables de estudio existe una relación positiva, sugiriendo que una mayor compensación está asociada con un mayor desempeño laboral de los trabajadores.

Además, según el estudio realizado por Aponte (2019), en Lima, estableció como objetivo determinar la dependencia que existe entre las variables de satisfacción laboral y la motivación, del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), su diseño es no experimental mediante un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y explicativo. Se usó la encuesta como técnica e instrumento del cuestionario a una población de 36 colaboradores. Los resultados infirieron que el 61 % de los empleados estaban muy motivados, con factores de higiene que agrupaban al 67 % de los empleados y factores de motivación al 64 % según el tipo de motivación. Así mismo el 83% de los trabajadores mostró alta motivación en cuanto a las condiciones de trabajo, el 69% en factores de logro, finalmente el 97% en factores de bienestar social, y el 97% en cuanto a las condiciones físicas, la satisfacción laboral alta es del 81%. En conclusión, existió una correlación significativa entre las variables, identificando el impacto de la motivación en la satisfacción laboral y la importancia para lograr las metas organizacionales.

Por último, tenemos a Quispe (2020), con su tesis realizada en Lima; ha tenido como objetivo estudiar la gestión de compensaciones y la relación con la satisfacción laboral del trabajador. Se ejecutó mediante un diseño no experimental de método cuantitativo y transversal, con una muestra censal de 17 trabajadores, mediante el uso de un cuestionario y la encuesta. Se encontraron resultados satisfactorios ya que, existe una correlación aceptable. Se aplicó R de Pearson, con un resultado de 0,791 y un nivel de significancia de $p=0,000$. Por lo tanto, existe una alta correlación entre las variables del estudio.

En cuanto a la fundamentación teórica, que amparan a las variables de estudio, se encuentra la teoría clásica de la administración, donde Fayol (1925), menciona que la remuneración de los colaboradores o la compensación debe ser equitativa para cada trabajo realizado. Por otro lado, en la teoría de Lawler menciona que la satisfacción laboral es el efecto y no la causa del trabajo productivo. Este concepto, enfatiza la importancia de luchar por la satisfacción de los trabajadores como medio para lograr mejores logros como financieros y psicológicos, de esta forma hacer más eficiente la organización.

En la primera variable Gestión de compensación encontramos a Madero (2016), que afirma que la compensación o estructura de compensación es parte fundamental del desarrollo organizacional y un elemento primordial en la gestión para el área de recursos humanos, encaminada a atraer y mantener, porque la compensación incluye más que una remuneración, un conjunto de beneficios y prestaciones, que las organizaciones conceden a los trabajadores a cambio de los servicios prestados. Asimismo, consta de dos dimensiones: a) compensación monetaria y b) compensación no monetaria.

Para la dimensión de compensación monetaria encontramos a Madero (2016), que se deduce que de acuerdo con el conocimiento son todos los ingresos de factor monetario, que obtiene el colaborador por trabajar en la empresa, y consta de varios indicadores o elementos como: a) Salarios: se define como la compensación periódica de cada trabajador durante su tiempo de servicio, b) Beneficios: se define a toda compensación opcional y no salarial que se otorga a los empleados. y c) Prestaciones: son derechos inalienables de los trabajadores en la relación laboral, que deben ser

garantizados por la empresa.

En la dimensión de Compensaciones no monetarias encontramos la definición de Madero (2016), que indica que son todos los aspectos que no son de carácter monetario, sino que se enlazan con las funciones de la empresa. Entre estos factores o indicadores se encuentran el a) Reconocimiento: que se otorga por una labor realizada, es decir, en el marco del trabajo y del cumplimiento comprometido de las propias obligaciones, b) Premios u recompensas: es el reconocimiento del esfuerzo o logro c) Condiciones de trabajo: se define como un conjunto de indicadores que determinan qué tan bien un trabajador realiza una tarea, incluyendo las horas de jornada.

Para tener en claro el significado de remuneración, tenemos los siguientes conceptos: Chiavenato (2020), señala que la remuneración una de las formas de recompensar a los gerentes y los trabajadores. Asimismo, considera que un buen sistema de compensación ayuda a que los trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa a cambio de aportes que se asemejen con los objetivos de la empresa.

Bullón (2021), definen la compensación a las diferentes formas en las que un trabajador puede ser retribuido por su empresa.

Por otro lado, Armijos y Mora (2019), definen la remuneración como salarios destinados a proporcionar un pago monetario justo por los servicios prestados por los trabajadores. Asimismo, los beneficios sociales son los beneficios que una organización otorga a un colaborador para aumentar la eficiencia, aumentar la productividad y motivarlo a desempeñar mejor sus ocupaciones.

Además, la Universidad ESAN (2020), define la gestión de compensaciones como la remuneración fija, variable y afectiva incluyendo los beneficios no económicos que son factores que determinan el monto total de las indemnizaciones laborales pagadas a los trabajadores que prestan sus servicios.

Según, Pacheco (2019), es un enfoque de gestión que las empresas utilizan como estrategia de recursos humanos porque retiene talento de alta calidad y estimula a los empleados con los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarias para mejorar efectivamente el desempeño.

En la segunda variable de estudio es Satisfacción laboral encontramos a Robbins (2017) define como la actitud general de los empleados hacia el trabajo que realizan. Aunque la satisfacción laboral es la actitud, no un comportamiento, un resultado de interés para muchos gerentes porque es más factible que los empleados satisfechos se presenten en el trabajo, se desempeñen en niveles más altos y permanezcan en la organización, relacionada con siete dimensiones: a) Condiciones físicas y/o materiales: Palma (1999), define como los elementos materiales o infraestructurales en los que se produce el trabajo cotidiano y se constituye en su facilitador, dentro de sus indicadores tenemos: Infraestructura: es un conjunto de aportes necesarios para el funcionamiento o crecimiento en una empresa; recursos: son los elementos disponibles para resolver una necesidad y ambiente: conjunto de condiciones físicas, sociales, económicas de un lugar; b) Beneficios laborales y/o remunerativos: se define como una compensación económica o de otro tipo ofrecida a los empleados además de sus salarios acordados, también se le conoce como beneficio social, con los indicadores: beneficios: es un derecho establecido por el gobierno para cada empleado, e incentivos: son aquellos mecanismos que ayudan a las personas a mejorar en distintos ámbitos; c) Realizaciones sociales: según la definición de Palma (1999), lo es el nivel de complacencia ante las interrelaciones compartidas con otros miembros de la organización en las actividades laborales diarias, encontramos los siguientes indicadores: comunicación: trato, correspondencia entre dos o más personas; cooperación: acción y efecto de cooperar; e identidad: es un conjunto de características que conforman la perspectiva de una empresa; d) Desarrollo personal: Cognitiva (2020), define como una oportunidad para lograr que los trabajadores realicen actividades importantes para su autorrealización, tenemos los siguientes indicadores: reconocimiento: Acción y efecto de reconocer o reconocerse; funciones: es una tarea específica a realizar en una institución o entidad; autorrealización: es el logro de las aspiraciones personales. e) Relación de la autoridad: satisfacción SL-SPC (1999), define el grado de relación de un superior con su trabajador, en función de las acciones que realice la empresa relacionada con el estatus jerárquico de la empresa, sus indicadores son: motivación: es la acción interna y externa del comportamiento ; valoración: acción y efecto de valorar; f) Desarrollo de

tareas: Escala de Satisfacción SL - SPC (1999), define la evaluación y ejecución de las funciones que realiza un empleado en la organización, sus indicadores son: productividad: es el resultado de la producción por unidad de trabajo; complacencia: es la aptitud de satisfacción ante un resultado; y tareas: se define como el trabajo que debe hacerse en tiempo limitado; para culminar tenemos la dimensión g) Política administrativa: Palma (1999), define el grado de conformidad con los lineamientos o reglas institucionales diseñadas para establecer la relación laboral con los trabajadores, con los indicadores: horario: es el tiempo durante el cual una acción o actividad se realiza habitualmente o regularmente; toma de decisiones: acción a elegir entre distintas opciones; y resultados: efecto y consecuencia de una acción.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El estudio realizado es de tipo aplicada y de corte transversal; sustentándose por Concytec (2018), nos indica que direcciona a la conversión material de las sociedades en el mundo, esta se divide en investigación sustantiva e investigación operativa, la primera llega a ser plasmada en prototipos a diferencia de la investigación operativa que tiene relación con los sistemas y enlaces físicos y virtuales que han experimentado un rápido desarrollo en las ciencias de la comunicación e información.

Cabe mencionar que, es de enfoque cuantitativo por el cual se sostiene en la recolección de información para confirmar las hipótesis, su finalidad está en establecer modelos de comportamiento y experimentar bases teóricas. Por otro lado, el enfoque mencionado agrupa las consecuencias de una muestra obtenida de una población (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación:

La investigación es de diseño no experimental, dado que se considera como aquella investigación que no se ha ejecutado o no se ha realizado ninguna manipulación o variación en las variables; es por ello que se verificó que se originan en un determinado contexto de la investigación (Hernández et al., 2014). De esta manera, es de alcance correlacional, debido a que los análisis se han verificado en un tiempo concreto.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de compensaciones, que es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual**

Madero (2016), las compensaciones económicas perciben más que un sueldo, un grupo de beneficios y prestaciones que la empresa le otorga al colaborador a cambio del servicio prestado. Asimismo, un componente clave es la gestión del talento humano que busca cautivar y retener al mejor personal para la organización.

- **Definición operacional**

Para medir la variable se utilizó el instrumento del cuestionario con 20 preguntas y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una muestra censal de 59 trabajadores, se consideró las dimensiones de Compensaciones monetarias y las Compensaciones no monetaria.

- **Indicadores**

Dimensión 1: Sueldos, beneficios y prestaciones.

Dimensión 2: Reconocimiento, premios u recompensas y condiciones de trabajo.

- **Escala de medición:** La variable del presente estudio es medida por la escala ordinal.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión de compensaciones

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestion de compensaciones	Dimensión 1: Compensación monetaria	- Sueldos	1,2,3,4	Escala ordinal
		- Beneficios	5,6,7	
		- Prestaciones	8,9	
	Dimensión 2: Compensación no monetaria	- Reconocimiento	10,11,12,13	
		- Premios u recompensas	14,15,16,17,18	
		- Condiciones de trabajo	19,20	

Nota. Elaboración propia.

Variable 2: Satisfacción laboral, que es una variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual**

Según, Robbins (2017), define la satisfacción laboral como la actitud general de los empleados hacia el trabajo que realizan.

- **Definición operacional**

Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 36 preguntas y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una muestra censal de 59 trabajadores, se consideró las dimensiones de: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, realizaciones sociales,

desarrollo personal, relación con la autoridad, desarrollo de tareas y política Administrativa.

- **Indicadores**

Dimensión 1: Infraestructura, recursos, ambiente. Dimensión 2: Beneficio, incentivos. Dimensión 3: Comunicación, cooperación, identidad. Dimensión 4: Reconocimiento, funciones, autorrealización, comunicación. Dimensión 5: Motivación, valoración. Dimensión 6: Productividad, Complacencia, tareas. Dimensión 7: Horarios, toma de decisiones, resultados.

- **Escala de medición:** La variable del presente estudio es medida por la escala ordinal.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales	- Infraestructura	1,2,	Escala ordinal
		- Recursos	3,4	
		- Ambiente	5,6	
	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	- Beneficio	7,8	
		- Incentivos	9	
	Dimensión 3: Realizaciones sociales	- Comunicación	10,11	
		- Cooperación	12,13	
		- Identidad	14,15	
	Dimensión 4: Desarrollo personal	- Reconocimiento	16	
		- Funciones	17	
		- Autorrealización	18,19	
		- Comunicación	20	
	Dimensión 5: Relación de autoridad	- Motivación	21,22	
		- Valoración	23,24,25	
	Dimensión 6: Desarrollo de tareas	- Productividad	26	
		- Complacencia	27	
		- Tareas	28,29	

Dimensión 7: Política administrativa	- Horarios	30,31
	- Toma de decisiones.	32,33
	- Resultados	34,35

Nota. Elaboración propia.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Por otro lado, para Carrasco (2017), define como un conjunto de personas, que forman parte del espacio territorial en cual se presentan los problemas de investigación y posee características específicas a diferencia del universo. Es por ello que, se ha considerado una muestra censal de 59 trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC.

- **Criterios de inclusión:**

Trabajadores que realizan home office, de modalidad presencial y mixta.

- **Criterios de exclusión:**

Trabajadores que tienen licencia con goce de haber.

Trabajadores en periodo de vacaciones.

Trabajadores que deciden no interferir con la investigación.

Unidad de análisis:

Se consideró como unidad de análisis a los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC del año 2022, Paíta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos:

Para realizar la medición y recolección de información de las variables en estudio se utilizó como primordial técnica la encuesta. Según QuestionPro (2022), menciona que, es uno de los principales métodos para recopilación y creación de base de datos sobre diversos temas, es útil para muchos propósitos y se pueden realizar en diversas formas según el método elegido y los objetivos que se deseen alcanzar.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación

VARIABLES DE ESTUDIO	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Gestión de compensaciones	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario

Instrumentos de recolección de datos:

Según Arias (2021), mencionó que el cuestionario es la principal herramienta utilizada para la recopilación de datos y se usa a menudo en estos estudios de investigación; consta de preguntas enumeradas y presentadas en una tabla con un conjunto de posibles respuestas.

Como instrumento para recolectar datos de las variables, se trabajó con la herramienta del cuestionario, el cual estuvo conformado por 55 preguntas estructuradas (respuestas múltiples) que contenían 20 preguntas para la variable “Gestión de la Compensaciones” y 35 preguntas para la variable “Satisfacción Laboral”, con las opciones de respuesta según la escala de Likert: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni de desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo.

Validez:

Según lo expuesto por Carrasco (2017), menciona que consiste en medir las variables de investigación con veracidad y objetividad, dado que se muestra como el valor del contenido que identifica elementos que se reflejan en el contenido y luego se miden, teniendo en cuenta algunos criterios, que pueden ser expresados de forma interna o externa. La verificación de los documentos se basa en el contenido, a juicio de expertos empleando criterios de claridad, relevancia y pertinencia, es por ello que el presente estudio se validó por 04 juicio de expertos.

Tabla 4*Relación de juicios de expertos*

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Gestión de Compensaciones y Satisfacción Laboral	Danitza Ivonne Lupuche Navarro	Licenciada
	Wilmer Fermín Castillo Márquez	Magister
	Luis Santiago Garcia Merino	Doctorado
	Katherin Paola Serrano Rabanal	Magister

Confiabilidad:

Carrasco (2017), indica que una herramienta es confiable cuando sus propiedades demuestran que los resultados sean iguales o similares para cada aplicación en diferentes momentos, así como también deben ser objetivos, predecibles y consistentes.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Versión N° 27, mediante el cual se calculó el grado de concordancia entre las preguntas y sus respuestas. Se ejecutó una prueba piloto a 10 trabajadores, en la que se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, con un valor de 0.801 para gestión de compensación y 0.960 para satisfacción laboral, indicando alta confiabilidad positiva.

Tabla 5*Coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Gestión de Compensaciones	0,801	Bueno
Satisfacción Laboral	0,960	Bueno

3.5. Procedimientos.

La presente investigación se realizó de forma virtual debido a la emergencia sanitaria actual (Covid-19), se facilitó el cuestionario de Google forms a los trabajadores en la fecha y hora programada estuvo acorde al tiempo que tenía cada trabajador y con la aceptación correspondiente de la empresa (ver anexo 6). Se

procedió a representar manualmente mediante el programa Excel; de esta manera se creó una base de datos que consecutivamente fue analizada en el programa SPSS versión N° 27, todo ello con la finalidad de recopilar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos.

El estudio empleó un método cuantitativo, cuya información fue procesada en tablas estadísticas mediante el programa Microsoft Excel.

En este sentido, Arteaga (2020), manifiestan que, los métodos cuantitativos se especializan en el análisis estadístico, matemático o numérico de información recopilada a través de las encuestas, utilizando la tecnología para procesar datos estadísticos existentes.

Se migró la base de datos recopilada en Excel a SPSS Versión N° 27, según Questionpro (2022) SPSS es un software conocido por realizar análisis de datos, crear tablas y gráficos que contienen datos complejos, con la capacidad de procesar grandes cantidades de datos y de analizar texto en otros formatos.

Se realizó un análisis descriptivo a través de tablas de frecuencias con sus dimensiones, realizando tabulaciones cruzadas. Asimismo, se realizó un análisis inferencial para relacionar las variables mediante Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se realizó de acuerdo a lo establecido con el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo y tiene en cuenta los artículos 15, 16 y 17 que tratan sobre la política de derechos de autor y plagio, para citación y referencia. Esta información se proporciona con el permiso de la gerencia de Grupo PML SAC.

Este estudio se ejecutó de manera responsable, dado que los encuestados se ofrecieron a participar y tuvieron conocimiento previo de los objetivos que perseguía el estudio. Por último, todos los datos proporcionados son totalmente confiables y veraces.

IV. RESULTADOS

Objetivos específico 1: Determinar el nivel de la gestión de compensaciones de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022.

Tabla 6:

Nivel de la gestión de compensaciones de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022

		n	%
Gestión de compensaciones	Mala	3	5,1
	Regular	20	33,9
	Buena	36	61,0
	Total	59	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre la Gestión de Compensaciones a 59 trabajadores de la empresa Grupo PML SAC, Paita 2022

Interpretación:

La tabla 6, muestra que el 61.0% (36 encuestados) calificaron el nivel de gestión de compensaciones como “buena”, seguido del 33.9% (20 encuestados) como “regular”, siguiendo que el 5.1% (3 encuestados) considera que la gestión de compensación es “mala”.

Tabla 7:

Nivel de las dimensiones de la variable gestión de compensaciones de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022

	Mala		Regular		Buena		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Gestión monetaria	3	5,1%	20	33,9%	36	61,0%	59	100,0%
D2: Gestión no monetaria	6	10,2%	49	83,1%	4	6,8%	59	100,0%

Nota. Aplicación del cuestionario sobre gestión de compensaciones a 59 trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022.

Interpretación:

En la tabla 7 indica, que la gestión monetaria en la empresa es calificada como “buena” con 61% (36 encuestados), esto evidencia que la remuneraciones económicas percibidas por los trabajadores es la adecuada, por otro lado, la gestión no monetaria es calificada como regular con el 83.1% (49 encuestados), esto indica que existe un problema con respecto a los beneficios no monetarios que brinda la empresa, ya que los trabajadores mencionan que en fechas de campañas su trabajo aumenta y deberían reconocer otros beneficios como día libre el día de su cumpleaños, desarrollo personal u otros.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022

Tabla 8:

Nivel de la satisfacción laboral de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022

		n	%
Satisfacción laboral	Mala	2	3,4
	Regular	30	50,8
	Buena	27	45,8
	Total	59	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre la Satisfacción Laboral a 59 trabajadores de la empresa Grupo PML SAC, Paíta 2022.

Interpretación:

En la tabla 8 se muestra que el 50.8% (30 encuestados) calificaron el nivel de satisfacción laboral como “Regular”, seguido del 45.8% (27 encuestado) como “Buena”, mientras que el 3.4% (2 encuestados) consideran la satisfacción laboral como “mala”.

Tabla 9:

Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022

	Mala		Regular		Buena		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
D1: Condiciones físicas y/o materiales	5	8.5%	54	91.5%	0	0,0%	59	100,0%
D2: Beneficios laborales y/o remuneraciones	9	15.3%	47	79.7%	3	5.1%	59	100,0%
D3: Realizaciones sociales	4	6.8%	30	50.8%	25	42.4%	59	100,0%
D4: Desarrollo personal	3	5.1%	12	20.3%	44	74.6%	59	100,0%
D5: Relación con la autoridad	3	5.1%	9	15.3%	47	79.7%	59	100,0%
D6: Desarrollo de tareas	9	15.3%	47	79.7%	3	5.1%	59	100,0%
D7: Política administrativa	2	3.4%	19	32.2%	38	64.4%	59	100,0%

Nota. Aplicación del cuestionario sobre satisfacción laboral a 59 trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta2022.

Interpretación:

En la tabla 9 los trabajadores califican que las condiciones físicas y/o materiales son regulares con un 91.5%, los beneficios laborales y/o remuneraciones fueron calificadas como regular según el 79.7%, siguiendo que las realizaciones sociales son calificadas como regular con un 50.8%, el desarrollo personal es calificado como bueno con un 74.6%, la relación con la autoridad es buena con un 79.7%, mientras que el desarrollo de tareas es regular en un 79.7% y la política administrativa es buena con un el 64.4%, lo que indican que los trabajadores se identifican con la relación con las autoridades ya que es el principal factor dentro de la empresa para que ellos se sientan satisfechos, por otro lado, se identifica qué en la empresa estudiada, la satisfacción laboral no estaría siendo la adecuada debido a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales (no monetario) y al desarrollo de tareas, siendo las dimensiones con un resultado regular.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022.

Tabla 10

Correlación entre la gestión de compensaciones monetaria y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC

		V2: Satisfacción laboral	
Rho de	D1: Compensaciones	Coeficiente de	0,570
Spearman	monetarias	correlación	
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	59

Nota. Aplicación del cuestionario sobre gestión de compensaciones monetarias a 59 trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita.

Interpretación:

En la tabla 10 se observó que, existe una correlación positiva moderada entre la gestión de compensaciones monetaria y la satisfacción laboral, se obtuvo como resultado ($Rho=0,570$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,001$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, la satisfacción laboral de los trabajadores depende de la gestión de compensaciones monetaria.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la compensación no monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022.

Tabla 11

Correlación entre la gestión de compensaciones no monetaria y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC

		V2: Satisfacción laboral
	Coeficiente de	0,396
Rho de	D2: Compensaciones no	
Spearman	monetarias	0,002
	Sig. (bilateral)	
	N	59

Nota. Aplicación del cuestionario sobre gestión de compensaciones no monetaria a 59 trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita.

Interpretación:

La tabla 11 muestra que existe una moderada correlación entre la gestión de compensaciones no monetaria y la satisfacción laboral en la empresa evaluada. (Rho=0,396), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,002 que es menor a 0,05), por lo tanto, existe una débil relación entre la gestión de compensación no monetaria y la satisfacción laboral.

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022

Tabla 12

Correlación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC

		V2: Satisfacción laboral	
		Coeficiente de correlación	0,570
Rho de Spearman	V1: Gestión de compensaciones	Sig. (bilateral)	0,001
		N	59

Nota. Aplicación del cuestionario a 59 trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita.

Interpretación:

La tabla 12, muestra que existe una correlación positiva, media o moderada entre las variables de estudio de la empresa evaluada (Rho=0,570), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,001 que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

V. DISCUSIÓN

Esta tesis ha tenido como propósito principal determinar la relación entre gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022, así como la relación entre las dimensiones de la gestión de compensaciones con la satisfacción laboral, para lo cual, fue necesario analizar el nivel de ambas variables. En general, se encontró relación significativa entre ambas variables de estudio y las dimensiones de la gestión de compensación. Una de las limitaciones en la recolección de información fue la poca disponibilidad de tiempo por los trabajadores al completar el cuestionario, por lo que fue necesario los medios tecnológicos para la recolección de datos. Estos resultados corresponden exclusivamente a la muestra censal investigada de la empresa bajo estudio, y no se pueden generalizar para otras empresas del sector; lo que si puede generalizarse es la metodología utilizada, que podría replicarse en otros estudios que se lleven a cabo en empresas similares.

Ahora bien, respecto a los resultados del primer objetivo específico, se encontró que el nivel de la gestión de compensaciones de la empresa bajo estudio fue calificado como “bueno” de acuerdo con el 61,0% de los trabajadores (Tabla 6). Este resultado coincide con Luna (2018), quien encontró que la gestión de compensaciones en una oficina de adunas en Tarapoto de la SUNAT fue considerada como de nivel “alto” según el 86.40% de sus trabajadores; no obstante, no coincide con el resultado de Quispe (2020), quien encontró que la gestión de compensaciones en una empresa en Lima fue regular porque permitió que el 58.80% de los trabajadores consideren que la compensación total que brindan no es la adecuada.

La gestión de compensaciones es importante para las empresas, sustentado en la definición de Nagy (2017), quien menciona que las compensaciones laborales son fáciles de gestionar, cuantificar y monitorear, siendo importantes porque se relacionan con un mejor desempeño de las actividades. Asimismo, Morales y Valencia (2009), señalan que, la gestión de la compensación no solo busca lograr el equilibrio de la compensación dentro de la organización, sino también externamente en relación con el mercado laboral lo que permite deducir que en la empresa estudiada, la gestión de compensaciones que se lleva a cabo de acuerdo a las actividades y funciones

realizadas por los trabajadores, contribuiría con el equilibrio interno y externo de los salarios, puesto que los resultados demuestran que la gestión monetaria es altamente aprobada por los trabajadores, mientras que, la gestión no monetaria mantiene una regular aprobación.

Respecto a los resultados del segundo objetivo específico, se encontró que el nivel de la satisfacción laboral de la empresa bajo estudio fue calificado como “regular” de acuerdo con el 50,8% de los trabajadores (Tabla 7). Este resultado coincide con Quispe (2020), quien encontró que la satisfacción laboral de una empresa de Lima fue considerada como de nivel “medio” según el 52.94% de sus trabajadores; no obstante, no coincide con el resultado de Guerra (2017), quien encontró que la satisfacción laboral está relacionada como nivel “alto” a medida que disminuyen las puntuaciones del cuestionario de estrés psicológico.

La satisfacción laboral es fundamental para las empresas, sustentado en la definición de Robbins (2017), define como la actitud general del individuo hacia su puesto de trabajo. Asimismo, Locke (1984), menciona que, la satisfacción laboral se puede definir como un estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva que tiene el sujeto de la experiencia laboral; sin embargo, en la empresa estudiada, la satisfacción laboral no estaría siendo la adecuada debido a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones y al desarrollo de tareas, siendo las dimensiones con un resultado regular, ya que los trabajadores expresan que la gestión de compensación no monetaria es regular.

Respecto a los resultados del tercer objetivo específico, se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la gestión de compensaciones monetaria y la satisfacción laboral en la empresa evaluada ($Rho=0,570$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,001$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, la satisfacción laboral en los trabajadores depende de las compensaciones monetarias. Este resultado coincide con Quispe (2020), quien señala que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0.485 , a un nivel de significancia $p=0,048$ que es menor al 0.05 en una empresa de Lima.

La relación entre las variables se sustenta en Chiavenato (2017), plantea que la compensación económica directa es la compensación que recibe un trabajador por el

trabajo realizado en la empresa, la cual consiste en salarios, bonos y comisiones, Mondy (2010), precisa que: “La compensación económica directa consiste en el pago que recibe una persona bajo la forma de sueldos, salarios, comisiones y bonos”. Asimismo, Chiavenato (2017), indica que las compensaciones económicas pueden ser directa o indirecta. En el caso de la empresa estudiada, la gestión de compensaciones monetarias es favorables y permite mantener una satisfacción laboral positiva, de esta manera la empresa logra sus objetivos y metas establecidas.

Respecto a los resultados del cuarto objetivo específico, se encontró que existe una correlación moderada entre la gestión de compensaciones no monetaria y la satisfacción laboral en la empresa evaluada ($Rho=0,396$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,002$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, existe una moderada relación entre la gestión de compensación no monetaria y la satisfacción laboral. Este resultado coincide con Quispe (2020), quien señala que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0.559 , a un nivel de significancia $p=0,020$ que es menor al 0.05 en una empresa de Lima.

La relación entre las variables se sustenta en Chiavenato (2017), que considera dentro de las compensaciones indirectas las utilidades, vacaciones, pagos de horas extras; así como servicios voluntarios prestados por la empresa, incluidos en gastos de alimentación, transporte, etc. Asimismo, Mondy (2010), plantea que las compensaciones económicas indirectas están relacionadas a todos los pagos que no sean compensación financiera directa incluidos días festivos, beneficios adicionales, etc. En el caso de la empresa estudiada, la gestión de compensaciones no monetarias es desfavorable para los trabajadores de la empresa Grupo PML SAC, debido que los beneficios no remunerados como la alimentación, transporte y otros deber ser evaluados para que así aumenten su satisfacción laboral dentro de la empresa.

Respecto a los resultados del objetivo general, se encontró que existe una correlación positiva media o moderada entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en la empresa evaluada ($Rho=0,570$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,001$ que es menor a $0,05$), por lo tanto, se acepta H_1 y se rechaza H_0 (tabla 12). Este resultado coincide con Quispe (2020), quien encontró que existe

correlación positiva significativa entre gestión de compensaciones y la satisfacción laboral, aplicando el método estadístico de R de Pearson con un resultado de 0.791 y una significancia de $p=0.000$

La relación entre las variables se sustenta en Armijos et al. (2019), quienes señalaron que la gestión compensaciones se refiere al salario, beneficios y evaluación de los empleados; estos influyen en la satisfacción de los trabajadores creando un ambiente laboral apropiado para promover la productividad en la empresa y la responsabilidad ética y social. Asimismo, Robbins (2017) define la satisfacción laboral como la actitud general de los empleados hacia el trabajo que realizan. En el caso de la empresa estudiada, la satisfacción laboral es regular a pesar de que la gestión de compensaciones es buena, asimismo la gestión de compensaciones monetaria es aceptada por los trabajadores de la empresa; lo que significa que al relacionarse las variables estudiadas es favorable por que va a permitir que los trabajadores este con buena actitud a causa de las gestiones de compensaciones. Por otro lado, la dimensión que más se relaciona entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral son los Beneficios laborales y/o remunerativos y desarrollo de tareas.

VI. CONCLUSIONES

En el presente estudio se establecen las siguientes conclusiones:

- 1 Existe una correlación positiva media o moderada entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en la empresa evaluada ($Rho=0,570$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,001$ que es menor a $0,05$), lo que significa que los trabajadores estarán con buena actitud a causa de una mejor gestión de compensaciones; por lo tanto, se acepta H_1 y se rechaza H_0 .
- 2 El nivel de la gestión de compensaciones de una agencia de aduanas fue calificado favorablemente, puesto que el 61.00% de los trabajadores de las áreas calificó en el nivel bueno y el 33.9% en el nivel regular; siendo la gestión monetaria altamente calificada por los trabajadores mientras que la gestión no monetaria es regular debido al tipo de satisfacción que se tiene con las condiciones que la empresa brinda a los colaboradores.
- 3 El nivel de la satisfacción laboral de una agencia de aduanas fue calificado desfavorablemente, puesto que el 50.80% de trabajadores la calificó como regular y el 3.40% en el nivel bajo, resaltando que para mejorar la satisfacción laboral es necesario aumentar el nivel de la gestión de compensaciones de manera interna y externa.
- 4 Existe correlación entre la dimensión compensación monetaria y la satisfacción laboral en la agencia de aduanas, con un Rho de Spearman de $0,570$ y un significativo de $0,001$, lo que permite deducir que, a mejor dimensión compensación monetaria mayor será la satisfacción laboral.
- 5 Existe correlación entre la dimensión compensación no monetaria y la satisfacción laboral en la agencia de aduanas, con un Rho de Spearman de $0,396$ y un significativo de $0,002$, lo que permite deducir que, a mejor dimensión compensación no monetaria, mayor satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente general de la empresa Grupo PML SAC, mejorar el diseño de las compensaciones no monetarias, asociándolas a la satisfacción laboral y con los logros de la empresa, a fin de lograr un mayor nivel en la gestión de compensaciones que permita que los trabajadores estén motivados.

Se recomienda al área de Recursos Humanos de la empresa Grupo PML SAC, gestionar convenios interinstitucionales con entidades externas, con el fin de obtener beneficios no remunerados y así aumentar la satisfacción laboral en los trabajadores.

Se recomienda al área de Recursos Humanos de la empresa Grupo PML SAC, establecer un sistema salarial equitativo, a fin de evitar molestias entre los trabajadores.

Se recomienda al área de Recursos Humanos de la empresa Grupo PML SAC, monitorear constantemente las condiciones físicas y/o materiales, con el fin de que el colaborador realice sus actividades y se sienta satisfecho para brindar mejor productividad.

Se recomienda a futuros investigadores llevar a cabo estudios de diseño experimental en donde se proponga mejorar la gestión de compensaciones en empresas que encuentren atravesando por problemas relacionados, a fin de mejorar el nivel de la satisfacción en los trabajadores.

REFERENCIAS

- Adeoye, A. (2019). Compensation management and employees' motivation in the insurance sector: Evidence from Nigeria. (Artículo Científico). *FACTA UNIVERSITATIS-Economics and Organization*, 16(1), 31-47.
<https://doi.org/10.22190/FUEO1901031A>
- Aponte Pinto, Y. (2019). *La motivación y la satisfacción laboral del personal de las oficinas desconcentradas del OSCE de la Región Sur y Región Centro, 2019* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional USMP.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8505/aponte_p_y.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arias (2021). *Técnicas e Instrumentos de investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
<https://studylib.es/doc/9233473/ariasgonzalestecnicaseinstrumentosdeinvestigacion-libro>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 167–170.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Arteaga, G. (2020, October 1). *Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades*. *TestSiteForMe*.
<https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>
- Barrios Almeyda, V. (2019). *Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38208/Barrios_AV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bendezú-Pacífico, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista de investigación valdizana*. 14(1), 22–28.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237004/586062237004.pdf>

- Benalcázar Silva, C. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES - Quito, 2020* [Tesis para obtener el grado de Magister, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador] Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-BenalC%C3%A1zar-Relacion.pdf>
- Bin, A. (2016). *The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. Issues in Business Management and Economics*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15739/IBME.16.001>
- Boza Arenas, D. (2021). *Desempeño laboral y compensaciones en colaboradores del banco riplely s.a. Lima 2020*. [Tesis para obtener título de licenciada, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1636/Boza%20Arenas%2c%20Diana%20Esmeralda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bullón, M. (2021). *Compensación total: qué es, elementos y ventajas - Cobee*. Cobee. <https://cobee.io/blog/compensacion-total/>
- Caicedo Hurtado, A. (2020). *Análisis del sistema de compensación salarial en la dirección provincial del Ministerio del Ambiente de Esmeraldas*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional Pucese. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2213>
- Capcha Carhuamaca, J. (2017). *La compensación y el rendimiento laboral en la empresa INFRELEC S.A.C, Los Olivos, Lima 2017*. [Tesis para obtener el título de licenciado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16567/Capcha_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro Lazaro, M. (2020). *Administración de compensación y productividad laboral en los trabajadores de las distribuidoras autorizadas de Claro Chimbote, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62702/Castro_L

MISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrasco, S. (2017). Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (2ª ed.). San Marcos.

Cognitiva. (2020, July 6). *Desarrollo personal*.

<https://www.cognitiva.com/desarrollo-personal/>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-CONCYTEC. (2018). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1693657/RP%20097-2020-CONCYTEC-P.pdf?v=1614317803>

Chiavenato, I. (2021). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Mc. Graw Hill. Interamericana. S.A.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiekezie, O. Emejulu, G. & Nwanneka, A. (2017). Compensation Management And Employee Retention Of Selected Commercial Banks In Anambra State, Nigeria. *Archives of Business Research*, 5(3). <https://doi.org/10.14738/abr.53.2758>

Deloitte. (2021). Tendencias en Compensación Ejecutiva LATAM 2021. <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/tendencias-en-compensacion-ejecutiva-latam-2021.html>.

Estela Fernandez, C. y Hernandez Pinedo, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú]. Repositorio Institucional.

<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3346?show=full>

Faya Salas, A. y Herrera Salazar, C. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad peruana. *Revista de Investigación*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/467657107003.pdf>

Flores Valverde, E. (2018). *Gestión de la compensación y el empowerment de los trabajadores de una Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima*

- Metropolitana, 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44507/FLORES_VE%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gestión de compensaciones laborales en tiempos de COVID-19.* (s/f). Edu.pe. Recuperado el 19 de noviembre de 2022, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-de-compensaciones-laborales-en-tiempos-de-covid-19>
- Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Revista de Investigación.*
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/367/3671560003/3671560003.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw Hill México.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Pilar, L. (2014). *Metodología de la Investigación.* MCGRAW-HILL L / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huayta Castillo, J. (2021). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de un Ceba en Santiago de Surco - Lima.* [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en andragogía - educación básica alternativa, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional.
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5e75845e-c2be-4f52-9d87-d210d43b4e5c/content>
- López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325.
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3706/4650>
- López Taco, R., & Pomasoncco Quispe, E. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores Red Salud Huamanga 2018.* [Tesis de

- Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28683/lopez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luna Risco, E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29200/Luna_REE.pdf?sequence=1
- Macutay, M. (2020). Quantitative analysis of job satisfaction and job performance of teaching personnel of Isabela state University. *Journal Of Critical Reviews*, 7(11), 235–240. <https://n9.cl/zg1a>
- Madero Gómez, S. M. (2016). Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria. *Revista de Investigación Administrativa*, 45–1(2012), 1–21. <https://doi.org/10.35426/iav45n117.03>
- Mamani Espinoza, I. (2021). *Gestión de Compensaciones y Desempeño laboral en Contexto de Pandemia de un Organismo del Estado Peruano, 2020-2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68899/Mamani_EIA-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Mantilla, R. (2020). Compensaciones por desempeño e incentivo para trabajadores. (Informe). *People Advisory Services Manager, EY Perú*. https://www.ey.com/es_pe/covid-19/compensaciones-desempenoincentivos-trabajadores
- Ocaranza Orengo, P. (2017). *Propuesta de un plan piloto de compensaciones para una empresa constructora con administración familiar - Chile, 2017* [Tesis de maestría, Universidad de Chile] Repositorio Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145544/Ocaranza%20Orengo%20Patricio.pdf?sequence=1>

- Osorio, A. (2021). Impacto del COVID-19 en la gestión de la compensación - Segunda Edición. *EY Buliding a better working word*, 2.
- Pacheco, J. (2019). Administración de Sueldos y Salarios (definición, objetivos, factores e importancia). (Blog). Web y Empresas. <https://www.webyempresas.com/administracion-de-sueldos-y-salarios/>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de escala de satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 3(1), 27-34.
- QuestionPro (2022). *¿Qué es SPSS y como utilizarlo?*
<https://www.questionpro.com/es/que-es-spss.html#:~:text=SPSS%20es%20un%20software%20popular,y%20gr%C3%A1ficas%20con%20data%20compleja.>
- QuestionPro (2022). *¿Qué es una encuesta?*
https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html#que_es_encuesta
- Quea Pinto, N. (2018). *Factores de la Satisfacción Laboral y su relación con el Clima Organizacional de los Trabajadores de la Compañía Minera ARUNTANI SAC-Moquegua 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5924/RIMqupine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe Montes, D. (2020). *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa confecciones Willtor Srl, la Victoria – 2020*. [Tesis para obtener título de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1775/Quispe%20Montes%2c%20Deysi%20Medalit.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, M. et. al (2017) Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*. 16
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331251654007>
- Rivas, P. y Chiang, M. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y

sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Artículo científico*.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>.

Robbins S. y Judge T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). México: PEARSON.

<https://cladea.org/wp-content/uploads/2022/01/paper-116.pdf>

Romero, M. E., Ricaurte, M., Rodríguez, M. V., & Medina, H. R. B. (2020). Compensation system based on performance evaluation in the food production industry: Sugar Ingenio Case. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración 2020*.

Rosales, G. y Rodal, A. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140942582017000300252

Tantalean Ramos, L. (2021). *Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021*. [Tesis para obtener título de licenciada, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62183/Tantalean_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres-Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*.

<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/178>

Vilalta (2016). *Análisis de datos*. Editorial: Natalia Cervantes Larios. https://books.google.com.pe/books?id=9W84DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Carlos+Javier+Vilalta+Perdomo%22&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Villamizar Niño, S. (2017). *Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones*. [Tesis para obtener título de

especialización en Gerencia de empresas, Universidad de América, Bogotá].
<http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7054/1/795385-2017-II-GE.pdf>

Yachas Espinoza, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016*. [Tesis para obtener el grado de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9133/Yachas_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zaldúa Gorozabel, A. (2018). *Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Hospital Quinteros Paredes del Cantón Pajan Provincia de Manabí*. [Tesis para obtener maestría, Universidad Católica de Santiago Guayaquil, Ecuador]. Repositorio Institucional.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>

Zhou, L. (2018). Research on the Current Situation, Problems and Countermeasures of SMEs. (Artículo Científico). *Nanchang Institute of Science & Technology, Nanchang, Jiangxi, 330000, China*.

<https://pdfs.semanticscholar.org/918c/4f778784b43b4b7f086bc52b38a275d8a487.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de compensaciones	Madero (2016) las compensaciones comprenden más que un salario, un conjunto de beneficios y prestaciones que la organización otorga al trabajador a cambio del servicio prestado. Además, un elemento clave de la gestión de recursos humanos que busca atraer y retener al mejor talento humano.	Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 20 Preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral de 59 trabajadores, se consideró las dimensiones de Compensaciones Monetarias y las Compensaciones no monetaria.	Dimensión 1:	- Sueldos. - Beneficios. - Prestaciones	Escala Ordinal
			Compensación Monetaria		
			Dimensión 2:	- Reconocimiento. - Premios u recompensas. - Condiciones de trabajo.	
Satisfacción laboral.	Robbins (2017) define la Satisfacción Laboral como la actitud general de un	Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 35	Dimensión 1:	-	
			Condiciones físicas y/o materiales	- Infraestructura. - Recursos. - Ambiente	
			Dimensión 2:		

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	empleado hacia el trabajo que desempeña.	preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral de 59 trabajadores, se consideró las dimensiones las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, realizaciones sociales, desarrollo personal, relación con la autoridad, desarrollo de tareas y política Administrativa.	Beneficios laborales y/o remunerativos	- Beneficio. - Incentivos.	Escala Ordinal
			Dimensión 3:		
			Realizaciones sociales	- Comunicación. - Cooperación. - Identidad.	
			Dimensión 4:		
			Desarrollo personal	- Reconocimiento. - Funciones. - Autorrealización. - Comunicación	
			Dimensión 5:		
			Relación de autoridad	- Motivación. - Valoración	
			Dimensión 6:		
			Desarrollo de tareas	- Productividad. - Complacencia. - Tareas.	
			Dimensión 7:		
			Política administrativa	- Horarios. - Toma de decisiones. - Resultados.	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Enunciado: Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Grupo PML SAC, Paita 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se relaciona la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022?</p> <p>Problema Especifico: a) ¿Cuál es el nivel de la gestión de compensaciones de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022?; b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar el nivel de la gestión de compensaciones de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022. b) Determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022.</p>	<p>Variable 1: Madero (2016) las compensaciones comprenden más que un salario, un conjunto de beneficios y prestaciones que la organización otorga al trabajador a cambio del servicio prestado. Además, un elemento clave de la gestión de recursos humanos que busca atraer y retener al mejor talento humano.</p>	<p>Gestión de compensaciones</p>	<p>Dimensión 1: Compensación monetaria</p> <p>Dimensión 2: Compensación no monetaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldos - Beneficios - Prestaciones - Reconocimiento - Premios. - Ambiente de trabajo. 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental, de corte transversal</p> <p>Población: 59 trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita 2022</p> <p>Muestra: Censal</p>

<p>laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022?; c) ¿Cómo se relaciona la compensación monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022?; y d) ¿Cómo se relaciona la compensación monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022?</p>	<p>2022. c) Determinar la relación entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022. d) Determinar la relación entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta 2022.</p>		<p>Variable 2: Según Robbins (2017) define la Satisfacción Laboral como la actitud general de un empleado hacia el trabajo que desempeña.</p>	<p>Satisfacción laboral.</p>	<p>Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales</p> <p>Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Dimensión 3: Realizaciones Sociales</p> <p>Dimensión 4: Desarrollo personal</p> <p>Dimensión 5: Relación con la autoridad</p> <p>Dimensión 6: Desarrollo de tareas</p> <p>Dimensión 7: Política administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura. - Recursos. -Ambiente -Beneficio. - Incentivos. - Comunicación. - Cooperación. - Identidad. -Reconocimiento - Funciones. - Autorrealización. - Comunicación - Motivación. - Valoración -Productividad. -Complacencia. -Tareas. -Horarios. -Toma de decisiones. -Resultados. 	<p>Muestreo: No aplica</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: Excel y SPS</p> <p>Estadística descriptiva: tablas y figuras de frecuencia y %</p> <p>Estadística inferencial: índice de correlación de pearson Coeficiente de rho de spearman, previa prueba de normalidad</p>
---	--	--	--	-------------------------------------	--	---	---

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos:

Cuestionario para medir la variable gestión de compensaciones

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal de la empresa GRUPO PML SAC, por lo que se le agradece responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (TS)	En desacuerdo (ED)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (NDA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DE COMPENSACIONES						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 01: Compensación Monetaria					
	<u>Sueldo</u>					
1	¿Está de acuerdo con el sueldo que percibe en su empresa?					
2	¿Está de acuerdo que el sueldo es importante para su permanencia laboral?					
3	¿Está de acuerdo que el sueldo influye con el mayor compromiso laboral?					
4	¿Está de acuerdo que el sueldo que percibe está conforme con las tareas que realiza?					
	<u>Beneficios</u>					
5	¿Está de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en su permanencia laboral?					
6	¿Está de acuerdo que los beneficios que percibe de su institución son suficientes?					
7	¿Está de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida?					
	<u>Prestaciones</u>					
8	¿Los seguros de vida que brindan son los adecuados?					
9	¿Está de acuerdo de los seguros contra accidentes que brindan en su institución?					
	DIMENSIÓN 02: Compensación No Monetaria	1	2	3	4	5
	<u>Reconocimiento</u>					
10	¿El reconocimiento laboral los motiva en la permanencia de su trabajo?					
11	¿Ud. considera que su institución promueve una cultura de reconocimientos?					
12	¿El reconocimiento genera compromiso y satisfacción personal?					
13	¿Está de acuerdo que su institución realice reconocimientos a través de publicaciones?					

	<u>Condiciones de trabajo</u>					
14	¿El ambiente de trabajo es el adecuado?					
15	¿Su ambiente de trabajo le permite cumplir con sus funciones?					
16	¿Ud. considera que el ambiente de trabajo debe promover el desarrollo profesional?					
17	¿Debe mejorar las condiciones de su ambiente de trabajo?					
18	¿En su ambiente de trabajo debe priorizar el respeto y la cooperación?					
	<u>Premios u recompensas</u>					
19	¿Ud. considera que se premia su esfuerzo?					
20	¿Se debe promover premios por innovación y Compromiso?					

Cuestionario para medir la variable satisfacción laboral

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal de la empresa GRUPO PML SAC, por lo que se le agradece responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Totalmente en desacuerdo (TS)	En desacuerdo (ED)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (NDA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 01: Condiciones físicas y/o materiales					
	<u>Infraestructura</u>					
1	¿Está de acuerdo con la distribución física del medio ambiente para la realización de sus funciones?					
2	¿Está de acuerdo con el ambiente en el cual desarrolla sus funciones?					
	<u>Recursos</u>					
3	¿Está de acuerdo con la seguridad que brinda la empresa?					
4	¿Está de acuerdo que los equipos que utiliza son los adecuados para cumplir con sus funciones?					
	<u>Ambiente</u>					
5	¿Está de acuerdo con la iluminación del lugar que brinda la empresa?					
6	¿Está de acuerdo con la limpieza que se realiza en la empresa?					
	DIMENSIÓN 02: Beneficios laborales y/o remuneraciones	1	2	3	4	5
	<u>Beneficios</u>					
7	¿Está de acuerdo que los beneficios que brinda la empresa?					
8	¿Está de acuerdo que la empresa brinde atenciones médicas gratuitas?					
	<u>Incentivos</u>					
9	¿Está de acuerdo que la empresa otorgue el día libre por su cumpleaños?					
	DIMENSIÓN 03: Realizaciones Sociales	1	2	3	4	5
	<u>Comunicación</u>					
10	¿Está de acuerdo que la comunicación entre sus compañeros es la adecuada?					
11	¿Usted considera que es adecuada la relación entre las diferentes áreas?					
	<u>Cooperación</u>					

VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
12	¿Está de acuerdo que la cooperación entre compañeros es la adecuada?					
13	¿Está de acuerdo que en la empresa existe solidaridad entre compañeros?					
	<u>Identidad</u>					
14	¿Está de acuerdo que la identidad que tienen los trabajadores con la empresa es la adecuada?					
15	¿Está de acuerdo que las actividades realizadas por la empresa son las adecuadas para la participación de sus trabajadores?					
	DIMENSIÓN 04: Desarrollo personal	1	2	3	4	5
	<u>Reconocimiento</u>					
16	¿Está de acuerdo que la empresa valora su trabajo?					
	<u>Funciones</u>					
17	¿Está de acuerdo con las funciones que realiza dentro de la empresa?					
	<u>Autorrealización</u>					
18	¿Está de acuerdo que la empresa reconoce el trabajo que realizó?					
19	¿Está de acuerdo que las funciones que realizó representan un desafío?					
	Comunicación					
20	¿Está de acuerdo con las oportunidades que le brinda la empresa para su desarrollo personal?					
	DIMENSIÓN 05: Relación con la autoridad					
	<u>Motivación</u>					
21	¿Está de acuerdo con la relación que existe entre jefes y colaboradores?					
22	¿Está de acuerdo con la motivación que brinda el jefe de área?					
	<u>Valoración</u>					
23	¿Está de acuerdo que el jefe respete las opiniones de los colaborados?					
24	¿Está de acuerdo con que se valore sus reconocimientos adecuadamente?					
25	¿Está de acuerdo con el respeto que brindan sus jefes es el adecuado?					
	DIMENSIÓN 06: Desarrollo de Tareas					
	<u>Productividad</u>					
26	¿Está de acuerdo con el tiempo para la entrega de reportes?					
	<u>Complacencia</u>					
27	¿Está de acuerdo que las funciones que realizó lo hacen sentir cómodo?					
	<u>Tareas</u>					
28	¿Está de acuerdo que las funciones que realiza las considera que son valiosas?					
29	¿Está de acuerdo que las metas mensuales son las adecuadas para lograr cumplirlas?					
	DIMENSIÓN 07: Política administrativa					
	<u>Horario</u>					

VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
30	¿Está de acuerdo con el horario establecido por empresa?					
31	¿Está de acuerdo con que el horario sea el adecuado para el cumplimiento de sus funciones?					
	<u>Toma de decisiones</u>					
32	¿Está de acuerdo con las medidas adaptadas por la empresa en su jornada laboral son las adecuadas?					
33	¿Está de acuerdo que la empresa acepte las opiniones de los trabajadores?					
	<u>Resultados</u>					
34	¿Está de acuerdo que la empresa informe sobre los avances de los objetivos que tiene la empresa?					
35	¿Está de acuerdo con la forma en que da a conocer los objetivos que desea alcanzar la empresa?					

Anexo 4. Validación de los instrumentos de Juicio de Expertos

Experto 1: Danitza Ivonne Lupuche Navarro

Variable 1: Gestión de Compensaciones

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE COMPENSACIONES
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Lic. Danitza Ivonne Lupuche Navarro
Documento de identidad	44375888
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Licenciada en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Coordinadora de Servicio al Cliente
Número telefónico	945792436
Firma	 
Fecha	11.06.2022

Variable 2: Satisfacción Laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paíta, 2022.
Nombres y apellidos del experto	Lic. Danitza Ivonne Lupuche Navarro
Documento de identidad	945792436
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Licenciada en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Coordinadora de Servicio al Cliente
Número telefónico	945792436
Firma	 
Fecha	11.06.2022

Experto 2: Castillo Márquez Wilmer Fermín

Variable 1: Gestión de Compensaciones

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE COMPENSACIONES
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Wilmer Fermín Castillo Márquez
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	Mag Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IESTP "JUAN JOSE FARFAN CESPEDES"-SULLANA
Cargo	Jefe de Unidad Académica
Número telefónico	944629082
Firma	 D.E. DR. WILMER FERMIN CASTILLO MARRQUEZ PRO. UNIC. DE COLLA. N° 1998
Fecha	16.06.2022

Variable 2: Satisfacción Laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita, 2022
Nombres y apellidos del experto	Mg. Wilmer Fermín Castillo Márquez
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	Mag Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	IESTP "JUAN JOSE FARFAN CESPEDES"-SULLANA
Cargo	Jefe de Unidad Académica
Número telefónico	944629082
Firma	 D.E. DR. WILMER FERMIN CASTILLO MARRQUEZ PRO. UNIC. DE COLLA. N° 1998
Fecha	16.06.2022

Experto 3: Luis Santiago García Merino

Variable 1: Gestión de Compensaciones

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE COMPENSACIONES
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita, 2022
Nombres y apellidos del experto	Luis Santiago Garcia Merino
Documento de identidad	16799025
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	INSTITUTO DE INVESTIGACION, INNOVACION CIENCIA Y TECNOLOGIA
Cargo	INVESTIGADOR RENACYT -FUNDADOR ASOCIADO IIICT
Número telefónico	947049345
Firma	 <small>Luis Santiago Garcia Merino DOCTOR EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION MAGISTER EN INVESTIGACION EN INNOVACION Y TECNOLOGIA 2019</small>
Fecha	14 OCTUBRE 2022

Variable 2: Satisfacción Laboral

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO


Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita, 2022
Nombres y apellidos del experto	Luis Santiago Garcia Merino
Documento de identidad	16799025
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANO
Institución	INSTITUTO DE INVESTIGACION INNOVACION CIENCIA Y TECNOLOGIA
Cargo	INVESTIGADOR RENACYT – FUNDADOR ASOCIADO
Número telefónico	947049345
Firma	 <small>Luis Santiago Garcia Merino DOCTOR EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION MAGISTER EN INVESTIGACION EN INNOVACION Y TECNOLOGIA 2019</small>
Fecha	14 OCTUBRE 2022

Experto 4: Katherin Paola Serrano Rabanal

Variable 1: Gestión de Compensaciones

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE COMPENSACIONES
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa
Nombres y apellidos del experto	KATHERIN PAOLA SERRANO RABANAL
Documento de identidad	47875468
Años de experiencia en el área	7 AÑOS
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión del Talento Humano
Institución	GRUPO PML S.A.C.
Cargo	Jefe de Recursos Humanos
Número telefónico	943921485
Firma	
Fecha	28 de noviembre del 2022

Variable 2: Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa GRUPO PML SAC, Paita, 2022
Nombres y apellidos del experto	KATHERIN PAOLA SERRANO RABANAL
Documento de identidad	47875468
Años de experiencia en el área	7 AÑOS
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión del Talento Humano
Nacionalidad	Peruana
Institución	GRUPO PML S.A.C
Cargo	Jefe de Recursos Humanos
Número telefónico	943921485
Firma	
Fecha	17 de Noviembre del 2022

Anexo 5: La confiabilidad de las variables

- Variable 1: Gestión de compensaciones

Muestra piloto de 10 trabajadores

Muestra	Indicadores																				
	Items / Reactivos / Preguntas																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2	1	3	2	5	3	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	1	5	
2	2	2	3	3	5	2	5	2	2	3	3	2	3	3	3	4	5	5	2	5	
3	1	3	4	2	4	2	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	1	5	
4	1	3	3	2	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	
5	1	2	4	2	5	2	4	2	2	5	3	4	4	3	3	3	4	3	1	5	
6	1	3	4	2	4	3	4	1	2	3	2	5	5	4	3	3	3	3	1	5	
7	2	1	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	
8	1	1	4	2	4	2	4	1	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	1	5	
9	1	2	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5		
10	1	2	4	1	5	1	5	3	3	5	2	5	4	3	3	3	3	4	2	5	

- Variable 2: Satisfacción Laboral

Muestra piloto de 10 trabajadores

Muestra	Indicadores																																				
	Items / Reactivos / Preguntas																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	2	5	5	5	
3	3	3	2	2	3	4	2	4	5	2	3	3	4	2	4	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	1	2	3	3	1	2	3	4	5	5	5	
4	4	4	4	5	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	
5	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	2	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	4	5	5	5	
6	4	3	2	3	3	5	1	2	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	5	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	5	5	
7	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	
8	3	3	3	3	3	4	1	3	1	4	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	
10	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	1	4	4	4	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4

- Resultados

Análisis de Cronbach

Variable 1: Gestión de compensaciones

Escala: Alfa de Cronbach - Gestión de compensaciones

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
@1Estádeacuerdoconelsalarioquepercibeensusuempresa	65,50	49,389	,115	,803
@2Estádeacuerdoqueelsalarioesimportanteparasuperman	64,80	49,956	-,019	,815
@3Estádeacuerdoqueelsueldoinfluyeconelmayorcompromi	63,20	54,844	-,616	,829
@4Estádeacuerdoqueelsalarioquepercibeestáconformeco	64,60	46,933	,354	,794
@5Estádeacuerdoque los beneficios que percibe influyen en	62,10	46,544	,550	,788

Resultados de alfa de Cronbach si se elimina el elemento

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
@6Estádeacuerdoquelos beneficiosquepercibedesu instit	64,30	43,789	,524	,783
@7Estádeacuerdoquesu instituciónrealicereconoci mientos	62,30	47,789	,320	,796
@8Lossegurosdevidaque brindansonlosadecuados	64,20	39,511	,645	,771
@9Estádeacuerdodelosse guroscontraaccidentesque brinda	63,90	39,211	,819	,758
@10Elreconocimientolabo rallosmotivaenlapermanen ciade	62,90	45,656	,238	,805
@11Udconsideraqueesuins tituciónpromueveunacultur ader	63,80	40,622	,875	,760
@12Elreconocimientogen eracompromisoyatisfacci ónpersona	62,60	50,044	-,038	,819
@13Estádeacuerdoquesu instituciónrealicereconoci mientos	62,60	47,600	,275	,797
@14Elambiente detrabajo eseladecuado	63,20	43,511	,694	,775
@15Suambiente detrabajo lepermitecumplirconsusfu ncion	63,40	38,267	,937	,749
@16Udconsideraqueelam biente detrabajodebeprom overel	62,80	41,956	,735	,769
@17Debemejorarlascondi cionesdesuambiente detra bajo	62,90	46,989	,283	,797
@18Ensuambiente detrab ajodebepriorizarelrespeto ylac	62,80	46,844	,341	,794
@19Udconsideraqueespr emiasuesfuerzo	65,30	45,789	,608	,784
@20Sedebepromoverpre miosporinnovaciónyComp romiso	62,00	54,000	-,430	,828

- Resultados

Análisis de Cronbach

Variable 2: Satisfacción Laboral

Escala: Alfa de Cronbach - Satisfacción Laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	35

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
@1Estádeacuerdoconladistribuciónfísicadelmedioambiente	116,90	432,544	,824	,958
@2Estádeacuerdoconelambienteenelcualdesarrollasusf	117,10	425,211	,860	,958
@3Estádeacuerdoconlaseguridadquebrindalaempresa	117,30	415,789	,904	,957
@4Estádeacuerdoquelosequiposqueutilizasonlosadecuad	117,30	426,233	,617	,959
@5Estádeacuerdoconlailluminacióndel lugarquebrindala	117,00	428,667	,988	,958

Resultados de alfa de Cronbach si se elimina el elemento

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
@6Estádeacuerdoconlaimpiezaqueserealizaenlaempresa	116,20	444,400	,288	,960
@7Estádeacuerdoconlosbeneficiosquebrindalaempresa	118,00	403,556	,829	,957
@8Estádeacuerdoquelaempresabrindeatencionesmédicasgr	116,40	411,600	,844	,957
@9Estádeacuerdoquelaempresaaotorgueeldíalibresorusu	117,10	424,767	,378	,962
@10Estádeacuerdoquela comunicaciónentresuscompañerose	116,90	440,544	,323	,960
@11Ustedconsideraqueesadecuadalarelaciónentrelasdife	117,00	435,778	,656	,959
@12Estádeacuerdoquela cooperaciónentrecompañerosesla	117,00	428,667	,729	,958
@13Estádeacuerdoqueen la empresa existe solidaridadentre	116,50	441,167	,460	,960
@14Estádeacuerdoquela identidadquetienenlostrabajador	117,20	419,511	,774	,958
@15Estádeacuerdoquelas actividadesrealizadasporlaempres	116,90	424,989	,713	,958
@16Estádeacuerdoquela empresa valora su trabajo	117,70	398,011	,854	,957
@17Estádeacuerdocon las funciones que realiza dentro de la	117,60	412,933	,905	,957
@18Estádeacuerdoquela empresa reconoce el trabajo que realiza	117,40	412,489	,917	,957
@19Estádeacuerdoquela empresa reconoce el trabajo que realiza	117,40	402,267	,902	,957

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
@20Estádeacuerdoconlas oportunidadesquelebrinda laemp	117,50	396,056	,797	,958
@21Estádeacuerdoconlar elaciónqueexisteentrejefe syc	117,00	446,444	,170	,961
@22Estádeacuerdoconla motivaciónquebrindaeljefe deár	117,10	450,989	-,034	,961
@23Estádeacuerdoqueelj eferespetelasopinionesdel osc	116,40	438,933	,357	,960
@24Estádeacuerdoconqu esevaloresusreconocimie ntosadec	116,10	441,433	,292	,960
@25Estádeacuerdoconelr espetoquebrindadsusjefes esel	116,40	428,489	,703	,958
@26Estádeacuerdoconetti empoparalaentregaderep ortes	117,50	431,611	,406	,960
@27Estádeacuerdoquela sfuncionesquerealizóoha censen	117,70	424,011	,796	,958
@28Estádeacuerdoquela sfuncionesquerealizalasco nsider	117,60	417,600	,705	,958
@29Estádeacuerdoquela smetasmensualessonlase decuadas	117,50	432,944	,617	,959
@30Estádeacuerdoconel horarioestablecidoporemp resa	118,00	410,222	,752	,958
@31Estádeacuerdoconqu eelhorarioseaeladecuado parael	117,60	410,267	,875	,957
@32Estádeacuerdoconlas medidasadaptadasporlae mpresae	117,30	432,233	,538	,959
@33Estádeacuerdoquela empresaaceptelasopinion esdelos	116,50	426,722	,685	,958

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento

Carta de aprobación para realizar la investigación en la empresa Grupo PML S.A.C

Paíta, 18 de abril de 2022.

Señor (a):
SANCHEZ GUERRERO JHOANA GERALDINE
GERENTE GENERAL
GRUPO PML S.A.C. AGENTES DE ADUANAS
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del décimo ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO PML SAC, PAITA, 2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Rosa Yahayra Sernaque Coronado
DNI: 73013944



Sanchez Guerrero Jhoana Geraldine
Gerente general



Pedro Pablo Madrid Urdiales
DNI: 47903708

CARTA DE CONSENTIMIENTO DE USO DE INFORMACIÓN

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, Sanchez Guerrero Jhoana Geraldine, identificado con DNI 46567780, en mi calidad de Gerente General de la empresa GRUPO PML S.A.C. AGENTES DE ADUANAS con R.U.C N° 20517078931, ubicada en Jr. Contisuyo Nro. 230 Urb. Maranga (2do piso) Lima - Lima - San Miguel.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Madrid Urdiales Pedro Pablo Identificado con DNI N° 47903708 y a la Srta. Sernaque Coronado Rosa Yahayra Identificado con DNI N° 73013944, de la Carrera profesional de Administración de empresas, para que utilice la siguiente información de la empresa: Datos generales de la empresa y la aplicación de una encuesta, con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el Título Profesional.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.




Sanchez Guerrero, Jhoana Geraldine
DNI: 46567780

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.]



Madrid Urdiales, Pedro Pablo.
DNI: 47903708



Sernaque Coronado, Rosa Yahayra.
DNI: 73013944

Anexo 7: Resultados de túrnitin



I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas están implementando una gestión de compensaciones adecuada para la organización y los colaboradores. La importancia de la presente investigación se basa en que las organizaciones deben mejorar la gestión de compensaciones para poder atraer, retener y motivar a los trabajadores que necesita la organización, considerando la relevancia de la satisfacción laboral que influye dentro de la estabilidad laboral, para el equilibrio profesional y personal.

A nivel internacional, en la revista publicada por Torres-Flórez (2019), da a conocer que la gestión de compensaciones es el punto medio entre la empresa y los colaboradores, con relación a la satisfacción laboral, es por ello que las organizaciones deben implementar estrategias y convertirlas en planes operativos con el adecuado presupuesto, conociendo al colaborador tanto en lo profesional como en lo personal. Cabe mencionar que la mala comunicación entre la empresa y el trabajador sobre las

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.uv.es	6 %	>
2	repositorio.autónoma.e...	5 %	>
3	Entregado a Universida...	2 %	>
4	prest.com	<1 %	>
5	Entregado a Universida...	<1 %	>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Grupo PML SAC, Paita 2022", cuyos autores son MADRID URDIALES PEDRO PABLO, SERNAQUE CORONADO ROSA YAHAYRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 30 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 30- 12-2022 00:53:37

Código documento Trilce: TRI - 0505366