



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

**Remuneración y satisfacción laboral en la empresa
Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Ferreyros Tanchiva, María Inés (ORCID: 0000-0002-9400-0647)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos Andrea y Ángel por ser mis grandes motivaciones, ustedes son el pilar de mi vida, la razón de levantarme todos los días y seguir esforzándome para ser una mejor madre, persona y profesional.

María Inés

Agradecimiento

A mis padres, por el apoyo incondicional que me brindaron en el transcurrir de mi vida personal y profesional.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	15
3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones de la remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral.....	23
Tabla 2. Prueba de normalidad	24
Tabla 3. Coeficiente de correlación de Rho Spearman	25

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020	21
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020	22

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto – 2020. La investigación fue de tipo básica y diseño no experimental, descriptiva correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 34 colaboradores. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Los principales resultados de la investigación mostraron el nivel de remuneración fue evaluado como 61.76% medio, 20.59% alto y 17.65 bajo. El nivel de satisfacción laboral fue considerado como 52.94% medio, 26.47% bajo y 20.59% alto. Las dimensiones de la variable remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral fueron las prestaciones y la remuneración básica con Rho Spearman de 0,240 y 0.343 respectivamente. La principal conclusión fue que existe relación significativa entre las variables ya que el $p = 0.000$ y es menor a 0.01, asimismo la correlación es positiva moderada con un Rho Spearman de 0.700.

Palabras claves: remuneración, satisfacción laboral, prestaciones.

Abstract

The general objective of the research was to establish the relationship between remuneration and job satisfaction in the company Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020. The research was of a basic type and non-experimental, descriptive correlational design. The population and sample consisted of 34 collaborators. The technique used was the survey and two questionnaires as instruments. The main results of the research showed the level of remuneration was evaluated as 61.76% medium, 20.59% high and 17.65% low. The level of job satisfaction was considered as medium 52.94%, low 26.47% and high 20.59%. The dimensions of the remuneration variable that have the least relationship with job satisfaction were benefits and basic remuneration with Rho Spearman of 0.240 and 0.343 respectively. The main conclusion was that there is a significant relationship between the variables since $p = 0.000$ and is less than 0.01, also the correlation is moderate positive with a Rho Spearman of 0.700.

Keywords: remuneration, job satisfaction, benefits.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la pandemia ha afectado al mundo tanto en lo económico, social y político, las empresas luchan constantemente para poder afrontar las pérdidas, LG Electronics USA, Inc. ha tenido que tomar medidas con respecto a sus trabajadores, siendo así que han rediseñado su política de compensación, reduciendo los salarios y los incentivos, los colaboradores no solo están insatisfechos con el salario, sino que, las condiciones laborales no son las más adecuadas para trabajar, las horas extra no son pagadas, no obtienen ningún reconocimiento por la empresa (Umkehrer & Vom Berge, 2020). En el Perú más del 50% de empresas del sector minero, textil, electrodomésticos entre otros, se verían obligados a recortar la remuneración sus trabajadores, como medida de alivio financiero ante la pandemia. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE, 2020). Dado el contexto de pandemia, muchas empresas se han visto obligadas a hacer acuerdos de reducción salarial en todos los niveles de la organización, en algunos casos los directivos vieron su remuneración disminuida en un 48%, mientras en los niveles inferiores se redujeron en un 53%, a esto sumamos que las comisiones disminuyeron un 43%, los trabajadores se manifestaban insatisfechos por las pobres condiciones laborales, las horas extras no recompensadas, no había una certeza de estabilidad en su trabajo y los colaboradores de teletrabajo insatisfechos porque manifestaban que trabajaban mucho más horas que el presencial (Quispe & Paucar, 2020). A nivel local, muchas empresas se han visto en la necesidad de despedir personal debido a que, solo los negocios dedicados a la venta de productos de primera necesidad podían realizar sus ventas, por lo tanto, en la espera de la reactivación económica algunas empresas se han visto afectadas hasta cerrar sus negocios indefinidamente, según el INEI (2020) más del 59% de las mypes en San Martín han detenido sus actividades económicas, y son estas las que impulsan al aumento del PBI en el Perú, siendo así que la empresa Representaciones Vargas S.A. ubicada en Tarapoto, durante los meses que no se han realizado las actividades, la empresa perdió más de 3 millones de soles, viéndose obligada a tomar medidas de recorte de bonos, incentivos y personal, asimismo se ha pronunciado un descontento por parte de los colaboradores, las remuneraciones no han podido ser

reguladas, insatisfechos por las bajas comisiones que paga la empresa con respecto a los años anteriores, ha producido un ambiente de descontento, los bonos que eran pagados de acuerdo a las ventas netas han sido recortadas, el personal del área de ventas se muestra insatisfecho con las decisiones de la empresa.

A continuación, se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020? y como problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020?, ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020?, ¿Cuáles son las dimensiones de la variable remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020?

La investigación se justifica por conveniencia, debido a que este trabajo de investigación ayudará a dar una mayor perspectiva al directivo para la toma de decisiones, con las herramientas planteadas para mejorar los aspectos pertinentes relacionados a la remuneración y la satisfacción laboral. La investigación se justifica por relevancia social, ya que, la remuneración y la satisfacción laboral son tratados fundamentales para la sociedad, tema que es muy importante para el ámbito comercial, los resultados beneficiarán a las empresas en la toma de decisiones en cuanto a mejorar los factores relacionados a la remuneración y la satisfacción del colaborador. La investigación se justifica por valor teórico debido a que fueron representados por las nuevas definiciones de las variables remuneración y satisfacción laboral, con la finalidad de sustentar y comparar los resultados obtenidos, para que las futuras investigaciones puedan utilizar las teorías que este trabajo de investigación proporciona. La investigación se justifica por implicaciones prácticas debido a que se ayudará a resolver los problemas de los colaboradores relacionados con el estudio en la empresa Representaciones Vargas S.A, las herramientas elaboradas en esta investigación proporcionará la información necesaria para ser tomado en cuenta por todas las direcciones y jefaturas que

permitirán intervenir en el planeamiento estratégico de la organización. La investigación se justifica por utilidad metodológica debido a que, el tipo y diseño definidos por Hernández, Baptista, Fernández (2014) se encuentran fundamentados, además los instrumentos están debidamente validados y son confiables, por lo tanto, los resultados son claros y coherentes al objetivo planteado en esta investigación.

El objetivo general de la investigación se formuló de la siguiente manera: Establecer la relación entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020 y los objetivos específicos son: Determinar el nivel de la remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020. Determinar el nivel de la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020. Identificar las dimensiones de la variable remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020.

La hipótesis general planteada es: H_0 : Existe relación significativa entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020, siguiendo las hipótesis específicas son: H_1 : El nivel de la remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020, es alto. H_2 : El nivel de la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020, es alto. H_3 : Las dimensiones de la variable remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020 son el plan de incentivos y las prestaciones.

II. MARCO TEÓRICO

Para la investigación se ha tomado investigaciones y teorías relacionadas de acuerdo a las variables de estudio.

A nivel internacional, Sudiarditha, I., Haikal, F. & Wahyu, A. (2016). *The influence of job stress and compensation to job satisfaction at Pt Tri Megah Makmur*. (Artículo científico). Universidad Negeri Jakarta, Indonesia. De tipo no experimental, descriptivo y explicativo, la población fue de 70 empleados de ventas de PT Tri Megah Makmur, la muestra fue la misma de la población, se realizó una encuesta y se utilizó un cuestionario, llegando a la siguiente conclusión, el nivel de compensación y satisfacción en el trabajo está en un nivel más bajo, mientras que el estrés laboral es alto, el cual tiene efectos negativos y significativamente sobre la satisfacción laboral, asimismo, tiene un efecto significativo y positivo con la compensación y esta afectada con el estrés profesional.

Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M. & Sánchez, F. (2014). *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España*. (Artículo científico). Universidad de da Coruña, España. De tipo no experimental, descriptivo correlacional, la población fue de 8061 personas, la muestra de 5841, a quienes se les aplicó una encuesta, y se utilizó un cuestionario. Llegando a la conclusión: Desde el contexto empresarial, laboral y el contexto macroeconómico pasando por todas las características individuales del empleador; los elementos intrínsecos y los extrínsecos influyen sobre la satisfacción de los empleadores de una entidad o institución, por lo cual, los factores como la motivación, organización laboral, valoración, son importantes para desarrollar una satisfacción laboral en la empresa.

Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M. & Ramírez, C. (2020). *Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México*. (Artículo científico). Universidad Veracruzana, México. De tipo no experimental, descriptiva correlacional, la población fue de 22 colaboradores, la muestra fue la misma que la población,

llegando a la conclusión: Según el contexto de la investigación, el mayor porcentaje de mujeres que representa un 75% se encuentran en un clima laboral adverso e insatisfactorio en comparación con los colaboradores varones, lo cual permitió establecer que en el rubro estudiado las mujeres son las más afectadas, las cuales son más propensas a ser discriminadas, las mismas políticas hacen que el trabajo de la mujer sea más difícil de realizar.

Chiang, M., Riquelme, G. & Rivas, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción*. (Artículo científico). Universidad Pontificia de Madrid, España. De tipo no experimental, descriptivo correlacional, la población y muestra fue de 184 servidores de la institución beneficiaria, se desarrolló una encuesta, y un cuestionario, cuya conclusión fue: En cuanto a los equipos de trabajo, se indica que, los colaboradores del primer grupo tienen bajos niveles de estrés lo cual se refleja en su alto nivel de manejo laboral, por otra parte los trabajadores del grupo administrativo tienen que tener una mayor concentración para el desarrollo de sus actividades por lo que se ven afectados con altos niveles de estrés, por lo cual, este estudio demuestra que cuando los trabajadores perciben la satisfacción y el control de sus trabajos se logra reducir el nivel de estrés.

Romero, M. (2017). *Evaluación de las políticas y prácticas de remuneración, incentivos y prestaciones: caso Pymes del sector de confecciones en Bogotá D.C.* (Artículo científico). Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. De tipo no experimental, descriptivo correlacional. La población 12 propietarios PYMES y la muestra fue de 107 colaboradores de las empresas, se diseñó una entrevista a profundidad dirigida a empresarios propietarios de PYMES, se aplicó un cuestionario de 33 preguntas, llegando a la conclusión: Los trabajadores tienen un bajo nivel de estudios y poca capacitación, en tanto, consideran que los salarios pagados están de acuerdo a lo que ellos aspiran ganar, su nivel de remuneración está bien comparándose con otras empresas de similar rubro, por lo que se indica

que el factor conformismo encamina a la falta de motivación en el trabajo, políticas y prácticas de remuneración.

Rico, M. & Torres, D. (2019). *Compensación salarial de los asaderos en el departamento del Meta, Colombia*. (Artículo científico). Universidad de los Llanos, Colombia. De tipo no experimental, descriptivo la población y muestra fue de 180 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta, y se utilizó un cuestionario. Llegando a la conclusión: Las limitaciones en gran parte se da por la falta de comunicación efectiva en la cadena de procesos, lo cual el primer alcance es por el grado de estudios que tienen los trabajadores, casi el 80% no tienen estudios profesionales ni técnicos, la mayoría solo tienen estudios secundarios y algunos no cruzaron ningún tipo de estudio, lo que nos lleva a que el sistema de selección de recursos humanos no es lo suficientemente eficiente, la mano de obra informal ha llevado a que los propietarios paguen salarios miserables ya que, los trabajadores desconocen sus derechos laborales.

A nivel nacional, Faya, A, Venturo, C., Herrera, M. & Hernández, R. (2018). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*. (Artículo científico). Universidad Tecnológica del Perú. De tipo no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, la población fue de 179 trabajadores, la muestra fue de 122 trabajadores, se realizó una encuesta y se utilizó un cuestionario con escala de Likert, llegando a la siguiente conclusión: Se evidencia que los trabajadores varones tienen un mayor grado de libertad en poder aplicar sus propias metodologías en sus actividades, mientras que, las trabajadoras mujeres tienen un bajo grado de libertad, por lo cual, se considera que la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral están directamente relacionadas, lo que quiere decir que, a mayor autonomía pueda tener un trabajador en desempeñar sus tareas, mayor será la satisfacción laboral.

Pacovilca, O., Zea, C., Reginaldo, R. Guerra, T., Ordóñez, G., Pacovilca, G., Quispe, M., Oyola, A. (2019). *Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado*

laboral y remuneración en profesionales de la salud del Perú. (Artículo científico). Universidad. De tipo no experimental, descriptivo correlacional, la población fue de 10 mil egresados y la muestra fue 1974 profesionales de la salud, se realizó una encuesta y se utilizó un cuestionario, llegando a la conclusión: Los factores más relevantes dada la investigación como el sexo, el nivel de centralismo y la clase social económica, hace que se condicionen la libre entrada al mercado laboral de tal manera que el personal de salud en gran parte se desempeña en actividades que no están relacionados con su carrera, el 44% de trabajadores de la salud de sexo femenino corre el riesgo de no encontrar trabajo y obtener una remuneración por el sueldo mínimo establecido o incluso menos.

Quispe, R., & Paucar, S., (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú.* (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. De tipo no experimental, descriptivo correlacional, la población de estudio fue de 256 docentes, la muestra de 114 docentes, se realizó una entrevista y se utilizó un cuestionario, llegando a la conclusión: La satisfacción laboral y el compromiso organizacional tienen relación directa y significativa, por lo que en la investigación las razones principales de los bajos niveles de satisfacción laboral fueron las bajas remuneraciones, la incertidumbre de no saber si mantendrán su puesto de trabajo, no se reconocían las horas extras y la falta de incentivos.

A nivel local no se encontraron trabajos relacionados a nuestras variables.

Dado el artículo 6° del Decreto legislativo N° 728, que menciona sobre la Ley de productividad y competitividad laboral, nos indica que, los pagos de remuneración son todos los beneficios en este caso el dinero que el trabajador recibe de tal manera que pueda disponer de este cuando el desee. Asimismo, haciendo énfasis en la característica de la remuneración a comparación de otros beneficios, es la disposición de manipularlo cuando el colaborador quiera hacerlo, por lo que, beneficios como los seguro autos, seguros médicos, prestaciones, entre otros, solo

pueden ser utilizados para ciertas circunstancias. Existen beneficios que el empleador realiza como contraprestación como el pago por horas extra, asignación familiar, bonos, gratificaciones, pagos extra por trabajos nocturnos (Mair, Druckman, & Jackson, 2018).

La teoría de la equidad se basa en la percepción de la igualdad de aportación (trabajo) y salario del trabajador, con respecto a otros miembros de la misma empresa o con similar cargo, asimismo, si se crean situaciones de desigualdad habrá tensión entre los trabajadores, de tal manera si el individuo percibe esta desigualdad sentirá injusticia, las cuales llevan a una serie de acciones negativas para la empresa.

La teoría de las expectativas, esta basada bajo premisas las cuales son, el trabajador debe saber que si aumenta su esfuerzo mejorará sus resultados, asimismo si los resultados aumentan la compensación será más alta, siendo así que la recompensa debe ser de gran valor para el trabajador. De esta manera la remuneración está de acuerdo a las expectativas que tiene de ella bajo el esfuerzo que va realizar.

La remuneración está fundamentada en la teoría de los ingresos representada por Adam Smith, quien representa al salario una consecuencia de la generación de riqueza, mientras más abundante sean ambos, la nación será más próspera, así también existen criterios de la teoría de la remuneración, Vom Berge & Frings, (2020), existen elementos que son indispensables en las políticas de remuneración las cuales son: La empresa se debe regir por la ley de los pagos mínimos de sueldo, la distribución debe ser de manera equitativa tomando en cuenta los esfuerzos y al logro de los resultados de cada colaborador. La remuneración debe ser equilibrada, sumado a los beneficios como los seguros, bonos, incentivos que son el total de la compensación general justa. La empresa se debe regir por sus costos ya que no podría pagar excesivas remuneraciones por lo que, las políticas se deben basar en lo que la empresa puede solventar. El salario debe ser lo suficiente para que el

colaborador se sienta satisfecho y seguro para poder tener una calidad de vida justa. Los incentivos deben ser realizados para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de manera más eficiente.

La remuneración es la recompensa por la actividad realizada por algún colaborador, por parte de la empresa (Chang, 2020).

Según Fondevilla (2013) “el salario o compensación de un trabajador se concentra en brindar algún tipo de retribución por las labores realizadas en un determinado tiempo” (p.298).

Según Lollo & O’Rourke (2020), “la remuneración es el pago de ciertos aspectos monetarios y no monetarios como el salario básico, bonos, incentivos, es el pago por una prestación de un servicio” (p.53)

La retribución de la remuneración se da eventualmente de distintas maneras, por hora, diario, semanal, mensual, etc., por parte del empleador al colaborador, lo cual representa una acción para que el trabajador pueda seguir desarrollando sus actividades dentro de una organización (Moriarty, 2020).

La remuneración se da como pago por el trabajo, actividad o servicio que realiza una persona y que está pactado por un monto bajo un convenio entre la institución y el trabajador (Quevedo, 2018).

Para el estudio de la variable remuneración se ha dividido en 3 dimensiones, la primera, se indica que **la remuneración básica** es aquel contrato entre la empresa y el colaborador respecto a la cantidad de dinero que se establece de acuerdo al cargo, habilidades, capacitaciones, nivel educativo entre otros, que tiene el trabajador por lo cual se le pagará, siendo que esto se pueda dar por horas, diario, semanal, quincenal o mensual (Brummund & Strain, 2018), la segunda dimensión, el **plan de incentivos** hace referencia al pago extra que se le da al trabajador como

consecuencia de su alto desempeño (Mair et al., 2018). Las políticas de incentivos se dan para aquellos trabajadores que alcancen los resultados de la empresa, siendo altamente eficientes de tal manera que se puedan sentir satisfechos con la empresa (Paredes, Soto, & Fleming, 2018). Como tercera dimensión las **prestaciones**, son todos los elementos adicionales que suman al salario de un colaborador, dichas prestaciones hacen más sencilla la vida personal y laboral del trabajador.

Los indicadores de la dimensión remuneración básica son, **nivel de remuneración percibido**, el cual hace referencia al sueldo que la empresa brinda según el trabajo que desarrolla el colaborador lo cual sirve para satisfacer sus necesidades. **Nivel de conocimiento de políticas de remuneración**, hace referencia a que si el colaborador conoce los criterios que dan coherencia a las retribuciones (Neale, Eckart, Hermann, Haskins, & Ziomek, 2018).

Los indicadores de la dimensión plan de incentivos son, **conocimiento de las políticas de incentivos**; se refiere al conocimiento por parte de los trabajadores sobre las normas, directrices y procedimientos que establece la empresa orientado a los incentivos. **Nivel de capacitación percibido**; son las actividades orientadas para el mejor desenvolvimiento del personal (Solórzano, 2016).

Indicadores de la dimensión prestaciones, el **grado de asistencia del cuidado de la salud**, es el proceso en el cual la empresa está comprometida a mantener el bienestar y la salud del colaborador. **Nivel de acceso a créditos**, son los procedimientos para que el colaborador pueda tener paso a los créditos que brinda la empresa. **Nivel de beneficios de seguro de vida**, hace referencia a los convenios que hace la empresa para respaldar la salud de los trabajadores con alguna entidad que presta los servicios del cuidado de la salud (Quevedo, 2018).

La satisfacción laboral se fundamenta en la teoría de la motivación, en un estudio de Herzberg en 1959 de la escuela del desarrollo, que está vinculada de manera positiva con la teoría de necesidades de la escala de Maslow, las cuales se basan en dos tipos de características fundamentales, se basa en que las personas tienen

dos tipos de necesidades, la primera hace referencia a las condiciones físicas donde las personas realizan sus actividades cotidianas o laborales las cuales pueden ser, la higiene, que está relacionado con el lugar de trabajo y la otra hace referencia a aquellas relacionadas al factor motivacional. Por lo tanto estos dos tipos de factores satisfacen de manera distinta a la persona, por lo que llamamos factores extrínsecos a todo aquello que le rodean de forma física al personal donde realizan sus tareas, el lugar de trabajo, las maquinarias, equipos, etc., por otro lado tenemos los factores intrínsecos los cuales hacen referencia a aquellos factores que motivan al trabajador, como el crecimiento personal, la autorrealización, por eso se entiende que este tipo de factores intrínsecos son los que perduran, mientras que los extrínsecos una vez que lo dejan de utilizar produce una satisfacción neutral (Kocman & Weber, 2018).

La teoría de la satisfacción de facetos, se basa en la diferencia en lo que el trabajador piensa recibir con lo que efectivamente recibe por su trabajo, asimismo compara lo que debe recibir de acuerdo a lo que realiza y lo que reciben sus compañeros similares de acuerdo a sus funciones que sirve como referente, de esta manera discrepa y compara lo que genera una satisfacción o insatisfacción con su trabajo (McGrandle, 2019).

La satisfacción laboral es el resultado de lo que el colaborador quiere obtener de su trabajo con lo que en realidad obtiene, asimismo, mientras menor sea la brecha de estas diferencias mayor serán los niveles de satisfacción laboral (McGrandle, 2019).

Para Mottaz (1988) citado por López & Aguilera (2015) nos dice que “es el producto final del contexto en la que el colaborador realiza sus actividades que corresponde a la percepción de ciertos elementos como la pertenencia, la estima, consideración de su trabajo” (p.42).

Las dimensiones de la satisfacción laboral tenemos a la **satisfacción intrínseca**, para el autor son todos los factores motivacionales que impulsan al trabajador de

forma personal para realizar sus labores, ya que cada uno tiene la necesidad de autorrealizarse lo cual produce una satisfacción directa (Safadi, 2019).

Como segunda dimensión se plantea la **satisfacción extrínseca**, la cuales son conocidas como las necesidades físicas de satisfacción, la satisfacción con su entorno de trabajo, los aspectos tangibles que la empresa gestiona para que el trabajador desarrolle sus actividades (Abreu, Ramos, & Gouveia, 2019).

Como indicadores de la dimensión satisfacción intrínseca se indica, **la libertad de elegir tu propio método de trabajo**, las actividades en el trabajo se pueden desarrollar de diferentes formas, pero en algunas ocasiones se debe seguir un procedimiento, elegir tu propio método de trabajo de cierta manera puede ayudar a desenvolver mejor algunas actividades, mucho depende del grado de libertad que tenga el colaborador para desarrollarlo (Niska et al., 2020). **Reconocimiento**; es la gratitud que se obtiene por realizar algunas actividades de manera eficiente. **Responsabilidad**; hace referencia a la carga de trabajo asignada por cada colaborador. **Posibilidad de usar sus capacidades**; se conceptualiza como el uso de las capacidades de pensamiento y de razón para poder hacer frente a determinadas situaciones en el contexto laboral. **El nivel de crecimiento personal** se puede conceptualizar como aquellos elementos que hacen enriquecer al desarrollo humano, mejorando sus capacidades y habilidades para que puedan llegar a sus metas personales (Berkey, 2020). **El nivel de atención**, se refiere a la participación activa de cada trabajador para mejorar los distintos aspectos dentro de la empresa, ya sea con ideas, consejos, opiniones. **La variedad de tareas** se refiere a las tareas de diferente índole que se le asigna al colaborador para que ponga en práctica sus capacidades y habilidades (Earl, Iskandar, & Elizondo, 2019).

Como indicadores de la dimensión satisfacción extrínseca se mencionan, las **condiciones físicas**, son aquellos elementos materiales que tiene la empresa que sirve al trabajador para que pueda desempeñar sus labores. **La satisfacción con el personal**; hace referencia a la satisfacción con el equipo de trabajo. **La**

satisfacción con la remuneración; hace referencia si el colaborador está contento con la cantidad de dinero percibe por su trabajo. **Nivel de relación**, hace referencia a la correspondencia que existe entre los colaboradores y superiores en la empresa. **Nivel de gestión**, hace referencia al modo en que se realiza las operaciones para dirigir y administrar la empresa. **Satisfacción con el horario**; hace referencia al tiempo empleado en la jornada laboral de cada colaborador. **Satisfacción con la estabilidad en el empleo**; hace referencia a la permanencia del trabajador en el empleo (Wang & Brower, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

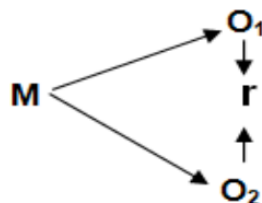
Tipo de estudio

La investigación fue de tipo básica debido a que el tipo de investigación tiene como finalidad desarrollar teorías, recomendaciones, conclusiones, del contexto en que se desarrolla la investigación, de tal manera que pueda ser de utilidad para la sociedad (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Para Mollenhauer (2020) quien describe a los estudios no experimentales dedicados a observación, contrastación y recopilación del fenómeno estudiado sin modificar su naturaleza. Según Almeyda, Otero, & García, (2019) mencionan que, los estudios transversales hacen referencia a que la investigación se desarrolla en un parámetro establecido en el tiempo lo que significa que lo que ocurra en los posteriores momentos no se tomará en cuenta. Asimismo, Canquil Silva, Alarcón Espinoza, & Zambrano Constanzo (2019) quienes expresan que este diseño solo se observa como las variables se interrelacionan o correlacionan.

La investigación tratará de definir la relación entre las variables, también en caso de no existir relación, según el esquema:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Remuneración

O₂ = Satisfacción laboral

r = Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización:

Las variables de investigación son cuantitativas y son las siguientes.

Variable 1: Remuneración

Variable 2: Satisfacción laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población objeto de estudio, estuvo constituido por 34 colaboradores que laboran en la empresa Representaciones Vargas Tarapoto en el periodo 2020.

Criterios de selección

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores que tengan al menos 6 meses trabajando en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto. Colaboradores que estén en el rango de edad de 18 a 55 años.
- **Criterios de exclusión:** Colaboradores que tengan algún proceso civil con la empresa Representaciones Vargas, Tarapoto.

Muestra: Se trabajó con el total de la población que es de 34 trabajadores.

Muestreo: La técnica de muestreo fue intencionado o por conveniencia, ya que según Castro & Tibúrcio (2020) esta técnica este dentro del muestreo no probabilístico por lo que hace referencia a que el investigador toma los elementos que son de su interés, este tipo de muestreo ahorra recursos y tiempo. Se utilizó este tipo de muestreo debido a que por la situación de pandemia y el gran aumento de contagios por el Covid – 19, las medidas de bioseguridad y el tiempo que se dispone, se vio conveniente trabajar con 34 colaboradores de la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto.

Unidad de análisis: Estuvo conformado por los colaboradores de la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto en el periodo 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, según Paravié (2020) la encuesta es una técnica que es utilizada para recolectar datos que servirán para el adecuado desarrollo de resultados de la investigación.

Instrumentos

Asimismo, como instrumento de recolección de datos se adaptaron dos cuestionarios. Según Gutierrez et al. (2015) el cuestionario es una herramienta donde contiene ítems, preguntas o enunciados que se le proporciona al encuestado para obtener información requerida para la investigación.

Para medir la variable de remuneración se adaptó el cuestionario Barrios (2019), el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., el cuestionario que consta de 23 enunciados que está dividido en tres dimensiones las cuales son, la remuneración básica (9 ítems), el plan de incentivos (9 ítems), y las prestaciones (5 ítems), con intervalos de la escala ordinal bajo (con rangos de 45 al 63), medio (con rangos de 64 al 77), alto (con rangos del 78 al 86) y los enunciados contienen una escala de tipo Likert con los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Indiferente = 3

De acuerdo = 4

Totalmente en desacuerdo = 5

Para medir la variable satisfacción laboral se adaptó el cuestionario de 15 enunciados de Warr, Cook y Wall (1979), que tuvo como objetivo determina el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Representaciones Vargas S.A., el instrumento se divide en dos dimensiones las cuales son, la satisfacción intrínseca (7 ítems) y la satisfacción extrínseca (8 ítems) con intervalos de la escala ordinal bajo (con rangos de 34 al 49), medio (con rangos de 50 al 63), alto (con rangos del 64 al 69) y cada enunciado contiene una escala tipo Likert con los siguientes valores:

Muy insatisfecho = 1

Moderadamente insatisfecho = 2

Indiferente = 3

Moderadamente satisfecho = 4

Muy satisfecho = 5

Validez

Según Dorantes, Hernández, & Tobón (2016) menciona que, la validez de un instrumento es la capacidad de cual un instrumento es preciso para medir determinadas variables teniendo en cuenta el fin y propósito de la herramienta para lo cual fue diseñado. Los instrumentos fueron medidos a través de la técnica de juicio de expertos, esta técnica según Robles & Rojas (2015) mencionan que, es la opinión acerca de un tema de investigación, por personas que tienen alguna especialidad referida a ella.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
	1	metodólogo	4,7	Posee validez
Variable 1 Remuneración	2	Administrador	4,8	Existe Viabilidad
	3	Administrador	4,7	Es válido
	1	metodólogo	4,7	Posee validez

Variable 2	2	Administrador		Existe
Satisfacción			4,7	Viabilidad
laboral	3	Administrador	4,8	Es válido

En el estudio se utilizó dos cuestionarios los cuales fueron sintetizados por el juicio de tres expertos, aquellos que verificaron que los indicadores sean coherentes y tengan consistencia con las variables de estudio. El promedio fue de 4.73 que representa el 94.6% de concordancia entre los validadores acerca de los instrumentos, por lo que representó una alta validez para poder ser aplicado.

Confiabilidad

Según Frías (2020) menciona que, la confiabilidad necesaria para poder calcular la variable de forma que se pueda minimizar el error de un instrumento y que este pueda obtener el mismo resultado al aplicarlo varias veces. La confiabilidad es medida a través del coeficiente de Alpha de Cronbach, este coeficiente se puede definir como el cálculo de la relación de cada uno de los elementos de una variable con respecto a la otra. (Quero, 2013)

Análisis de confiabilidad: Remuneración

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	34	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	34	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.754	23

Dado el análisis de confiabilidad para el instrumento que mide la remuneración, nos dio un valor para el Alpha de Cronbach de 0.754 siendo adecuado según los estándares de la universidad.

Análisis de confiabilidad: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	34	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	34	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.892	15

Dado el análisis de confiabilidad para el instrumento que mide la satisfacción laboral, nos dio un valor para el Alpha de Cronbach de 0.892 siendo adecuado según los estándares de la universidad.

3.5. Procedimientos

Se identificó a los expertos para la validación de los dos instrumentos, siendo satisfactorio la aprobación y aplicación por los tres expertos, luego se envió una solicitud al gerente comercial de empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto, para el desarrollo del estudio, asimismo se aprobó a través de una constancia aceptación el desarrollo de la encuesta (adjunta en anexos), que fue realizada en el mes de noviembre del 2020, los cuestionarios sobre remuneración y satisfacción laboral fueron entregados a 34 colaboradores, quienes respondieron satisfactoriamente cada ítem, asimismo se respetaron los protocolos de bioseguridad procurando el distanciamiento respectivo, una vez culminada la encuesta se pasó la información a una base de datos en el programa Excel, luego se procesó la información que sirvió para la elaboración de los resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se realizó a nivel descriptivo como inferencial a través del SPSS versión 26. Se utilizó la estadística descriptiva (media, varianza, desviación estándar, punto máximo, punto mínimo, rangos, escala de Stanones, frecuencias y porcentajes). Con respecto a la estadística inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman según la prueba de normalidad. La prueba de normalidad que se utilizó es la de Shapiro Wilk debido a que la muestra es menor a 50 elementos. Los datos fueron presentados en tablas de frecuencia y figuras en forma de pastel.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia, en la investigación en la etapa de desarrollar la actividad de captación de información se tuvo el correspondiente cuidado para no procurar daños o riesgos de los clientes a encuestar, se trabajará con la adecuada actitud de respeto y objetividad. Se solicitó el consentimiento informado. Toda la información recolectada estará de manera anónima durante la elaboración del informe de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de la remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

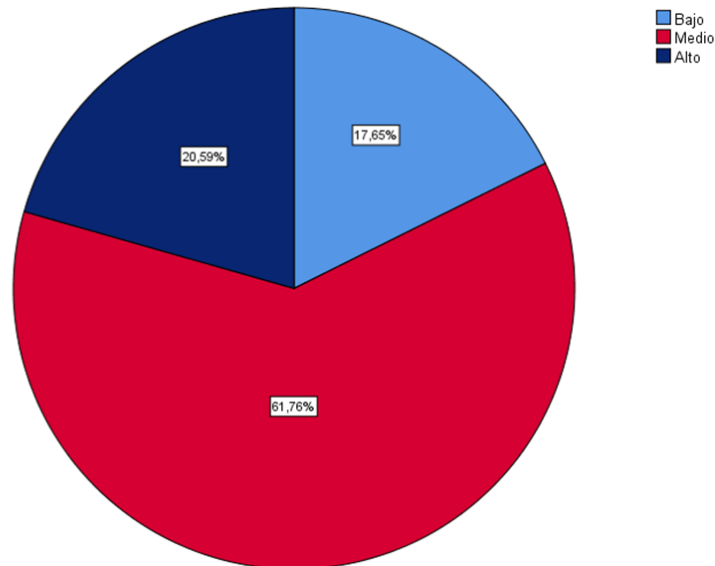


Figura 1. Remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Interpretación

En la figura 1, se muestra el nivel de remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020. El 61.76% de los colaboradores encuestados indicaron que el nivel de remuneración es medio (con rangos de 64 al 77), asimismo, el 20.59% de los encuestados indicaron que el nivel de remuneración es de nivel alto (con rangos del 78 al 86) y finalmente el 17.65% de ellos indicaron que el nivel de remuneración de la empresa es bajo (con rangos de 45 al 63). Asimismo, se evidencia que en su mayoría los colaboradores están conformes medianamente con la remuneración que perciben, siendo un este un dato relevante para que la empresa pueda tomar decisiones en mejorar la compensación e incentivos a sus trabajadores.

4.2. Nivel de la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

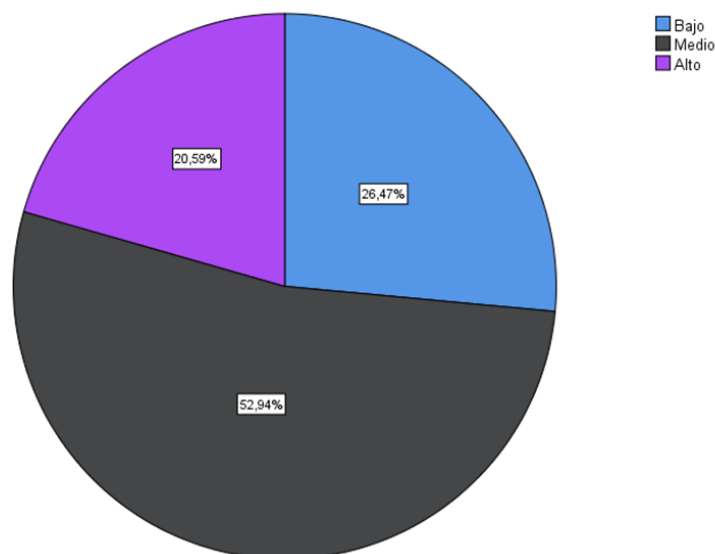


Figura 2. Satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Interpretación

En la figura 2, se muestra el nivel de satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto, 2020. El 52.94% de los colaboradores encuestados indicaron que el nivel de satisfacción laboral en la empresa es medio (con rangos establecidos de 50 al 63), asimismo, el 26.47% de los encuestados indicaron que el nivel de satisfacción laboral es de nivel bajo (con rangos establecidos del 34 al 49) y finalmente el 20.59% de ellos indicaron que la satisfacción laboral en la empresa es alta (con rangos establecidos del 64 al 69). Lo que significa que mas de la mitad de los trabajadores están satisfechos medianamente con su centro de labores, asimismo es importante recalcar que existen colaboradores que están insatisfechos, de tal manera que la empresa debe tomar medidas para mejorar factores como el crecimiento personal, estabilidad en el empleo y la relación entre la dirección y trabajadores.

4.3. Dimensiones de la remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Tabla 1. Dimensiones de la remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral

Dimensiones de remuneración	Sig. Bilateral	Relación con la satisfacción laboral	Rangos de correlación
Remuneración básica	0.047	0.343	Correlación positiva baja
Plan de incentivos	0.004	0.486	Correlación positiva moderada
Prestaciones	0.171	0.240	Correlación positiva baja

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Interpretación

En la tabla 1, se muestra las dimensiones de la variable remuneración y su relación con la satisfacción laboral. Las dimensiones que menor relación tienen con la satisfacción laboral son las prestaciones con un coeficiente de Rho Spearman de 0,240 equivalente a una correlación positiva baja y la remuneración básica con un coeficiente de Rho Spearman de 0.343 equivalentes a una relación positiva baja.

4.4. Relación entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Tabla 2. Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración	0.779	34	0.000
Satisfacción laboral	0.805	34	0.000

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Interpretación

En la tabla 2, se indican los resultados de la prueba de normalidad de las variables, se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk ya que, la muestra fue menos de 50 elementos, el resultado fue de 0.000 que es menor a 0.05 por lo tanto se concluyó que no tiene distribución normal, asimismo, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables remuneración y satisfacción laboral.

Tabla 3 Coeficiente de correlación de Rho Spearman

		Remuneración	Satisfacción laboral
Remuneración	Coeficiente de correlación	1.000	,700**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	34	34
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,700**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	34	34

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Interpretación

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Ha: Existe relación significativa entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020

Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman que considera que si la significación bilateral (p – *valor*) es menor a 0.01 existe significancia. Entonces, se estableció el siguiente criterio:

Si $p \leq 0.01$, se rechaza Ho.

De acuerdo con la Tabla 03, el valor de $p = 0.000$ y es menor a 0.01 por tanto se concluye que SI existe relación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo planteado, el nivel de remuneración en la empresa Representaciones Vargas – 2020, se obtuvo un 61.76% en un nivel medio, 20.59% alto y 17.65% bajo, lo que podemos comparar en la investigación de Sudiarditha et al, (2016) que sus niveles de compensación en relación a la satisfacción obtuvieron niveles bajos, lo que hace realce que mientras mayor compensación tengan los trabajadores la satisfacción será mayor, por lo cual en comparación a los resultados en la empresa Representaciones Vargas podemos indicar que existe un gran porcentaje de trabajadores que está contento de forma regular con el sueldo que recibe, dado el contexto de investigación no podemos dejar de lado la reciente pandemia que ha afectado a todos los sectores, por lo que la empresa ha recortado los sueldos, bonos, ganancias por porcentaje en ventas de los trabajadores, siendo así que en determinado tiempo han tenido que recortar personal, al momento de realizar la encuesta se propuso como criterio de inclusión a los trabajadores los cuales fueron 34, que tenían mayor de 6 meses trabajando lo que nos llevó al resultado que aunque la empresa haya recortado y disminuido los beneficios los trabajadores estaban regularmente contentos con lo que percibían, ya que en el contexto global, los trabajadores aún mantenían sus trabajo en comparación a muchos en todo el país que buscaba de donde llenar su mesa, por lo que de cierta manera tener un trabajo es un gran alivio para el colaborador por lo que según la investigación ahí se representa que un 20.59% de los colaboradores están contentos con su remuneración.

Romero (2017) en su investigación planteó que existen factores como el nivel de estudios que influyen en el nivel de percepción de la remuneración, dado que los resultados de su investigación afirman que los trabajadores en su mayoría no tienen estudios, algunos pocos terminaron la secundaria y mucho menos estudiaron a nivel superior, en comparación según la investigación en la empresa Representaciones Vargas se pudo evidenciar que la mayoría de colaboradores cuentan con estudios técnicos, dado el giro de negocio de la empresa el mayor ingreso adicional que tienen los colaboradores son por las ventas que realizan, en

comparación con lo planteado por Romero (2017), los trabajadores eligen este tipo de empresa debido a que existen libertades en cómo desarrollar su trabajo, manejan sus tiempos, por lo cual cada colaborador gana según cuanto más aplique sus habilidades y capacidades para lograr vender independientemente de su nivel de estudios.

Con respecto al segundo objetivo específico se obtuvo que los niveles de satisfacción laboral son de 52.94% medio, 26.47% bajo y 20.59% alto. Sudiarditha et al, (2016) en su estudio hace énfasis que los altos niveles de estrés afectan en la satisfacción del colaborador, en la empresa Representaciones Vargas, Tarapoto, cada trabajador tiene la libertad de realizar sus actividades de la forma en que a él le parezca adecuado, en el mundo de las ventas existen diversas formas de poder lograr los objetivos por lo cual las políticas de la empresa no someten al colaborador a cumplir estrictamente con un estándar en la forma en que puedan llegar al objetivo de ventas, sumando a esto que tienen la libertad en sus horarios, cada colaborador sabe que será recompensado de acuerdo al trabajo que realiza, sin embargo si existe un mínimo de ventas que cada uno debe lograr, dadas las características de las actividades laborales, los trabajadores no presentan altos niveles de estrés, por lo indicado en los resultados el 52.94% presenta un nivel de satisfacción laboral media la cual estaría influenciado por otros factores sumando al estrés laboral.

Faya et al., (2018) plantea que la autonomía es un factor fundamental para que el trabajador pueda sentirse satisfecho con su trabajo, sumando a eso el factor género influye de gran manera, ya que las mujeres no tienen tanta libertad de autonomía en comparación a los varones, en la empresa Representaciones Vargas, estos factores no son relevantes, los colaboradores en su gran mayoría son varones, y un elemento importante es que cada colaborador tiene la autonomía en desarrollar sus actividades independientemente del género, asimismo se concuerda Sánchez (2014) en la empresa Representaciones Vargas, los factores motivaciones son fundamentales para que el trabajador pueda lograr

sus objetivos, cada cierto tiempo se realizan actividades de confraternidad, paseos, deportes, reuniones para crear vínculos laborales sólidos, la empresa valora cada esfuerzo que hace el trabajador de acuerdo a su desempeño, los aspectos intrínsecos que tiene la empresa son sólidos, según los resultados obtenidos y según las características de la empresa, el sueldo que perciben los colaboradores influencia en gran medida a su satisfacción, la mayoría de trabajadores tiene más de 6 meses laborando en la empresa, por lo cual estaban acostumbrados a recibir bonos con mayores porcentajes antes que llegara la pandemia, por lo cual se manifiesta el descontento, muchos han sido los factores que han repercutido en la toma de decisiones del recorte de los bonos y salarios, la empresa dejó de realizar sus actividades durante los 4 primeros meses de pandemia, por lo cual ha perjudicado a la empresa en gran medida, cuando se reanudaron las actividades la empresa logró vender mucho más en comparación de los meses del año pasado, los emprendimientos, nuevos negocios, hizo que la empresa pueda facturar considerablemente, por lo cual los colaboradores criticaban el motivo de que si se vende más porque no regulaban los bonos de acuerdo a los años anteriores, la gerencia respalda su decisión en mantener los bonos recortados, debido al tiempo que se dejó de atender de forma presencial no compensa la subida de ventas que se haya tenido en los meses posteriores, por lo mencionado y las pocas oportunidades de encontrar trabajo, los colaboradores continuaron laborando para la empresa, siendo así que el factor remunerativo influencia en gran medida a la satisfacción de los trabajadores.

Con respecto al tercer objetivo específico de la investigación, las dimensiones de la remuneración que menor relación tienen con la satisfacción laboral son las prestaciones con un coeficiente de Rho Spearman de 0,240 y la remuneración básica con 0.343 ambas son equivalentes a una relación positiva baja, por lo que se evidencia que tienen una relación directa y proporcional en niveles mínimos con la satisfacción laboral, los resultados obtenidos muestran la relación baja que tiene el aspecto de remuneración básica y la satisfacción del trabajador, las remuneraciones básicas en la empresa Representaciones Vargas – 2020, no se

han visto afectadas, cada trabajador tiene derecho al salario mínimo conforme a la ley lo establece por lo que, la empresa está obligada a pagar, sumado a esto la baja relación de las prestaciones obtenidas en los resultados demuestra que empresa tampoco ha dejado de facilitar aquellos servicios que ayudan al trabajador, los créditos a los trabajadores, la asistencia de servicios de salud, gratificaciones y los seguros de vida se han mantenido, si bien el efecto de las dimensiones mencionadas es baja, la relación es directa por lo que se puede decir que a mayor nivel de remuneración básica y prestaciones mayor será la satisfacción del colaborador, pero dado la situación del colaborador en la empresa, la dimensión de la remuneración que mayor fuerza tiene con respecto a la remuneración básica y a las prestaciones es el plan de incentivos, la empresa ha recortado bonos, los porcentajes de ganancia que los trabajadores tenían por las ventas que realizaban se han recortado un 30% debido a la situación de pandemia la empresa replanteó sus políticas de incentivos, siendo así que los trabajadores manifestaban su descontento, por lo que se reafirma que de acuerdo a lo planteado en la realidad problemática de la empresa con los resultados obtenidos, la empresa a pesar de las ventas fueron mayores en un 5% de acuerdo al meses correspondientes del año 2019, la empresa no ha regularizado los porcentajes de le corresponde a cada trabajador por las ventas que realiza.

Con respecto objetivo general, se evidenció que existe relación significativa entre las variables puesto que la significación bilateral fue de 0.000 menor a 0.01, asimismo el coeficiente de correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.700 que es equivalente a una correlación positiva alta, la relación entre las variables es directa por lo tanto a mayor nivel de remuneración mayor será la satisfacción laboral, según el contexto se ha podido evidenciar que la empresa recortó las remuneraciones a los trabajadores, por lo cual los resultados son significativos la empresa debe tomar decisiones, establecer nuevas políticas para aumentar o regular la remuneración de sus trabajadores, de tal manera que se vea reflejado en la satisfacción de ellos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto – 2020, debido a que el valor es de $p = 0.000$ y es menor a 0.01, asimismo, se estableció como una correlación positiva alta dado el Rho Spearman es de 0.700.
- 6.2. El nivel de remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto – 2020, se muestra como 61.76% medio. Se evidencia que en su mayoría los colaboradores están conformes medianamente con la remuneración que perciben.
- 6.3. El nivel de satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto, 2020, fueron de 52.94% medio. Lo que significa que más de la mitad de los trabajadores están satisfechos medianamente con su centro de labores, asimismo es importante recalcar que existen colaboradores que están insatisfechos.
- 6.4. Las dimensiones de la variable remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto, 2020, fueron las prestaciones con un coeficiente de Rho Spearman de 0,240 y la remuneración básica con un coeficiente de Rho Spearman de 0.343.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la gerencia general de la empresa Representaciones Vargas S.A., se recomienda, mejorar las políticas de remuneración a sus trabajadores e implementar un área comercial para que pueda dar un aporte eficiente acerca del cálculo de los bonos por ventas que perciben los colaboradores.
- 7.2. A la gerencia general de la empresa Representaciones Vargas S.A., se recomienda, mejorar la comunicación para ejecutar acciones que puedan restablecer del plan de incentivos, para que los trabajadores puedan recibir mejores incentivos que puedan motivar al colaborador.
- 7.3. A la gerencia general de la empresa Representaciones Vargas S.A., se recomienda, aplicar actividades para conocer mejor a los colaboradores para que puedan conocer los aspectos importantes que los puedan ayudar a mejorar y sentirse más satisfechos con la empresa.
- 7.4 A la gerencia general de la empresa Representaciones Vargas S.A., se recomienda, utilizar mejor los criterios para evaluar a los colaboradores que requieran créditos directos, que la aprobación sea a partir de los cuatro meses para que el colaborador pueda acceder con más rapidez a las prestaciones de la empresa.

REFERENCIAS

- Abreu, D., Ramos, C., & Gouveia, R. (2019). An analysis of the relationship between personal values and satisfaction with work. *Revista de Administração Da UFSM*, 11. Retrieved from <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/16992>
- Almeyda, A., Otero, D., & García, A. (2019). Formación de competencias de investigación en la Facultad de Psicología de la Universidad de la Habana . Su evolución a través de diferentes. *Katharsis*, 102–114.
- Berkey, B. (2020). The value of fairness and the wrong of wage exploitation. *Business Ethics Quarterly*, 30(3).
- Brummund, P., & Strain, M. (2018). Does employment respond differently to minimum wage increases in the presence of inflation indexing? *Journal of Human Resources*.
- Canquil Silva, L., Alarcón Espinoza, M., & Zambrano Constanzo, A. (2019). Incorporación del enfoque psicoeducativo a la gestión educativa en programas de acogimiento residencial haciendo uso de la Metodología Investigación Acción. *Educación*, 28(54), 27–44. <https://doi.org/10.18800/educacion.201901.002>
- Castro, K., & Tibúrcio, C. (2020). *Determinantes do reconhecimento da perda pelo impairment test*. *Revista ambiente contábil*, 12(2), 112–135. <https://doi.org/10.21680/2176-9036.2020v12n2ID19759>
- Chang, L. (2020). Minimum wage policy and community college enrollment patterns. *ILR Review*, 73(1), 178–210.
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300178>
- Dorantes, J., Hernández, J., & Tobón, S. (2016). Juicio de expertos para la validación de un instrumento de medición del síndrome de burnout en la docencia. *Revista Ra Ximhai*, 327–346.
- Earl, J., Iskandar, F., & Elizondo, F. (2019). Take a job, any job: Exploring the importance of matched interests to career paths and work satisfaction. *Journal*

- of Employment Counseling*, 56(1).
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–57. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Fondevilla, J. (2013). Impactos de las TT.II.CC en la contratación laboral y la compensación salarial en la banca colombiana. *Revista de La Seeci*, 118–153.
- Frías, D. (2020). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*, 1–13. Retrieved from <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gutierrez, E., Ramos, W., Uribe, M., Ortega, A., Torres, C., Montesinos, D., ... Galarza, C. (2015). Tiempo de espera y su relación con la satisfacción de los usuarios en la farmacia central de un hospital general de Lima. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 26(1), 61–65. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2009.261.1336>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. In *Mr. Graw Hill Education* (6ta ed.). México.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Producción Nacional*. Lima, Perú.
- Kocman, A., & Weber, G. (2018). Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1–22.
- Lollo, N., & O'Rourke, D. (2020). Factory benefits to paying workers more: The critical role of compensation systems in apparel manufacturing. *PLoS ONE*, 15(2), 1–25.
- López, M., & Aguilera, M. (2015). Construcción del concepto de satisfacción laboral a través de la percepción del salario en médicos de salud ocupacional. *Pretium, Revista de Economía, Finanzas y Negocios*, 5(1), 1–7.
- Mair, S., Druckman, A., & Jackson, T. (2018). Investigating fairness in global supply chains: applying an extension of the living wage to the Western European clothing supply chain. *International Journal of Life Cycle Assessment*, 23(9), 1862–1873.

- McGrandle, J. (2019). Job satisfaction in the canadian public service: Mitigating toxicity with interests. *Public Personnel Management*, 48(3), 369–391.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE. (2020). *Políticas nacionales de empleo*. 98.
- Mollenhauer, K. (2020). Modelo instrumental para proyectos complejos. *Bitacora Urbano Territorial*, 30(2), 127–140.
- Neale, C., Eckart, E., Hermann, M., Haskins, N., & Ziomek, J. (2018). Counselor Educator Mothers: A Quantitative Analysis of Job Satisfaction. *Counselor Education and Supervision*, 57(2).
- Niska, M., Prakash, K., Siukola, A., Kosonen, H., Luomanen, J., Lumme, K., ... Nygård, C. H. (2020). Evaluation of lifelong work satisfaction among former postal service workers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(1), 19–39.
- Pacovilca, O., Zea, C., Huamaní, R., Guerra, T., Ordóñez, G., Pacovilca, G., ... Oyola, A. (2019). Condicionantes de la desigualdad en el acceso al mercado laboral y remuneración en profesionales de la salud del Perú. *Artículo de Investigación Clínica o Experimental*, 18(3), 1–16.
- Paravié, D. (2020). Una Pyme industrial aplicando La metodología de investigación-acción. *Iberoamerican Journal of Industrial Engineering*, (1), 45–59.
- Paredes, D., Soto, J., & Fleming, D. (2018). Wage compensation for fly-in/fly-out and drive-in/drive-out commuters. *Papers in Regional Science*, 97(4).
- Quero, M. (2013). Assessing impact of a large-sized refugee camp on the local vegetation condition with remote sensing: A case study of Kakuma, Kenya. *Telos*.
- Quevedo, E. (2018). Compensación en un entorno volátil. *Debates IESA*.
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10.
- Rico, M., & Torres, D. (2019). Compensación salarial de los asaderos en el departamento del Meta, Colombia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Robles, P., & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Revista Nebrija*.

- Romero, M. (2017). Evaluación de las políticas y prácticas de remuneración, incentivos y prestaciones: caso Pymes del sector de confecciones en Bogotá D.C. *Revista Digital de Historia y Arqueología Desde El Caribe*, 15(27), 1–40. <https://doi.org/10.16925/me.v15i27.1733>
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Revista de Ciencias Sociales*, 86, 86–102. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342453354_Analisis_estadistico_de_la_relacion_entre_clima_laboral_y_satisfaccion_laboral_Caso_de_una_dependencia_gubernamental_en_Coatzacoalcos_Mexico
- Safadi, N. (2019). Social support, quality of services, and job satisfaction: Empirical evidence from palestinian social workers. *Social Work (United States)*, 64(4).
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., & Sánchez, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537–547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>
- Solórzano, M. (2016). Satisfacción, posición y rol en las organizaciones de los relacionistas públicos Peruanos: análisis de los resultados de la primera versión del Latin American Communication Monitor (2014-2015). *Revista ComHumanitas*, 7(2), 16–27.
- Sudiarditha, I. K., Haikal, F., & Wahyu, A. (2016). The influence of job stress and compensation to job satisfaction at Pt Tri Megah Makmur. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 7(2), 219. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.007.2.02>
- Umkehrer, M., & Vom Berge, P. (2020). Evaluating the minimum-wage exemption of the long-term unemployed in Germany. *ILR Review*, 73(5), 1095–1118.
- Vom Berge, P., & Frings, H. (2020). High-impact minimum wages and heterogeneous regions. *Empirical Economics*, 59(2), 701–729.
- Wang, T., & Brower, R. (2019). Job satisfaction among federal employees: The role of employee interaction with work environment. *Public Personnel Management*, 48(1), 3–26.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

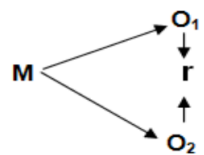
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Remuneración	Según Lollo & O'Rourke (2020), "la remuneración es el pago de ciertos aspectos monetarios y no monetarios como del el salario básico, bonos, incentivos, es el pago por una prestación de un servicio" (p.53)	La remuneración fue medido en una escala de, alto, medio, bajo utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Para la medición de los indicadores se utilizará un cuestionario con escalas ordinales tipo Likert.	Remuneración básica	Nivel de remuneración percibido Nivel de conocimiento de políticas de remuneración	Ordinal
			Plan de incentivos	Nivel de incentivos Nivel de conocimiento de las políticas de incentivos Nivel de capacitación percibido	
			Prestaciones	Grado de asistencia del cuidado de la salud Nivel de acceso a créditos Nivel de beneficios de seguro de vida	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el resultado de lo que	La satisfacción laboral fue medida en una escala de,	Satisfacción Intrínseca	Grado de libertad para elegir un método de trabajo	Ordinal

	<p>el colaborador quiere obtener de su trabajo con lo que en realidad obtiene se llama la satisfacción laboral, asimismo, mientras menor sea la brecha de estas diferencias mayor serán los niveles de satisfacción laboral del colaborador (McGrandle, 2019).</p>	<p>alto, medio, bajo utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Para la medición de los indicadores se utilizará un cuestionario con escalas ordinales tipo Likert.</p>		<p>Nivel de reconocimiento Nivel de responsabilidad Grado de posibilidad de usar sus capacidades Grado de posibilidad de crecimiento personal Nivel de atención Nivel de variedad de tareas</p>	
			<p>Satisfacción Extrínseca</p>	<p>Nivel de condiciones físicas Grado de satisfacción con el personal Grado de satisfacción con la remuneración Nivel de relación Nivel de gestión Grado de satisfacción con el horario Grado de satisfacción con la estabilidad en el empleo</p>	

Matriz de consistencia

Título: Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos						
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020?</p> <p>¿Cuáles son las dimensiones de la variable remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de la remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020</p> <p>Determinar el nivel de la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020</p> <p>Identificar las dimensiones de la variable remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de la remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020, es alto</p> <p>H2: El nivel de la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020, es alto</p> <p>H3: Las dimensiones de la variable remuneración que tienen menor relación con la satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020 son el plan de incentivos y las prestaciones</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>						
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones							
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño descriptivo correlacional.</p> <p>Esquema:</p>	<p>Población La población objeto de estudio, estará constituido por 34 colaboradores que laboran en la empresa Credivargas Tarapoto en el periodo 2020.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estará constituida por 34 colaboradores que laboran en la</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Remuneración</td> <td style="text-align: center;">Remuneración básica</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Plan de incentivos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Prestaciones</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Remuneración	Remuneración básica	Plan de incentivos	Prestaciones
Variables	Dimensiones								
Remuneración	Remuneración básica								
	Plan de incentivos								
	Prestaciones								



Donde:

M = Muestra

O₁ = Remuneración

O₂ = Satisfacción laboral

r = Relación de las variables de estudio

empresa Credivargas Tarapoto en el periodo 2020.

Satisfacción
laboral

Satisfacción
Intrínseca

Satisfacción
extrínseca

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Remuneración

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto - 2020.

Instrucción:

Estimado colaborador, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca de la remuneración que se da en la empresa, a continuación, le mostramos una serie de preguntas a las cuales les agradeceremos nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Escala de conversión	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Remuneración básica						
01	El sueldo que recibo está acorde con el trabajo que realizo					
02	Mi remuneración satisface mis necesidades básicas					
03	Conozco las políticas de remuneraciones que tiene la empresa y me considero bien informado al respecto					
04	Estimo que los salarios son equitativos en esta empresa y que están acorde al puesto que desempeño y al estándar del mercado remunerativo local					

05	Considero que se me ha pagado en su totalidad el salario al que tengo derecho					
06	Estimo que mi salario está ligado a la cantidad de ventas que tengo asignado					
07	He recibido algún pago de remuneración variable por alguna labor extra					
08	Conozco que el pago de remuneración variable se registra en su boleta de pago					
09	Considero que los criterios para el pago de remuneración variable están bien justificados					
Plan de incentivos						
10	He recibido algún incentivo por mi trabajo en los últimos meses					
11	Conozco las políticas de incentivos que ofrece la empresa por mi trabajo					
12	Conozco los montos que se da por incentivos					
13	He recibido algún pago de incentivo por apoyar a mis compañeros					
14	Conozco que existe alguna actividad para nombrar al trabajador del mes					
15	Considero que la realización de actividades de confraternidad permite la integración del personal					
16	Encuentro que las dinámicas en equipo deben realizarse con más frecuencia					
17	He recibido capacitación sobre cómo realizar mi trabajo					
18	Considero que los programas de capacitación llevan a un mejor desempeño					
Prestaciones						
19	He recibido asistencia médica hospitalaria por parte de la empresa					
20	Considero que el servicio que recibo cubre mis expectativas de salud					
21	Conozco que existen restricciones para la obtención de los créditos que ofrece la empresa					
22	Conozco que para dar créditos al personal se toma en cuenta el tiempo de servicio					
23	Conozco que el beneficio de seguro de vida que otorga la empresa es para todo el personal					

Cuestionario: Satisfacción laboral

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel remuneración en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto, 2020

Instrucción:

De los siguientes aspectos que se relacionan con el puesto de trabajo, selecciona cómo te sientes respecto a cada uno, de acuerdo a la escala indicada., seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Muy insatisfecho	1
Moderadamente insatisfecho	2
Indiferente	3
Moderadamente satisfecho	4
Muy satisfecho	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Satisfacción intrínseca						
01	Con respecto al área de trabajo tiene la libertad para elegir tu propio método de trabajo					

02	Con respecto al reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho					
03	Con respecto a la responsabilidad que tienes asignada					
04	Con respecto a la posibilidad de utilizar tus capacidades					
05	Con respecto a las posibilidades de crecimiento personal					
06	Con respecto a la atención que prestan los superiores a las sugerencias que propones					
07	Con respecto a la variedad de tareas que realizas en tu trabajo					
Satisfacción extrínseca						
08	Con respecto a las condiciones físicas de tu trabajo					
09	Con respecto a tus compañeros de trabajo					
10	Con respecto a tu superior inmediato					
11	Con respecto a tu salario					
12	Con respecto a la relación entre dirección y trabajadores en la empresa					
13	Con respecto al modo en que la empresa está gestionada					
14	Con respecto a tu horario de trabajo					
15	Con respecto a tu estabilidad en el empleo					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gonzales Nolasco, Edgar Iván
 Institución donde labora : IESPP Huaraz
 Especialidad : Maestro en docencia y Gestión educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Remuneración
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado del cuestionario sobre remuneración de Barrón (2019)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Remuneración					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Remuneración				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Remuneración				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con las características para medir la variable, se aprueba su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 5

Tarapoto, 23 de Octubre de 2020


 Edgar Iván Gonzales Nolasco
 MAESTRO EN DOCENCIA Y
 GESTIÓN EDUCATIVA
 D.N.E. 10881470

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Guevara Rabanal, Lourdes
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Máster en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Remuneración
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado del cuestionario sobre remuneración de Barrios (2019)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Remuneración					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Remuneración					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Remuneración					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

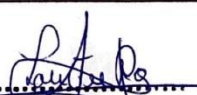
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los criterios de medición y aprueba su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
5

 Tarapoto, 23 de Octubre de 2020



 MBA. Lourdes Guevara-Rabanal
 Cod 19585

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mayhuay Gonzales, Johan Carlos
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Maister en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Remuneración
 Autor (s) del instrumento (s): Adeptado del cuestionario sobre remuneración de Barrios (2019)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

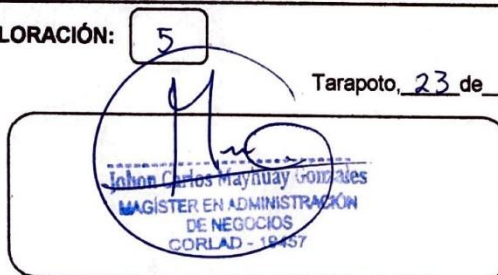
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Remuneración				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Remuneración				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Remuneración					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario es aplicable ya que cumple los criterios para medir la variable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
5

 Tarapoto, 23 de Octubre de 2020


Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gonzales Nolasco, Edgar Iván
 Institución donde labora : IESPP Huaraz
 Especialidad : Maestro en docencia y Gestión educativa.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado de Warr, Cook, Wall (1979)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con las características para medir la variable por lo que se aprueba su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
5

 Tarapoto, 23 de Octubre de 2020



Edgar Iván González Nolasco
 MAESTRO EN DOCENCIA Y
 GESTIÓN EDUCATIVA
 DNI. 10681470

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Guevara Rabanal, Lourdes
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Máster en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado de Uarr, Cook, Woll (1979)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los criterios de medición se aprueba su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
5

 Tarapoto, 23 de Octubre de 2020



 MBA. Lourdes Guevara Rabanal
 Cod 19585

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mayhuay Gonzales, John Carlos
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Maestría en administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Adaptado de Warr, Cook y Wall (1979)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Satisfacción laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El cuestionario es aplicable, debido a que cumple los criterios de medición de la variable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:
5

 Tarapoto, 23 de Octubre de 2020


Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



CONSTANCIA

El que suscribe Gerente Comercial San Martín:

HACE CONSTAR:

Que la estudiante María Inés Ferreyros Tanchiva, identificado con DNI N° 41607927, ha realizado su investigación de su tesis titulado "Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto – 2020" en la empresa de Representaciones Vargas S.A. de Enero a Octubre del 2020.

Por lo que se expide la presente CONSTANCIA, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tarapoto 20 de Octubre del 2020.

~~REPRESENTACIONES VARGAS S.A.~~
~~GUSTAVO M. MUR GHEZZ~~
~~GERENTE COMERCIAL~~

Base de datos estadísticos

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
1	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	1	4
2	2	3	1	2	4	3	1	4	3	1	1	1	1	1	4
3	2	3	4	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2
4	2	1	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	1	1	3
5	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	5
6	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
7	1	1	1	2	3	5	1	3	3	4	3	3	1	1	4
8	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	1	2	4
9	3	2	3	2	3	5	3	4	2	1	5	3	1	1	4
10	1	2	4	4	4	5	1	4	1	1	4	5	1	1	4
11	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
12	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2
13	1	1	1	3	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	5
14	1	2	4	2	1	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4
15	3	3	5	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	4
16	3	2	3	2	3	5	3	4	2	1	5	3	1	1	4
17	2	2	3	4	5	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4
18	2	1	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	1	1	3
19	4	4	4	3	4	3	1	4	4	2	2	3	3	2	4
20	1	1	3	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	5
21	3	2	4	2	5	3	1	5	2	1	5	1	1	4	5
22	1	2	2	2	2	2	1	5	4	1	3	3	1	2	5
23	3	2	4	2	5	3	1	5	2	1	5	1	1	4	5

	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30	E31	E32	E33	E34	E35	E36	E37	E38
1	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00
3	3,00	2,00	3,00	4,00	1,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	1,00	4,00	1,00	1,00	4,00
4	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00
5	1,00	3,00	4,00	3,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00
6	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00
7	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	5,00	3,00
8	5,00	2,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	5,00	5,00
9	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	4,00	4,00
10	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	1,00	3,00	1,00	4,00	4,00
11	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	2,00	3,00	5,00	5,00
12	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
13	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
14	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
15	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
16	4,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	4,00	4,00
17	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00
18	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00
19	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
20	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00
21	5,00	3,00	5,00	3,00	2,00	2,00	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00
22	5,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00
23	5,00	3,00	5,00	3,00	2,00	2,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00