



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Relación entre satisfacción laboral y gestión de la compensación
de trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de
Lima Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Gomez Quispe, Edith (orcid.org/0000-0002-7754-8280)

ASESOR:

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis amadas hijas, pues son mi motor y motivo para lograr cada meta que me he propuesto. A mi esposo que es mi compañero y me da su aliento en todo momento. A mi madre que es un apoyo incondicional siempre.

Agradecimiento

Agradezco ante todo a Dios por darme fuerza, salud y poner en mi camino a personas que me han apoyado en este camino. Además, le agradezco a todos los docentes que me han transmitido sus conocimientos para alcanzar esta meta. A mi asesor el Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo, por haberme guiado correctamente.

Índice Contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice Contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación	20
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos	21
Tabla 3 Niveles de la variable satisfacción laboral	23
Tabla 4 Niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	23
Tabla 5 Niveles de la variable gestión de la compensación	24
Tabla 6 Niveles de las dimensiones de la variable gestión de la compensación	24
Tabla 7 Prueba de normalidad.	25
Tabla 8 Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación	25
Tabla 9 Relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación	27

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana, empleando una metodología de tipo cuantitativa de nivel descriptiva y diseño correlacional no experimental. Se aplicó el instrumento de cuestionario a una muestra de 169 trabajadores, dicha cantidad se extrajo de una población integrada por 300 trabajadores. Los hallazgos evidenciaron un nivel medio alto (96.5%) de satisfacción laboral, un nivel medio - bajo (88%) para la gestión de la compensación, valores de los coeficientes de correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral: reto de trabajo (0.161), remuneraciones (0.600), condiciones de trabajo (0.702) y relación trabajo-empleado (0.569) y la gestión de la compensación, respectivamente. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.544 con una significancia = 0.000 ($p < 0.01$) entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación. En conclusión, existe una relación directa positiva considerable entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en la entidad de salud pública de Lima metropolitana.

Palabras clave: Satisfacción laboral, gestión de la compensación, entidad de salud.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between job satisfaction and compensation management in administrative workers in a public health entity in metropolitan Lima, using a quantitative methodology of descriptive level and non-experimental correlational design. The questionnaire instrument was applied to a sample of 169 workers, this number was extracted from a population of 300 workers. The findings showed a medium-high level (96.5%) of job satisfaction, a medium-low level (88%) for compensation management, values of the correlation coefficients between the dimensions of job satisfaction: job challenge (0.161), compensation (0.600), working conditions (0.702) and work-employee relationship (0.569) and compensation management, respectively. A Spearman's Rho correlation coefficient 0.544 with significance = 0.000 ($p < 0.01$) was obtained between job satisfaction and compensation management. In conclusion, there is a considerable positive direct relationship between job satisfaction and compensation management in the public health entity of metropolitan Lima.

Keywords: Job satisfaction, compensation management, health entity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones a nivel mundial presentan muchos retos y desafíos, la gestión de recursos humanos, ha tenido que desarrollar nuevas técnicas, orientándose a una organización más moderna, encaminada a una gestión óptima y efectiva del capital humano (Camacho, 2022).

En el Perú, las instituciones de salud pública, muestran un gran déficit en su desempeño laboral, se ha podido identificar que el personal administrativo, se muestra insatisfecho en relación a su trabajo y a la remuneración que perciben. Los trabajadores consideran que no perciben una remuneración justa y que no hay mucha diferencia entre las escalas remunerativas de cada nivel académico (Rivera, 2018).

Actualmente la satisfacción laboral es un factor muy importante que se tiene en cuenta en las organizaciones, esto con la finalidad de darle a los trabajadores un ambiente laboral óptimo y un buen desempeño laboral.

Alarcón et al (2017) precisa que para generar la satisfacción laboral se debe centrar en los siguientes factores: el empleo, la remuneración actual, las supervisiones, oportunidades en el trabajo, el trato entre compañeros

Gracias a la implementación de un sistema de compensaciones establecido en resultados, se puede contar con un proceso orientado a objetivos, democráticos y amplios, además de incentivar la creación y el progreso de las capacidades de los colaboradores (Torres, 2019).

La gestión salarial es parte de las técnicas utilizadas por la gestión de recursos humanos dentro de las empresas, especialmente estudia los aspectos técnicos y básicos, con el objetivo de que la remuneración que reciben los empleados sea óptima de acuerdo con el trabajo que realiza (Flores, 2018).

La satisfacción laboral guarda relación con el estado emocional de la persona ya se agradable o desagradable como consecuencia de la experiencia que se tiene en el trabajo; este estado es alcanzado cuando se satisfacen algunos requerimientos particulares a través de su trabajo (Andresen et al., 2007).

El estudio de las variables satisfacción laboral y gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima

Metropolitana, resulta importante y necesaria pues son variables de mucha importancia dentro de las organizaciones, puesto que actualmente los trabajadores administrativos de las entidades de salud pública muestran un bajo nivel de satisfacción laboral y las retribuciones que perciben no han tenido mejoras a lo largo de los años (Sánchez, 2019).

Por lo expuesto se formuló la problemática general ¿Existe relación entre satisfacción laboral y gestión de las compensaciones en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana? Asimismo, los problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana; ¿Cuál es el nivel de la gestión de las compensaciones en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana?; ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y las compensaciones monetarias en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana? y ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y las compensaciones no monetarias en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana?

La justificación de este estudio incluye: Justificación teórica, puesto que permitirá entregar y reforzar conocimientos acerca de la satisfacción laboral y gestión de la compensación, así como proporcionar explicaciones principales, que podrán ser utilizadas en futuras investigaciones. Justificación práctica, en esta investigación se demostrará cual es la relación que existe entre satisfacción laboral y gestión de la compensación en los colaboradores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana, de esta manera la empresa podrá aplicar mejoras en la gestión de las compensaciones y así incrementar su nivel de satisfacción laboral.

Justificación metodológica, en esta investigación se utilizarán instrumentos de recolección para ambas variables información, satisfacción laboral y gestión de compensaciones, las cuales serán recogidas de los colaboradores de una entidad de salud pública de Lima Metropolitana; los cuales tendrán validez y confiabilidad y podrán ser utilizados por la entidad para futuros estudios y mejoras de su gestión.

El objetivo general de este estudio es establecer la relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana.

Además, los objetivos específicos que busca son: Determinar el nivel de la satisfacción laboral en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana; Determinar el nivel de la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana y Determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los estudios que se han realizado previamente a nivel internacional, encontramos a Ramos et al (2020) quienes desarrollaron su investigación sobre Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral, este estudio evaluó la relación existente entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, seleccionando una muestra de 147 empleados administrativos, a través de un muestreo aleatorio estratificado, haciendo partícipes empleados de ambos sexos y de diferentes puestos de trabajo. Desarrollando metodológicamente un estudio no experimental transversal de tipo correlacional. Se recolectó la información utilizando la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff la misma que fue adaptada para adultos de una IES y Escala de Satisfacción Laboral NTP394. Obteniendo como resultado que existe relación entre las variables y las dimensiones estudiadas, que concluye que, si hay un nivel mayor de bienestar psicológico, también será mayor el nivel de satisfacción laboral.

Caicedo (2020) elaboró un estudio sobre el análisis del sistema de compensación salarial en la Dirección Provincial del Ministerio del Ambiente de Esmeraldas, este estudio observa la importancia que existe en establecer un adecuado sistema de compensación salarial, se aplica una metodología con enfoque cuantitativo y un alcance exploratorio y descriptivo, siendo la muestra de estudio una población finita de 60 colaboradores, se aplicó un cuestionario de 15 preguntas cerradas con indicadores enfocados al tema de investigación. Así se logró como resultado que los colaboradores se sienten insatisfechos y desmotivados en cuanto a la remuneración que perciben, sus necesidades son emergentes y las prestaciones que reciben no cumplen con sus expectativas, además no reciben ningún tipo de compensaciones por el buen desempeño, por ello es de mucha importancia que la dirección tenga en consideración las estrategias planteadas en esta investigación ya que han sido diseñadas con el fin de socializarlas y poder implementarlas si fuera necesario; con la finalidad de poder elevar el nivel de satisfacción de sus trabajadores, quienes son la base del desarrollo organizacional.

Conte et al. (2019) realizó el estudio Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement, la

cual tiene como propósito examinar si la polícronicidad modera las relaciones entre trabajo y conflicto familiar-laboral y trabajo con criterios, satisfacción laboral y compromiso laboral; segundo, examinar dos medidas de polícronicidad e investigar si la polícronicidad modera las relaciones entre el conflicto familiar y criterio trabajo en diferentes medidas. La muestra tomada fue de 257 participantes por medio de una encuesta aplicada por internet. Sus resultados fueron que la polícronicidad medida por el MPI moderó la relación entre conflicto familiar-laboral y compromiso laboral, pero no la relación entre conflicto familiar y satisfacción laboral. Concluyendo que, el compromiso laboral puede ser más susceptible de cambiar que la satisfacción laboral dependiendo de cómo los individuos perciben su conflicto familiar-laboral.

López et al. (2018) en su estudio Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral, busca conocer el nivel del valor percibido sobre la satisfacción laboral de los trabajadores del sector comercial de Monclova, Coahuila, la investigación es cuantitativa, descriptiva y transversal que tuvo como participantes 95 empleados, empleando un muestreo no probabilístico y como instrumento un cuestionario. Sus resultados demostraron correlación significativa positiva ($p < 0.01$) en todas las variables estudiadas, la motivación tiene una relación fuerte con la compensación, asimismo, la motivación con la participación. Por lo tanto, se puede concluir que existe relación significativa entre la motivación y las conversaciones, así también entre la motivación con la participación.

En estudios previos realizados a nivel nacional, en el Perú, tenemos a Chinchay et al. (2022) en su investigación Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima 2020, buscó mejorar la satisfacción laboral del área administrativa, por lo cual su objetivo fue proponer estrategias que coadyuven en aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores de la mencionada área. Siendo este estudio mixto con una población integrada por 30 empleados, a quienes se les aplicó un cuestionario. Respecto a los resultados cualitativos se pudo identificar que en la satisfacción laboral las remuneraciones no son acorde con las labores realizadas, el deterioro en las relaciones humanas y la carencia de reconocimiento al mérito. En cuanto a los resultados cuantitativos se pudo identificar que los beneficios laborales y

remuneraciones y la subcategoría relaciones sociales son las que presentan mayor deficiencia, lo cual repercute en la satisfacción laboral. Concluyendo, que es necesario proponer un modelo integral que comprenda herramientas con los factores encontrados que inciden en la satisfacción laboral.

Estrada y Gallegos (2021) desarrollaron la investigación Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana, la cual tuvo como fin determinar la relación entre ambas variables de estudio. Este estudio fue cuantitativo, experimental y correlacional. Su muestra estuvo compuesta por 185 profesores. Sus resultados fueron un valor de $r_s = 0.539$ y un valor de $p = 0.000$, y un nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional en estado regular. Por lo cual se puede concluir, que existe una relación significativa y directa entre las variables estudiadas.

Bendezú (2020) realizó un estudio acerca de Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada, la que tuvo como objetivo conocer la relación entre ambas variables de estudio. La muestra fue integrada por 18 profesores y 6 administrativos. Sus resultados expresaron un índice de correlación de 0.892, cuyo valor manifiesta una relación fuerte, en sus tres dimensiones de gestión de talento humano, como son el comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral. Concluyendo que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión de talento humano.

Cardoza et al. (2019) que realizaron un estudio sobre Satisfacción con la vida y satisfacción laboral, la investigación busca determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y personal en una universidad privada de Chimbote, desarrollando metodológicamente un estudio descriptivo y correlacional, no experimental y transaccional. La muestra utilizada fueron 130 trabajadores administrativos, 51 mujeres y 79 varones, se recopiló la información aplicando 2 cuestionarios cuyos datos fueron analizados y procesados estadísticamente. Por lo cual se pudo concluir que existe relación positiva alta, precisando que, la satisfacción personal repercute positivamente con la satisfacción laboral.

Flores (2018) realizó una investigación sobre la Gestión de la compensación y el empowerment de los colaboradores de una Dirección de Redes Integradas de

Salud de Lima Metropolitana, 2018, la cual tuvo como finalidad dar a conocer la relación entre ambas variables de estudio en los servidores públicos, desarrollando metodológicamente un estudio de enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, siendo no experimental, transaccional, contando con un diseño correlacional, asimismo se consideró como parte del estudio a 154 servidores con una muestra de 140 servidores los mismos que fueron seleccionados aleatoriamente, cuyos datos recopilados fueron obtenidos a través de la encuesta. Pudiendo concluir que la gestión de la compensación guarda relación directa con el Empowerment de los servidores.

Mogollón (2018) elaboró un estudio sobre la Compensación salarial y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018, busco determinar la relación entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral. Por lo mismo se desarrolló metodológicamente un estudio cuantitativo, hipotético deductivo, de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, cuya formación fue de 120 colaboradores de la sede Callao; en donde se aplicaron encuestas con el fin de recopilar información relevante. Obteniendo como resultado que, en efecto existe relación directa entre ambas variables de estudio. Concluyendo que, los colaboradores opinan que, si tienen mayor retribución salarial, mejor será la calidad de vida profesional de la organización.

Luna (2018) desarrolló un estudio sobre la Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017, en la que tuvo como objetivo señalar la relación existente entre las compensaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores de dicha entidad. Se optó por un diseño descriptivo y correlacional, con una muestra de 103 empleados. De los resultados se observa que, mediante la prueba chi cuadrado se obtuvo una cifra de 4,507 con una significación bilateral de 0,034 a un nivel de significancia del 5% ($0,034 < 0,05$), lo cual permite afirmar que sí existe relación entre ambas variables. Además, sobre el nivel de compensaciones laborales se obtuvo que el 86.4% de encuestados consideran que las compensaciones son altas, un 13.6% las considera medias. Y respecto al grado de satisfacción laboral de los trabajadores, se obtuvo que un 88.3% de empleados consideran que la

satisfacción laboral se encuentra a nivel medio, un 11.7% cree que se encuentre a nivel bajo.

Respecto a la base teórica se define la variable Satisfacción laboral, Según Chiang et al. (2007) la satisfacción en el lugar de trabajo es un comportamiento o conjunto de comportamientos desarrollados por una persona en respuesta a su situación laboral. Estos comportamientos pueden estar relacionados con el trabajo en general o con aspectos específicos del trabajo. Como se dijo anteriormente, es esencialmente un concepto globalizado el cual refiere a los comportamientos de los individuos en diferentes factores o criterios que involucran el trabajo.

Siendo una mezcla de diferentes factores, tales como psicológicos, fisiológicos y ambientales lo cual hace que el ser humano pueda manifestar con sinceridad si está o no satisfecha con su trabajo (Jalagat, 2016).

Por otro lado, Kampkötter (2017) refiere que se le considera como el estado de los sentimientos positivos y negativos del individuo hacia su trabajo, de si le gusta o no su desenvolvimiento; así es probable que las personas puedan estar satisfechas o insatisfechas con los objetivos alcanzados, ya que cuando se habla de satisfacción se refiere a que las expectativas corresponden con el resultado esperado.

De tal forma se refiere que, cuando un empleado expresa su felicidad por el trabajo que realiza en una empresa, esto se define como satisfacción laboral. Por ello, se considera un aspecto importante determinar si el índice de satisfacción de los empleados está dentro del rango permitido para lograr un equilibrio productivo y rentable (Andjarwati et al, 2019).

Según Pujol y Dabos (2018) es la reacción positiva o afectiva que se origina como resultado del vínculo que se establece entre diferentes personas que hacen parte de la organización e involucran las condiciones de trabajo que perciben.

Asimismo se tiene en cuenta teorías en relación a satisfacción laboral, que según Frederick Herzberg "La Teoría de los dos factores, donde se piensa que la satisfacción o frustración laboral de un individuo es producto de su actitud y

actitudes hacia su trabajo, la existencia de los factores son los intrínsecos y extrínsecos, lo cual los factores intrínsecos incluyen relación laboral, éxito, promoción, reconocimiento, responsabilidad y trabajo; y los factores extrínsecos contiene la política, administración de la empresa, salario, gestión, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo (Ayala, 2016).

Por otro lado, Teoría modelo de los determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler: Relación entre expectativas y remuneración en función de diversos aspectos y facetas del puesto; si la compensación alcanza o excede lo que se considera suficiente para ser satisfecho, el trabajador quedará satisfecho; si la remuneración es inferior a la que se considera adecuada, el trabajador estará insatisfecho; si la remuneración no llega a lo que se considera adecuado para estar insatisfecho, el trabajador estará insatisfecho. El fenómeno de la percepción individual de lo laboral tiene gran importancia en este modelo. La organización psicosocial del lugar de trabajo se ha relacionado con la satisfacción laboral. Hay dos tipos de estilos organizativos: clásico y moderno, que se diferencian en el control, la rigidez, la participación y la longevidad de sus estructuras. El clásico es criticado por ignorar el aspecto humano (necesidades, valores y motivaciones); por otro lado, el moderno es caracterizado por enfocar su actividad sobre el ser humano, involucrándose en las particularidades psicológicas del colaborador (Urquiza, 2012).

Según Boada (2019) la Teoría de la discrepancia Intrapersonal de Dawis y sus colaboradores, donde sostiene que la satisfacción o insatisfacción en el trabajo es el resultado de una discrepancia entre las necesidades del colaborador y lo que puede obtener de su labor, que depende de correspondencias de varios tipos, como, por ejemplo, entre las competencias requeridas para el puesto y las competencias del trabajador, o entre las recompensas del puesto y los valores y necesidades y requisitos individuales.

En relación al contexto, se puede decir que la importancia de satisfacción laboral coadyuva a que los trabajadores de manera voluntaria ayuden a sus compañeros, cooperen con la organización y tengan en cuenta las reglas que se le imponen dentro de la organización; evidenciando su esfuerzo por resolver cualquier situación problemática (Córtes, 2021).

En cuanto a sus dimensiones se define Reto del trabajo como, el desafío laboral que es la forma en que un empleado percibe la dificultad o complejidad que ofrece el trabajo. Las características del desafío laboral han sido desarrolladas clásicamente por Hackman y Oldham en 1980 e incluyen la variedad de trabajo y la autonomía (Carmeli et al, 2007).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) sostiene que los trabajadores optan por trabajos en los cuales puedan tener libertad de efectuar sus habilidades y tener la facilidad de establecer retos, los mismos que deben ser equitativos con la finalidad de que puedan ser logrados en un determinado periodo, con el propósito de reforzar e incrementar las habilidades de los empleados.

Para Bastardo (2014) trabajar en el mundo actual requiere que los empleados amplíen sus competencias para satisfacer las exigencias de unas funciones en constante evolución. Esto significa que los empleados deben tener la capacidad de adaptarse al rápido ritmo de cambio que conlleva la transformación digital de las organizaciones y la implantación de nuevas tecnologías.

La dimensión Remuneraciones se refiere al salario y políticas de ascensos justos, sin obstáculos innecesarios y acorde a las expectativas del trabajador. Los trabajadores buscan prácticas y políticas para obtener ascensos, donde al obtenerlos perciben el ascenso como un incentivo de rectitud y justicia, experimentando satisfacción, brinda la oportunidad de crecimiento a nivel personal, mucha más responsabilidad y aumenta el estatus social del individuo, es relevante por ende es necesario tener en cuenta el punto de vista de justicia individual que se tiene en cuanto a las políticas que rigen la organización que toma, donde si está presente la claridad, libertad y justicia sin ningún tipo de ambigüedades favorecerá la satisfacción (Núñez y Jave, 2008).

Según Palma (como se citó en Sánchez, 2019) se refiere al hecho de que la remuneración es una herramienta que puede utilizarse para animar a los empleados a ser más productivos, y que no se limita a la compensación monetaria, sino que también puede incluir palabras de reconocimiento e incentivos.

Para Cherkesova et al (2020) define la remuneración como una de las principales obligaciones del trabajador en su lugar de trabajo, que cumple el rol de proporcionar dinero por parte del superior jerárquico a cambio de un servicio prestado por el empleado o trabajador, que se ha realizado en un periodo de tiempo determinado y de acuerdo con las asignaciones que se han establecido.

La remuneración es el motivador más importante para que los colaboradores se sientan satisfechos y motivados, lo que puede relacionarse con la capacitación psicológica (Reyes, 2019).

En cuanto a la dimensión Condiciones de trabajo, sostiene que las condiciones económicas, la tasa de desempleo y el nivel de desigualdad de un territorio nacional, entre otros factores institucionales, generan condiciones de trabajo similar entre los países en términos de salarios, horario de trabajo, seguridad laboral y flexibilidad. Las condiciones de trabajo son especialmente sensibles al contexto debido a su fuerte vinculación con el sistema de relaciones laborales de un país, la tasa de desempleo, etc. (Díaz et al, 2020).

Conceptualizamos las condiciones de trabajo como el grupo de factores que coadyuvan a determinar la situación en la cual el trabajador efectúa sus actividades asignadas, y entre ellas hace parte las horas de trabajo, la organización, el contenido y los servicios de bienestar social (Billingsley, 2020).

Las condiciones de trabajo consisten en la cultura de la organización y la relación de los colaboradores con la empresa, además de los elementos que cubren la región de trabajo (Budiharso y Tarman, 2020).

Y por último la dimensión Trabajo-empleado, la relación entre el entorno de trabajo y el trabajador es fundamental; puede ser intrínseca o extrínseca; la relación intrínseca nos permite comprender la naturaleza de las tareas del trabajador en una posición identificada, así como las percepciones de las personas de sus actividades laborales; para la satisfacción extrínseca, se relaciona con varios aspectos de la situación laboral, así como el salario y los beneficios ofrecidos por el sistema laboral (Castro et al., 2009).

Según Robbins (como se citó en Castillo y Martínez, 2021) se refiere al enlace entre los empleados y su empleador y para garantizar que la información y la

comunicación proporcionadas por el empleador sean adecuadas para satisfacer las necesidades de la organización, los empleadores deben proporcionar y garantizar que los empleados tengan acceso a las herramientas de comunicación e información relevante para cumplir con los objetivos estipulados por la empresa.

Por otro lado, respecto a la variable Gestión de la compensación, según Swaraj y Acevedo (2011) indica que las características corporativas son las condiciones, prácticas y procedimientos que sustentan sus marcos filosóficos y políticos. La gestión de la nómina es un aspecto, no solo el salario, por eso es importante dar a conocer las estrategias de la organización a los trabajadores y la importancia de estos aspectos organizacionales para su desarrollo. En este sentido, la empresa debe organizar, documentar y definir su trabajo, describir los factores y analizar las variables que permitan conocer la idoneidad del puesto, las responsabilidades asumidas, los materiales de esfuerzo y las condiciones de trabajo, son factores que deben ser en cuenta al determinar la posición financiera. Los incentivos y beneficios se desarrollan como parte de una política salarial interna justa, que requiere el conocimiento de la competitividad salarial externa como factor motivador.

También se debe reiterar que la compensación en la organización está diseñada con el propósito de promover comportamientos positivos de los empleados, de manera que genere productividad y promueva buenas estrategias de RRHH (Oswaldo et al., 2020).

Se le considera también como un subsistema de los recursos humanos, basado en un conjunto de bonos que la organización entrega a sus empleados en lugar de bonos, contribuye al logro de las metas corporativas. El empuje debe estudiarse con sus tres elementos importantes; La administración de salarios, beneficios, bonos y pagos están sujetos a cambios (Mamani, 2021).

Los tres componentes de la gestión de compensación son compensación total, bonificación y beneficios; Cuando se considera salario bruto el salario base que es un salario fijo que el trabajador recibe de manera regular, se considera como salario mensual o salario por hora. En el campo económico, salario es el salario requerido por los colaboradores para contribuir al trabajo; Si bien los incentivos

constituyen el factor de compensación general, incluida la introducción de mecanismos para identificar a los empleados con mejor rendimiento financiero, se compensan de varias maneras, ya sea en forma de bonificaciones, bonificaciones, bonificaciones, participación en los beneficios o en forma de reconocimiento monetario por buenos resultados; Los beneficios son el tercer componente de la compensación total, a menudo denominado compensación indirecta (Torres, 2019).

En cuanto a las dimensiones de la gestión de compensaciones, encontramos dos, la primera son las remuneraciones básicas es el salario base la cual obtiene el personal por sus labores en el trabajo, asimismo es conocida por la mayor parte de los casos se entiende que esta tarifa en la gran mayoría de situaciones es mucho mayor al salario mínimo y en algunos se reconoce y la fijación depende del convenio o disposiciones legales, esta tarifa básica como tal, no incluye aguinaldos, primas y otros salarios temporales o permanentes, tales como compensaciones por cambios en precios o por negociación colectiva y el pago anticipado pactado del incremento (Abarca, 2022).

Además, los incentivos son un factor determinista e inevitable para lograr un aumento en la producción, de aquí parte la relevancia que tiene este tipo de compensación (Dávila et al., 2022).

Por último, el beneficio la cual son todas las condiciones y factores que afectan las condiciones de trabajo (físicas, sociales, psicológicas) y las condiciones ambientales tales como factores ambientales: luz, temperatura, ruido; Además de un conjunto completo de efectos relajantes (Medina, 2018). Los empleados han aprendido a esperar beneficios con cada modificación de contrato, lo que implica que exigirán más en el futuro, a pesar del deseo de las empresas de recortar gastos y beneficios. El impacto de las prestaciones en la formación de obligaciones contingentes, como las jubilaciones, es un problema clave (Almeida, 2019). Este indicador, es importante ya que, es algo que se entrega al trabajador para que sirva como una especie de cuenta de ahorro forzoso que le permita prepararse para futuras eventualidades que puedan surgir tras la finalización de la relación laboral y/o para cumplir con sus necesidades y la de sus familiares hasta que vuelva a trabajar (Montoya, 2018).

Por otro lado, compensaciones monetarias, según Rueda et al., (2015) indica que son todos los ingresos de carácter económico que recibe un trabajador por su trabajo prestado en la organización, incluyendo algunos criterios o factores tales como sueldos, salarios, salario, público, bienestar y beneficios. Asimismo, son aspectos que no son de carácter económico sino relacionados con el puesto que ocupan en la organización. Entre estos factores o indicadores se encuentran los reconocimientos, premios o premios y las condiciones de trabajo, tienen como fin optimizar la calidad de vida del personal que se sientan valorados y satisfechos con su trabajo.

Ahora, en las compensaciones monetarias encontramos algunos indicadores como: Por otro lado, el salario es el dinero que se emplea cuando se trata de trabajadores de labores manuales (Barrios, 2019). Además, cuando el salario es mayor coadyuvara a motivar a las organizaciones en contratar a mejor colaboradores, siendo este un argumento común del cual los economistas no cuestionaron su efecto hasta inicios de la década de 1990 (Campos, 2015).

Finalmente, las prestaciones las cuales se utiliza para hacer referencia a los pagos en efectivo (aguinaldo, aguinaldo, fondo de ahorro, vales despensa, etc.), así como al salario de un empleado, así como a los servicios o prestaciones prestados en especie, como las prestaciones de la Seguridad Social (Barón, 2020). Asimismo, para determinar las prestaciones se da a través de las técnicas de evaluación de puestos, investigación salarial y/o determinación de la estructura salarial (horario), así como la factibilidad de la economía de la organización, permitiendo respetar los pagos de factores de este elemento. Cualquier tecnología o método debe adaptarse a las capacidades y necesidades operativas de la empresa (Alvarez y Niquén, 2019).

También, en las compensaciones no monetarias encontramos algunos indicadores como: reconocimiento, la cual es el acto de distinguir algo, una persona o una organización de otras en base a sus características. También se usa para expresar gratitud después de un servicio o beneficio (Cepeda et al., 2015).

Además, el ambiente de trabajo se enfoca a todas las condiciones y factores que afectan las condiciones de trabajo (físicas, sociales, psicológicas) y las

condiciones ambientales tales como factores ambientales: luz, temperatura, ruido; Además de un conjunto completo de efectos relajantes (Contreras y Reynaldos, 2015). Esto está relacionado con el nivel de satisfacción que sienten los empleados en la organización, aspecto que trae muchos beneficios a los empleados, reflejada en el mundo empresarial, por lo que debe quedar claro que la motivación continua, en personas mucho más comprometidas con la organización y con su labor misma (Pilligua y Arteaga, 2019).

Por otro lado, en cuanto a los factores relevantes que coadyuvan en la satisfacción laboral son: el trabajo mental, premios y buenos vínculos establecidos entre compañeros, contrastando la idea con Glen (1998), que manifiesta dentro de los factores: el apoyo de jefes directos y el vínculo establecido, premios y el rol del trabajo (Charaja y Mamani, 2014).

La importancia de administrar la compensación es un proceso de gestión importante en los negocios y, como tal, es una herramienta muy valiosa que es utilizada para alinear las empresas, las personas y la cultura laboral con la estrategia empresarial. Por otro lado, la gestión salarial requiere tanto de la dirección general como de la gestión de recursos humanos para definir claramente los objetivos deseados. Decisiones sobre salarios, incentivos, si los hubiere, y beneficios, y segundo, que están conformados por definiciones, principios e instrumentos analíticos que les permitan tomar estas decisiones de manera efectiva (Castro et al., 2018).

Por otro lado, los objetivos se refieren a la efectividad de un determinado enfoque o procedimiento, para tomar decisiones sobre la compensación de los empleados primero se debe tener en cuenta los objetivos que se persiguen con la gestión de la compensación. Por ello, a continuación, se analizan los tres objetivos principales que, en nuestra opinión, debe seguir un proceso de compensación efectivo (Macedo y Alvarado, 2020).

Por otro lado, según Manríquez y Sánchez (2017) menciona que existen distintas teorías de las compensaciones, a continuación, se mencionará las más importante: Teoría de la equidad: Está enfocada en la motivación que explica cómo reaccionan los empleados ante situaciones en las que creen que han recibido menos de lo que merecían. La percepción es importante para la

motivación y para que las personas comparen; Teoría de la expectativa y la retribución: La teoría establece que la recompensa depende del atractivo y la probabilidad de lograr la recompensa deseada. Los empleados esperan que el valor de la recompensa afecte sus mayores esfuerzos en el trabajo; y La confidencialidad de compensaciones.

Asimismo, la trascendencia de esto radica en que, si los empleados no se sienten motivados, trabajarán con menor productividad, calidad y compromiso, lo que perjudicará el compromiso de la empresa, tanto a nivel de producción como de cumplimiento de pedidos, y por ende afectará el resultado final de la empresa (Montilla et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

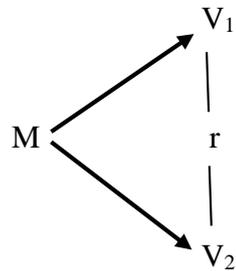
3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue básico, según Escudero y Cortez (2017) refieren que tiene como fin el de conseguir una comprensión más completa de los fenómenos, los hechos observables y las interacciones que forman las cosas, siendo estas propuestas por los mismos entes. Lo cual se relaciona con la presente ya que parte de la base teórica con el propósito de aumentar conocimientos sin necesidad de llevarlos a la práctica.

Además, fue de enfoque cuantitativo, ya que se tuvo como propósito medir la relación entre las variables de estudio, haciendo uso de instrumentos que están relacionados con el tema de estudio los mismos que serán aplicados a los individuos que hacen parte del estudio, obteniendo de esta forma datos cuantificables los mismos que coadyuvaron a determinar la relación. Contrastando lo que manifiesta Sánchez, Reyes y Mejía (2018) quienes indican que mediante este tipo de enfoque se emplea la estadística, con la finalidad de obtener datos numéricos como resultados los mismos que coadyuven a corroborar la hipótesis que se ha formulado en la investigación. Asimismo, fue de nivel descriptivo-correlacional ya que el objeto del estudio fue dar a conocer a través de la descripción de los resultados que se obtengan, que relación existe entre ambas variables. De acuerdo con Monjaras, et al. (2019) señala que este nivel consiste en estudiar la problemática que se manifiesta en la unidad de estudio, contrastarla con la información adquirida y los conocimientos previos, con el fin de determinar si existe o no relación entre una o más variables de investigación.

En cuanto al diseño, el estudio utilizó un diseño no experimental, puesto que en la presente no se tiene intención de manipular las variables con las cuales se está trabajando, no obstante, la finalidad es recopilar información haciendo uso de los cuestionarios cuyos instrumentos han sido elaborados de acuerdo al contexto, estos han sido de gran utilidad para conocer si la satisfacción laboral guarda relación con la gestión de la compensación. Alvares (2020) sostiene que este diseño se encarga de cerciorarse de la no manipulación deliberada de las variables a estudiar, pues se midió el comportamiento de éstas en un entorno o ambiente normalizado, sin

intervención alguna. Por último, cabe precisar que el estudio es transversal puesto que se encargó de analizar o estudiar una determinada población en un lapso y lugar definidos. Vega et al (2021) refieren que es una investigación estadística la que se encarga de recoger y analizar información en un lugar y momento determinado.



Donde:

M: es la muestra

V₁: es la variable Satisfacción laboral

V₂: es la variable Gestión de la compensación

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Conceptualmente la Satisfacción laboral, Chiang et al. (2007). La satisfacción en el lugar de trabajo es un comportamiento o conjunto de comportamientos desarrollados por una persona en respuesta a su situación laboral. Estos comportamientos pueden estar relacionados con el trabajo en general o con aspectos específicos del trabajo. Como se dijo anteriormente, es esencialmente un concepto globalizado el cual refiere a los comportamientos de los individuos en diferentes factores o criterios que involucran el trabajo. Por su parte La gestión de compensaciones según Swaraj y Acevedo (2011) indica que las características corporativas son las condiciones, prácticas y procedimientos que sustentan sus marcos filosóficos y políticos. La gestión de la nómina es un aspecto, no solo el salario, por eso es importante dar a conocer las estrategias de la organización a los trabajadores y la importancia de estos aspectos organizacionales para su desarrollo.

Operacionalmente la Satisfacción laboral fue analizada considerando las siguientes dimensiones: Reto del trabajo, Remuneraciones, Condiciones de

trabajo y Trabajo-empleado. Mientras que, la Gestión de la compensación fue medida a través de las siguientes dimensiones: Compensaciones monetarias, Compensaciones no monetarias.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Condori (2020) la población es también conocida como un conjunto definido por individuos u objetos de los cuales se tiene conocimiento que tienen características similares; de los que se extrae una muestra estadística para un estudio. Por lo cual estuvo conformada por 300 individuos.

Por otro lado, Arias et al. (2016) refiere que es el grupo específico del que se recopilará datos e información relevante la cual posteriormente será estudiada para dar a conocer sus resultados. En relación al contexto se consideró como parte de la muestra a 169 individuos.

En cuanto al tipo de muestro usado fue el probabilístico, a la misma que se le conoce como un muestreo selectivo o de juicio, en el cual los investigadores confían en su experiencia y juicio al seleccionar al azar a los individuos que harán parte de la población y serán partícipes de sus encuestas (Otzen y Manterola, 2017).

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza elegido 95% (z=1.96, según distribución normal)

p= Probabilidad de éxito (50%)

q= Probabilidad del fracaso (50%)

N= Tamaño de la población (300)

e= Margen de error (5%)

Remplazando valores:

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 300}{0.05^2(2400 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

El cálculo de la muestra para esta investigación es de 169 trabajadores, a las cuales se les aplicarán el cuestionario.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Respecto a la técnica, Katz, Seid y Abiuso (2019) refieren que la encuesta es un método de investigación utilizado para recopilar datos de un grupo predefinido de encuestados para obtener información y puntos de vista sobre un determinado tema de interés para el investigador.

En cuanto al instrumento se consideró al cuestionario, según Torres, Paz y Salazar (2017) es una herramienta de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones que tiene como objetivo recopilar información de un encuestado con relación a un tema en específico.

En cuanto a la validación del instrumento utilizado por Maesaka (2017) para la variable gestión de la compensación, y al instrumento utilizado por Lomas (2017) para la satisfacción laboral, fueron validados a través del juicio de expertos considerando los siguientes validadores:

Tabla 1

Validación

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	ESPECIALIDAD	VALIDACIÓN
Medina Orosco, María Elena	Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos	Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos	Pertinente
Sanchez Sarmiento, Alan Steve	Maestro en Derecho Penal	Derecho Penal	Pertinente
Alicia Mery Jaramillo Coaguila	Maestro en Gestión del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Pertinente

Asimismo, se presenta la confiabilidad de los instrumentos, habiendo obtenido para el instrumento de la variable gestión de la compensación según Maesaka (2017), quien obtuvo un alfa de Cronbach del 0.894, siendo este de nivel alto para ser aplicado.

Habiendo obtenido según Lomas (2017) que la variable Satisfacción Laboral tuvo un alfa de Cronbach de 0.842, lo cual indicó ser confiable respecto a los ítems de los instrumentos.

Confiabilidad de instrumentos

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0,877	21
Gestión de la compensación	0,972	26

Se realizó el análisis por medio del Alfa de Cronbach, en el caso del instrumento para la variable satisfacción laboral fue igual a 0.877, y para la variable gestión de la compensación fue 0.972, los cuales fueron mayores a 0.7, por lo cual, los instrumentos pueden medir a las variables bajo estudio. Es decir, los instrumentos de satisfacción laboral y gestión de la compensación pueden ser aplicados en el contexto del estudio.

3.5. Procedimiento

Para este proyecto se procedió a solicitar el permiso correspondiente a la entidad de salud pública de Lima Metropolitana, cursándole una carta de aceptación con la finalidad de poder aplicar los instrumentos convenientes a los trabajadores administrativos. Asimismo, luego de obtener el permiso, se procedió a aplicar una prueba piloto con 30 trabajadores, para obtener la confiabilidad del instrumento luego se coordinó con los jueces validadores para realizar la validación del instrumento, para lo cual se aplicó el

cuestionario elaborado para calcular ambas variables de estudio, las cuales son: "Satisfacción laboral" y "Gestión de la compensación".

3.6. Método de análisis de datos

En este método de análisis de datos se dividió en parte descriptiva, en donde se hizo uso de tablas de frecuencias y porcentajes, estipulando el nivel correspondiente de cada una de las variables de estudio con sus respectivas dimensiones, asimismo, esto fue evidenciado en los gráficos estadísticos de barras, cada una de ellas con su respectiva interpretación.

En una segunda fase se utilizó el análisis inferencial, en el que se pudo corroborar cada una de las hipótesis ya determinadas en la investigación, procediendo inicialmente a determinar la normalidad de las variables para establecer el método estadístico a utilizar, siendo este el que corresponda a la rho Spearman, el cual estipuló si existe o no correlación significativa entre las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró diferentes criterios relevantes tales como: la conformidad la misma que refiere a la aceptación por parte de los participantes del estudio; asimismo el consentimiento informado el que comprende en limitarse a tener inconvenientes con la información o datos que han sido proporcionados por parte de los participantes quienes lo tendrán que hacer de forma voluntaria; en cuanto a beneficencia a raíz de la información que se obtenga el presente estudio se beneficiará para conocer el estado de la problemática y de igual forma los participantes se beneficiaran a través de los resultados que se obtengan; confidencialidad los datos que se puedan obtener serán manejados con estricta discreción y bajo anonimato; claridad de objetivos lo mismo que refiere a dar a conocer la finalidad del estudio siendo aceptado por parte de los jurados; no maleficencia siendo el compromiso de no provocar mal y prevenir situaciones; autonomía para aceptar cualquier efecto que pueda presentarse y por ultimo; la justicia cuyo objetivo fue descubrir beneficios en la entidad como también el trato equitativo brindado por parte del investigador hacia el participante o encuestado del estudio.

IV. RESULTADOS

Niveles de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación

Tabla 3

Niveles de la variable satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	3.6%
Medio	133	78.7%
Alto	30	17.8%
Total	169	100.0%

En la tabla 3 se observan los niveles de la variable satisfacción laboral, la cual se encuentra en su mayoría en nivel medio (78.7%), seguido del nivel alto (17.8%) y finalmente, en nivel bajo el 3.6%, de esta manera se puede decir que la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una entidad de salud pública de Lima Metropolitana se encuentra en nivel medio-alto.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Nivel	Reto del trabajo		Remuneraciones justas		Condiciones de trabajo		Condiciones de trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	2%	26	15%	19	11%	51	30%
Medio	115	68%	117	69%	121	72%	88	52%
Alto	50	30%	26	15%	29	17%	30	18%
Total	169	100%	169	100%	169	100%	169	100%

En la tabla 4 se aprecian los niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, en donde se nota que en todas las dimensiones el nivel se encuentra en medio, reto del trabajo nivel medio 68%, remuneraciones justas nivel medio 69%, condiciones de trabajo nivel medio 72%, relación trabajo – empleado 52%, es decir que los trabajadores administrativos de una entidad de salud pública de Lima Metropolitana se encuentran medianamente satisfechos

de acuerdo al reto del trabajo, remuneraciones, condiciones y su relación con el trabajo.

Tabla 5

Niveles de la variable gestión de la compensación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	17%
Medio	120	71%
Alto	20	12%
Total	169	100%

En la tabla 5 se observan los niveles de la variable gestión de la compensación, la cual se encuentra en su mayoría en nivel medio (71%), seguido del nivel bajo (17%) y finalmente, en nivel alto el 12%, de esta manera se puede decir que la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de una entidad de salud pública de Lima Metropolitana se encuentra en nivel medio.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la variable gestión de la compensación

Nivel	Remuneración básica		Incentivos		Beneficios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	18%	27	16%	46	27%
Medio	117	69%	107	63%	96	57%
Alto	21	12%	35	21%	27	16%
Total	169	100%	169	100%	169	100%

En la tabla 6 se aprecian los niveles de las dimensiones de la variable gestión de la compensación, en donde se nota que en todas las dimensiones el nivel se encuentra en medio, remuneración básica nivel medio 69%, incentivos nivel medio 63%, beneficios nivel medio 57%, es decir, que los trabajadores administrativos de una entidad de salud pública de Lima Metropolitana se encuentran medianamente satisfechos de acuerdo a la remuneración básica, incentivos y beneficios.

Tabla 7

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0.116	169	0.000
Gestión de la compensación	0.085	169	0.004

En la tabla 7, se indica la evaluación de la normalidad en las variables satisfacción laboral y gestión de la compensación, en donde la significancia obtenida para ambas variables es menor a 0.05 por lo que determinamos que no siguen una distribución normal, en tanto, para el desarrollo de los objetivos planteados procedemos a utilizar la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 8

Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación

		Gestión de la compensación
Reto del trabajo	Coefficiente de correlación	,161*
	Sig. (bilateral)	0.037
	N	169
Remuneraciones	Coefficiente de correlación	,600**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	169
Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,702**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	169
Relación trabajo - empleado	Coefficiente de correlación	,569**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	169

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

HE3₀: No existe estrecha relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana

HE3_i: Existe estrecha relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana

De acuerdo con el tercer objetivo específico, se determinó la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación debido a que se encontró lo siguiente:

En cuanto a la dimensión reto del trabajo, el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.161, por lo cual la relación es positiva débil, asimismo la significancia $p = 0.037$, por lo cual, existe relación significativa entre el reto del trabajo y la variable gestión de la compensación.

Acerca de la dimensión remuneraciones, el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.600, por lo cual la relación es positiva considerable, asimismo la significancia $p = 0.000$, por lo cual, existe relación significativa entre las remuneraciones y la variable gestión de la compensación.

En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo, el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.702, por lo cual la relación es positiva considerable, asimismo la significancia $p = 0.000$, por lo cual, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la variable gestión de la compensación.

Finalmente, con la dimensión relación trabajo - empleado, el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.569, por lo cual la relación es positiva considerable, asimismo la significancia $p = 0.000$, por lo cual, existe relación significativa entre la relación trabajo - empleado y la variable gestión de la compensación.

De esta manera, se rechaza la hipótesis nula, por lo cual se admite la alterna que indica: Existe estrecha relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana.

Tabla 9*Relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación*

		Gestión de la compensación
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,544**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	169

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

HG₀: No existe estrecha relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana

HG_i: Existe estrecha relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana

De acuerdo con la tabla 9, la satisfacción laboral tiene una relación directa positiva considerable con la gestión de la compensación según lo indica el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.544, asimismo la significancia = 0.000 por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y podemos determinar que existe estrecha relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general respecto al establecimiento de la relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana, lo cual permitió establecer que sí existe una relación entre las variables satisfacción laboral y gestión de la compensación.

Dichos resultados señalados líneas arriba son similares a los obtenidos en la tesis desarrollada por Macedo y Alvarado (2020) cuyo valor fue de 0.632 lo que indicó una correlación significativa en el contexto de sus trabajadores internos de la empresa Don Pollo San Martín S.A.C., periodo 2018. Del mismo modo, Luna (2018) obtuvo un coeficiente de correlación de 0,034 bajo la prueba estadística Chi cuadrado a un nivel de significancia del 5% ($0,034 < 0,05$), demostrando la relación entre la gestión de compensación y la satisfacción laboral.

De acuerdo el primer objetivo específico, se determinó el nivel de satisfacción laboral en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana, la cual se encuentra en su mayoría a un nivel medio representado por el 78.7%, seguido del nivel alto con un porcentaje 17.8% y finalmente, en el nivel bajo el 3.6%, de esta manera se puede afirmar que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio – alto (96.5%).

Lo expuesto es similar a los resultados de los autores López et al. (2018) quienes encontraron un nivel de satisfacción positivo, toda vez que los trabajadores perciben que la organización les permite tener un alto grado de cooperación, es decir, los hacen partícipes en la aportación de sus conocimientos óptimos para el éxito empresarial, sin embargo, dichos hallazgos son contrarios a los de Caicedo (2020), cuyo autor llegó a advertir que los colaboradores se sienten insatisfechos y desmotivados y a los autores Chinchay et al. (2022) identificaron un nivel de insatisfacción laboral, la cual se suscitó a raíz de la inconformidad con sus salarios y la molestia de saber que en empresas con el mismo rubro el salario es superior, sin embargo, dichos trabajadores tienen miedo de migrar a otro trabajo. Asimismo, Araos y Ramos (2021) encontraron un nivel de satisfacción laboral regular con una representación del 42.1% de los docentes

en cuanto a la labor que llevan, lo cual evidencia que estos poseen una actitud poco positiva acerca de su labor y/o trabajo. Ello es similar a los autores Cardoza et al. (2019) quienes obtuvieron un valor representado por un porcentaje del 66.9% de colaboradores que presentan un nivel de satisfacción laboral medio, valor que es monótono en las tres dimensiones planteadas: condiciones laborales de la empresa, integración colaborador-empresa y reconocimiento, indicando que la visión sobre la satisfacción laboral es favorable de forma parcial. Así también, Luna (18) entre sus hallazgos señaló que el 88.3% de los trabajadores consideran que la satisfacción laboral se asienta a un nivel medio, mientras que un 11.7% lo considera bajo.

Todo ello gira en torno a lo señalado por Chiang et al. (2007), cuando afirman que la satisfacción laboral representa una conducta-respuesta que se origina tras la situación laboral en la que un trabajador se encuentra, es decir, es el impacto suscitado en el empleado por los distintos criterios y situaciones percibidas por el mismo y que tiene incidencia, tal como lo señala Kampkötter (2017) en el estado de sus sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo, en la medida de si siente cómodo desenvolviéndose laboralmente en una empresa. Por lo cual, considerar si el grado de satisfacción laboral de los trabajadores objeto del presente estudio se encuentra sobre el rango establecido resulta vital para la empresa pues le permitirá alcanzar un equilibrio entre la productividad y rentabilidad de la misma, evidenciándose que en la mayoría de estudios el nivel de esta variable se encuentra a un estado medio o regular reflejando que a las empresas aún les falta aplicar mecanismos que permitan una motivación sobre sus trabajadores y lograr que estos se encuentren satisfechos en su puesto de trabajo y coadyuven al éxito organizacional.

En el segundo objetivo se determinó el nivel de la gestión de las compensaciones en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana, identificando que el nivel medio es el de mayor porcentaje con una representación del 71%, posteriormente el nivel bajo con un 17% y el nivel alto con un 12%. Por ende, el nivel de la gestión de compensaciones se encontró en el nivel medio – bajo.

Dichos resultados se encuentran parcialmente acordes a los obtenidos por Flores (2018), quién respecto a los niveles de gestión de compensación de los trabajadores de una entidad pública, obtuvo un nivel medio representado por el 25% y un nivel bajo del 75%, lo cual denota un mayor porcentaje en este último nivel, contrario a lo obtenido en el presente estudio, en el que el nivel más preponderante es el medio. Así, también son similares a Caicedo (2020) quién menciona que el sistema de compensación salarial no está acorde a lo requerido por los funcionarios. Por el contrario, autores como Mogollón (2018) destacó en sus resultados que el 95% de los trabajadores perciben a la compensación salarial sobre un nivel alto de la empresa. Asimismo, de lo expuesto por Chinchay (2022) en su artículo de revista este concluyó que la subcategoría denominada beneficios laborales y/o remunerativos y las relaciones sociales, son aquellas que tienen una mayor perspectiva negativa y que afectan la satisfacción laboral sobre los trabajadores, pues es de saberse que actualmente los beneficios proporcionados al personal como los bonos, son percibidos por estos como un valor adicional y ocasionan un impacto positivo en la motivación de cualquier empleado. De la misma forma, Araos y Ramos (2017), concluyeron que la baja perspectiva positiva que tienen los empleados frente a su trabajo se debe principalmente a la compensación económica percibida. Sobre ello, Luna (2018) ha señalado en su trabajo de tesis que, de sus resultados respecto al nivel de compensaciones laborales, un 86.4% de trabajadores consideran que estas son altas, mientras que sólo el 13.6% las consideró sobre un nivel medio. Hallazgos que ostentan un común denominador respecto al factor principal que ocasiona un bajo nivel en las compensaciones de los trabajadores la cual hace referencia a la remuneración que perciben.

En esta misma línea, lo señalado se sustenta en la teoría denominada confidencialidad de compensaciones, en la cual su relevancia radica en que si los trabajadores no se sienten motivados entonces laborarán con menos productividad, compromiso y calidad, lo cual impactará negativamente en la responsabilidad que ostenta una empresa en cuanto al nivel de producción como al de cumplir con los pedidos y que en gran medida todos estos factores afectarán el resultado último de la organización. Asimismo, resulta imprescindible que la empresa proporcione un conocimiento a los trabajadores

acerca de las estrategias de organización y la relevancia de estos aspectos para su crecimiento (Swaraj y Acevedo, 2011), es decir, la administración de las compensaciones constituye una herramienta de gestión que permitirá desarrollar el talento y coadyuvar a formar una cultura direccionada al alto desempeño generando una incidencia positiva en la esfera laboral de los trabajadores. Es así que, el nivel medio-bajo obtenido en el presente estudio y en los resultados contrastados sobre la gestión de la compensación, impedirá el desarrollo de la idea acerca de que las compensaciones se encuentran diseñadas con la finalidad de generar actuaciones positivas de los trabajadores, de forma tal que se susciten estrategias óptimas de recursos humanos y exista alta productividad (Oswaldo, 2020), por ende, mediante el desarrollo de un cúmulo de estrategias que formen parte de la gestión de la compensación los trabajadores se sentirán más satisfechos y percibirán que el trabajo realizado es valorado por el área correspondiente, lo cual constituye un factor de impulso y motivación para el empleado hacia la consecución de los objetivos institucionales trazadas en una empresa determinada.

En el tercer objetivo específico, se determinó la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana, obteniendo que existe una relación entre las dimensiones siendo estas: reto de trabajo (0.161), remuneraciones (0.600), condiciones de trabajo (0.702) y relación trabajo-empleado (0.569) de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación.

De ello, según los resultados de Estrada y Gallegos (2021), el nivel de satisfacción laboral (42.1%) estaría condicionado principalmente por la carencia de óptimas condiciones de trabajo, por las relaciones interpersonales, la compensación económica percibida, la valoración a su trabajo y el trato hacia cada uno de ellos, lo cual generó que el personal laboral tenga una actitud insatisfactoria en relación a su trabajo. Así también, esta investigación se refuerza en los resultados encontrados en Bendezú (2020), en el que se halló un valor $p=0.00 > 0.05$, lo cual refleja que la compensación mediante sus indicadores motivación y reconocimiento, se relacionan de forma significativa con la satisfacción laboral alcanzando un valor de 0.789 el cual constituye un

nivel de correlación bueno; además se obtuvo un valor $p=0.000 < 0.05$, por lo que la comunicación mediante sus indicadores relaciones humanas y trabajo en equipo, se vinculan de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores, logrando un valor de 0.789 correspondiente a un nivel de correlación positivo. Agregado a ello, Caicedo (2020) obtuvo que la insatisfacción de sus trabajadores se debe a factores como la remuneración percibida, la ausencia de compensaciones e incentivos por la labor efectuada y las prestaciones recibidas no llegan a satisfacer las expectativas.

Ahora bien, respecto a la satisfacción laboral y su relación con la gestión de la compensación específicamente sobre la dimensión remuneración señalada en este apartado, se asienta sobre la teoría denominada Teoría modelo de los determinantes de la satisfacción en el trabajo propuesta por Lawler según Urquiza (2012), la cual se fundamenta en que si la compensación logra o se excede satisfacer al trabajador según lo que él considerada que logra hacerlo sentir como tal, entonces el empleado quedará satisfecho, asimismo, si la remuneración se encuentra sobre índices inferiores a lo que él considera apropiado, entonces el empleado se sentirá insatisfecho, es decir, la satisfacción o insatisfacción dependerá de la remuneración que se le proporcione al trabajador por su rendimiento y lo que el considera adecuado recibir (su perspectiva individual), y por ende, ello influye en la productividad que demuestre cada empleado al estar sujeta de las remuneraciones, recompensas o incentivos. Cabe también recalcar que, los resultados de la presente investigación se llegan a fundamentar en la Teoría de los dos factores, la cual fue diseñada por Frederick Herzberg, la cual tiene su núcleo en que la satisfacción o satisfacción laboral de un trabajador es resultado de su actitud y actitudes hacia su trabajo, estos factores pueden ser extrínsecos o intrínsecos, de los primeros tenemos a la relación laboral, reconocimiento, responsabilidad, etc., y del segundo grupo tenemos la administración de la empresa, el salario, la gestión, las condiciones laborales y el vínculo interpersonal. Sobre este último grupo de factores vale hacer hincapié pues son aquellos sobre los que depende la actitud del empleado de encontrarse satisfecho o insatisfecho sobre su trabajo y ello se evidencia en los resultados obtenidos en el presente estudio pues sobre la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y gestión de la

compensación, se pudo encontrar que sí existe una vinculación entre la remuneración y la gestión de la compensación, con un coeficiente de Spearman igual a 0.6000 con una significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.01$), así también existe una relación entre las condiciones de trabajo y la gestión de la compensación, con un coeficiente igual a 0.702 y una significancia de $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Resultados que reflejan que estos factores de la satisfacción laboral influyen en la gestión de la compensación, y ambos en conjunto, incidirán en la productividad del empleado en la organización, y todo ello, se evidenciará en el cumplimiento óptimo de los objetivos empresariales trazados, constituyendo lo expuesto en una cadena de situaciones concatenadas entre sí que impactan sin duda alguna en el trabajador y en la empresa y, que a su vez, son situaciones que deben ser previstas constantemente al interior de una organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe estrecha relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana.

Segunda: Se determinó el nivel de la gestión de la satisfacción laboral la cual en los trabajadores administrativos de una entidad de salud pública de Lima Metropolitana se encuentra en nivel medio alto (96.5%).

Tercera: Se determinó el nivel de la gestión de la compensación, el cual en los trabajadores administrativos de una entidad de salud pública de Lima Metropolitana se encuentra en un nivel medio - bajo (88%).

Cuarta: Existe estrecha relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere que el responsable institucional considere el desarrollo y ejecución de medidas preventivas para asegurar la mejora de la satisfacción laboral, tomando en consideración los indicadores involucrados en la administración de las remuneraciones de cada trabajador.

Segunda: Del mismo modo, se sugiere que el secretario general elija estrategias que permitan el desarrollo continuo en la gestión de las remuneraciones, tomando en cuenta los incentivos o bonificaciones para mantener una alta satisfacción laboral.

Tercera: Asimismo, se sugiere que el administrador desarrolle e implemente medidas para promover la satisfacción laboral en el organismo público de salud de Lima Metropolitana, comenzando por la mejora de las circunstancias laborales de su personal.

Cuarta: De igual manera, se aconseja que los directores de cada área den a conocer los cambios de políticas o de gestión salarial para conocer la posición de los empleados y determinar la dirección de las posibles modificaciones.

REFERENCIAS

- Abarca, R. (2022). *La gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81165>
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *J Labor Res* 28, 714–734 (2007). <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Alarcón, M., Huerta, M., Mas, R., y De la Cruz, J. (2017). Satisfacción laboral en profesores de educación inicial. *SCIÉENDO*, 20(2), 103-106. <https://doi.org/10.17268/scienciendo.2017.011>
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima. <https://cutt.ly/gWk9Ble>
- Alvarez, S. y Niquén, T. (2019). *Diseño de estructura salarial para una empresa de construcción del rubro inmobiliario* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/625935>
- Almeida, V. (2019). *Los principios de solidaridad y universalidad como pilares del mantenimiento y subsistencia del modelo contributivo de la seguridad social en lo referente a la Pensión de Jubilación* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://www.proquest.com/openview/4b5da6fd0d27a9aa4043d4b5e8a05970/1?cbl=51922&diss=y&pq-origsite=gscholar>
- Andjarwati, T., Susilo, K. y Audah, A. (2019). Predictors of job satisfaction in nonprofit organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 19-28. http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.baztech-c044feba-f488-46a1-81eb-9eb595f87a40/c/PJMS_2019_20_1_19-28.pdf
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Satisfacción laboral en profesores de educación inicial. *Sciéendo*, 20(2).

https://redib.org/Record/oai_articulo1653327-satisfacci%C3%B3n-laboral-en-profesores-de-educaci%C3%B3n-inicia

Ayala, M. (2016) *Identificación de los factores de motivación higiene asociados a la satisfacción laboral de los empleados del área de servicios banca de negocios del Banco Scotiabank en la ciudad de Lima Período Marzo-Julio 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1731/1/TL_AyalaCortezMaria.pdf

Barón, A. (2020). *Incidencia del uso de las prestaciones laborales superiores en la Rotación del Personal de una Empresa Maquilladora de la Ciudad de Ensenada. Un estudio de caso* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Baja California]. Repositorio Institucional UABC. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/728/1/ENS091013.pdf>

Barrios, V. (2019). *Administración de compensación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Abrasivos en Ate-Lima, año 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38208/Barrios_AV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bastardo, N. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Revista Strategos*. 12, 5-18. <https://cutt.ly/gGhCbic>

Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>

Billingsley, B., Bettini, E., Mathews, H., y McLeskey, J. (2020). Improving Working Conditions to Support Special Educators' Effectiveness: A Call for Leadership. *Teacher Education and Special Education: The Journal of the*

Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children, 43(1), 7–27. <http://dx.doi.org/10.1177/0888406419880353>

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Budiharso, T., y Tarman, B. (2020). Improving Quality Education through Better Working Conditions of Academic Institutes. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(1), 99-115. <http://dx.doi.org/10.29333/ejecs/306>

Campos, R. (2015). The Salary and Employment: International Evidence and Possible Impacts for the Mexican Case. *Revista UNAM*, 12(36). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2015000300090

Camacho, M. (2022, 26 de julio). Todo sobre la gestión internacional de los recursos humanos. *Factorial Blog*. <https://cutt.ly/QZdjQr5>

Carmeli, A., Cohen, R., y Elizur, D. (2007). The Role of Job Challenge and Organizational Identification in Enhancing Creative Behavior among Employees in the Workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 41(2), 75-90. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2162-6057.2007.tb01282.x>

Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L. y Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Revista de Investigación y Cultura* 8(1), 75-84. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37328>

Castro, L., Rivera, F. y Serna, J. (2018). Motivation and work incentives in standards of human resource management in the public sector. *Revista gestión en el tercer milenio*, 21(41), 43-52. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15421>

Castro, G., Padilla, M., y Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

- Castillo, S. (2021). *Satisfacción laboral en medio de la crisis sanitaria por el COVID-19*. [Tesis de Posgrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis UPeU. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5079>
- Caicedo, A. (2020). *Análisis del sistema de compensación salarial en la Dirección Provincial del Ministerio del Ambiente de Esmeraldas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2213>
- Cepeda, S., Salguero, O. y Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED*. [Tesis de posgrado, Universidad Piloto de Colombia]. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
- Contreras, V. y Reynaldos, K. (2015). Job climate, work environment and job satisfaction: challenge for nursing. *Revista cubana de enfermería*, 31(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Conte, J. M., Aasen, B., Jacobson, C., Casey O'Loughlin, y Toroslu, L. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 459-473. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2018-0046>
- Cortés, N. (2021). Todo sobre la satisfacción laboral. *GeoVictoria*. <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/satisfaccion-laboral/>
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). Motivation and job satisfaction of employees of the regional directorate of foreign trade and tourism - Puno - Perú, 2013. *Revista comunicación*, 5(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Cherkesova, E., Demidova, N y Mironova, D. (2020). Methodology of Labor Remuneration Differentiation in the Context of Human Capital Assessment. *Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and*

Chiang, M., Salazar, C., y Núñez., A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2),61-76. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29916206>

Chinchay, L., Cusicanqui, I., Martínez, R. y Valdiviezo, R. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal*, 7(1), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>

Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J. y Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>

Díaz, R., Navajas, V. y Casas, J. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631>

Escudero, C. & Cortez, L. (2017) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Universidad Técnica de Machala. Colección REDES. <https://cutt.ly/UGV4lmi>

Estrada, A. y Gallegos, R. (2017). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & formação* 6(1), 201-206. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718146>

Flores, E. (2018). *Gestión de la compensación y el empowerment de los trabajadores de una Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Metropolitana, 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44507>

Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 5(6), 36-42. <https://cutt.ly/IGh9VPV>

- Kampkötter, P. (2017) Performance appraisals and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 750-774. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109538>
- Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Lomas, R. (2017). “*Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*”. [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCVPOGRADO. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>
- López, C., Chávez, A., Peña, M. y Guevara, J. (2018). Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas* 11(3), 95-105. <https://cutt.ly/FH7u2dz>
- Luna, E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29200/Luna_REE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macedo, J., y Alvarado, M. (2020). *Gestión de remuneración y la satisfacción del cliente interno en la empresa Don Pollo San Martín S.A.C., periodo 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Martín Tarapoto]. Repositorio Institucional Digital UNSM. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3825/ADMINISTRACIÓN - Jhuniur Paolo Macedo Tuesta %26 Miguel Ángel Alvarado Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maesaka, L. (2017). *Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao - 2016* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6547>

- Mamani, I. (2021). *Gestión de compensaciones y desempeño laboral en Contexto de Pandemia de un Organismo del Estado Peruano, 2020-2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68899/Mamani_EIA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manriquez, R. y Sánchez, G. (2017). Estrategias de Compensación y su Relación con el Compromiso Organizacional en los Docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 16(2). <https://cutt.ly/5H7d9GW>
- Medina, A. (2018). *Aportes de las compensaciones en el desempeño laboral (ensayo de postgrado)*. [Tesis de posgrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17691/MedinaRojasAndreaEsperanza2018.pdf?sequence=2>
- Mogollón, C. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25908>
- Montoya, L. (2018). La compensación por tiempo de servicios en el Perú. *Boletín Informativo Laboral*, 82. http://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf
- Montilla, I., Sánchez, K. y Delgado, J. (2021). Management of professional compensation and work performance in administrative health units, district of Tarapoto, 2015 – 2016. *Revista Ciencia latina*, 5(2), 1679-1700.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376>
- Monjaras, A., Bazán, A., Pacheco, Z., y otros. (2019). Diseños de Investigación. Publicación semestral, Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 8(15),

119-122.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/issue/archive>

Núñez, M., y Jave, A. (2008). "El estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque". *Hatun Runa*, (1), 7.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2710495.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante* [conferencia]. Conferencia Internacional del Trabajo 109^a. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf

Oswaldo, C., Goya, K., Romero, K., y Tipan, Y. (2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 59-70.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Revista cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 34(146), 3-18.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J. y Rivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 39(2).

<https://hdl.handle.net/20.500.12442/6330>

Reyes, R. T., Romo, A. S., y Lagunas, E. A. (2019). Remunerations and burnout in México. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(3), 91-97.

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/remunerations-burnout-mexico/docview/2266299697/se-2?accountid=39560>

Rivera, Y. (2018). *Determinantes de la Satisfacción Laboral en el Sector Salud Peruano* [Tesis de posgrado, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional UP. <http://hdl.handle.net/11354/2268>

Rueda, C., Sánchez, Y., y Jiménez, K. (2015). Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos. *AD-minister*, (27), 5-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322343019001>

Swaraj, Y. y Acevedo, G. (2011). Compensation. *Revista estudios de Asia y África*, 16(1), 127-140. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58621365005>

Sánchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis UPeU. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/1960>

Sánchez, J. (2019). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en los Trabajadores de la Red de Servicios de Salud Chota, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3255>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en->

Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. (2017). Métodos de recolección de datos para una investigación. http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf

Torres, D. (2019). Compensation strategy as a job satisfaction tool. *Revista GEON, Gestión, Organizaciones y Negocios*, 6(2), 4–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.181>

Urquiza, R. (2012). "Satisfacción laboral, y calidad del servicio de salud". *Revista Médica La Paz*, 18(2), 65-69.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012&lng=es&tlng=es

Vega, A., Maguiña, J., Lama, J. y Correa, L. (2021) Estudios Transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.* 21(1), 164-170.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO / NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Existe relación entre satisfacción laboral y gestión de las compensaciones en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana?</p>	<p>Objetivo General: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar el nivel de la satisfacción laboral en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana</p>	<p>Hipótesis General: Existe estrecha relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima metropolitana.</p> <p>Hipótesis Específicas: El nivel de satisfacción laboral en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana se encuentra en nivel medio - bajo.</p>	<p>Variable Independiente: Satisfacción laboral</p> <p>Variable Dependiente: Gestión de la compensación</p>	<p>Unidad de Análisis: Entidad de Salud Pública Lima Metropolitana.</p> <p>Población: 300 trabajadores</p> <p>Muestra: 169 trabajadores</p>	<p>TIPO: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: Correlacional no experimental.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadística inferencial</p>

<p>¿Cuál es el nivel gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana?</p>	<p>Determinar el nivel de la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana.</p>	<p>El nivel de gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana se encuentra en nivel medio – bajo.</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana?</p>	<p>Determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana.</p>	<p>Existe estrecha relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana.</p>				

Anexo 02. Matriz Operacional

Variable(s)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Satisfacción laboral	Chiang et al. (2007). La satisfacción en el lugar de trabajo es un comportamiento o conjunto de comportamientos desarrollados por una persona en respuesta a su situación laboral. Estos comportamientos pueden estar relacionados con el trabajo en general o con aspectos específicos del trabajo. Como se dijo anteriormente, es esencialmente un concepto globalizado el cual refiere a los comportamientos de los individuos en diferentes factores o criterios que involucran el trabajo.	La variable "Satisfacción laboral" se medirá con las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Reto del trabajo • Remuneraciones • Condiciones de trabajo. • Relación trabajo-empleado 	Reto del trabajo	Identidad de la tarea.	Ordinal Escala Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Significación de la tarea	
				Autonomía	
				Retroalimentación del puesto mismo	
			Remuneraciones	Satisfacción con los sueldos y los salarios	
			Condiciones de trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	
Características del trabajo					

				Supervisión	
			Relación trabajo – empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el pueblo	
V2 Gestión de la compensación	Swaraj y Acevedo (2011) indica que las características corporativas son las condiciones, prácticas y procedimientos que sustentan sus marcos filosóficos y políticos. La gestión de la nómina es un aspecto, no solo el salario, por eso es importante dar a conocer las estrategias de la organización a los trabajadores y la importancia de estos aspectos organizacionales para su desarrollo. En este sentido, la empresa debe organizar, documentar y definir su trabajo, describir los factores y analizar las variables que permitan conocer la idoneidad del puesto, las responsabilidades asumidas, los materiales de esfuerzo y las condiciones de trabajo, son factores que deben ser en cuenta al determinar la posición financiera.	La variable “Gestión de la compensación” se medirá con las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración básica • Incentivos • Beneficios 	Remuneración básica	Igualdad interna	Ordinal Escala Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Igualdad externa	
				Competitivas	
				Desempeño	
				Compensación adecuada	
			Incentivos	Compromiso	
				Bonificación	
				Desempeño	
				Ascensos	
				Premios	
			Beneficios	Obligatoriedad legal	
				Espontáneas	
				Planes asistenciales	

	recompensas Los incentivos y beneficios se desarrollan como parte de una política salarial interna justa, que requiere el conocimiento de la competitividad salarial externa como factor motivador.			Ausencias justificadas	
				Planes recreativos	

Anexo 03. Instrumentos para la recolección de datos

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

El siguiente instrumento se utilizará para adquirir información en relación a la Satisfacción laboral en la Entidad de Salud Pública Lima Metropolitana. Por lo cual se solicita de su apoyo, dando respuesta a las siguientes interrogantes.

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

1: NUNCA	2: CASI NUNCA	3: A VECES	4: CASI SIEMPRE	5: SIEMPRE
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

SATISFACCIÓN LABORAL						
N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A veces	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
Dimensión: Reto del trabajo						
1	Me siento identificado con las funciones y responsabilidades que demanda mi puesto de trabajo.					
2	Las tareas encomendadas van acordes con mis capacidades y habilidades.					
3	El trabajo que desempeño contribuye en mi desarrollo profesional.					
4	Siento que las tareas que desempeño me brindan oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo.					
5	Tengo autonomía plena para desarrollar mis actividades.					
6	La organización me ofrece todas las facilidades y libertad de proponer ideas innovadoras para las ejecuciones de mis actividades.					
7	Recibo retroalimentación constante por parte de mis jefes.					
8	La retroalimentación que recibo se suscita de manera inmediata brindando solución a los inconvenientes que podrían presentarse debido a una errada ejecución de mi tarea.					

9	Siento que mi trabajo estimula mi desarrollo profesional.					
Dimensión: Remuneraciones Justas						
10	El sueldo que recibo se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda mi puesto de trabajo.					
11	El sueldo que recibo satisface todas mis necesidades, cubriendo todos mis gastos.					
12	Percibo que la equidad salarial se ejecuta correctamente entre mis compañeros del mismo puesto o jerarquía de trabajo.					
13	Percibo que la equidad salarial externa es justa para nosotros los trabajadores.					
Dimensión: Condiciones de Trabajo						
14	La organización me ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar mis habilidades.					
15	La organización me ofrece oportunidades para formarme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeño.					
16	Me siento satisfecho con las condiciones ambientales de mi puesto de trabajo.					
17	Percibo que la empresa se preocupa por mi salud, además de brindar un ambiente de trabajo adecuado.					
18	La supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tengo al desempeñar mis funciones.					
19	Siento que las actividades que realizo son debidamente supervisadas para prevenir problemas internos que afecten tanto al trabajador como a la empresa.					
Dimensión: Relación trabajo - empleado						
20	Las capacidades y habilidades que poseo me permiten desempeñar correctamente las actividades asignadas considerando el puesto de trabajo que ocupo actualmente.					
21	El mes anterior he recibido compensaciones y reconocimientos por haber desempeñado un buen trabajo.					

Fuente: Lomas, 2017.

CUESTIONARIO DE RECOLECCION DE DATOS

“Gestión de la compensación”

El siguiente instrumento se utilizará para adquirir información en relación a la compensación laboral en la Entidad de Salud Pública Lima Metropolitana. Por lo cual se solicita de su apoyo, dando respuesta a las siguientes interrogantes.

Instrucciones:

Por favor, leer detenidamente cada pregunta planteada en el cuestionario y marque con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente. Así mismo se deberá contestar de manera individual.

1: NUNCA	2: CASI NUNCA	3: A VECES	4: CASI SIEMPRE	5: SIEMPRE
-----------------	--------------------------	-------------------	----------------------------	-------------------

GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A veces	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
Dimensión: Remuneración Básica						
1	¿Consideras que tu remuneración está acorde a la importancia del cargo?					
2	¿Tu institución se preocupa que tu remuneración sea similar a la de otras instituciones por el mismo cargo?					
3	¿Tu remuneración está al nivel de los sueldos de tus colegas en el mercado?					
4	¿Consideras que tu institución se preocupa en disminuir la tasa de rotación de puestos?					
5	¿Consideras que tu institución se preocupa de fortalecer políticas apropiadas de remuneración?					
6	¿Tu institución evalúa el desempeño de los trabajadores?					
7	¿Tu desempeño laboral es estimulado para seguir trabajando?					
8	¿Tus sobreesfuerzos son retribuidos mediante compensaciones adicionales a la remuneración?					
9	¿Tu jefe de área reconoce moralmente tus éxitos a través del salario emocional?					

Dimensión: Incentivos						
10	¿Los incentivos otorgados por la empresa me motivan a alcanzar resultados superiores?					
11	¿Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo?					
12	¿Tu jefe se preocupa que el personal se capacite periódicamente?					
13	¿Consideras que en tu institución la selección de personal es la adecuada?					
14	¿Consideras que los recursos tecnológicos te incentivan a ejecutar de mejor manera tus actividades?					
15	¿Tu institución se preocupa por tu desarrollo profesional?					
16	¿Tu institución realiza periódicamente reuniones para premiar a los trabajadores por sus aportes?					
17	¿Tu institución otorga premios a los empleados por sus aportes?					
Dimensión: Beneficios						
18	¿Los beneficios otorgados por tu empleador satisfacen tus necesidades básicas?					
19	¿Recibes beneficios por las horas extras que laboras en tu institución?					
20	¿En tu institución las horas extras son reconocidas?					
21	¿Haces uso de los planes asistenciales que te ha otorgado la empresa?					
22	¿Tu institución otorga planes asistenciales a los empleados?					
23	¿Consideras que la empresa otorga facilidades de adquirir permisos laborales considerando las razones?					
24	¿Tu ausencia justificada es reconocida con goce de la remuneración?					
25	¿Consideras que tu institución se preocupa permanentemente en crear un espíritu de equipo?					
26	¿Tu institución promueve periódicamente planes recreativos?					

Fuente: Maesaka (2017).

Anexo 04. Validación

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANCHEZ SARMIENTO, ALAN STEVE DNI 41517483	ABOGADO Fecha de diploma: 07/01/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
SANCHEZ SARMIENTO, ALAN STEVE DNI 41517483	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 04/12/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
SANCHEZ SARMIENTO, ALAN STEVE DNI 41517483	MAESTRO EN DERECHO PENAL Fecha de diploma: 20/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 10/08/2008 Fecha egreso: 16/07/2010	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA DNI 07258062	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 26/03/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA DNI 07258062	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 06/08/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA DNI 07258062	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 26/03/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA DNI 07258062	MAESTRA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 22/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 22/08/2016 Fecha egreso: 02/12/2019	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
JARAMILLO COAGUILA, ALICIA MERY DNI 41228615	LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 25/09/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA <i>PERU</i>
JARAMILLO COAGUILA, ALICIA MERY DNI 41228615	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 29/12/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA <i>PERU</i>
JARAMILLO COAGUILA, ALICIA MERY DNI 41228615	MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 05. Certificado de Validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reto del trabajo							
1	Me siento identificado con las funciones y responsabilidades que demanda mi puesto de trabajo	x		x			x	
2	Las tareas encomendadas van acorde con mis capacidades y habilidades.	x		x		x		
3	El trabajo que desempeño contribuye en mi desarrollo profesional	x		x		x		
4	Siento que las tareas que desempeño me brindan oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo.	x		x		x		
5	Tengo autonomía plena para desarrollar mis actividades	x		x			x	
6	La organización me ofrece todas las facilidades y libertad de proponer ideas innovadoras para las ejecuciones de mis actividades	x		x		x		
7	Recibo retroalimentación constante por parte de mis jefes	x		x		x		
8	La retroalimentación que recibo se suscita de manera inmediata brindando solución a los inconvenientes que podrían presentarse debido a una errada ejecución de mi tarea		x		x		x	
9	Siento que mi trabajo estimula mi desarrollo profesional							
	DIMENSIÓN 2: Remuneraciones justas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El sueldo que recibo se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda mi puesto de trabajo	x		x		x		
11	El sueldo que recibo satisface todas mis necesidades, cubriendo todos mis gastos	x		x		x		
12	Percibo que la equidad salarial se ejecuta correctamente entre mis compañeros del mismo puesto o jerarquía de trabajo.	x		x		x		
13	Percibo que la equidad salarial externa es justa para nosotros los trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La organización me ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar mis habilidades	x		x		x		
15	La organización me ofrece oportunidades para formarme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeño	x		x		x		
16	Me siento satisfecho con las condiciones ambientales de mi puesto de trabajo	x		x		x		
17	Percibo que la empresa se preocupa por mi salud, además de brindar un ambiente de trabajo adecuado.	x		x		x		
18	La supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tengo al desempeñar mis funciones							
19	Siento que la supervisión no sólo es una manera de vigilar mi desempeño, sino que mediante ello los jefes y/o líderes podrán brindarme su ayuda y dirigirme hacia la eficiencia	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Relación trabajo – empleado							

20	Las capacidades y habilidades que poseo me permitan desempeñar correctamente las actividades asignadas considerando el puesto de trabajo que ocupo actualmente	x		x		x	
21	El mes anterior he recibido compensaciones y reconocimientos por haber desempeñado un buen trabajo	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **D^a/ Mg: ...María Elena Medina Orosco..... DNI. 07258062**

Especialidad del validador: **Licenciada en Administración y Magister en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos.**

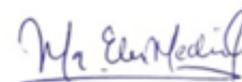
27 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Remuneración básica							
1	¿Consideras que tu remuneración está acorde a la importancia del cargo?	x		x		x		
2	¿Tu institución se preocupa que tu remuneración sea similar a la de otras instituciones por el mismo cargo?	x		x		x		
3	¿Tu remuneración está al nivel de los sueldos de tus colegas en el mercado?	x		x		x		
4	¿Consideras que tu institución se preocupa en disminuir la tasa de rotación de puestos?	x		x		x		
5	¿Consideras que tu institución se preocupa de fortalecer políticas apropiadas de remuneración?	x		x		x		
6	¿Tu institución evalúa el desempeño de los trabajadores?	x		x		x		
7	¿Tu desempeño laboral es estimulado para seguir trabajando?							
8	¿Tus sobreesfuerzos son retribuidos mediante compensaciones adicionales a la remuneración?							
9	¿Tu Jefe de área reconoce moralmente tus éxitos a través del salario emocional?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Los incentivos otorgados por la empresa me motivan a alcanzar resultados superiores?		x	x		x		
11	¿Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo?	x		x		x		
12	¿Tu jefe se preocupa que el personal se capacite periódicamente?	x		x		x		
13	¿Consideras que en tu institución la selección de personal es la adecuada?	x		x		x		
14	¿Consideras que los recursos tecnológicos te incentivan a ejecutar de mejor manera tus actividades?							
15	¿Tu institución se preocupa por tu desarrollo profesional?	x		x		x		
16	¿Tu institución realiza periódicamente reuniones para premiar a los trabajadores por sus aportes?	x		x		x		
17	¿Tu institución otorga premios a los empleados por sus aportes?	x		x		x		
	DIMENSIÓN: Beneficios	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Los beneficios otorgados por tu empleador satisfacen tus necesidades básicas?	x		x		x		
19	¿Recibes beneficios por las horas extras que laboras en tu institución?	x		x		x		
20	¿En tu institución las horas extras son reconocidas?	x		x		x		
21	¿Haces uso de los planes asistenciales que te ha otorgado la empresa?	x		x		x		
22	¿Tu institución otorga planes asistenciales a los empleados?	x		x		x		
23	¿Consideras que la empresa otorga facilidades de adquirir permisos laborales considerando las razones?			x				
24	¿Tu ausencia justificada es reconocida con goce de la remuneración?	x		x		x		
25	¿Consideras que tu institución se preocupa permanentemente en crear un espíritu de equipo?	x		x			x	
26	¿Tu institución promueve periódicamente planes recreativos?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ~~Dr/ Mg: Maria~~ Elena Medina Orosco DNI: 07258062

Especialidad del validador:...Licenciada en Administración y Magister en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos

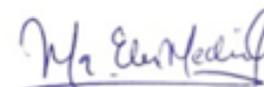
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reto del trabajo							
1	Me siento identificado con las funciones y responsabilidades que demanda mi puesto de trabajo	X		X		X		
2	Las tareas encomendadas van acorde con mis capacidades y habilidades.	X		X		X		
3	El trabajo que desempeño contribuye en mi desarrollo profesional	X		X		X		
4	Siento que las tareas que desempeño me brindan oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo.	X		X		X		
5	Tengo autonomía plena para desarrollar mis actividades	X		X		X		
6	La organización me ofrece todas las facilidades y libertad de proponer ideas innovadoras para las ejecuciones de mis actividades	X		X		X		
7	Recibo retroalimentación constante por parte de mis jefes	X		X		X		
8	La retroalimentación que recibo se suscita de manera inmediata brindando solución a los inconvenientes que podrían presentarse debido a una errada ejecución de mi tarea	X		X		X		
9	Siento que mi trabajo estimula mi desarrollo profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Remuneraciones justas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El sueldo que recibo se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda mi puesto de trabajo	X		X		X		
11	El sueldo que recibo satisface todas mis necesidades, cubriendo todos mis gastos	X		X		X		
12	Percibo que la equidad salarial se ejecuta correctamente entre mis compañeros del mismo puesto o jerarquía de trabajo.	X		X		X		
13	Percibo que la equidad salarial externa es justa para nosotros los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La organización me ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar mis habilidades	X		X		X		
15	La organización me ofrece oportunidades para formarme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeño	X		X		X		
16	Me siento satisfecho con las condiciones ambientales de mi puesto de trabajo	X		X		X		
17	Percibo que la empresa se preocupa por mi salud, además de brindar un ambiente de trabajo adecuado.	X		X		X		
18	La supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tengo al desempeñar mis funciones	X		X		X		
19	Siento que la supervisión no sólo es una manera de vigilar mi desempeño, sino que mediante ello los jefes y/o líderes podrán brindarme su ayuda y dirigirme hacia la eficiencia	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Relación trabajo – empleado							
20	Las capacidades y habilidades que poseo me permiten desempeñar correctamente las actividades asignadas considerando el puesto de trabajo que ocupo actualmente	X		X		X		
21	El mes anterior he recibido compensaciones y reconocimientos por haber desempeñado un buen trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALAN STEVE SANCHEZ SARMIENTO DNI: 41517483

Especialidad del validador: ...DERECHO PENAL.....

...20 de ...MAYO..... del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Remuneración básica							
1	¿Consideras que tu remuneración está acorde a la importancia del cargo?							
2	¿Tu institución se preocupa que tu remuneración sea similar a la de otras instituciones por el mismo cargo?							
3	¿Tu remuneración está al nivel de los sueldos de tus colegas en el mercado?							
4	¿Consideras que tu institución se preocupa en disminuir la tasa de rotación de puestos?							
5	¿Consideras que tu institución se preocupa de fortalecer políticas apropiadas de remuneración?							
6	¿Tu institución evalúa el desempeño de los trabajadores?							
7	¿Tu desempeño laboral es estimulado para seguir trabajando?							
8	¿Tus sobreesfuerzos son retribuidos mediante compensaciones adicionales a la remuneración?							
9	¿Tu jefe de área reconoce moralmente tus éxitos a través del salario emocional?							
	DIMENSIÓN 2: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Los incentivos otorgados por la empresa me motivan a alcanzar resultados superiores?							
11	¿Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo?							
12	¿Tu jefe se preocupa que el personal se capacite periódicamente?							
13	¿Consideras que en tu institución la selección de personal es la adecuada?							
14	¿Consideras que los recursos tecnológicos te incentivan a ejecutar de mejor manera tus actividades?							
15	¿Tu institución se preocupa por tu desarrollo profesional?							
16	¿Tu institución realiza periódicamente reuniones para premiar a los trabajadores por sus aportes?							
17	¿Tu institución otorga premios a los empleados por sus aportes?							
	DIMENSIÓN: Beneficios	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Los beneficios otorgados por tu empleador satisfacen tus necesidades básicas?							
19	¿Recibes beneficios por las horas extras que laboras en tu institución?							
20	¿En tu institución las horas extras son reconocidas?							
21	¿Haces uso de los planes asistenciales que te ha otorgado la empresa?							
22	¿Tu institución otorga planes asistenciales a los empleados?							
23	¿Consideras que la empresa otorga facilidades de adquirir permisos laborales considerando las razones?							
24	¿Tu ausencia justificada es reconocida con goce de la remuneración?							
25	¿Consideras que tu institución se preocupa permanentemente en crear un espíritu de equipo?							
26	¿Tu institución promueve periódicamente planes recreativos?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ALAN STEVE SANCHEZ SARMIENTO DNI: 41517483

Especialidad del validador:DERECHO PENAL.....

...20... de...MAYO... del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Reto del trabajo							
1	Me siento identificado con las funciones y responsabilidades que demanda mi puesto de trabajo							
2	Las tareas encomendadas van acorde con mis capacidades y habilidades.							
3	El trabajo que desempeño contribuye en mi desarrollo profesional							
4	Siento que las tareas que desempeño me brindan oportunidades de aprendizaje y crecimiento continuo.							
5	Tengo autonomía plena para desarrollar mis actividades							
6	La organización me ofrece todas las facilidades y libertad de proponer ideas innovadoras para las ejecuciones de mis actividades							
7	Recibo retroalimentación constante por parte de mis jefes							
8	La retroalimentación que recibo se suscita de manera inmediata brindando solución a los inconvenientes que podrían presentarse debido a una errada ejecución de mi tarea							
9	Siento que mi trabajo estimula mi desarrollo profesional							
	DIMENSION 2: Remuneraciones justas	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El sueldo que recibo se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda mi puesto de trabajo							
11	El sueldo que recibo satisface todas mis necesidades, cubriendo todos mis gastos							
12	Percibo que la equidad salarial se ejecuta correctamente entre mis compañeros del mismo puesto o jerarquía de trabajo.							
13	Percibo que la equidad salarial externa es justa para nosotros los trabajadores							
	DIMENSION 3: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La organización me ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar mis habilidades							
15	La organización me ofrece oportunidades para formarme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeño							
16	Me siento satisfecho con las condiciones ambientales de mi puesto de trabajo							
17	Percibo que la empresa se preocupa por mi salud, además de brindar un ambiente de trabajo adecuado.							
18	La supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tengo al desempeñar mis funciones							
19	Siento que la supervisión no sólo es una manera de vigilar mi desempeño, sino que mediante ello los jefes y/o líderes podrán brindarme su ayuda y dirigirme hacia la eficiencia							
	DIMENSION 4: Relación trabajo – empleado							

20	Las capacidades y habilidades que poseo me permiten desempeñar correctamente las actividades asignadas considerando el puesto de trabajo que ocupo actualmente							
21	El mes anterior he recibido compensaciones y reconocimientos por haber desempeñado un buen trabajo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alicia Mery Jaramillo Coaguila DNI : 41228615

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

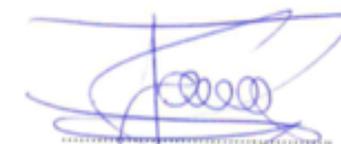
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de MAYO del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Remuneración básica							
1	¿Consideras que tu remuneración está acorde a la importancia del cargo?							
2	¿Tu institución se preocupa que tu remuneración sea similar a la de otras instituciones por el mismo cargo?							
3	¿Tu remuneración está al nivel de los sueldos de tus colegas en el mercado?							
4	¿Consideras que tu institución se preocupa en disminuir la tasa de rotación de puestos?							
5	¿Consideras que tu institución se preocupa de fortalecer políticas apropiadas de remuneración?							
6	¿Tu institución evalúa el desempeño de los trabajadores?							
7	¿Tu desempeño laboral es estimulado para seguir trabajando?							
8	¿Tus sobreesfuerzos son retribuidos mediante compensaciones adicionales a la remuneración?							
9	¿Tu Jefe de área reconoce moralmente tus éxitos a través del salario emocional?							
	DIMENSIÓN 2: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Los incentivos otorgados por la empresa me motivan a alcanzar resultados superiores?							
11	¿Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo?							
12	¿Tu jefe se preocupa que el personal se capacite periódicamente?							
13	¿Consideras que en tu institución la selección de personal es la adecuada?							
14	¿Consideras que los recursos tecnológicos te incentivan a ejecutar de mejor manera tus actividades?							
15	¿Tu institución se preocupa por tu desarrollo profesional?							
16	¿Tu institución realiza periódicamente reuniones para premiar a los trabajadores por sus aportes?							
17	¿Tu institución otorga premios a los empleados por sus aportes?							
	DIMENSIÓN: Beneficios	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Los beneficios otorgados por tu empleador satisfacen tus necesidades básicas?							
19	¿Recibes beneficios por las horas extras que laboras en tu institución?							
20	¿En tu institución las horas extras son reconocidas?							
21	¿Haces uso de los planes asistenciales que te ha otorgado la empresa?							
22	¿Tu institución otorga planes asistenciales a los empleados?							
23	¿Consideras que la empresa otorga facilidades de adquirir permisos laborales considerando las razones?							
24	¿Tu ausencia justificada es reconocida con goce de la remuneración?							
25	¿Consideras que tu institución se preocupa permanentemente en crear un espíritu de equipo?							
26	¿Tu institución promueve periódicamente planes recreativos?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alicia Mery Jaramillo Coaguila DNI : 41228615

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

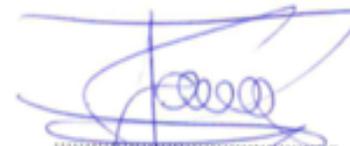
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...18.. de ...MAYO..... del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 06. Base de datos

Variable Satisfacción Laboral

ENCUESTADOS	ITEMS																					SUMA
	RETO DEL TRABAJO									REMUNERACIONES JUSTAS				CONDICIONES DE TRABAJO						RELACIÓN TRABAJO - EMPLEADO		
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	
E1	4	5	4	5	5	5	4	5	2	2	3	2	4	2	4	3	5	2	1	2	3	72
E2	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	2	3	3	78
E3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	1	2	1	76
E4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	63
E5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	1	2	2	64
E6	5	5	5	5	5	4	3	4	1	1	3	2	2	4	4	4	5	4	3	1	3	73
E7	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	1	2	2	63
E8	3	4	3	2	5	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	60
E9	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	71
E10	5	5	5	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	1	66
E11	3	3	4	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	44
E12	4	5	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	2	2	3	3	4	3	1	2	2	62
E13	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	1	76
E14	5	5	5	5	4	3	5	5	4	2	5	4	5	5	3	3	3	2	1	3	1	78
E15	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	67
E16	3	5	4	2	3	3	1	1	2	1	1	3	3	2	3	2	4	3	1	3	1	51
E17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
E20	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	82
E21	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	102
E22	5	5	5	4	3	3	4	4	3	2	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	86
E23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	73

E24	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	75
E25	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	65
E26	5	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	1	2	2	2	2	5	4	1	1	2	57
E27	3	3	4	4	5	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	1	2	2	63
E28	4	5	5	5	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3	1	2	2	57
E29	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	1	3	2	63
E30	4	4	4	3	3	5	2	2	4	4	1	1	2	1	2	3	4	3	1	2	2	57
E31	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	76
E32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
E33	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	92
E34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	93
E35	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	92
E36	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	64
E37	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	70
E38	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	4	3	4	3	3	5	5	1	82
E39	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
E40	5	4	3	5	4	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	4	4	5	5	3	80
E41	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	29
E42	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	90
E43	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	79
E44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	62
E45	5	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	1	3	2	4	1	68
E46	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	58
E47	2	2	2	3	2	2	2	2	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2	5	3	65
E48	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	97
E49	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	84
E50	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
E51	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	78

E52	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	64
E53	1	2	3	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
E54	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	66
E55	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	69
E56	4	5	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	69
E57	1	2	3	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
E58	3	2	4	1	5	2	2	2	2	2	1	4	5	5	2	3	2	1	3	3	3	59
E59	1	3	2	3	3	4	3	5	3	5	2	5	3	5	3	2	2	3	2	2	1	62
E60	1	3	2	3	3	4	3	5	3	5	2	5	3	5	3	2	2	3	2	2	1	62
E61	2	3	2	3	2	3	5	1	1	2	2	3	4	1	4	4	4	4	4	5	3	60
E62	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	3	61
E63	1	4	4	4	2	2	5	3	4	4	3	4	4	2	2	3	1	1	2	1	2	58
E64	2	1	4	5	3	4	2	1	5	1	2	3	4	5	2	3	4	5	1	4	2	63
E65	1	2	2	3	5	2	2	3	4	1	3	3	4	1	4	2	2	3	2	2	2	53
E66	1	5	5	4	5	2	4	2	2	3	3	3	2	4	5	2	3	4	3	1	2	65
E67	1	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4	5	5	5	4	4	3	1	5	5	69
E68	3	5	3	3	5	3	1	2	3	4	1	3	2	5	3	3	5	5	3	3	3	68
E69	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	91
E70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
E71	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	67
E72	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E73	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	66
E74	2	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	5	2	1	5	3	4	2	4	5	69
E75	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	50
E76	3	2	4	4	3	2	3	5	2	1	3	3	4	2	3	2	4	4	3	1	4	62
E77	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	59
E78	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	2	4	3	3	72
E79	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	4	2	3	59

E80	2	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	63
E81	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	71
E82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
E83	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	73
E84	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	60
E85	4	4	3	3	5	4	3	3	3	2	3	4	1	3	4	4	5	3	2	4	1	68
E86	3	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	65
E87	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	63
E88	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	61
E89	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	4	1	2	2	5	1	63
E90	5	3	4	5	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	3	3	3	1	48
E91	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
E92	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	66
E93	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	63
E94	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	69
E95	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	69
E96	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	79
E97	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	60
E98	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	2	4	79
E99	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	62
E100	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	94
E101	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	59
E102	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	61
E103	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	5	3	3	3	59
E104	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	60
E105	2	2	2	5	5	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	66
E106	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	63
E107	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	52

E108	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	5	1	3	1	4	3	65
E109	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	68
E110	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	73
E111	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	61
E112	3	2	4	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	62
E113	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	65
E114	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	64
E115	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	50
E116	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	2	81
E117	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	5	1	73
E118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	66
E119	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	1	2	1	3	2	3	2	3	3	5	1	71
E120	5	4	5	5	4	4	3	4	5	2	2	2	1	3	3	4	3	3	5	4	3	74
E121	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	70
E122	3	3	3	4	3	5	1	2	4	2	1	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	62
E123	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	79
E124	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	1	2	3	3	4	2	65
E125	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	92
E126	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	67
E127	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	73
E128	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	69
E129	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	70
E130	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	71
E131	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
E132	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	69
E133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	79
E134	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	5	73
E135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	80

E136	5	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4	4	3	1	3	2	3	4	2	61
E137	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	92
E138	3	4	4	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	49
E139	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	71
E140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
E141	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	75
E142	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
E143	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	75
E144	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	73
E145	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	70
E146	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	71
E147	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	4	5	2	59
E148	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	4	1	67
E149	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	74
E150	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	69
E151	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	69
E152	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	67
E153	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	75
E154	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	69
E155	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	70
E156	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	69
E157	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	72
E158	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	70
E159	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	74
E160	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	70
E161	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	68
E162	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	63
E163	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	75

E164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	67
E165	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	69
E166	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	73
E167	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	68
E168	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	70
E169	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	63
VARIANZA	1.3	1.1	0.9	0.9	0.7	0.8	0.8	0.9	1.0	1.1	0.9	0.9	1.0	1.0	0.9	0.9	1.0	0.8	1.1	1.1	1.2		
SUMATORIA DE VARIANZAS	20.118																						
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	142.225																						

E77	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	68	
E78	1	3	3	4	4	2	2	5	4	3	3	4	3	2	4	3	5	3	2	3	2	4	2	3	2	3	79	
E79	1	3	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	4	2	76	
E80	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	82	
E81	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	4	3	81	
E82	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	127
E83	4	2	2	2	2	4	1	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	3	1	51	
E84	1	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	74	
E85	1	1	1	1	3	5	3	1	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	4	3	68	
E86	3	1	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	76	
E87	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	81	
E88	1	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	77	
E89	2	1	1	2	1	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	49	
E90	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	44	
E91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
E92	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	80	
E93	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	91	
E94	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	81	
E95	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	74	
E96	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	77	
E97	1	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	74	
E98	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	70	
E99	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	79	
E100	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	117	
E101	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	70	
E102	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	75	
E103	1	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	5	3	2	2	2	3	2	4	3	2	72	
E104	1	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	75	

E105	1	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	1	1	70	
E106	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	78	
E107	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	78	
E108	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	85
E109	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	83
E110	2	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	89
E111	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	80	
E112	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	80
E113	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	80	
E114	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	1	3	3	3	4	3	3	70	
E115	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	5	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	4	2	64	
E116	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	2	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	72	
E117	2	2	2	3	2	5	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	5	4	3	65	
E118	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	84	
E119	2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	3	4	1	2	1	2	1	1	3	3	3	1	3	3	51	
E120	3	2	2	3	2	5	4	1	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	1	2	1	2	4	1	5	3	68	
E121	2	2	3	2	2	5	3	1	1	2	1	5	2	4	3	2	2	2	1	1	3	3	3	4	2	1	62	
E122	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	75	
E123	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
E124	4	4	3	2	3	3	4	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	1	1	2	2	2	2	3	1	61	
E125	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	1	1	1	1	4	4	3	4	96	
E126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
E127	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	91
E128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	80
E129	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	89
E130	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	66	
E131	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	93
E132	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	94

E133	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	90	
E134	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	64
E135	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	89	
E136	1	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	4	3	1	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	59	
E137	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	4	3	3	1	5	5	3	5	5	5	2	108	
E138	2	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	48	
E139	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	91	
E140	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
E141	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	92	
E142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
E143	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	90	
E144	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	85	
E145	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	90	
E146	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	86	
E147	1	1	1	3	2	4	2	1	2	2	1	3	5	5	2	3	2	2	1	1	1	3	4	4	3	2	61	
E148	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	4	3	2	67	
E149	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	88	
E150	1	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	89	
E151	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	76	
E152	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	85	
E153	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	1	1	1	1	3	1	2	3	63	
E154	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	90	
E155	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	86	
E156	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	87	
E157	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
E158	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	91	
E159	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	86	
E160	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	82	

E161	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97
E162	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	1	2	1	1	2	3	3	2	3	3	59
E163	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	90
E164	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
E165	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
E166	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	87
E167	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	86
E168	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	89
E169	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	4	3	2	69
VARIANZA	1.2	1.2	1.2	1.0	1.1	1.0	0.9	1.3	1.0	1.1	1.2	1.0	0.9	0.9	1.1	1.2	1.1	1.1	1.4	1.4	1.2	1.2	1.0	1.4	1.2	1.2	
SUMATORIA DE VARIANZAS	29.728																										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	359.285																										

Anexo 07. Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	21

Cuestionario para evaluar la gestión de la compensación laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	26

Anexo 07. Prueba de Normalidad del SPSS.

Resultados.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

Registro

Registro

Frecuencias

Título

Notas

Estadísticos

Tabla de frecuencia

Título

D1_V1 (agrupado)

D2_V1 (agrupado)

D3_V1 (agrupado)

D4_V1 (agrupado)

V1 (agrupado)

D1_V2 (agrupado)

D2_V2 (agrupado)

D3_V2 (agrupado)

V2 (agrupado)

Registro

Explorar

Título

Notas

Resumen de procesamiento

Descriptivos

Pruebas de normalidad

Registro

Correlaciones no paramétricas

Título

Notas

Correlaciones

Registro

Correlaciones no paramétricas

Título

Notas

Correlaciones

Registro

Correlaciones no paramétricas

Título

Notas

Correlaciones

Rango intercuartil		11			
Asimetría		,277			,187
Curtosis		2,294			,371
V2	Media	78,58			1,462
	95% de intervalo de confianza para la media		Limite inferior	75,69	
			Limite superior	81,47	
	Media recortada al 5%	78,25			
	Mediana	79,00			
	Varianza	361,424			
	Desviación estándar	19,011			
	Mínimo	26			
	Máximo	130			
	Rango	104			
	Rango intercuartil	21			
	Asimetría	,123			,187
	Curtosis	,893			,371

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,116	169	,000	,934	169	,000
V2	,085	169	,004	,973	169	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

NONPAR CORR
 /VARIABLES=V1 V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

V2

V2

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

El nivel de significancia resultó ser menor a 0.05, por tanto, se establece que los datos no provienen de una distribución normal, lo que significa que corresponde a hacer la prueba de hipótesis con un modelo no paramétrico, siendo para este caso el Rho de Spearman.

Anexo 08. Autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 13 de junio de 2022

Carta P. 0790-2022-UCV-EPG-SP

Dr.
EDUARDO PAYET MEZA
JEFE INSTITUCIONAL
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GOMEZ QUISPE EDITH**; identificado(a) con DNI/CE N° 46106515 y código de matrícula N° 7002436649; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA ENTIDAD DE SALUD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ PARODI RAUL ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre satisfacción laboral y gestión de la compensación de trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana", cuyo autor es GOMEZ QUISPE EDITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ PARODI RAUL ALFREDO DNI: 18111923 ORCID 0000-0002-1667-9594	Firmado digitalmente por: RAMENDEZ el 11-08- 2022 05:16:10

Código documento Trilce: TRI - 0386700