



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Las compensaciones y la satisfacción laboral de los  
trabajadores de la empresa CFP Perú S.A.C, Lima 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Monterola Quintana, Lia Diana (ORCID: 0000-0003-3486-4256)

**ASESORA:**

Dra. Delgado Wong, Sofia Irene (ORCID: 0000-0001-7204-2558)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios, pues sin él no lo habría logrado.

A mis padres, por mostrarme siempre el camino a la superación.

Y, a mi hermano que con su presencia me impulsa a salir adelante, además de saber que mis logros también son los suyos.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro hoy. Agradezco también a mis padres por ser siempre ese apoyo incondicional y por brindarme tan valiosos consejos, gracias por su confianza.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV.RESULTADOS .....	20
V.DISCUSIÓN.....	23
VI.CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1 . Fiabilidad Alfa de Cronbach.....	18
Tabla 2 . Prueba de normalidad.....	20
Tabla 3 . Correlación Compensaciones – satisfacción laboral.....	21
Tabla 4 . Correlación Compensaciones – Satisfacción intrínseca.....	22
Tabla 5 . Correlación Compensaciones – Satisfacción extrínseca.....	23

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 . Esquema de diseño.....	14
-----------------------------------	----

## Resumen

El presente trabajo de investigación contó con objetivo principal precisar si existe relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral de los empleados de CFP PERU S.A.C, Lima 2022. La tesis corresponde al modelo de estudio tipo básica, con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – correlacional. La población estudiada estuvo conformada por un total de 40 colaboradores de CFP PERU S.A.C., la técnica usada fue la encuesta y el instrumento fueron 2 cuestionarios en donde se utilizaron los ítems tipo Likert. La validez de este instrumento fue a través de juicio de expertos (En total 3, una doctora y dos magísteres). La confiabilidad se obtuvo gracias al uso del Alfa de Cronbach, y para el análisis de los datos alcanzados se usó el estadístico de correlación de Pearson, y en este estadístico se obtuvo una correlación al 0,873, queriendo decir que existe una relación importante alta entre ambas variables de estudio, entendiendo así, que, a mejores compensaciones, mejor satisfacción laboral sentirá los colaboradores de la compañía CFP PERU S.A.C.

**Palabras clave:** Compensaciones, Satisfacción laboral, Correlación.

## **Abstract**

The main objective of this research work was to specify if there is a link with respect to compensation and job satisfaction of the employees of CFP PERU S.A.C, Lima 2022. The thesis corresponds to the basic study model, with a quantitative approach and a descriptive - correlational design. . The population studied was made up of a total of 40 employees of CFP PERU S.A.C., the technique used was the survey and the instrument was 2 questionnaires where Likert-type items were used. The validity of this instrument was through expert judgment (A total of 3 master's degrees). Reliability was obtained thanks to the use of Cronbach's Alpha, and for the analysis of the data obtained, the Pearson correlation statistic was used, and in this statistic a correlation of 0.873 was obtained, meaning that there is a significant high relationship between both. study variables, thus understanding that, with better compensation, better job satisfaction will be felt by the employees of the company CFP PERU S.A.C.

**Keywords:** Compensation, Job satisfaction, Correlation.



## **I. Introducción**

Mundialmente para que los trabajadores de las empresas tengan una mayor satisfacción laboral y puedan satisfacer las necesidades del entorno, deben implementar un adecuado sistema de compensación que pueda permitirles competir y lograr la satisfacción de los trabajadores por las compensaciones recibidas.

Conexión Esan (2016), varias empresas sumaron la gestión de compensaciones y beneficios como una tarea estratégica en el área de talento humano. Un factor que propicia esta preferencia, es la gratitud del nexo de aquella gestión con la satisfacción de los colaboradores. Po ende, la coherencia con los resultados de la organización es directa.

Medina A. (2018) en su investigación señala que el crecimiento de las economías requiere el desarrollo de las organizaciones, las empresas deben transformar sus estructuras, culturas e implementar estrategias que se adapten a las nuevas expectativas de los individuos y del mercado, de esta manera se logrará una adecuada motivación, desarrollo personal y profesional, un alto rendimiento laboral individual que conducirá para lograr las metas fundamentales de la compañía.

Por otro lado, Pacheco (2022) refiere que en la actualidad la gestión de compensaciones, incluye una gama de estímulos, con la finalidad de atraer a los colaboradores de una organización e implantar un nexo entre los costes laborales y competitividad. Esta tarea se provocó con el fin de alcanzar aumentar los frutos en las organizaciones y así no se vea dañada la competitividad de la empresa, no se disminuya la satisfacción laboral, se dañe el buen desempeño, acrecienten los descontentos, las ausencias y el abandono laboral. La organización tiene que tomar en consideración que la insuficiencia de satisfacción implica la creencia de seguridad y a la ansiedad de parte de los empleados, y esto resultaría ser una pérdida de utilidad para la organización. Por ello se debe indagar un equilibrio monetario que contribuya y favorezca las actividades que realizan los colaboradores.

Dice el DLE, que la palabra compensación, entre otras acepciones, significa "dar algo o hacer un favor para resarcir los daños, perjuicios o desagradados causados". Esto indica como entendimiento exacto, las compensaciones son eso que las organizaciones dan a los trabajadores indemnizándolos del mal o deterioro que su trabajo les causa.

Por otro lado, revisando estadísticas locales, Osorio (2021) nos menciona que el Perú, es considerado como uno de los importantes mercados en alza a nivel mundial, con una economía estable con un rango de aumento al año de 4.6% del PIB sin interrupción a lo largo de los años; sin embargo, debido al impacto del COVID19, el PIB en 2020 disminuyó un 11,5 %, la tasa de inflación fue del 1,9 % y la medida de depreciación, al año, del sol frente al dólar estadounidense fue del 9,0 %.

En el vínculo de trabajo entre la organización y trabajador, son las compensaciones, las llamadas a contribuir de manera importante en la satisfacción laboral del trabajador, es por esto que las empresas tienen que implantar componentes de modelo estratégico, tras ello transformarlas a propósitos operativos, notando al trabajador no solo en sus ámbitos personales, sino también en los familiares, sus gustos, su plan de vida, entendiendo al trabajador de manera integral en aporte a la empresa.

Según Scott (2021) La experiencia de vida profesional de quienes están en la organización se convierte en la base de la lealtad. La desigualdad salarial percibida es un asunto más delicado dentro de las compañías, en ese sentido, tener criterios de comunicación francos conseguirá combatir las percepciones de pago injusto, desinterés o falta de consideración por parte de la 'empresa', en momentos en que la empresa está obligada a tomar decisiones que afectar directamente a los empleados. Fomentar un enfoque colaborativo, flexible e instantáneo para brindar valor personalizado en un entorno de compensación ambiguo, con contrataciones remuneracional cambiantes, viene a ser un desafío clave que enfrentan las empresas relacionadas con los factores humanos, productos de COVID19.

Según Martha Alles (2011), señala que las compensaciones son un paquete que incluye dinero y beneficios por los cuales se paga o recompensa a un empleado por

el trabajo realizado (pag. 97).

Por otro lado, Othón (2014), define las compensaciones como el paquete completo de salarios y atractivos, en el momento que existan, y beneficios en especie o servicios, proporcionados en compensaciones a los empleados de una compañía (pág.9).

En tanto John Newstrom (2011) indica que la satisfacción laboral es un grupo de emociones y sentimientos que son optimistas o poco optimistas por parte de los empleados hacia su desempeño profesional (pág. 218).

Actualmente, existen empresas que no cuentan con un sector de recursos humanos debidamente organizado o estructurado, es decir, no cuentan con las bases para diseñar, desarrollar y poder implementar estratégicamente sistemas de compensaciones de manera eficiente y exacta.

La Empresa CFP PERU SAC nace en el año de 1999, CFP cuenta hoy con amplia experiencia en el mercado internacional. Está conformado por el equipo de asesores financieros, asociados independientes y trabajadores, quienes constituyen el pilar de su crecimiento y factor crucial de su diferenciación. En conjunto, son una sola familia que persiguen un objetivo común: la protección del capital de sus clientes y el cumplimiento oportuno de nuestra oferta de servicio.

En ese sentido este trabajo de investigación tiene como tema “Las compensaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa CFP PERU SAC, Lima 2022”. Como problema general se tiene ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral de la empresa CFP PERU SAC?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y la satisfacción intrínseca?, ¿Cuál es la relación entre las compensaciones y la satisfacción extrínseca?

Por otro lado, para la justificación se toma en cuenta los criterios propuestos por Juárez (2014) tenemos primero la justificación teórica, contar con una gestión de compensación efectiva es de gran importancia para determinar el nivel de vinculación

que tiene con la satisfacción laboral en la organización, por tal motivo, a través de este estudio, es necesario conocer, su involucramiento e impacto que existe en relación a dos variables; tales como la validez de las compensaciones de los empleados y la satisfacción laboral (pág. 10). Por segundo lugar tenemos la justificación práctica, ya que se desea esclarecer la apreciación que tienen los empleados de CFP PERU S.A.C sobre las compensaciones y satisfacción laboral, así se logra perfeccionar la política de compensaciones en la organización y los beneficiarios directos serían los trabajadores y por tanto, la empresa CFP PERU SAC así como los clientes y proveedores a la que sirven, porque habrá una mejora significativa en la satisfacción laboral de los empleados.

Como parte del Objetivo tenemos, el objetivo general, que será determinar la relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa CFP PERU SAC, y los objetivos específicos: 1. establecer la relación entre las compensaciones y la satisfacción intrínseca. 2. Establecer la relación entre las compensaciones y la satisfacción extrínseca

Finalmente, como hipótesis general tenemos: H: Existe relación significativa entre las compensaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa CFP PERU SAC. E hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre las compensaciones y la satisfacción intrínseca, H2: Existe relación significativa entre las compensaciones y la satisfacción extrínseca.

## II. Marco Teórico

En el contexto internacional tenemos a Carasco (2017) cuyo proyecto titulado “La satisfacción laboral que tiene el personal del departamento de operaciones y el personal del departamento administrativo financiero en relación a la compensación laboral que brinda la organización Grúas Atlas” señala el objeto principal fue cotejar el nivel de satisfacción dentro de los trabajadores de operaciones de Quito y también trabajadores financieros y administrativos de Grúas Atlas en cuanto a la compensación que ofrecen . Se refiere a un estudio cuantitativo, descriptivo y explicativo, no experimental. Manejó la entrevista a manera de procedimiento principal y así elaborar y aplicar un cuestionario sobre satisfacción laboral dentro de población de 50 colaboradores. La conclusión general es que todos los empleados de la empresa son indiferentes a los niveles de propensión negativa relacionados con las compensaciones que ofrece la compañía entre ellos: los horarios y rondas de trabajo, así como el acceso a equipos de oficina, indican una gestión inadecuada de incentivos y beneficios, datos que reflejan productividad y eficiencia, tema de dominio recomendado para mayor investigación.

Aguilar y Ortiz (2016) en su estudio titulado “Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos marcimex s.a. de la ciudad de milagro” plantearon como objeto de investigación, determinar el impacto de los estímulos laborales dentro del rendimiento de los colaboradores de la organización antes nombrada. El método utilizado es cuantitativo, descriptivo y explicativo, no experimental. Las conclusiones muestran que los incentivos no monetarios se están convirtiendo cada vez más en un motivador muy apreciado por los empleados, lo cual es un plus o un añadido a su título, contribuyendo a mantener la motivación para el trabajo en un alto nivel.

Para Perkbox (2021), La motivación de los empleados es el nivel de compromiso, energía e innovación que tiene el personal de una empresa durante la jornada laboral. Mantener y mejorar la motivación en el lugar de trabajo puede ser un problema para muchas empresas, ya que no todas las

5

tareas serán interesantes. En ese sentido, las organizaciones tienen que hallar formas para mantener a sus

empleados comprometidos.

Para Leonard (2019), Compensar adecuadamente a los colaboradores muestra que son valorados como colaboradores y como individuos. En el momento en que los individuos sienten que son valorados, también perciben mucho mejor acerca de ir a laborar. En general, la ética de la compañía crece y los individuos se encuentran animados en ir a laborar y realizar mejor sus labores. Asimismo, cuando los colaboradores tienen conocimiento de que hay bonos o efectivo extra, se encuentran continuamente estimulados en obtener mayores frutos en sus labores.

Barahona (2015) en su estudio titulado "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa jaques dalcroze" menciona como objetivo principal determinar la satisfacción laboral y la obligación organizacional, para luego averiguar si existe una coherencia indudable o perjudicial entre las dos variables detalladas. El método utilizado es el de correlación, el método de investigación que se ha realizado es el trabajo de campo. Se puede observar que hay una vinculación importante entre ambos factores y se han identificado los elementos que generan satisfacción e insatisfacción. Por último, se dedujo que, a más satisfacción, más grado de compromiso.

Salazar (2018) en su investigación "Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana" menciona a manera de finalidad determinar si la satisfacción laboral se relaciona y afecta al compromiso organizacional, y el estudio se realiza para colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2017. El proyecto es cuantitativo ya que se recolecta las impresiones de los trabajadores en su entorno laboral, vinculadas con la satisfacción laboral y compromiso organizacional. En el estudio hecho determinaron que el grado de satisfacción laboral de los trabajadores del Banco del Instituto de Seguridad Social del Ecuador en el año 2017 fue de 70,96%; en tanto que el grado de compromiso organizacional es de 69.91%. Asimismo, existe claramente una vinculación respecto a la satisfacción laboral y la variable compromiso organizacional, por ende, la satisfacción laboral tiende a comprometerse con la organización. Las investigaciones también nos muestran que satisfacción y compromiso logran dar a conocer ciertas percepciones intrínsecas de los

trabajadores, quienes están rodeados de conflictos familiares y profesionales que pueden afectar su desempeño; Las situaciones especiales invitan a los empleadores a crear posiciones particulares de trabajo para brindar a los empleados serenidad, bienestar y agrado, factores que también se entiende en rendimiento y eficacia.

En el contexto nacional tenemos a Vega (2021) en su trabajo de investigación titulado “Compensación monetaria, c. afectiva y la satisfacción de los empleados de una empresa agro-industrial sede norte-Chiclayo” Como finalidad mencionó establecer la vinculación respecto a la remuneración monetaria, la compensación emocional y la satisfacción de los trabajadores de una compañía agro-industrial, sede de Chiclayo Norte, fue correlacional, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por ciento setenta y siete trabajadores y fue aplicado como un instrumento de tres cuestionarios en la escala de Likert. Las conclusiones muestran que hay una vinculación directa e importante entre las variables de remuneración económica y la remuneración afectiva, también hay una vinculación importante respecto a las 2 variables de remuneración monetaria y satisfacción laboral, así como una vinculación natural y significativa entre la variable y el nivel de satisfacción laboral. Los resultados indican que cuando la compañía toma medidas para mejorar las formas de compensación, la satisfacción de los empleados contratados aumenta, lo que también indica que en la medida en que la compensación Cuanto mayor sea la economía, más empleados se sentirán mentalmente compensados.

Para Lara y Mestanza (2018) en su investigación “Incentivos laborales y motivación en los empleados de la Empresa Autonort S.A – Chimbote 2018” la finalidad fue analizar la vinculación la relación entre incentivos laborales y motivación en los empleados de la empresa, así como también analizar los incentivos laborales y la motivación de los empleados. Como metodología, menciona que es una investigación transversal, no experimental y de tipo correlacional. Por otro lado, concluye que si hay relación altamente importante entre los incentivos laborales y la motivación en los empleados de Autonort S.A. En esta investigación también indican que utilizaron la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, su distribución fue paramétrica normal, por ende, usó el método estadístico de Pearson. Esta investigación indica también que el p-valor es menor que 0,05; lo que nos indica que la hipótesis nula se descarta y se aprueba la hipótesis alterna.

Según el portal Tutorialspoint de USA (2020), nos indica que, Desde la perspectiva de un gerente, el paquete de compensación de los colaboradores de una compañía resulta esencial no solamente porque supone recursos económicos, más bien ya que es la razón principal por la que los colaboradores laboran para la compañía. Los planes compensatorios con benévolos salarios y servicios pueden apoyar a atraer y mantener a los óptimos trabajadores.

Bazán (2018) tuvo una investigación titulada “Gestión de las compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la agencia Pachacamac I de Mi Banco, Lima – 2017” el objeto es dar sugerencias estudiando la vinculación de las compensaciones y el compromiso organizacional. Metodológicamente se trata de una investigación correlativo-descriptivo realizado a los trabajadores de Mi Banco. Al concluir se conoce que hay una vinculación moderadamente importante entre las variables de compensación de la gerencia y la responsabilidad organizacional.

The Canadian Professional Sales Association (2015). Indica que, por definición, La compensación puede entenderse como el monto total de la compensación monetaria y no monetaria proporcionada a un individuo a cambio de trabajo. En esta acción de reembolso, hay tres formas genéricas de compensación que incorpora directa e indirecta. La compensación directa es una manera de compensación bien notable y distinguida. Muy buscada por los trabajadores, la compensación directa es dinero pagado derechamente a los trabajadores a intercambio de su labor. La compensación indirecta abarca todos los pagos a los trabajadores que no están incluidos en la compensación directa. Esta manera de compensación de forma recurrente se entiende porque parte del contrato de empleado que incluye cosas como despidos temporales, beneficios y planes de pensión.

Salas (2017) en su proyecto titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones prestadoras de servicios de salud públicas” definió como objeto: identificar la vinculación entre el ambiente laboral y la satisfacción institucional dentro de las compañías que dan



prestaciones de sanidad públicas, Lima, 2017. El estudio se realizó mediante enfoque cuantitativo, fundamental, con diseño no experimental - transversal - correlacionado con dos variables. Las conclusiones son las siguientes: existe una conexión importante respecto al ambiente de trabajo y la satisfacción institucional de los colaboradores del Centro Médico San Genaro y del Hospital María Auxiliadora; En cuanto al objetivo específico 1, hay una vinculación importante entre el talento humano y la satisfacción institucional entre los trabajadores del Centro Médico San Genaro y el Hospital María Auxiliadora.

Para BBC (2022), Teniendo un motivado mano de obra tiene una serie de ventajas, tales como menor ausentismo, rotación y retención de trabajadores, mayores relaciones trabajador-gerencia, mayor desempeño de los trabajadores, mayor calidad y mayor servicio al cliente.

Asimismo, Tantalean (2021), tuvo una investigación titulada “Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los empleados de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021” menciona que el objetivo principal es identificar la vinculación que hay respecto a compensaciones salariales y el desempeño laboral de los empleados de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021. Desarrolló investigación básica, tipo descriptivo-correlacional, el diseño de la metodología es no empírica, debido a que no se manipulan las variables y la averiguación recolectada se da en un momento determinado. Las conclusiones muestran una correlación de 0,68, lo que representa que hay una vinculación altamente importante entre las dos variables, explicando que, a más salario, óptimo desempeño. Los resultados indican que, la gestión de salario y bonificación afecta la eficiencia laboral hasta en un 46,5%. Por otro lado, Tantalean (2021), tuvo como resultado en su investigación que, si se evidencia una vinculación entre estas dos variables, siendo el índice de correlación al 0,607 lo que demuestra una relación importante, usó la evaluación de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, su distribución fue paramétrica normal, por ende, usó el método estadístico de Pearson. Esta investigación indica también que el p-valor es 0,004 menor que 0,05; lo que nos indica que la hipótesis nula se descarta y se aprueba la hipótesis alterna

Para Bogue A. (2021). Emplear y apoyar una fuerza laboral motivada debe ser una prioridad para todas las organizaciones. Sin embargo, las consecuencias de la COVID-19 a demostrado lo valioso que es tener un enfoque variado de la motivación. A medida que cambia la forma en que trabajamos, también debe cambiar la forma en que los gerentes motivan a sus equipos. A medida que las organizaciones adoptan un enfoque híbrido del trabajo, combinando elementos virtuales y presenciales, es hora de considerar las prácticas motivacionales de la misma manera.

Por otro lado, Ditto (2021). Indica que cuando se compare la compensación directa con la indirecta para los empleados, encontrará que ambos agregan valor al paquete de compensación total. La parte importante es comunicar este paquete de compensación total para que los empleados entiendan el valor total del empleo. Juntas, la compensación directa e indirecta mantienen a los trabajadores motivados y satisfechos, lo cual es esencial para el desempeño y la retención.

Por otro lado, Vásquez (2019), en su proyecto titulado “Compensación salarial y satisfacción de colaboradores de la compañía Prestadora de Servicios Moyobamba S.A. 2019” señala como objeto de la investigación para identificar la vinculación entre la remuneración y el agrado de los empleados de la E.P.S.M S.A 2019. Se utilizaron métodos deductivo no experimental y de tipo descriptivo correlacional. Este estudio llega a las siguientes conclusiones: El R de Pearson muestra que hay una vinculación buena muy estrecha ( $r = 0.7690418$ ) entre el salario y la satisfacción laboral de los empleados de la EPS Moyobamba SA, muestra que mejorando la compensación se puede incrementar la satisfacción laboral. Y, además, se ha evaluado la compensación y se considera que las remuneraciones, bonificaciones e incentivos recibidos no son acordes con el tiempo de permanencia en la compañía, dado la negativa a negociar con el sindicato que lidera a los trabajadores en virtud del Decreto legislativo 728, de la Ley 25327; Asimismo, también se señala la ausencia de permisividad del grupo de funciones de RRHH para los empleados. Para este autor, en cuanto a resultados tuvo como en su investigación que, si hay vinculación entre estas dos variables, siendo el índice de correlación al 0,769 lo que demuestra una relación significativa, usó la evaluación de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, su distribución fue paramétrica normal, por ende, usó el método estadístico de Pearson.

Esta investigación indica también que el p-valor es menor que 0,05; lo que nos indica que la hipótesis nula se descarta y se aprueba la hipótesis alterna.

Business y Management Studies (2017). Como concepto abstracto, la satisfacción laboral consta de muchos componentes. Sin embargo, de manera más simple, los factores que aseguran la satisfacción laboral se dividen básicamente en dos grupos; a saber, factores de satisfacción laboral intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos se refieren a la actitud del individuo hacia su trabajo, mientras que los factores extrínsecos se refieren a los factores relacionados con el entorno laboral. Cuando se combinan, estos dos grupos de factores aseguran que el individuo obtenga satisfacción en el trabajo. Estos dos grupos de factores fundamentales reflejan tanto el estado fisiológico como psicológico del individuo. La satisfacción laboral está asociada no solo con las ganancias financieras, sino también con las ganancias sociopsicológicas que trae el trabajo

En tanto, Mogollon (2018) para su proyecto “La compensación salarial y el estilo de vida laboral de los empleados de IESA S.A. – Callao 2018” da a conocer el objeto, que es, calcular la vinculación respecto a la compensación y condición de vida de los colaboradores en IESA S.A. – Callao 2018. El estudio fue cuantitativo, hipotético deductivo, trabajó un proyecto de tipo básico, correlacional, diseño no experimental y transversal. Los resultados muestran que hay vinculación directa entre la remuneración y el estilo de vida en el trabajo, es claro que los empleados encuentran que mientras más compensaciones progresará el estilo de vida en el trabajo, en la empresa IESA SA - Callao.

En tanto, Cruz (2017) en su proyecto “Política salarial y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del B.N Agencia 28 de Julio Lima- Perú 2017” indica como objeto identificar la influencia que hay en la política remuneracional sobre el cumplimiento profesional. Se utilizó el enfoque aplicado - explicativo, no experimental - transversal y cuantitativo. Se concluye que, si existe un efecto positivo alto entre las variables de política salarial y el desempeño laboral del personal administrativo de la entidad financiera B.N Agencia 28 de Julio, Lima-Perú 2017, se obtuvo un índice mediano promedio 20.26, mostrando que el perfeccionamiento del sistema de política salarial, es decir sueldos, salarios e

incentivos empresariales, podrá incrementar la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores administrativos. Cabe señalar que este no es el único factor que puede incrementar los niveles de productividad de los trabajadores, sino que existen otros factores motivadores como: el reconocimiento, la seguridad, el buen ambiente de trabajo, la jornada laboral laboral, las condiciones de trabajo flexibles, entre otros factores. La remuneración incide directamente en el cumplimiento de los empleados del B.N Agencia 28 de Julio, Lima-Perú 2017. Teniendo un índice de rango positivo alto de 35 y un rango medio de 18, se encontró que ante salarios altos y justos mejoraría el grado de desempeño laboral de los empleados.

Para Jay (2021), La compensación total de un empleado consiste en un paquete de compensación compuesto por todos los tipos de compensación aplicables enumerados anteriormente. La compensación total puede (y lo hará) a menudo incluir diferentes recompensas y beneficios en diferentes niveles de trabajo.

Para el portal MBA Skool (2022), La compensación está totalmente relacionada con el dinero pagado a un empleado, que significa salarios, pagos extras, etc. Mientras, los beneficios son atractivos no dinerario brindados a los colaboradores, como los beneficios médicos que los empleados no tienen que asumir.

Para Woodbridge C. (2020). En 2020 ha sido un desafío pensar en nuevas formas de motivar a los empleados. Con muchos empleados trabajando de forma remota, pierde la interacción cara a cara que a veces puede ser suficiente para motivar a su fuerza laboral. Es importante, ahora más que nunca, centrarse en la motivación de los empleados, no debe quedarse en el camino porque las personas no están físicamente en una oficina.

Para Sprigghr (2020). Si bien la motivación intrínseca a menudo se considera ideal debido a su durabilidad inherente y su naturaleza gratificante, tanto la motivación extrínseca como la intrínseca influyen en el comportamiento de conducción. Para comprender cómo se pueden usar mejor, es importante comprender sus diferencias clave y el momento óptimo para usar cada uno.

Para Stewart (2020). Una forma de clasificar los diferentes tipos de compensación

es distinguir la compensación directa de la compensación indirecta. Ambas formas de compensación son monetarias, es decir, la compensación es en forma de dinero o puede valorarse como dinero. Los salarios directos incluyen pagos en efectivo a los trabajadores, como salarios por hora, salarios, bonos y comisiones. La compensación indirecta sigue siendo de naturaleza monetaria, lo que significa que tiene un valor financiero computable, pero no un pago directo en efectivo.

Para Peoplehum (2022) La compensación directa es el dinero que una empresa paga directamente a un empleado a cambio de los servicios prestados a la empresa. Esto podría ser una tarifa por hora, un salario anual fijo, bonificaciones, opciones sobre acciones, incentivos o comisiones. Esta es la forma de pago más común. La compensación indirecta tiene dos componentes: compensación financiera indirecta y compensación no financiera. El primero incluye obligaciones contractuales tales como permisos temporales, beneficios y planes de jubilación. El pago indirecto no financiero incluye premios o beneficios que no afectan el salario de un empleado, como tarjetas de regalo, estacionamiento pagado, viáticos y más.

Para Fobbe (2020) Los factores intrínsecos se relacionan con la relación de una persona con el trabajo, mientras que los factores extrínsecos se relacionan con factores relacionados con el entorno laboral. Cuando se combinan, estos dos conjuntos de factores aseguran la satisfacción laboral individual.

Finalmente, para Bektas (2017) La satisfacción laboral no se ve, pero se siente. Este sentimiento también depende del entorno de trabajo y de las condiciones ambientales. Como concepto abstracto, la satisfacción laboral se compone de muchos factores. Sin embargo, en pocas palabras, los factores que aseguran la satisfacción laboral se dividen principalmente en dos grupos; es decir, los factores internos y externos de la satisfacción laboral. Los factores internos se relacionan con la relación de una persona con el trabajo, mientras que los factores extrínsecos se relacionan con factores relacionados con el entorno laboral.

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

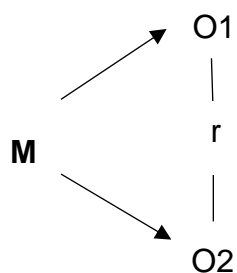
El modelo de estudio utilizado fue la básica debido a que para Muntané (2010) muestra que se caracteriza por el hecho de que se originó en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es mejorar el conocimiento científico, pero no oponerse a él en ningún aspecto práctico (pág. 10).

El enfoque del proyecto fue cuantitativo debido a que, según Neill y Cortez (2017) se encontró encaminada a la obtención de conocimientos fundamentales, y la selección del modelo más adecuado nos permite conocer la realidad de forma más objetiva, ya que los datos se recogen y analizan a través de conceptos y variables (pág. 69).

El diseño del proyecto fue descriptivo – correlacional, dado que, según Hernández y Baptista (2014) buscó asociar o relacionar 2 o más variables, conceptos o categorías de un contexto específico (pág. 92)

Figura 1 .

*Esquema de diseño*



Fuente: Elaboración propia

Dónde:

**M:** Muestra de la empresa CFP PERU SAC

**O1:** Compensaciones

**O2:** Satisfacción laboral

r = relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Las compensaciones**

Definición Conceptual: Werther W. (2008) indica que las compensaciones es el grupo de recompensas y servicios que reciben los trabajadores como intercambio por su trabajo. Es administrado por el departamento de Recursos humanos cuyo objetivo es avalar la satisfacción de los empleados, ayudando a la compañía a adquirir y conservar un grupo laboral eficaz (pag.24).

Definición Operacional: La variable compensación está compuesto por las siguientes dimensiones: Compensación directa y compensación indirecta. En donde la compensación directa refiere a las ganancias monetarias dadas por la empresa a cambio del trabajo que los colaboradores realizan. Y por otro lado, donde compensación indirecta, refiere a todo lo que no esté dentro del paquete de compensación directa, es decir aquellos beneficios que los colaboradores reciben a cambio de cuestiones extras al trabajo que prestan a la organización.

Indicadores: Sueldos, incentivos, prestaciones, servicios al personal.

Escala de medición: Ordinal - Likert

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

Definición Conceptual: Pedraza (2018) Define la satisfacción laboral como una variable relevante para la investigación de las empresas, pues se piensa que denota críticamente el bienestar de un empleado con respecto a su puesto de trabajo. Es un fenómeno, generalmente, asociado a las posturas de los empleados y determina una gravedad importante para obtención de resultados (pág. 5).

Definición Operacional: La variable satisfacción laboral está compuesta por las siguientes dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. En donde la

satisfacción intrínseca refiere a todos los puntos de vista que producen la satisfacción del colaborador por encima de la base del aumento en la labor que realizan. Y por otro lado, la satisfacción extrínseca hace referencia a elementos ajenos a la labor que realizan en su propio cargo.

Indicadores: Reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, satisfacción respecto al salario, política de la empresa, relación con los colegas, seguridad en el trabajo.

Escala de medición: Ordinal - Likert

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Para Salazar y del Castillo (2013) la población es el grupo que comprende la totalidad de componentes cuyas características o propiedades queremos estudiar; En otras palabras, es la población que quieres describir o de la que debes sacar conclusiones (pag.13).

Es así que, la población está constituida por 40 trabajadores de la empresa CFP PERU SAC, según la nómina de la empresa.

- Criterios de inclusión: Todos los trabajadores de la organización
- Criterios de exclusión: No se tomarán trabajadores de otras organizaciones del rubro.

#### **Muestra**

Para Ramírez (2012) Establece que la muestra censal es aquella en la que se consideran como muestra todas las unidades de estudio. Así, la población de estudio se especifica como el censo porque es a la vez universo, población y muestra. (pág. 43). En esta investigación estuvo constituida por 40 personas, se trabajó con el total.

#### **Muestreo**

Para Panteleeva (2005) El muestreo es simplemente un conjunto de métodos de muestreo que pueden hacer afirmaciones sobre los parámetros de una población en



función de una pequeña parte de ella, llamada muestra (pág. 138).

Para el presente proyecto no se utilizará muestreo, ya que se utilizó el total de la población.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas**

Según Hernandez y Avila (2020) Las técnicas de recopilación de datos tienen procesos y tareas que permiten a los investigadores conseguir la información fundamental para responder a su pregunta de investigación. Y en esta investigación, se utilizó encuesta (pág. 52).

#### **Instrumento**

Para Hernandez y Avila (2020), Cualquier instrumento utilizado para recolectar datos en la investigación debe ser confiable, objetivo y válido, si alguno de estos factores no se cumple, la herramienta no será útil, los beneficios y los resultados obtenidos no serán justificables (pág. 52). Por lo que se utilizó el cuestionario como instrumento, este ha sido estructurado de forma sencilla con el objetivo de sondear las preferencias, expectativas, conocimiento de los empleados acerca de aspectos relevantes de las variables objeto de estudio para determinar su importancia, fortalezas o debilidades. Se utilizaron los ítems tipo Likert.

#### **Validez del instrumento**

Para la validez del instrumento de ambas variables se dio a través del promedio de expertos, donde se busca validar a través de tres enfoques como son: relevancia, claridad y pertinencia. Los expertos fueron los siguientes: Dra. Sofía Irene Delado Wong, Mag. Ketherine Dora Monar Luna y Mag. Franz Edward Salazar Ancasi

#### **Confiabilidad del instrumento**

Se midió la confiabilidad de estos instrumentos a través del análisis de 22 ítems de

los cuestionarios mediante el Alfa de Cronbach, cuyo resultado arrojó 0,954. Todos los casos fueron válidos y se trabajó con el total de la muestra.

**Tabla 1 .**

*Fiabilidad Alfa de Cronbach*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	22

*Nota:* Elaboración propia (2022)

### **3.5. Procedimientos**

Se inicia con una revisión bibliográfica de las variables consideradas en el proyecto, a partir de fuentes de información, tales como: tesis de grado y artículos revisados a nivel nacional e internacional, para obtener información que sustente la teoría de la investigación.

En cuanto a la recolección de datos, se solicitó al Gerente General de la empresa CFP PERU SAC que autorice la ejecución del proyecto, explicando los objetivos y ventajas de la investigación; para poder manejar las herramientas de medición de manera virtual basado en la plataforma de Google, en donde es posible construir un cuestionario y luego enviar el cuestionario a los trabajadores de la empresa.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Las conclusiones que se producirán de la encuesta, serán procesados y estudiados

a través del programa Microsoft Excel 2019 y SPSS versión 21, con la finalidad de que se reflejen los resultados obtenidos gráficamente y para mayor conocimiento con la interpretación correspondiente.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este proyecto se tomó en consideración el uso del manual APA, junto con los principios éticos pertinentes para elaborar una investigación clara y transparente donde los investigadores sustentaran la autenticidad y confiabilidad de los resultados obtenidos.

La investigación pertenece a la autora, respetando las citas, las referencias bibliográficas, las normas universitarias y siguiendo los parámetros establecidos por la institución. Asimismo, asumo el compromiso de mantener el anonimato de los participantes del estudio, evitando la divulgación de información que permita acceder a sus identidades.

## IV. Resultados

- Prueba de normalización

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad*

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		COMPENSACION ES	SATISFACCIÓN LABORAL
N		40	40
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	43,40	44,45
	Desviación típica	7,218	8,647
	Absoluta	,146	,170
Diferencias más extremas	Positiva	,121	,111
	Negativa	-,146	-,170
Z de Kolmogorov-Smirnov		,924	1,075
Sig. asintót. (bilateral)		,361	,198

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Interpretación:** En tabla 2, queda demostrado que la evaluación de normalidad para las variables compensaciones y satisfacción laboral, donde ambas se originan de una distribución paramétrica normal, teniendo un nivel de significancia mayor a 0.05, y por ende, estas variables serán procesadas por el estadístico R de Pearson.

- **Hipótesis general**

Por otro lado, para obtener que relación hay respecto a las compensaciones y la satisfacción laboral de los empleados de CFP PERU SAC, Lima 2022, se detalla lo siguiente:

**Tabla 3**

*Correlación Compensaciones – satisfacción laboral*

<b>Correlaciones</b>		COMPENSACIONES	SATISFACCIÓN LABORAL
COMPENSACIONES	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,873**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Interpretación:** En esta 3era, notamos que, según el estadístico R de Pearson, obtuvimos una correlación al 0,873 y una significancia bilateral de  $p= 0,00$ , menor a 0.05, lo que señala que se evidencia una relación importante alta entre las dos variables, por tanto, se aprueba la hipótesis alterna, quiere decir que hay una relación importante alta entre las compensaciones y la satisfacción laboral de los empleados de CFP Perú SAC, Lima 2022.

- **Hipótesis específicas**

Hipótesis Específica 1.-

Para obtener la relación que hay entre las compensaciones y la satisfacción intrínseca de los empleados de CFP Perú SAC, Lima 2022, se evidencia lo siguiente:

**Tabla 4**

*Correlación Compensaciones – Satisfacción intrínseca*

**Correlaciones**

		COMPENSACIONES	SATISFACCIÓN INTRÍNSECA
	Correlación de Pearson	1	,834**
COMPENSACIONES	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
	Correlación de Pearson	,834**	1
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Interpretación:** En esta 4ta, notamos que, según el estadístico R de Pearson, obtuvimos una correlación al 0,834 y una significancia bilateral de  $p= 0,00$ , menor a 0.05, lo que señala que hay una relación importante alta entre las dos variables, por tanto, se aprueba la hipótesis alterna, quiere decir que hay una relación importante alta entre las compensaciones y la satisfacción intrínseca de los empleados de CFP Perú SAC, Lima 2022.

## Hipótesis Específica 2.-

Para obtener la relación que hay entre las compensaciones y la satisfacción extrínseca de los empleados de CFP Perú SAC, Lima 2022, se evidencia lo siguiente:

**Tabla 5**

### *Correlación Compensaciones – Satisfacción extrínseca*

<b>Correlaciones</b>		COMPENSACIONES	SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA
	Correlación de Pearson	1	,888**
COMPENSACIONES	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
	Correlación de Pearson	,888**	1
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Elaboración propia (2022)

**Interpretación:** En esta 5ta, notamos que, según el estadístico R de Pearson, obtuvimos una correlación al 0,888 y una significancia bilateral de  $p= 0,00$ , menor a 0.05, lo que señala que hay una relación significativa alta entre las dos variables, por tanto, se aprueba la hipótesis alterna, quiere decir que hay una relación importante alta entre las compensaciones y la satisfacción extrínseca de los empleados de CFP Perú SAC, Lima 2022.

## V. Discusión

El presente estudio manejó en su objetivo general determinar la vinculación respecto a las compensaciones y la satisfacción laboral de la compañía CFP Peru SAC, y los resultados de la tabla 3 evidencia que hay una correlación muy buena e importante entre las compensaciones y la satisfacción laboral con un resultado de Pearson de 0,873 y nivel de significancia de 0,00, siendo este menor a 0,05; según estos datos, la relación entre ambas variables es altamente significativa.

De acuerdo a los resultados adquiridos aceptamos la hipótesis general, que existe relación significativa entre las compensaciones y la satisfacción laboral de los empleados de CFP Peru SAC, donde podemos indicar que los resultados logrados fueron satisfactorios, dado que según la prueba estadística arrojó como resultado a través del estadístico R de Pearson al 0,873 y una significancia bilateral de  $p=0,00$ , siendo este menos que 0,05; según estos datos se evidencia una relación importante alta entre las dos variables, por tanto, se deshecha la hipótesis nula.

Del mismo modo, Tantaleán (2021), tuvo un resultado similar entre la gestión de compensaciones y el desempeño laboral, teniendo como resultado en su proyecto que, si hay relación entre estas dos variables, siendo el índice de correlación al 0,607 lo que resulta una relación importante, siendo menor que esta investigación, ya que su muestra fue inferior con 16 colaboradores, usó la evaluación de Kolmogorov-Smirnov, su distribución fue paramétrica normal, por ende usó el método estadístico de Pearson, igual método utilizado en este estudio. Este proyecto indica también que el p-valor es 0,004 menor que 0,05; lo que nos demuestra que la hipótesis nula se descarta y se aprueba la hipótesis alterna. En extracto, las dos investigaciones concluyen que existe relación importante entre las dos variables y que si las compensaciones se desarrollan de mejor manera se acrecienta la satisfacción laboral de los empleados.

Por otro lado, Vega (2021) en su proyecto titulado “Compensación monetaria, compensación emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía agro-industrial sede norte-Chiclayo” tuvo como finalidad determinar la vinculación respecto a la remuneración monetaria, la compensación emocional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía agro-industrial, sede de Chiclayo Norte. Las conclusiones muestran que hay una vinculación directa e



importante entre las variables de remuneración económica y la remuneración afectiva, también hay una vinculación natural e importante entre las variables de remuneración económica y la satisfacción laboral, así como una vinculación natural e importante respecto a la variable y el nivel de satisfacción. Las conclusiones muestran que cuando la compañía toma medidas para mejorar las formas de compensación, la satisfacción de los empleados contratados aumenta, lo que también indica que en la medida en que la compensación Cuanto mayor sea la economía, más empleados se sentirán mentalmente compensados.

Por otro lado, los resultados adquiridos acepta la 1era hipótesis específica, que hay relación significativa entre las compensaciones y la satisfacción intrínseca de los empleados de CFP Peru SAC, donde se puede decir que los resultados logrados fueron satisfactorios, dado que según la prueba estadística arrojó como resultado a través del estadístico R de Pearson al 0,834 y una significancia bilateral de  $p=0,00$ , siendo este menor que 0,05; según estos datos se evidencia una relación importante alta entre las dos variables, por tanto, se deshecha la hipótesis nula.

Del mismo modo, Vasquez (2019), tuvo un resultado similar entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral, teniendo como resultado en su investigación que, si hay relación entre ambas variables, siendo el índice de correlación al 0,769 lo que resulta una relación importante, siendo menor que esta investigación, utilizó la evaluación de Kolmogorov-Smirnov, su distribución fue paramétrica normal, por ende, usó el método de Pearson, mismo usado en este estudio. Este proyecto indica también que el p-valor es menor que 0,05; lo que nos indica que la hipótesis nula se descarta y se aprueba la hipótesis alterna. De ambas investigaciones se arroja que se usaron iguales procedimientos para examinar las variables y tras la aplicación se resuelve que existe relación importante entre ambas variables.

Aguilar y Ortiz (2016) en su estudio titulado “Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos marcimex s.a. de la ciudad de milagro” plantearon como objeto de investigación, determinar el impacto de los estímulos laborales dentro del rendimiento de los colaboradores de la organización antes nombrada. El método utilizado es

cuantitativo, descriptivo y explicativo, de diseño no experimental. Las conclusiones muestran que los incentivos no monetarios se están convirtiendo cada vez más en un motivador muy apreciado por los empleados, lo cual es un plus o un añadido a su título, contribuyendo a mantener la motivación para el trabajo en un alto nivel, y por otro lado el incentivo no salarial es un ampliador externo del comportamiento del empleado y su éxito depende de las actividades motivacionales que sean agregadas a las políticas de la organización.

Finalmente, los resultados adquiridos acepta la 2da hipótesis específica, que hay relación significativa entre las compensaciones y la satisfacción extrínseca de los empleados de CFP Peru SAC, donde se puede indicar que los resultados logrados fueron satisfactorios, dado que según la prueba estadística arrojó como resultado a través del estadístico R de Pearson al 0,888 y una significancia bilateral de  $p=0,00$ , siendo este menor que 0,05; según estos datos se evidencia una relación significativa alta entre ambas variables, en ese sentido, se descarta la hipótesis nula.

De igual manera, Lara & Mestanza (2018) tuvo similar conclusiones respecto a los incentivos laborales y la motivación, teniendo como resultado en su proyecto que, si existe vinculación entre ambas variables, teniendo como índice de correlación al 0,606 lo que demuestra una relación significativa, siendo menor que esta investigación, usó la evaluación de Kolmogorov-Smirnov, su distribución fue paramétrica normal, por ende usó el método estadístico de Pearson, mismo método utilizado en este estudio. Esta investigación indica también que el p-valor es menor que 0,05; lo que nos indica que la hipótesis nula se desapruueba y se aprueba la hipótesis alterna. En los dos proyectos se demuestra que se usaron procedimientos iguales para examinar las variables y tras la aplicación concluyen que también hay relación importante entre ambas variables.

Por último, tenemos a Vega (2021) en su proyecto “Compensación monetaria, compensación emocional y satisfacción laboral de los empleados de la compañía agro-industrial sede norte-Chiclayo”. En donde sus conclusiones arrojaron que hay una relación natural e importante ( $\text{sig.} = ,000$ ) respecto a las variables c. monetaria y

la c. afectiva ( $r = ,710$ ), del mismo modo hay vinculación natural e importante ( $\text{sig}, =,000$ ) respecto a la compensación económica y la satisfacción laboral ( $r = ,800$ ), asimismo, hay una vinculación natural e importante ( $\text{sig}, =,000$ ) respecto a la c. afectiva y la satisfacción laboral ( $r = ,844$ ). Estas conclusiones señalan que mientras la compañía haga hechos que perfeccione los tipos de compensación, se acrecentará la satisfacción de los colaboradores, también esto señala que mientras se proporcione mayor compensación monetaria, los colaboradores percibirán más compensación emocional. Las conclusiones también muestran que hay una vinculación directa e importante entre las variables de remuneración económica y la remuneración afectiva, también hay una vinculación natural y significativa respecto a remuneración monetaria y la satisfacción de los trabajadores, así como una vinculación natural y significativa respecto a la variable y el nivel de satisfacción laboral. Los resultados indican que cuando la compañía toma medidas para mejorar las formas de compensación, la satisfacción de los empleados contratados aumenta, lo que también indica que en la medida en que la compensación Cuanto mayor sea la economía, más empleados se sentirán mentalmente compensados.

## **VI. Conclusiones**

**1.** En esta investigación se concluyó que hay una relación importante entre las compensaciones y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa CFP PERU SAC, donde se halló una correlación, a través del estadístico R de Pearson al 0,873, significando que las compensaciones influyen en la satisfacción laboral y que, ante la mejoría de las compensaciones, la satisfacción laboral aumentará en los empleados de CFP PERU SAC.

**2.** En esta investigación se concluyó que hay una relación entre las compensaciones y la satisfacción intrínseca de los empleados de la compañía CFP PERU SAC, donde se halló una correlación, a través del estadístico R de Pearson al 0,834, significando que las compensaciones repercuten en la satisfacción intrínseca de los colaboradores de la empresa CFP PERU SAC; y además tener en cuenta lo fundamental que resulta ser para los trabajadores la obtención de satisfacción intrínseca.

**3.** En esta investigación se concluyó que hay una relación entre las compensaciones y la satisfacción extrínseca de los empleados de CFP PERU SAC, donde se halló una correlación, a través del estadístico R de Pearson al 0,888, significando que las compensaciones repercuten en la satisfacción extrínseca de los colaboradores de la compañía CFP PERU SAC; y por tanto es crucial se tengan en cuenta las mejoras continuas que pueden existir en el paquete de compensaciones que la empresa brinda. Siendo esto altamente beneficioso para ambas partes.

## **VII. Recomendaciones**

7.1. Se recomienda al Gerente General de CFP PERU SAC tomar en cuenta los resultados de esta investigación, cuya conclusión nos dice que las compensaciones tienen una vinculación importante y relevante con la satisfacción laboral. De esta manera, se podrán mejorar las políticas de compensaciones mediante la implementación de un sistema de reconocimientos, bonos, y servicios al personal; y con ello, obtener mejor satisfacción de los trabajadores.

7.2. Así mismo, se recomienda también al gerente tener en consideración la significativa relación que hay respecto a las compensaciones y las dimensiones de la satisfacción laboral, esto quiere decir que no se debe dejar de lado y/o subestimar los aspectos intangibles y el estado de bienestar de los trabajadores con su trabajo, ya que, por consecuencia a ello, los trabajadores incrementarán su desempeño y se sentirán cada vez más comprometidos con la compañía.

7.3. Se recomienda también al jefe del departamento de talento humano, contar con políticas de compensaciones cada vez más empáticas hacia los trabajadores, teniendo en cuenta y llevando a cabo un estudio de las necesidades y aspectos personales y/o intangibles de los trabajadores; para que así estas políticas puedan mejorar de manera eficaz y eficiente, tanto para los trabajadores y para la empresa.

## REFERENCIAS

Aamodt M. (2010). Psicología industrial/organizacional. 6ta edición.

<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%c3%ada%20organizacional.pdf>

Alles M. (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos. Ediciones Granica SA.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nKnL2ne1QaEC&oi=fnd&pg=PA3&dq=recursos+humanos&ots=invmSDvilt&sig=dS1F8eAbAw\\_xpOc5ka\\_aEDjcLMA#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=nKnL2ne1QaEC&oi=fnd&pg=PA3&dq=recursos+humanos&ots=invmSDvilt&sig=dS1F8eAbAw_xpOc5ka_aEDjcLMA#v=onepage&q=recursos%20humanos&f=false)

BBC (2022). The benefits of a motivated workforce.

<https://www.bbc.co.uk/bitesize/guides/zdn992p/revision/1>

Bektas C. (2017). BMJ. Explanation of Intrinsic and extrinsic job satisfaction via mirror model. <https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/201.1>

Bogué A. (2021). Understanding the difference between intrinsic and extrinsic motivations. <https://www.talentoday.com/blog/understanding-the-difference-between-intrinsic-and-extrinsic-motivations/#:~:text=Intrinsic%20or%20Extrinsic%20Motivations,-To%20start%2C%20the&text=Extrinsic%20motivators%20include%20salary%2C%20job,and%20opportunities%20for%20personal%20growth>.

Business & Management Studies (2017). Explanation of intrinsic and extrinsic job satisfaction via mirror model. <https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/201.1#:~:text=However%2C%20more%20simply%2C%20factors%20ensuring,related%20to%20the%20working%20environment>.

Chiavenato I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. [Archivo PDF]. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Conexión Esan (2016). Gestión de compensaciones como proceso clave de RR.HH. y del negocio. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/gestion-de-compensaciones-como-proceso-clave-de-rrhh-y-del-negocio#:~:text=Cada%20vez%20m%C3%A1s%20las%20empresas,de%20un%20buen%20clima%20laboral.&text=Muchas%20organizaciones%20han%20incorporado%20la,del%20%C3%A1rea%20de%20recursos%20humanos>.

Cruz Jaramillo, C. (2017). Política salarial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Banco de la Nación Agencia 28 de Julio Lima- Perú 2017. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/77>

Ditto G. (2021). Direct vs. Indirect Compensation: Understanding the Full Value of Employment. <https://hrsoft.com/direct-vs-indirect-compensation/>

Fobbe P. (2020). Askinglot. What are the intrinsic and extrinsic factors of job satisfaction. <https://askinglot.com/what-are-the-intrinsic-and-extrinsic-factors-of-job-satisfaction>

Gamero C. (2005): Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral, Consejo Económico y Social del Reino de España, Colección Estudios, EST-171, Madrid. [https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Gamero-Buron/publication/286354110\\_Analisis\\_Microeconomico\\_de\\_la\\_Satisfaccion\\_Laboral\\_Microeconomic\\_Analysis\\_of\\_Job\\_Satisfaction/links/566800f108aea62726ef5043/Analisis-Microeconomico-de-la-Satisfaccion-Laboral-Microeconomic-Analysis-of-Job-Satisfaction.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Gamero-Buron/publication/286354110_Analisis_Microeconomico_de_la_Satisfaccion_Laboral_Microeconomic_Analysis_of_Job_Satisfaction/links/566800f108aea62726ef5043/Analisis-Microeconomico-de-la-Satisfaccion-Laboral-Microeconomic-Analysis-of-Job-Satisfaction.pdf)

Hernandez y Avila (2020). Tecnicas e instrumentos de recolección de datos.  
Vista de Técnicas e instrumentos de recolección de datos (uaeh.edu.mx)

Hannoun G. (2011). Satisfacción laboral (Doctoral, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).  
[https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)

Jay S. (2021). Tipos de compensación: todo lo que los profesionales de recursos humanos deben saber. <https://www.aihr.com/blog/types-of-compensation/>

Lara y Mestanza (2018). Incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa Autonort S.A. – Chimbote 2018.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28985/Lara\\_PZDC-Mestanza\\_AJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28985/Lara_PZDC-Mestanza_AJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Leonard K. (2019). Importance of compensation in the Workplace.  
<https://smallbusiness.chron.com/importance-compensation-workplace-38470.html>

Lopez y Fachelli (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)

Madero S. (2016). Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria. Investigación administrativa, 45(117).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782016000100003&script=sci\\_arttext#B8](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782016000100003&script=sci_arttext#B8)

MBA Skool (2022). Compensation & Benefits Meaning, Importance, Types &



Example. <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/4032-compensation-a-benefits.html>

Medina A. (2018). Aportes de las compensaciones en el desempeño laboral.  
MedinaRojasAndreaEsperanza2018.pdf (unimilitar.edu.co)

Mitta y Dávila (2016). Retención del talento humano: políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes " Millennials" en un grupo de organizaciones.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6948/MITTA\\_DA\\_NIEL\\_DAVILA\\_CARMEN\\_RETENCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6948/MITTA_DA_NIEL_DAVILA_CARMEN_RETENCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mogollon Yance, C. P. (2018). La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_749fe17e26d7dd05df9515ab6be99f31](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_749fe17e26d7dd05df9515ab6be99f31)

Montesinos y Moya (2019). Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625894/Montesinos\\_R\\_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625894/Montesinos_R_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Montilla, Sanchez y Delgado (2016). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376/474>

Neill y Cortez (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica.  
Cap.4-Investigación cuantitativa y cualitativa.pdf (utmachala.edu.ec)

Othón J. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y

prestaciones.

[https://books.google.com.gt/books?id=i\\_HhBAAQBAJ&printsec=copyright&source=gbs\\_pub\\_info\\_r#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.gt/books?id=i_HhBAAQBAJ&printsec=copyright&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false)

Pacheco – Web y empresas (2022). ¿Cuál es la importancia de las compensaciones y beneficios de una empresa?  
<https://www.webyempresas.com/compensaciones-y-beneficios-de-una-empresa/>

Pedraza N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.  
<https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/>

Pérez, Dávila, y Bardales (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015–2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376>

Peña H. (2018). Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial.  
<http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/4/13/150-1>

Peoplehum (2022). What is the difference between direct and indirect compensation. <https://www.peoplehum.com/glossary/indirect-compensation>

Perkbox (2021). Why employee motivation is important and how to improve, measure and maintain it. <https://www.perkbox.com/uk/resources/blog/why-employee-motivation-is-important-and-how-to-improve-measure-and-maintain-it#:~:text=Employee%20motivation%20is%20key%20to,of%20reaching%20important%20goals%20too.>

Ramírez y Ovalle (2007). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958/1748>

Santa Cruz, Sánchez & Guzmán (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba-España. Estudios y perspectivas en turismo. <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180722704005.pdf>

Solana R. (1998). Administración de organizaciones en el umbral del tercer milenio. <https://es.scribd.com/document/393422030/Ricardo-Solana-Administracion-de-organizaciones-en-el-umbral-del-tercer-milenio>

Sprigghr (2020). Extrinsic & Intrinsic motivation examples – What’s the difference?. <https://sprigghr.com/blog/hr-professionals/extrinsic-intrinsic-motivation-examples-whats-the-difference/#:~:text=Intrinsic%20motivation%20comes%20from%20within,to%20gain%20an%20external%20reward.>

Stewart (2020). Payscale. Compensation: What does it mean? What are the types. <https://www.payscale.com/compensation-trends/what-are-the-different-types-of-compensation/>

Tantaleán L. (2021). Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62183/Tantalean\\_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62183/Tantalean_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

The Canadian Professional Sales Association (2015). What is the difference

between direct, indirect and non-financial compensation?  
<https://www.cpsa.com/resources/articles/what-is-the-difference-between-direct-indirect-and-non-financial-compensation>

Torres (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios).  
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/178>

Tutorialspoint (2020). HRM Compensation Management.

[https://www.tutorialspoint.com/human\\_resource\\_management/human\\_resource\\_management\\_compensation.htm#:~:text=Importance%20of%20Compensation%20Management&text=It%20discovers%20a%20positive%20control,and%20confers%20a%20stable%20organization.](https://www.tutorialspoint.com/human_resource_management/human_resource_management_compensation.htm#:~:text=Importance%20of%20Compensation%20Management&text=It%20discovers%20a%20positive%20control,and%20confers%20a%20stable%20organization.)

Vásquez J. (2019). Compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Prestadora de Servicios Moyobamba S.A. 2019.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43501/V%c3%a1squez\\_TJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43501/V%c3%a1squez_TJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vergara L. (2015). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Servicios Electromecánicos Pacasmayo" SEMEPA SRL".  
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4906/vergaracalderon\\_leslie.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4906/vergaracalderon_leslie.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vladimirovna O. (2015). Fundamentos de probabilidad y estadística.

[https://books.google.com.pe/books?id=cbdromy2XrwC&pg=PA318&dq=definici%C3%B3n+de+muestreo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj7y7PPPr7\\_2AhXNH7kGHWL7CRQQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20muestreo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=cbdromy2XrwC&pg=PA318&dq=definici%C3%B3n+de+muestreo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj7y7PPPr7_2AhXNH7kGHWL7CRQQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20muestreo&f=false)

Werther W. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las

empresas.

[Archivo

PDF]

<http://uprid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Woodbridge C. (2020). The importance of motivation in the workplace.

<https://www.penguins.co.uk/incentive-travel-blog/the-importance-of-motivation-in-the-workplace>

## ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compensaciones	Para Werther (2008) indica que “La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) es el conjunto de las gratificaciones y servicios que los empleados reciben a cambio de su labor. Su administración está a cargo del departamento de recursos humanos y su fin es garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a	La variable compensación está compuesto por las siguientes dimensiones: Compensación directa y compensación indirecta	Compensación directa	Sueldos Incentivos	Likert
			Compensación indirecta	Prestaciones Servicios personal al	Likert

	obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.”				
Satisfacción laboral	Para Pedraza (2018) Define la satisfacción laboral como “una variable relevante en el estudio de las organizaciones, porque se estima que refleja de manera importante el estado de bienestar del empleado con su trabajo. Es un fenómeno que, normalmente, se asocia con las actitudes de los trabajadores que determinan un peso importante en la consecución de los objetivos y metas” (pág. 5).	La variable satisfacción laboral está compuesta por las siguientes dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca	Satisfacción Intrínseca	Reconocimiento obtenido por el trabajo	Likert
				Responsabilidad	
				Promoción	
			Satisfacción Extrínseca	Satisfacción con el salario	Likert
Políticas de la empresa					
Relación con los compañeros					
Seguridad en el trabajo					

## ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Lee cada una de las preguntas con detenimiento y atención y posteriormente marca con un aspa (X), la que creas más conveniente según corresponda tu criterio, es importante que tengas en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas, lo ideal es contestar con veracidad todas las preguntas.

### CUESTIONARIO N°1 DE COMPENSACIONES

N.º	Ítems	1.		3. Mas o		5.
		Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	menos de acuerdo	4. De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
1	¿El salario es un factor importante en su vida?					
2	¿Considera usted como trabajador que es bien compensado?					
3	Mi remuneración está al nivel de los sueldos de mis pares en el mercado					
4	¿Considera que la empresa cumple oportunamente con el pago de su sueldo?					
5	¿Considera que recibe una remuneración justa por sus aportaciones a la empresa en comparación a lo que aportan y reciben las personas que laboran a su alrededor?					
6	¿Considera que la empresa ofrece salarios competitivos y atractivos dentro del mercado laboral?					
7	¿El aguinaldo navideño es considerado adecuado para usted?					



<b>8</b>	¿Considera que el valor agregado de cada persona (esfuerzo, habilidades, y preparación profesional) es una base para determinar el sueldo?					
<b>9</b>	¿Cree que el sueldo que percibe, le permite desarrollar sus objetivos personales?					
<b>10</b>	¿Considera necesaria alguna recompensa económica por su trabajo?					
<b>11</b>	¿Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo?					

### CUESTIONARIO N.º 2 DE SATISFACCIÓN LABORAL

N.º	Ítems	1.	2.	3.	4.	5.
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Mas o menos de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>1</b>	¿Considera usted que mantiene una buena relación con los otros trabajadores?					
<b>2</b>	¿Identifica sobre carga laboral en sus tareas diarias?					
<b>3</b>	¿Considera que logra cumplir con efectividad las tareas que se le asignan?					
<b>4</b>	¿Considera que las condiciones de trabajo (ambientales e infraestructura) en las que labora son las apropiadas?					
<b>5</b>	¿Considera que cuenta con los materiales, herramientas o equipos de trabajo necesario?					
<b>6</b>	¿Su jefe o supervisor toma decisiones con la participación de los trabajadores y escucha sus opiniones?					

<b>7</b>	¿Su jefe o supervisor se preocupa por usted como persona?					
<b>8</b>	¿Se siente satisfecho con su sueldo en relación con el trabajo que desarrolla?					
<b>9</b>	¿Considera usted que se siente identificado con su trabajo?					
<b>10</b>	¿Considera usted que puede desarrollarse o crecer en su trabajo?					
<b>11</b>	¿Considera que su trabajo es importante, valioso y que contribuye a la organización?					

# ANEXO N°3. FICHAS DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Experto 1



## “LAS COMPENSACIONES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CFP PERU SAC, LIMA 2022”

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIOS N°1 y N°2

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES														
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
ASPECTOS DE VALIDACION																						5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X 100																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X 80																									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X 100																				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X 100																				
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X 80																									

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															80					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				X 100
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X 100
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X 100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Lima, 01 de Marzo de 2022.

  
 Mag. : Katherine Dora Monar Luna  
 DNI: 48515430  
 Teléfono: 994 689 899  
 E-mail: kmonar0326@hotmail.com

## Experto 2



**“LAS COMPENSACIONES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CFP PERU SAC, LIMA 2022”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIOS N°1 y N°2**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80										
5. Suficiencia	Aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80										



6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		80			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		85			
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		85			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		80			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Lima, 29 de Marzo de 2022.



Mág. : Franz Edward Salazar Ancassi  
 DNI: 44689280  
 Teléfono: +51 962 771 746  
 E-mail: fsalazar@edwards.com.pe

**ANEXO Nº4. CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Experto 1

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Katherine Dora Monar Luna identificado con DNI N° 48515430 Máster en Administración N° colegiatura 17256 de profesión Licenciada en Administración.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:


Cuestionario N°1: de compensaciones

Cuestionario N°2: de satisfacción laboral

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios dirigidos	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima al 01 día del mes de Marzo del Dos mil veintidós.



Mag. : Katherine Dora Monar Luna  
DNI : 48515430  
Especialidad : Administración  
E-mail : kmonar0326@hotmail.com



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sofía Irene Delgado Wong identificado con DNI N° 16680531 Doctor en Administración N° colegiatura 02226 de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Docente en Universidad Cesar Vallejos

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario N°1: de compensaciones

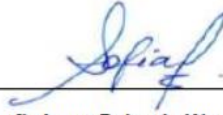
Cuestionario N°2: de satisfacción laboral

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionarios dirigidos	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	



En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 25 días del mes de Febrero del Dos mil veintidós.



**Sofia Irene Delgado Wong**

Dra. : Sofia Irene Delgado Wong  
DNI : 16680531  
Especialidad : Administración  
E-mail : [dwongsi@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dwongsi@ucvvirtual.edu.pe)

Experto 3

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Franz Edward Salazar Anccasi identificado con DNI N° 44689280 Mágister en Derecho N° colegiatura 59207 de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Abogado.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Questionario N°1: de compensaciones

Questionario N°2: de satisfacción laboral

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionarios dirigidos	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X	X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 29 días del mes de Marzo del Dos mil veintidós.



Mág. : Franz Edward Salazar Ancasi  
DNI : 44689280  
Especialidad : Derecho  
E-mail : fsalazar@edwards.com.pe

## ANEXO N°5. FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Alfa de Cronbach

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	22

*Nota:* Base de datos de encuesta

## ANEXO N°6 PRUEBA DE NORMALIDAD

### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		COMPENSACIONES	SATISFACCIÓN LABORAL
N		40	40
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	43,40	44,45
	Desviación típica	7,218	8,647
	Absoluta	,146	,170
Diferencias más extremas	Positiva	,121	,111
	Negativa	-,146	-,170
Z de Kolmogorov-Smirnov		,924	1,075
Sig. asintót. (bilateral)		,361	,198

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

*Nota:* Base de datos de encuesta

## ANEXO N°7 CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES

### i. Correlación Compensaciones – Satisfacción laboral

#### Correlaciones

		COMPENSACIONES	SATISFACCIÓN LABORAL
COMPENSACIONES	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,873**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos de encuesta

### ii. Correlación Compensaciones – Satisfacción Intrínseca

#### Correlaciones

		COMPENSACIONES	SATISFACCIÓN INTRÍNSECA
COMPENSACIONES	Correlación de Pearson	1	,834**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	Correlación de Pearson	,834**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos de encuesta

### iii. Correlación Compensaciones – Satisfacción Extrínseca

#### Correlaciones

		COMPENSACIONES	SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA
	Correlación de Pearson	1	,888**
COMPENSACIONES	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
	Correlación de Pearson	,888**	1
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Base de datos de encuesta

## ANEXO N°8 AUTORIZACIÓN CFP PERU SAC



**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

LOS OLIVOS, 18 de febrero de 2022

Señor(a)  
ROCIO VILLAFUERTE  
GERENTE DE OPERACIONES  
CFP PERU SAC  
AV. VICTOR ANDRES BELAUNDE 181, OFC. 501

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial LOS OLIVOS y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. LIA DIANA, con DNI 74999267, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: **"LAS COMPENSACIONES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CFP PERU SAC, LIMA 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.



Atentamente,








Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños  
Coordinadora Nacional Titulación  
PE Administración

cc: Archivo PTUN.

Rociando  
Rocio Villafuerte  
25-02-2022

# ANEXO N°9 EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral  

[Preguntas](#) [Respuestas](#) [Configuración](#)

## Relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral

Muchas gracias por tu ayuda!

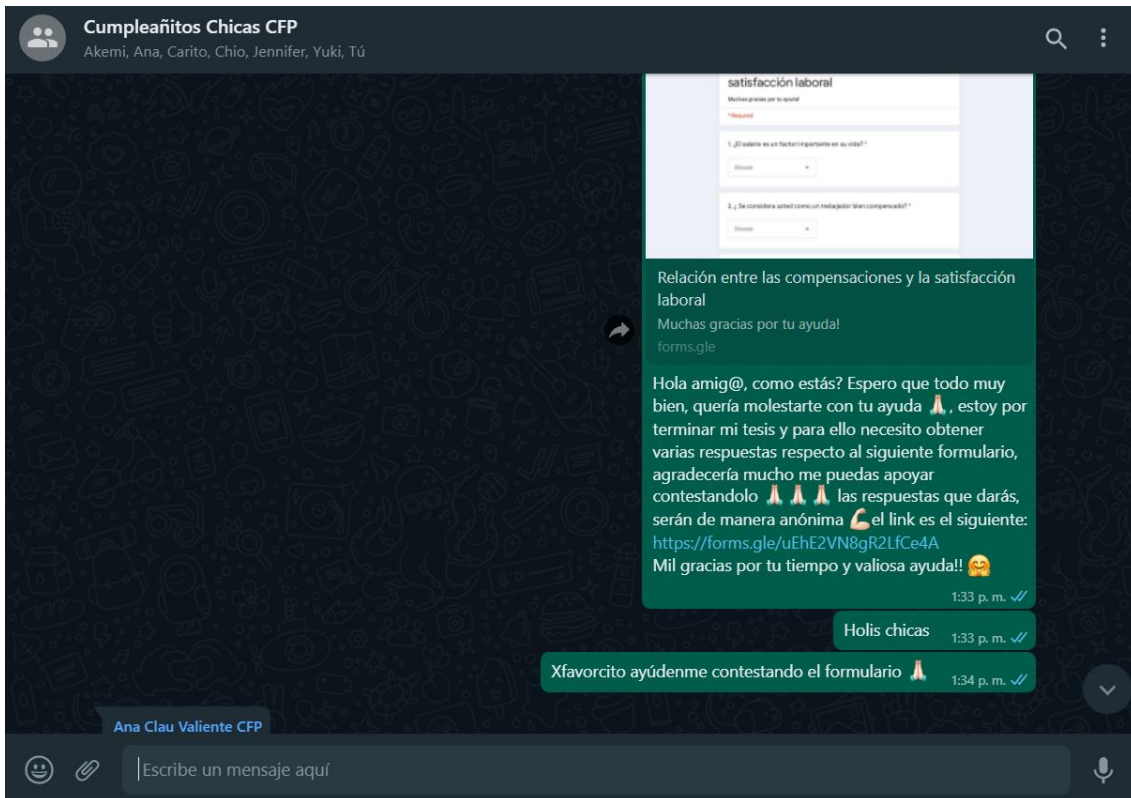
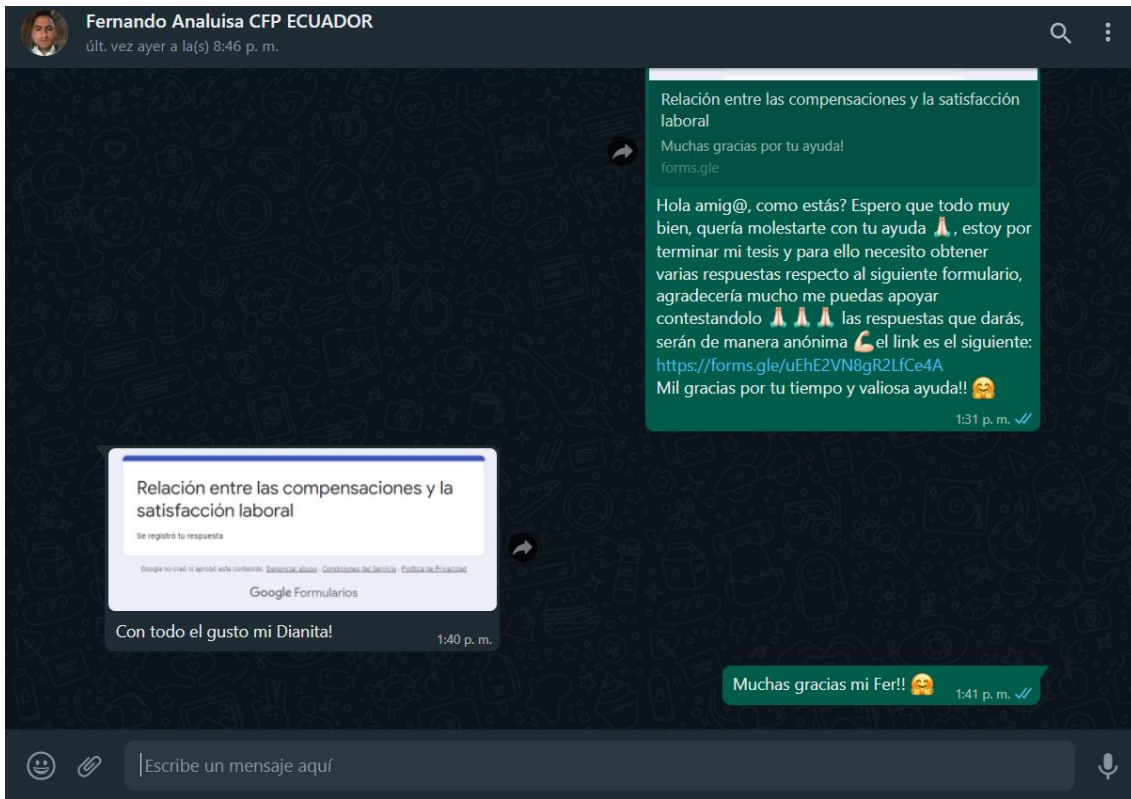
1. ¿El salario es un factor importante en su vida? \*

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Más o menos de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

2. ¿ Se considera usted como un trabajador bien compensado? \*

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo







### Cumpleañitos Chicas CFP

Akemi, Ana, Carito, Chio, Jennifer, Yuki, Tú



con tu ayuda 🙏, estoy por terminar mi tesis y para ello necesito obtener varias respuestas respecto al siguiente formulario, agradecería mucho ...



Listo mi Dianis! 🙌🙌🙌🙌

4:42 p. m.

Gracias chicas 🙏💪

4:59 p. m. ✓✓

Jennifer Franco CFP

#### Relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral

Se registró tu respuesta

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) · [Términos del Servicio](#) · [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Listo mi Dianita 💪💪

5:18 p. m.



Escribe un mensaje aquí





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DELGADO WONG SOFIA IRENE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LAS COMPENSACIONES Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CFP PERU SAC, LIMA 2022", cuyo autor es MONTEROLA QUINTANA LIA DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Mayo del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DELGADO WONG SOFIA IRENE <b>DNI:</b> 16680531 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7204-2558	Firmado electrónicamente por: DWONGSI el 29-05- 2022 17:53:10

Código documento Trilce: TRI - 0303249