



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Compensación Salarial y Satisfacción Laboral de los
trabajadores de una contratista. Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Dominguez Regalado, Mayra Alejandra (orcid.org/0000-0001-7972-0673)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Jose Kerwin (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimien

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional, por cada uno de sus consejos y sus principios inculcados para así poder llegar a ser una gran profesional. Y a mi primogénito que muy pronto tendré en brazos.

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida y la salud para poder alcanzar mis sueños. Y a mi asesor Dr. Kerwin José Chávez Vera por toda su paciencia, dedicación y apoyo incondicional brindada.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V.DISCUSIÓN.....	28
VI.CONCLUSIONES	vii
VII.RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Compensación Salarial.....	16
Tabla 2 Dimensión Compensación Monetaria	17
Tabla 3 Dimensión Compensación No monetaria	18
Tabla 4 Dimensión Prestaciones.....	19
Tabla 5. Variable Satisfacción Laboral	20
Tabla 6. Dimensión Condición de trabajo.....	21
Tabla 7. Dimensión Beneficio de trabajo	22
Tabla 8. Dimensión puesta de trabajo.....	23
Tabla 9. Influencia de las compensaciones salarial en la satisfacción laboral	24
Tabla 10 Influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral	25
Tabla 11 Influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción	26
Tabla 12 influencia de las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022.	27

Índice de figuras

Figura 1 Resultados variable compensación laboral	16
Figura 2 Resultados variable satisfacción laboral.....	20
Figura 3 Resultados dimensión compensación monetaria	17
Figura 4 Resultados dimensión compensación no monetaria.....	18
Figura 5 Resultados dimensión prestaciones	19

Resumen

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo: Determinar la influencia de la compensación salarial en la satisfacción laboral de una contratista, Lima-2022. Dentro del contexto la investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, corte transversal, descriptivo y correlacional. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios en escala de Likert. Para este estudio la población estuvo conformado por 30 colaboradores de la contratista que no cuenten con un cargo de jefe de área además el presente estudio contó con el muestreo no probabilístico por conveniencia. Se encontró como resultado, que el valor de significancia entre los compensación laboral y satisfacción laboral es de 0.150; este valor es superior al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis nula, con un coeficiente de correlación igual a 0.270. Finalmente, con este estudio se llegó a la conclusión que no existe correlación entre las variables, por ende, la compensación salarial no influye sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista en Lima, 2022.

Palabras clave: *Compensaciones, satisfacción laboral y colaboradores*

Abstract

The present research work was developed with the objective: Determine the influence of salary compensation on the job satisfaction of a contractor, Lima-2022. Within the context, the research is of an applied type, with a quantitative approach and non-experimental design, cross-sectional, descriptive and correlational. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were Likert scale questionnaires. For this study, the population consisted of 30 collaborators of the contractor who do not have a position of head of area, in addition, the present study had non-probabilistic sampling for convenience.

It was found as a result that the value of significance between labor compensation and job satisfaction is 0.150; this value is greater than the P-value (0.05); Therefore, the null hypothesis is accepted, with a correlation coefficient equal to 0.270. Finally, with this study it was concluded and it is concluded that there is no correlation between the variables, therefore, salary compensation does not influence the job satisfaction of the workers of a contractor in Lima, 2022.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction and collaborators*

I. INTRODUCCIÓN

Así como las organizaciones esperan óptimos resultados de sus empleados, los empleados esperan también recibir reconocimientos de la organización como aumentos, bonos, ascensos, entre otros. La compensación también se ve reflejado en el marco político, ya que de manera directa esta se enlaza con el ámbito económico y social del país y que todo lo que pase afectara a nivel empleador y empleado; ante ello podemos decir que es un factor de importancia porque detrás de ello dependen sus familias para su subsistencia. La compensación salarial se ha convertido en un factor muy relevante al relacionarlo con la satisfacción laboral porque debido al COVID-19 hemos podido ver la como la crisis internacional y nacional ha generado la baja productividad y esto ha repercutido en el pago de sus empleados al no poder cumplir con sus pagos en las fechas programadas y las organizaciones se han visto forzadas a reducir personal y disminuir el salario.

En el ámbito internacional, un estudio realizado por EY Perú a empresas de diferentes sectores económicos, logró identificar que el 69% modificaron la compensación salarial de sus empleados, mientras que el 54% manifestaron que las medidas tomadas son la práctica más usual por las organizaciones; por ende, se pretende que evalúen oportunamente el retorno del salario normal e implementen un sistema de compensación variable que reemplace parcialmente los salarios fijos que fueron reducidos, y así lograr que los empleados puedan reincorporarse a sus actividades y cumplir con el logro de las metas de la organización. Y ante la coyuntura del COVID-19 se ha podido identificar que es necesario que las organizaciones incorporen sistemas salariales de manera que, por un lado, se obtenga la eficiencia en la organización y por otro la satisfacción del empleado y el beneficio sea para ambos. (Mantilla, 2020)

A nivel nacional, nuestro país tiene una economía de buen desempeño que se ha logrado apreciar en diversas áreas y lo que ha llevado a ser reconocido por su crecimiento a nivel América Latina y Caribe, viéndose un alto porcentaje en el aumento del empleo y de los ingresos; lo que ha llevado a la reducción de la pobreza de un 55% al 21% y la pobreza extrema del 15% al 4%. (Pacovilca-Alejo et al., 2020). Sin embargo, a causa de la COVID-19 se tuvieron varias normativas

y medidas que las organizaciones tuvieron que decidir y acogerse a la norma que sugería el estado, por ello se optó crear la suspensión laboral. Y debido a la paralización de muchas actividades, solo el 54% de las empresas optaron por realizar modificaciones en la compensación salarial de sus trabajadores mediante previo acuerdo y de esta manera seguir manteniendo la relación laboral y continuidad de la organización. Por otro lado, se obtuvo que el 56% de las empresas aplicaron la reducción de compensación salarial en todos los niveles de la organización, un 33% señaló que esta reducción solo se aplicó a los gerentes generales y un 34% indicó que solo se aplicó a los gerentes. (ESAN, 2020)

En el ámbito local, la empresa contratista en Lima, dedicada a la prestación de servicios relacionada con la Instalación de gas, donde se observan diferentes situaciones como son escasos beneficios o reconocimientos cuando cada mes se logra la meta y los empleados demuestran su desmotivación al irse a su hora y no quedarse ni un minuto más, porque no les reconocen las horas extras si se quedan más tiempo. Cuando un empleado solicita vacaciones, les dan por un periodo de 7 a 15 días como máximo porque no hay otro empleado que pueda cubrir el puesto y mientras un empleado sale de vacaciones, otro compañero tiene que asumir más trabajo sin recibir un incentivo por el trabajo que viene realizando, es por ello que muchos empleados deciden renunciar por mejoras salariales e incentivos.

En ese sentido, se plantea como problema general ¿Cómo influye la compensación salarial en la satisfacción laboral de una contratista, Lima-2022?; Problemas específicos: ¿Cómo influyen las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022? ¿Cómo influyen las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022? ¿Cómo influyen las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022?

Se justifica de manera teórica, Varela (2018) ya que se fundamenta el conocimiento de las compensaciones y la satisfacción laboral, lo que nos explica con mayor precisión de forma teórica y actualizada. Se aplicó a nuestra investigación de la contratista con el fin de aplicar las teorías que indican los autores. Justificación práctica, se ha logrado demostrar la relación entre compensación salarial y satisfacción laboral, dando lugar al compromiso de los trabajadores a seguir

cooperando con la productividad de la organización y a la gerencia para una mejor toma de decisiones. Justificación metodológica, se dio a través del uso de encuestas de manera minuciosa, lo que nos permitió recolectar datos para complementar nuestro trabajo de investigación.

Se tiene como objetivo general, determinar la influencia de la compensación salarial en la satisfacción laboral de una contratista, Lima-2022. Y como objetivos específicos, identificar la influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022. Establecer la influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022. Analizar la influencia de las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022.

Esta investigación plantea, como hipótesis general, existe influencia de la compensación salarial en la satisfacción laboral de una contratista, Lima-2022. Y las hipótesis específicas, H1. Existe influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.H2. Existe influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.H3. Existe influencia de las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se presentan las bases teóricas de la investigación, las cuales están integrados de estudios previos que en el contexto nacional e internacional se han realizado con relación a las variables Compensación Salarial y Satisfacción laboral.

Delgado (2019) en su tesis, el objetivo fue investigar la influencia de la gestión del capital humano en la satisfacción laboral, ya que la empresa presenta una serie de falencias. El tipo de investigación que se utilizó fue básica, correlacional, diseño no experimental transversal, aplicado 169 empleados y una muestra de 118, llegando a concluir lo siguiente: según la correlación de Spearman que nos muestra un valor de 0.822 se demuestra que si existe correlación con las variables en materia de investigación. De la misma forma, se aprecia la correlación de la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral; también entre reclutamiento y satisfacción laboral y por último la selección de personal y la satisfacción laboral. Ante ello, agrega que con una buena gestión y administración del capital humano se obtendrá mayor satisfacción laboral en la empresa.

Estela y Hernández (2019), su trabajo tuvo como objetivo investigar la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual se utilizó la metodología básica, transversal, no experimental; la muestra se realizó a 236 trabajadores y con los datos obtenidos, se concluye que existe relación entre las variables en mención, pero se halló que aún existe deficiencia en cuanto al sueldo fijo, los incentivos y las prestaciones, haciendo que esto repercuta en el objetivo de la organización. En cuanto a su primera dimensión, como el salario, se obtuvo que se relaciona con un regular porcentaje; encontrando deficiencias en cuanto a la forma de pago y entrega de bonos. También se tiene los incentivos salariales que se relaciona en 59% con el desempeño laboral, pero también se observaron deficiencias, ya que los trabajadores no perciben ningún premio por la eficiencia en sus funciones. Y por último mencionamos a la prestación que también guardan relación, pero aún se tiene un porcentaje que no gozan de ningún beneficio y realizan las mismas funciones que un trabajador que se encuentra en planilla. Por ello se realizó una reestructuración basándonos en los sueldos de los

colaboradores y también gozan de incentivos y prestaciones, acorde con los resultados de la productividad que obtenga la organización.

Vásquez (2019) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la compensación salarial con la satisfacción laboral, para lo cual utilizó la metodología no experimental, descriptiva, correlacional; la muestra se efectuó a 65 trabajadores, usando como técnica la encuesta. Se tiene como conclusión que, existe interrelación, teniéndose en cuenta que más del 70% de los trabajadores manifiesta estar en desacuerdo con el sueldo y más del 65% de los trabajadores manifiesta sentirse satisfechos. Ante ello se logra ver que aún existen deficiencias en las compensaciones, ya que no hay algún incentivo o bono hacia los trabajadores. Asimismo, la gerencia puso en marcha el crear incentivos y buscar mejorar el salario para seguir guardando la relación equitativa.

Saavedra (2017) En su tesis, cuyo objetivo fue investigar la relación de la reforma remunerativa y la satisfacción laboral, empleando para la investigación el tipo descriptivo correlacional; se realizó la muestra a 88 trabajadores del hospital II-I en Moyobamba mediante dos cuestionarios enfocado en las dos variables. Una vez obtenido los resultados se concluye la interrelación de ambas variables. Con respecto al panorama económico se obtuvo que menos del 10% de los trabajadores cree que obtendrán beneficios y más del 50% de los trabajadores manifiesta que no habrá beneficios. Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral se refleja más del 80% de los trabajadores se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan. Sin embargo, hay insatisfacción, por un lado, ya que un gran porcentaje mayor indicó no sentirse satisfecho con el sueldo y no les permite cubrir otras expectativas económicas.

Luna (2017) su tesis fue indagar la relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral de una oficina, Para lo cual uso el diseño descriptivo; su muestra fue a 103 trabajadores. Se llegó a la conclusión que ambas variables guardan relación y por ende los altos mandos del área de recursos humanos seguirán mejorando las políticas de las compensaciones relacionadas con las gratificaciones, bonos e incentivos, ya que fueron los ítems menos calificados por los trabajadores y se espera seguir logrando mejoras con relación a las compensaciones y satisfacción laboral. Por otro lado, se buscará reducir los

contratos CAS, por el hecho de que los trabajadores gozan de poco beneficio y buscara la manera de realizar convenios interinstitucionales para que obtengan más beneficios con empresas del sector, salud, supermercados, universidades, entre otros.

A nivel Internacional tenemos los siguientes antecedentes, según Prasetio & Saleh (2019) en su tesis su objetivo fue investigar la relación entre la compensación, estrés laboral y satisfacción laboral en una empresa. Utilizó el método cuantitativo aplicado 146 trabajadores, con una muestra de 107, llegando a la conclusión que la compensación si guarda relación con la satisfacción laboral. Y el estrés si tiene relación con satisfacción laboral, por lo que podría repercutir en un futuro. Por ello se implementaron nuevos sistemas de compensación teniendo en cuenta los niveles de educación y experiencias y de esta manera incentivar y mantener a los trabajadores motivados.

González (2018) en su tesis, cuyo objetivo fue analizar los factores organizacionales que inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores, se efectuó el diseño descriptivo para realizar la muestra a 41 trabajadores de los hoteles Colon, Perla Verde y Apart hotel. Se llegó a la conclusión que los trabajadores expresan satisfacción en cuanto a sus sueldos, horarios flexibles, un ambiente laboral y reconocimientos; por ende, la implementación de un manual de organización y funciones y las certificaciones ISO, son fundamental para la mejora del clima organizacional. Y asimismo seguirán mejorando con los procesos de la satisfacción laboral para obtener óptimos resultados en la organización.

Ortiz & Aduén (2018) su trabajo de investigación fue proponer un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para un Centro de Sistemas; el tipo de investigación fue descriptivo. La muestra fue aplicado a 30 trabajadores. Por consiguiente, se concluyó que la gerencia implementara políticas basándose en la compensación, de manera que esto permita la continuidad de sus trabajadores en la organización y no permitir que estos sean llevados por la competencia debido a los mayores beneficios que podrían ofrecer. También hace referencia a los reconocimientos de sus trabajadores que se maneja de forma gradual de manera que los incentive y ello atraiga grandes logros tanto laborales como profesionales. Y de igual manera se

realizará, reuniones donde el trabajador pueda expresar mejoras para la organización y de esa manera seguir retroalimentando.

Setia & Sani (2017) su objetivo fue indagar sobre el impacto de la compensación en la satisfacción y el rendimiento laboral del trabajador, se efectuó una investigación de tipo cuantitativo, transversal y no experimental. Su muestra fue 70 trabajadores, concluyendo que el cumplimiento de la compensación incidirá en el desempeño de los trabajadores y la satisfacción laboral. Para ello, los líderes seguirán implementando mejoras en su organización para seguir cumpliendo con los estándares y de igual manera cumplir con los parámetros de la satisfacción laboral y recibir a cambio mayor productividad.

Andrade (2017) en su tesis, cuyo objetivo fue determinar el salario emocional y la satisfacción laboral en las gerentes de zona, determinando la incidencia del salario en la satisfacción laboral, utilizando un diseño no experimental, en una muestra a 47 trabajadores. Por lo tanto, se concluye que más del 60% de los trabajadores manifiestan sentirse satisfechos por el cumplimiento de sus pagos y los incentivos que reciben mes a mes tras cumplir sus metas y ello ha generado que el clima en la organización sea la mejor, ya que a mejor satisfacción del trabajador mayor productividad en la organización. Continuarán trabajando en la retroalimentación de los ítems de la satisfacción laboral que tuvieron gran participación y de esta manera cambiar los porcentajes analizados y llegar al 100%.

En la primera variable Compensación Salarial, Pacheco (2019) define que es un método de gestión utilizado como estrategia por parte de las organizaciones, porque permite seguir manteniendo personal de calidad, estimulándolos en cuanto a sus capacidades y actitudes, y de esa manera ir mejorando su desempeño. Westreicher (2019) es una devolución que se entrega a una persona por la actividad realizada, esta compensación puede ser dada de manera económica o a través de algo material que compense lo adeudado, y de esta manera se estaría cumpliendo el compromiso de compensar lo acordado con la contraparte. Octavious (2015) manifiesta que la compensación es una herramienta de gran importancia para captar y conservar a los trabajadores; ante ello menciona que la jerarquía de Maslow refleja las necesidades de los trabajadores, afirmando que los trabajadores

no solo ven el lado monetario, sino que también tienen necesidades sociales, psicológica, de autorrealización, etc.

En cuanto a las dimensiones, tenemos que la compensación monetaria García, et al (2006) es una compensación en dinero por la actividad que ejecuta el empleado basándose en su puesto designado en la organización. Además, se busca lograr que los trabajadores mejoren sus ingresos, lográndolo de acuerdo a sus capacidades y al talento humano que se tiene por medio de la eficacia en la organización. Chiavenato (2011) es una remuneración que los empleados perciben de manera mensual; en término monetario, el salario se define como una recompensa que perciben los empleados por sus actividades efectuadas en función de sus capacidades y habilidades. Es una remuneración que se da a cambio de haber realizado una actividad encomendada. (Freddy & Londoño, 2019)

Por otro lado, tenemos las compensaciones no monetarias, Fuchs y Sugano (2009) el sueldo no es el único elemento para atraer a los empleados, ya que dentro de la compensación no monetaria podemos mencionar ciertas herramientas que son de importancia para la satisfacción del empleado y dentro de ellos, tenemos el reconocimiento, línea de carrera y la relación con el jefe. Ante ello, todo esfuerzo humano en una organización se realiza con el fin de obtener éxito o recompensa. Chiavenato (2011) la recompensa no monetaria hace referencia a un diseño que se prepara con el fin de compensar al trabajador por la productividad de su trabajo. La recompensa no solo se ve en temas monetarios y bonificaciones, sino que hace referencia a diferentes factores que no son materia monetaria; cuyo fin es obtener índices satisfactorios por parte de los trabajadores en la organización.

Y, por último, tenemos las prestaciones al personal Chiavenato (2017) es un pago de forma indirecta que está dentro de las cláusulas de un contrato y se le beneficia al trabajador acogiéndolo a diversos programas que le servirá en algún momento que lo requiera. Mujica (2004) define que es un contrato en el cual se precisa la prestación del trabajador y sus actividades a realizar y a cambio de ello, la organización cumplirá con remunerarle en virtud de las actividades realizadas, es

decir es un vínculo entre el trabajador y la organización, ya que ambos obtienen un beneficio.

En la segunda variable Satisfacción laboral, Owsley y Linndrooth (2020) define que es la actitud que tienen los empleados con base en sus funciones en la organización, y que es el resultado de su apreciación de su trabajo y la medida en que hay un buen acuerdo entre el empleado y la organización. Crossman & Abou-Zaki (2003) La satisfacción laboral de los empleados es el principal factor que proporciona oxígeno a la organización para la supervivencia y la ventaja competitiva. Los seres humanos satisfechos con su trabajo producen productos y servicios de mayor nivel de calidad, lo que resulta una mayor estabilidad financiera de la organización. Judge & Kammeyer-Mueller (2012) La satisfacción laboral es un constructo complejo y controvertido, sobre el que no existe una definición única. Consensualmente, se considera una de las actitudes más positivas hacia el propio trabajo. Hellriegel y Slocum (2009) define que es la postura que presenta un trabajador por las actividades encomendadas, además que se adapta a los cambios que pueda haber y ello se refleja en la actitud del trabajador y de su productividad. Nguyen, Taylor y Bradley (2003a) la importancia reside en que el beneficio es para el empleador y empleado, puesto que, si el empleado se siente satisfecho en su área de trabajo, esto generará mayor rentabilidad y menor rotación de empleados en la organización.

Entre las dimensiones de la variable se encuentra Condiciones de trabajo Robbins (2017) es el ambiente de trabajo que se otorga al empleado para desarrollar sus actividades y a través de un buen clima laboral se cumpla en lograr mayor productividad. es por ello que toda organización debe velar por las mejoras en el lugar de trabajo para garantizar el buen rendimiento de los empleados y esto genere distinción con la competencia. Referente a los indicadores tenemos el ambiente de trabajo referido al lugar en que el empleado desarrolla sus actividades. La seguridad se refiere al conjunto de técnicas que son empleadas para evitar que se suscite un accidente en el trabajo.

La dimensión beneficios laborales, Bastardo (2014) es una manera de compensar al trabajador a través de ascensos, reconocimientos o beneficio de alimentación; es una remuneración distinta a su sueldo. Las promociones y ascensos también son consideradas como beneficios cuyo fin es aumentar la productividad a través de estas prácticas. (Prada, Rueda, & Ocampo, 2020)

La dimensión puesto de trabajo, Robbins (2017) se refiere que las organizaciones crean perfiles para un puesto y de acuerdo a ello buscan un candidato que se adecue al puesto. Por ello, las organizaciones son exigentes a la hora de seleccionar un candidato, ya que buscan que haya mayor compatibilidad con el perfil requerido, puesto que debe mostrar mucha capacidad de comunicación con las diversas áreas de la organización. Y como indicador, la experiencia laboral referida a las actividades que el trabajador viene desempeñando a lo largo del tiempo teniendo de por medio un contrato que lo avale. (Aguilar, 2018). La carga laboral se refiere a la cantidad de actividades que se le asignan al trabajador y por ende son sometidos a la presión de las tareas. (Maliza & Bastidas, 2019).

III. METODOLOGÍA

En este estudio se mostrarán los aspectos vinculados a la trayectoria metodológica, de manera que nos permita ver los procedimientos a emplear para una mejor perspectiva analítica de los objetivos investigados y el comportamiento de las variables empleadas y de esta forma nos permita visualizar de manera más precisa la presente investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Dentro del contexto la investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, corte transversal, descriptivo y correlacional. El tipo de investigación es aplicada, ya que se usarán los conocimientos teóricos ya existentes con el fin de resolver los problemas que se tenga con base en las variables estudiadas. Baena (2017) la investigación aplicada se centra en las posibilidades concretas y poner en práctica las teorías, y además utiliza su esfuerzo para darle solución a las carencias de la sociedad. El enfoque es cuantitativo, ya que se basa en un procedimiento de decisiones con los datos numéricos, las cuales fueron aplicadas en el campo de las estadísticas para determinar los resultados sobre nuestras variables.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio es de investigación no experimental, puesto que no habrá manipulación de las variables de investigación, será de corte transversal, puesto que la investigación se realiza en un determinado momento y no a través del tiempo. Hernández, Fernández y Baptista (2010) el nivel de investigación es descriptivo correlacional, ya que su intención es entender cómo actúan otras variables vinculadas. Ante ello, dicho modelo busca determinar si está relacionada o no las variables y de esta forma examinar si existe correlación.

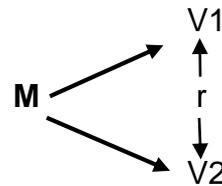
La investigación se esquematiza de la siguiente manera:

M = muestra

V1 = Compensación salarial

V2 = Satisfacción laboral

r = relación entre variables



3.2. Variables y Operacionalización

Se define como un atributo que puede cambiar y cuyo cambio puede ser observable o medible. (Hernández & Mendoza, 2018). En la presente investigación tenemos como variables: la compensación salarial y satisfacción laboral, de la cuales detallaremos la definición conceptual y operacional de las variables.

Primera variable: Compensación salarial

Definición conceptual: Westreicher (2019) es una devolución que se entrega a una persona por la actividad realizada, esta compensación puede ser dada de manera económica o a través de algo material que compense lo adeudado, y de esta manera se estaría cumpliendo el compromiso de compensar lo acordado con la contraparte.

Definición operacional: Será medida a través de un cuestionario elaborado por preguntas, considerando las siguientes dimensiones: compensaciones monetarias, compensaciones no monetarias y prestaciones al personal.

Dimensiones: Compensaciones monetarias, compensaciones no monetarias, prestaciones al personal.

Indicadores: Se tiene como indicadores para la dimensión compensación monetaria a la remuneración, CTS y gratificaciones; la compensación no monetaria, al incentivo y reconocimiento y la prestación al personal, a las capacitaciones y línea de carrera.

Escala de medición: Es ordinal

Segunda Variable: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Satisfacción laboral, Owsley y Linndrooth (2020) define que es la actitud que tienen los empleados basándose en sus funciones en la organización, y que es el resultado de su apreciación de su trabajo y la medida en que hay un buen acuerdo entre el empleado y la organización.

Definición operacional: Sera medida a través de un cuestionario conformado por preguntas, considerando a las dimensiones como condición de trabajo, beneficios laborales y puesto de trabajo.

Dimensiones: Condición de trabajo, Beneficios laborales y Puesto de trabajo.

Indicadores: Se tiene como indicadores, la condición de trabajo referido al ambiente de trabajo y seguridad; a la dimensión beneficios laborales se tiene a las recompensas y ascensos y a la dimensión puestos de trabajo se tiene a la experiencia laboral y carga laboral.

Escala de medición: Es ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Carrasco (2017) Agrupación conformada por elementos que se relacionan con el problema de la investigación y presentan características más precisas; es decir que se detalla cada materia de estudio con el fin de obtener respuestas a nuestra investigación. Para este estudio la población estará conformado por 30 colaboradores de la contratista que no cuenten con un cargo de jefe de área.

Criterio de inclusión: Se incluyeron a todos los colaboradores que no tengan cargos de jefes de área y que tengan más de 1 año en la contratista.

Criterio de exclusión: Se excluyeron a todos los colaboradores como los jefes de área, y que tengan menos de 1 año trabajando en la contratista.

3.2.2. Muestra

La muestra estará conformada por los 30 trabajadores de la contratista. Carrasco (2017) Es una parte de la población que se designa para aplicar las técnicas adecuadas, teniendo en cuenta que deben poseer las mismas características.

3.3.3. Muestreo

El presente estudio contó con el muestreo no probabilístico por conveniencia. Hernández, et al (2014) determina que se refiere a elegir una parte de una población de interés para recopilar información con el fin de encontrar contestación a un tema en proceso de investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Para esta investigación lo conformaran cada uno de los trabajadores de la contratista.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta y será aplicada a los 30 trabajadores de la contratista. Escobar et al. (2018) son técnicas relevantes para recolectar información de manera que nos muestre un enfoque claro y ordenado de los datos con el propósito que persigue la investigación.

Instrumentos: Se empleará los cuestionarios que tiene como objetivo recopilar dato esencial de los trabajadores de la contratista en función a las dos variables. Baena (2017), los instrumentos son estrategias que nos ayudan a registrar información por medio del cuestionario y así obtener los datos a base de cada variable de estudio. Para el presente estudio se elaboraron instrumentos para medir cada variable; para compensación salarial se elaboró un instrumento compuesto por 15 preguntas que se miden en escala de Likert del 1 al 5, donde 1 significa “nunca” y 5 significa “siempre”; además estas preguntas están agrupadas en 3 dimensiones: compensación monetaria, compensación no monetaria y prestaciones. Para la variable satisfacción laboral salarial se elaboró un instrumento compuesto por 15 preguntas que se miden en escala de Likert del 1 al 5, donde 1 significa “nunca” y 5 significa “siempre”; y agrupado en 3 dimensiones: condición de trabajo, beneficios laborales y puesto de trabajo.

Validez: Hernández et al. (2014) se define como el grado de efectividad y autenticidad, ya que a través del instrumento que se empleará medirá la variable que se busca medir. En nuestro trabajo de investigación los instrumentos fueron validados por Dr. Kerwin Chávez Vera, Dra. África Calanche Urribari y Dr. Edwin Hernán Ramírez.

Confiabilidad: Yirda (2021) Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para evaluar el tamaño en que los ítems de un instrumento están interrelacionados. En el presente estudio se utilizará el Alfa de Cronbach para determinar la coherencia de los instrumentos según nuestras variables. En el presente estudio mediante el Alfa de Cronbach se obtuvo el coeficiente de 0,723 para el instrumento de compensación salarial y satisfacción laboral, calificándose ambos como normal.

3.5. Procedimientos

Como procedimiento se procedió en primera instancia a solicitar autorización a una contratista con el fin de poder aplicar las encuestas a 30 trabajadores, se empleará un formulario hecho en el Google forms y será compartido por un link y luego se procederá con la tabulación de los datos usando el programa estadístico SPSS VS.26 para la validación de los instrumentos que se aplicará en el Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio se realizará el análisis por medio del método descriptivo y luego la información obtenida y procesada del cuestionario que se aplicará a los 30 trabajadores de la contratista, será ingresado a una hoja de cálculo de Excel y luego pasará por el programa estadístico SPSS VS.26 con el fin de determinar la correlación de nuestras variables.

3.7. Aspectos éticos

el presente trabajo se realizará de acuerdo a las normas APA 7.^a edición, cumpliendo previamente con el código de ética y estructura fijada por la Universidad Cesar Vallejo en la resolución N.º 0168-2020/UCV, en la cual hace mención a los principios de Transparencia, competencia profesional y científica y precaución, etc. El investigador respetará las fuentes de información y se procesará la recolección de datos de manera confidencial protegiendo la privacidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

Mediante este capítulo mostraremos los resultados que obtuvimos a través de los cuestionarios aplicados, cuyo fin es analizar la relación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista en Lima, 2022. Se exponen los resultados desde la estadística descriptiva y la inferencial.

4.1. Estadística Descriptiva

Tabla 1

Variable Compensación Salarial

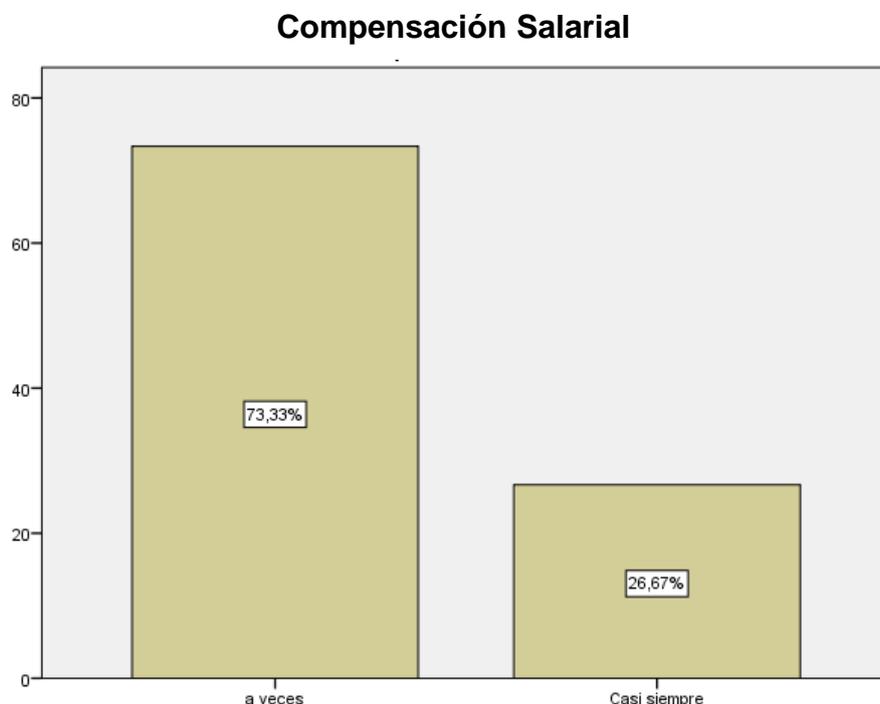
Compensación Salarial

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	22	73,3
Casi siempre	8	26,7
Total	30	100,0

Fuente: encuesta

Figura 1

Variable Compensación Salarial



Interpretación: De la tabla 1 y figura 1, se puede observar los resultados para la variable compensación salarial; el 73,3%. de los trabajadores opinan que solo a veces reciben compensaciones salariales, dado que no hay reconocimientos si logran mejorar los niveles de productividad o si incorporan nuevas medidas beneficiosas para la organización, Por otro lado, el restante de encuestado, que representa al 26.7%, indican que casi siempre obtienen compensaciones salariales, ya sea por alguna innovación o por desarrollar de mejor manera sus actividades.

Tabla 2

Dimensión Compensación Monetaria

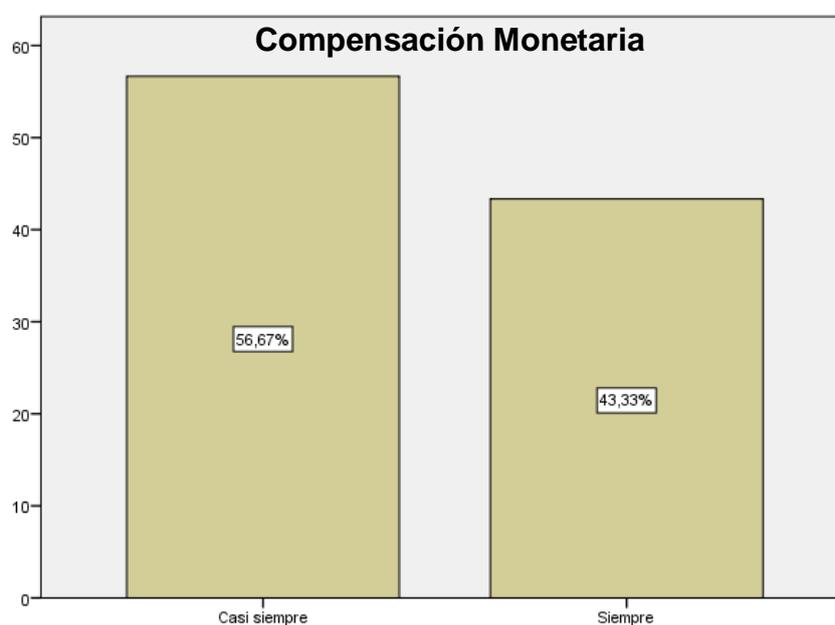
Compensación Monetaria

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	17	56,7
Siempre	13	43,3
Total	30	100,0

Fuente: encuesta

Figura 2

Dimensión Compensación Monetaria



Interpretación: De la tabla 2 y figura, se puede observar los resultados para la dimensión compensación monetaria; el 56.7% de los encuestados indican que casi siempre reciben compensaciones monetarias por parte de la empresa, ya que se cumple con los pagos y beneficios que les corresponde según ley; además el resto de colaboradores opinan que siempre reciben compensaciones monetarias, estos representan el 43.33% de encuestados.

Tabla 3

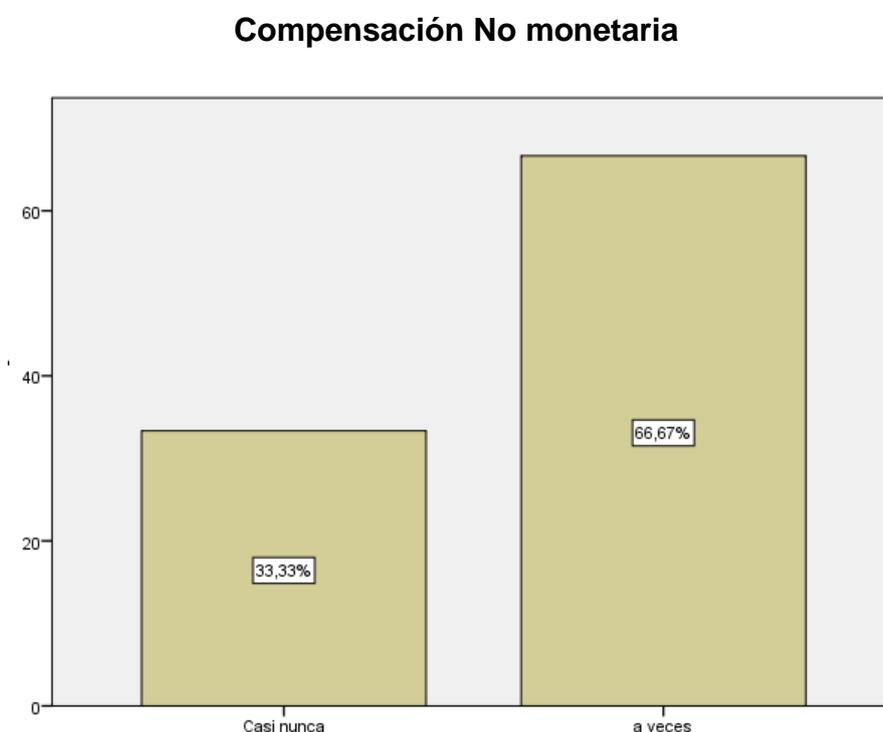
Dimensión Compensación No monetaria

Compensación No monetaria			
	Frecuencia	Porcentaje	
Casi nunca	10	33,3	
A veces	20	66,7	
Total	30	100,0	

Fuente: encuesta

Figura 3

Dimensión compensación no monetaria



Interpretación: De la tabla 3 y figura 3, se puede observar los resultados para la dimensión compensación no monetaria; donde el 33.33% de los encuestados indican que casi nunca reciben compensaciones no monetarias, ya que reciben otros tipos de incentivos, y el 66.7% de expertos manifiesta que solo a veces pasa ello.

Tabla 4

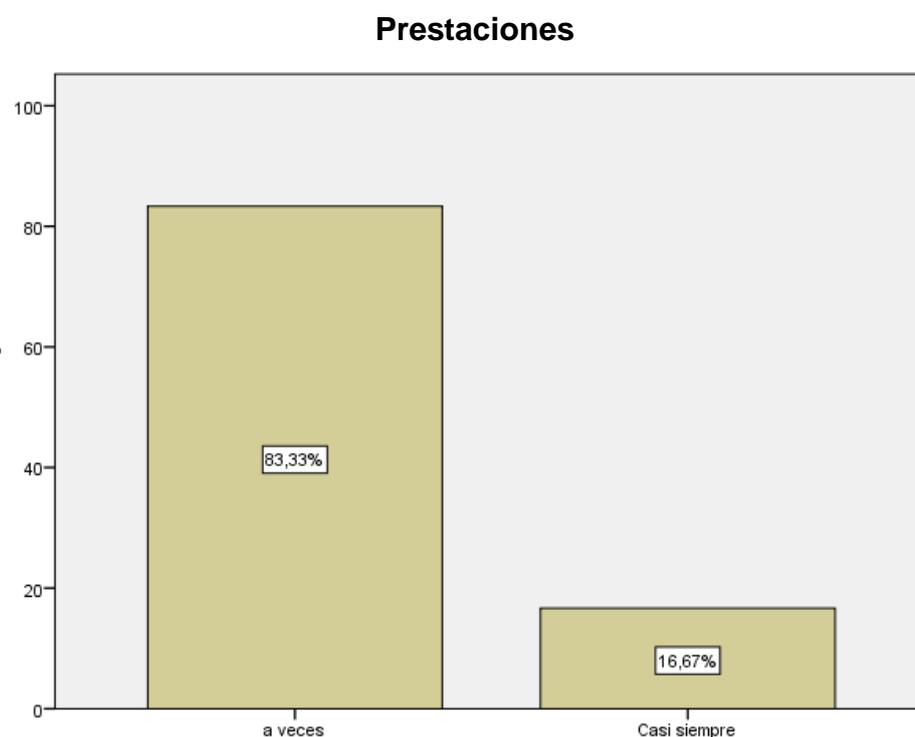
Dimensión Prestaciones

Prestaciones		
	Frecuencia	Porcentaje
A veces	25	83,3
Casi siempre	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: encuesta

Figura 4

Dimensión Prestaciones



Interpretación: De la tabla 4 y figura 4, se puede observar los resultados para la dimensión prestaciones; donde el 83.3% de los encuestados indican que a veces reciben buenas prestaciones, lo que para ellos sirven un gran incentivo y apoyo por parte de la empresa, el 16.7% menciona que casi siempre.

Tabla 5.

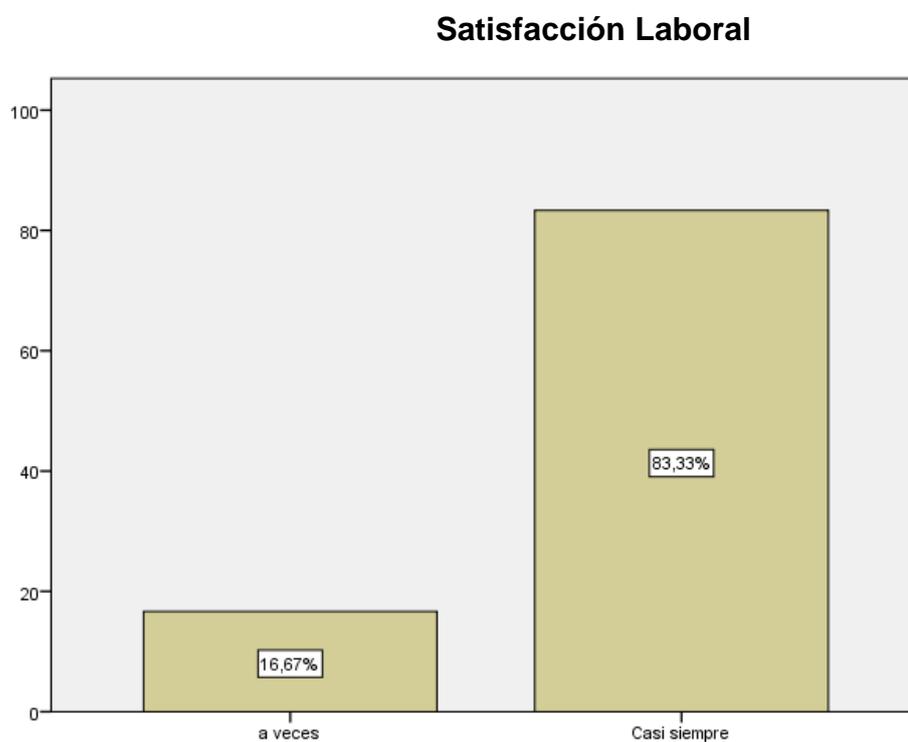
Variable satisfacción laboral

Satisfacción Laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	
A veces	5	16,7	
Casi siempre	25	83,3	
Total	30	100,0	

Fuente: encuesta

Figura 5.

Variable satisfacción Laboral



Interpretación: De la tabla 5 y figura 5, se puede observar los resultados para la variable satisfacción laboral; donde el 16.7% de los encuestados indican que las condiciones prestadas por la organización y los incentivos monetarios y no monetarios les permite encontrar casi siempre satisfacción laboral; por otro lado, solo el 16.7% opina que a veces se encuentra satisfecho.

Tabla 6.

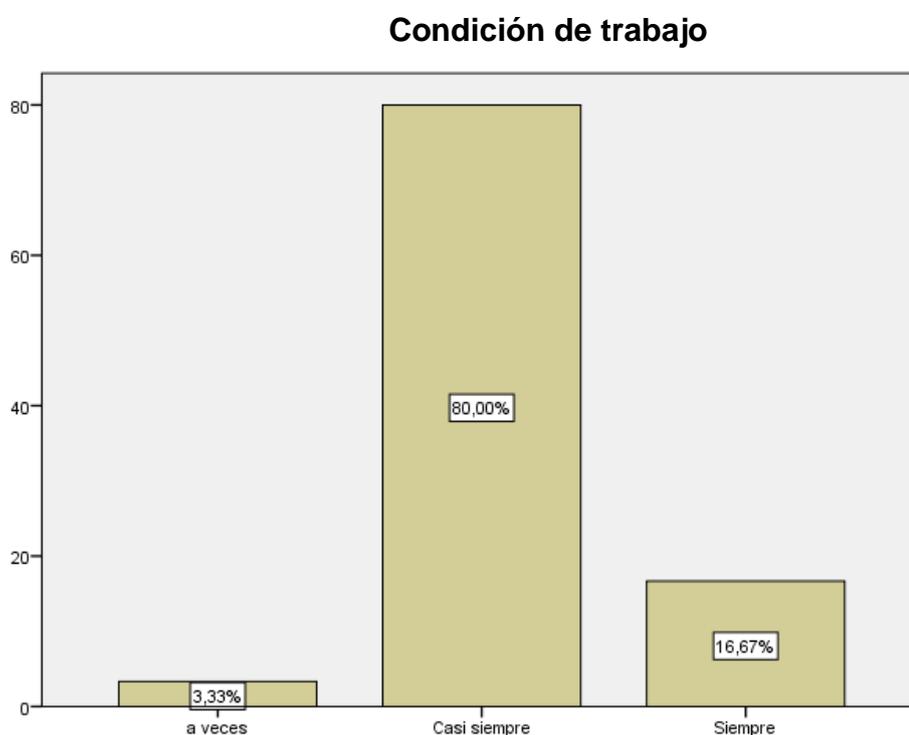
Dimensión Condición de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	3,3
Casi siempre	24	80,0
Siempre	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: encuesta

Figura 2 .

Dimensión Condición de trabajo



Interpretación: De la tabla 6 y figura 6 se presentan los resultados de la dimensión condiciones de trabajo, donde el 80% de los encuestados refieren que casi siempre están a gusto con las condiciones de trabajo, por otro lado, solo el 16.67% opina que siempre las condiciones de trabajo están acorde a sus requerimientos laborales, y por último solo el 3.33% opina que se siente satisfecho con las condiciones del trabajo, que le brinda la empresa.

Tabla 7.

Dimensión beneficio de trabajo

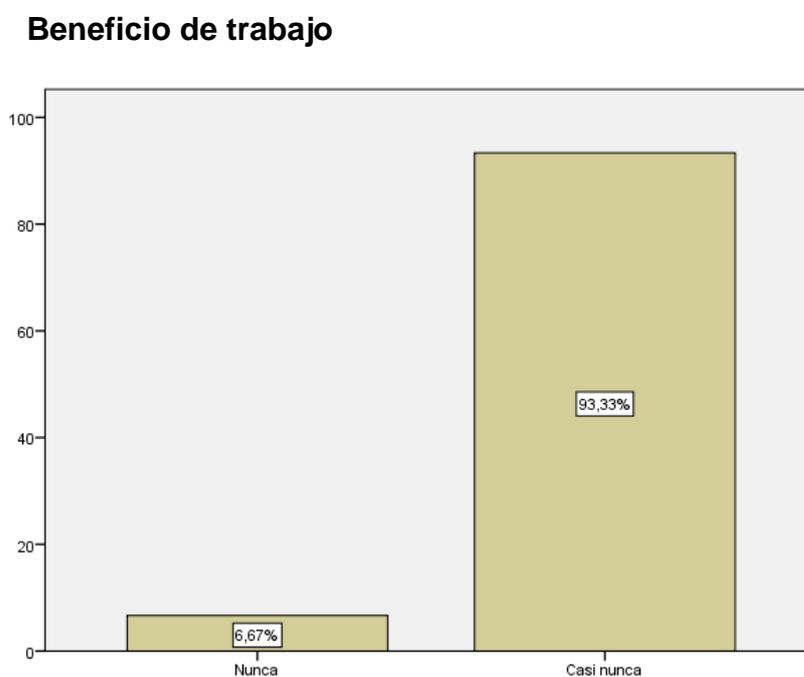
Beneficio de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6,7
Casi nunca	28	93,3
Total	30	100,0

Fuente: encuesta

Figura 3.

Dimensión beneficio de trabajo



Interpretación: De la tabla 7 y figura 7 se presentan los resultados de la dimensión beneficio de trabajo, donde el 93.3% de los encuestados refieren que casi nunca están satisfechos con sus beneficios de trabajo, ya que muchos de ellos no siempre son monetarios; por otro lado, el 6.7% opina que nunca se encuentra satisfechos.

Tabla 8.

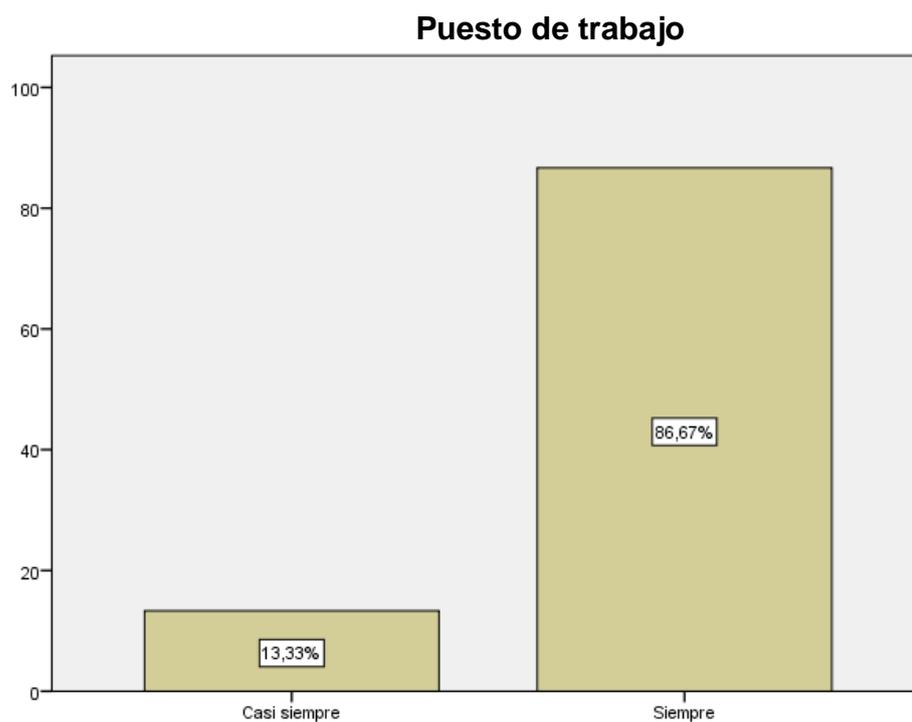
Dimensión puesto de trabajo

Puesto de trabajo			
	Frecuencia	Porcentaje	
Casi siempre	4	13,3	
Siempre	26	86,7	
Total	30	100,0	

Fuente: encuesta

Figura 4

Dimensión puesta de trabajo



Interpretación: De la tabla 8 y figura 8 se presentan los resultados de la dimensión puesto de trabajo, donde el 86.7% de los encuestados refieren estar siempre a gusto con las actividades que realizan dentro de sus puestos de trabajos, lo que les permite afirmar que se sienten satisfechos con su puesto de trabajo, por otro lado, solo el 13.3% opina que casi siempre.

4.2. Estadística inferencial

Hipótesis general

H₁: Existe influencia entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista en Lima, 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista en Lima, 2022.

Tabla 9.

Influencia de las compensaciones salarial en la satisfacción laboral

Correlaciones		
Rho de Spearman		Satisfacción
	N	30
Compensación	Coeficiente de correlación	,270
	Sig. (bilateral)	,150
	N	30

Fuente: SPSS

Interpretación: Se puede observar que el valor de significancia entre los compensación laboral y satisfacción laboral es de 0.150; este valor es superior al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis nula, y se concluye que NO existe correlación entre las variables.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.

H₀: No existe influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.

Tabla 10

Influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral

Correlaciones

			Satisfacción
Rho de Spearman	Monetaria	Coefficiente de correlación	,391*
		Sig. (bilateral)	,033
		N	30
		N	30

Fuente: SPSS

Interpretación: Se puede observar que el valor de significancia entre la dimensión compensaciones monetarias y la variable satisfacción laboral es de 0.033; este valor es menor al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que sí existe correlación entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.

H₀: No existe influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.

Tabla 11*Influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción***Correlación**

Rho de Spearman		Satisfacción
No Monetaria	Coeficiente de correlación	,632**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30
	Sig. (bilateral)	,015
	N	30

Fuente: SPSS

Interpretación: Se puede observar que el valor de significancia entre los compensación no monetaria y satisfacción laboral es de 0.015; este valor es menor al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que existe correlación las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe influencia de las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022.

H₀: No existe influencia de las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022.

Tabla 12

Influencia de las prestaciones al personal en la satisfacción laboral

Rho de Spearman		Satisfacción
	N	30
Prestaciones	Coeficiente de correlación	-,040
	Sig. (bilateral)	,834
	N	30

Fuente: SPSS

Interpretación: Se puede observar que el valor de significancia entre los prestación laboral y satisfacción laboral es de 0.834; este valor es superior al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis nula, y se concluye que NO existe correlación entre las prestaciones al personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista.

V.DISCUSIÓN

Luego del análisis descriptivo e inferencial se realiza las discusiones del estudio, teniendo en cuanto investigaciones previas al estudio, así mismo se tiene como objetivo general, determinar la influencia de la compensación salarial en la satisfacción laboral de una contratista, Lima-2022. Se encontró que los resultados para la variable compensación salarial; el 73,3%. de los trabajadores opinan que solo a veces reciben compensaciones salariales, dado que no hay reconocimientos si logran mejorar los niveles de productividad o si incorporan nuevas medidas beneficiosas para la organización, Por otro lado, el restante de encuestado, que representa al 26.7%, indican que casi siempre obtienen compensaciones salariales, ya sea por alguna innovación o por desarrollar de mejor manera sus actividades.

Respecto a la variable satisfacción laboral; el 16.7% de los encuestados indican que las condiciones prestadas por la organización y los incentivos monetarios y no monetarios les permite encontrar casi siempre satisfacción laboral, por otro lado, solo el 16.7% opina que a veces se encuentra satisfecho. Por lo que se encontró que el valor de significancia entre los compensación laboral y satisfacción laboral es de 0.150; este valor es superior al valor P (0.05); esto permite aceptar la hipótesis nula, y se concluye que no existe correlación entre las variables, por ende, la compensación salarial no influye sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista en Lima, 2022.

Saavedra (2017), por su parte, a través de su estudio de investigación indicó que factores como remuneración económica, salariales y múltiples beneficios que le brinde una organización al personal, permite obtener un personal con mayor satisfacción laboral, por ende, este estudio difiere del postulado del presente estudio, ya que recalca que las compensaciones económicas sí influyen en la satisfacción laboral. Por otro lado, Vásquez (2019), manifiesta que, si el personal se encuentra de acuerdo a su sueldo, más del 70% de los trabajadores manifiesta estar en de acuerdo con el sueldo y más del 65% de los trabajadores manifiesta sentirse satisfechos, por lo que se puede concluir que Vásquez (2019), por su parte sí aceptó su hipótesis nula y a diferencia de los resultados del presente estudio, encontraron que las remuneraciones salariales sí se relacionan e influyen en la

satisfacción del personal. Bases teóricas desarrolladas por Torres (2019), menciona que las compensaciones laborales, cobran vital importancia en el desarrollo de los colaboradores, creando así patrones motivacionales, lo que permite direccionar su aporte y desempeño hacia lo que la organización necesita. Esto permite fundamentar y conocer como las compensaciones laborales influyen en diferentes aspectos en cada integrante de su organización.

Ante ello se logra ver que aún existen deficiencias en las compensaciones, ya que no hay algún incentivo o bono hacia los trabajadores. Comprobando así que el nivel de satisfacción laboral tiene relación con las compensaciones salariales. Tomando en cuenta todos los postulados previos y la base teórica detallada por Torres (2019), se puede evidenciar que el presente estudio es una excepción, dado que no hay correlación ni influencia entre las compensaciones salariales y la satisfacción del personal, siendo así buscar otras estrategias a la empresa que permitan aumentar la satisfacción de los trabajadores.

En cuanto al objetivo específico1: Identificar la influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022, se pudo observar los resultados para la dimensión compensación monetaria; el 56.7% de los encuestados indican que casi siempre reciben compensaciones monetarias por parte de la empresa, ya que se les entrega bonos por cumplir metas trazadas por gerencia, además el resto de colaboradores opinan que siempre reciben compensaciones monetarias, estos representan el 43.33% de encuestados. Así mismo, el valor de significancia entre la dimensión compensaciones monetarias y la variable satisfacción laboral es de 0.033; este valor es menor al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que sí existe correlación entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.391.

Esto es contrastable, con estudios realizado de investigación por Luna (2017), quien indico que las compensaciones monetarias y la satisfacción laboral guardan relación, estos postulados evidencian que las compensas monetarias suelen influir en la satisfacción laboral, concordando así con la hipótesis alterna del objetivo específico 1, donde también afirma que las compensaciones monetarias también

influencia en la satisfacción pero en un grado regular, por su parte Prasetio & Saleh (2019), indica que el estrés también tiene relación con satisfacción laboral, por lo que podría repercutir en un futuro, manifestando así que más allá de las compensaciones monetarias es de mayor trascendencia un buen clima laboral, logrando dar mayor aporte a estrategias que pueden mejorar la satisfacción laboral.

Por su parte Chiavenato (2014) basándose en las compensaciones monetarias y sus componentes: Básica, Incentivos salariales y prestaciones menciona que es uno de los factores principales para aumentar la satisfacción laboral, dado que la teoría propuesta por Robbins y Judge (2013) que enfatiza los dos factores (intrínsecos y extrínsecos) tienen correlación con su bienestar, clima y satisfacción laboral. Por lo que se puede afirmar que las compensaciones monetarias logran influir en la satisfacción laboral, pero puede variar el grado de correlación, así mismo otros postulados difieren, al mencionar que es de mayor prescindencia un buen clima laboral y manejo del estrés, indicando así que no solo las compensaciones monetarias influyen en la satisfacción laboral, indicando así un punto diferente al del objetivo específico 1.

En cuanto al objetivo específico2: Establecer la influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima – 2022, donde el 33.33% de los encuestados indican que casi nunca reciben compensaciones no monetarias, ya que reciben otros tipos de incentivos, y el 66.7% de expertos manifiesta que solo a veces pasa ello. Así, mismo el valor de significancia entre los compensación no monetaria y satisfacción laboral es de 0.0150; este valor es inferior al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que existe correlación entre las compensaciones no monetarias y la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista. Con un alto nivel de correlación positivo alto R (0.638).

Esto es contrastable con la investigación de Ortiz & Aduén (2018), quien indica que hay compensaciones no salariales que tiene como factor dinamizador, el desarrollo organizacional y el reconocimiento de sus trabajadores que se maneja de forma gradual de manera que los incentive y ello atraiga grandes logros tanto laborales como profesionales. Por su parte González (2018) llegó a la conclusión a través de

su estudio de investigación, que los trabajadores expresan satisfacción en horarios flexibles, un ambiente laboral y reconocimiento, logrando así concordar con la hipótesis alterna del objetivo específico 2, dado que también concuerda que los beneficios laborales y un buen clima laboral mejorando su grado de satisfacción de los colaboradores.

Bedodo y Giglio (2006), menciona que las compensaciones no monetarias son las recompensas que ofrecen beneficios al personal, los cuales no tienen una prestación monetaria, sino pueden ofrecer crecimiento personal, un futuro atractivo y un ambiente laboral agradable.

Tomando en cuenta todos los postulados previos se puede evidenciar que el presente estudio también concuerda que, las compensaciones no monetarias también influyen en la satisfacción laboral, siendo así indispensable buscar estrategias no monetarias que permitan aumentar la satisfacción de los trabajadores.

En cuanto al objetivo específico 3: Analizar la influencia de las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima – 2022, donde el 83.3% de los encuestados indican que a veces reciben buenas prestaciones, lo que para ellos sirven un gran incentivo y apoyo por parte de la empresa, el 16.7% menciona que casi siempre. Teniendo así un valor de significancia entre la prestación laboral y satisfacción laboral igual a 0.834; este valor es superior al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis nula, y se concluye que NO existe correlación entre las prestaciones al personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, así mismo tiene un coeficiente de correlación de -0.40 indicando así que hay no una correlación.

Esto es contrastable con el estudio de Andrade (2017) en su tesis, quien indicó que la prestación salario y la satisfacción laboral tienen un alto grado de correlación, dado que se logra obtener beneficio mutuo y por ende un alto grado de correlación. Así mismo se puede evidenciar que a diferencia del presente estudio Andrade (2017) indica que sí hay correlación entre la prestación personal y la satisfacción laboral, difiriendo así rotundamente con los resultados del objetivo específico 3.

Por su parte Estela y Hernández (2019), menciona que los incentivos y las prestaciones, repercuten en los niveles de satisfacción del personal, dado que le permiten al colaborador obtener beneficios acordes a su desempeño, sintiendo así que su labor es valorada. Bedodo y Giglio (2006), menciona que las compensaciones no monetarias son las recompensas que ofrecen beneficios al personal, los cuales no tienen una prestación monetaria, sino pueden ofrecer crecimiento personal, un futuro atractivo y un ambiente laboral agradable.

Teniendo todos estudios previos diferenciadores, se puede determinar que el presente estudio es una excepción a los postulados y teorías de los investigadores, dado que el presente estudio concluye con que las prestaciones al personal no son un factor influyente en la organización en estudio, a diferencia de otros postulados.

VI.CONCLUSIONES

- i Según el objetivo general, la investigación determinó que no hay influencia entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de una contratista, Lima-2022; esto se demostró en los resultados dado que, el valor de significancia entre los compensación laboral y satisfacción laboral es de 0.150; este valor es superior al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis nula, y se concluye que no existe correlación entre las variables.

- ii Según el objetivo específico 1, se encontró que hay influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022, pero positiva baja, dado que se encontró que el valor de significancia entre la dimensión compensaciones monetarias y la variable satisfacción laboral es de 0.033; este valor es menor al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que sí existe correlación entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral, así mismo tiene un coeficiente de correlación de 0.391 indicando así que hay una correlación relativa.

- iii Según el objetivo específico 2, se encontró que, si hay influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022. Dado que el valor de significancia entre los compensación no monetaria y satisfacción laboral es de 0.0150; este valor es menor al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista.

- iv Según el objetivo específico 3, se encontró que no hay la influencia entre las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022. Dado que el valor de significancia entre los prestación laboral y satisfacción laboral es de 0.834; este valor es superior al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis nula, y se concluye que no existe correlación entre las prestaciones al personal y la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, así mismo tiene un coeficiente de correlación de - 0.40.

VII.RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa emplear de forma mensual un seguimiento al personal, por medio de evaluaciones rápidas, encuestas, donde se tendrá como primordial ítem a los indicadores de control de satisfacción laboral, como escala de satisfacción del consumidor, y escala de esfuerzo del cliente, dado que los resultados permitirán realizar un análisis e identificar las posibles nuevas necesidades de los colaboradores, así como conocer su rendimiento respecto a su ambiente de trabajo, esto permitirá implementar estrategias tanto de compensaciones monetarias, no monetarias y de prestaciones al personal, las cuales se recomienda segmentar en 4 fases, tales como identificación y análisis, planificación, ejecución y seguimiento continuo.
2. Se recomienda a la empresa desarrollar acciones estratégicas de regularizaciones monetarias que permitan aumentar el nivel de satisfacción laboral, tales como equilibrar sus sueldos a través del nivel de esfuerzo y aptitud profesional que requieren, incentivando así que los colaboradores busquen capacitarse y mejorar su competitividad profesional. Para aplicar estas estrategias, primero se dará a conocer al personal que se va a lanzar un programa de inserción y mejora profesional, y este se realizará y se beneficiará según el aporte e innovación de ideas que de el personal.
3. Se recomienda a la empresa realizar acciones de propuestas no monetarias de manera progresiva, tomando en cuenta los niveles de satisfacción laboral y productividad que muestran los colaboradores de la organización. Tales como regularización de la cultura de la organización, actividades para mejorar el clima laboral, y premiaciones dentro de la organización, con el fin de valorar el trabajo de los colaboradores y mejorar su ambiente laboral.

4. Se recomienda a la empresa llevar a cabo la medición en forma periódica de cómo influye las prestaciones al personal con respecto a la satisfacción laboral, con el fin generar puntos de comparación e identificar puntos álgidos de mejora, con el fin de aumentar o modificar los beneficios de los colaboradores. Por lo que se recomienda realizar una planificación anual, teniendo en cuenta también la dificultad de las actividades, y la demanda de los servicios de la empresa, por lo que habrá un desgaste en su productividad del personal. Esta planificación debe segmentarse en dos partes, un seguimiento mensual y un seguimiento aleatorio y exploratorio con el fin de poder estudiar el comportamiento del personal en cualquier época del año.

REFERENCIAS

- Aguilar, C. (2018). La Visibilidad de la Experiencia Laboral. Universidad de Sevilla.
- Altamirano, et. Al. (2020). ¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? Posibles escenarios para América Latina y el Caribe.
- Andrade, V. (2017). Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa directa por catálogo de productos
- Arroyo, J. (2019). Redistribution of salary or professional recognition? The difficult construction of a profession, the Peruvian nursing. *Ciencia & saude coletiva*, 25, 223-232. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.25972019>
- Astudillo, P., & Ibarra, C. (2019). Os incentivos à produção, seus efeitos na segurança e na saúde do trabalho e entre coletivos de trabalho: uma abordagem da formação em ergonomia. *Laboreal*. <https://doi.org/10.4000/laboreal.1393>
- Baena P. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. 3° Tercera edición
- Bedodo Espinoza, V., & Giglio Gallardo, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Universidad de Chile).
- Bharthapudi, K. (2016). The Effects of Autonomy on Job Satisfaction. http://www.ehow.com/info_12107936_effects-autonomy-job-satisfaction.html
- Carrasco, S. (2017). Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Universidad Mayor de San Marcos.
- Castillo, J. & Ruíz, L. (2017) Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa municipal de servicios eléctrico Utcubamba S.A.C., Bagua Grande, Amazonas, 2016. (Tesis pregrado). Universidad, Peruana Unión – Filial Morales. DOI:

http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/663/Jhojan_Tesis_ba_chiller_2017.pdf?Sequence=1

- Ccoyso Gamarra (2022). Compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco – 2022. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91096/Ccoyso_GYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill (2ª ed.).
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México, McGraw-Hill (Novena edición). Education/36 Interamericana Editores, S.A de C.V. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracionderecurso_shumanos-chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría general de La Administración. México: Mc Graw Hill (Séptima edición ed.)
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. México: Editorial McGraw-Hill (10ª ed.)
- Chiekezie, O. Emejulu, G. & Nwanneka, A. (2017). Compensation Management And Employee Retention Of Selected Commercial Banks In Anambra State, Nigeria. (Artículo Científico). Archives of Business Research, 5(3). <https://doi.org/10.14738/abr.53.2758>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19); Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N.º 22. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307_es.pdf
- Crossman, A. y.-Z. (2003). Job Satisfaction and Employee performance of lebanese bankingstaff

- Díaz, M. (2018). Gestión de compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa meta color S.A.C. villa el salvador - 2018. (Tesis). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/788>
- ESAN. (2020). Gestión de compensaciones laborales en tiempos de COVID-19. Conexiónsan.
- Estela, F. C. E., & Hernández, P. S. K. (2019). Sistema de Compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Emapa San Martin S. A. sede Tarapoto, año 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Martin – Tarapoto]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION%20%20Ceibi%20Est%C3%A9fani%20Estela%20Fern%C3%A1ndez%20%26%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo%20.pdf?sequence-1&isAllowed=y>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). Measuring job satisfaction in surveys – Comparative analytical report. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0608TR01/TN0608TR01.pdf
- Freddy, J., & Londoño, C. (2019). Salario y calidad de vida de los trabajadores de la Comuna La Candelaria Medellín. Castro y Londoño / Económicas, CUC, 87-100.
- Fuchs, R. & Sugano, S. (2009) El sueldo no es suficiente para atraer y retener a los mejores. Journal of Business. 1(2), 91-106.
- González, R. (2018). Análisis de los factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral en los hoteles: Apart Hotel, Colon y Perla verde de esmeraldas [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. Repositorio Institucional PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1488/1/gonz%C3%81lez%20g%C3%93ngora%20rosa%20mar%C3%8da.pdf>

- Guerrero, P., Balboa, M., & Miranda, G. (2017). Sufrimiento y reconocimiento en el trabajo: Un estudio de caso. Teuken Bidikay.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Editorial McGraw-Hill (6ª ed.)
- Lazear, E. (2018). Compensation and Incentives in the Workplace. *Journal of Economics Perspectives*, 32(3), 195–214. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.32.3.195>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- 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. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Madero Gómez, Sergio M. (2016) Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria. *Revista Investigación Administrativa*, no. 117. link.gale.com/apps/doc/A549156724/IFME?u=univcv&sid=bookmarkIFME&xid=102779e0
- Maliza, G., & Bastidas, C. (2019). Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos, Ecuador en el año 2018. *Ciencia digital*, 30-43.
- Mantilla, R. (2020). Compensaciones por desempeño e incentivo para trabajadores. (Informe). People Advisory Services Manager, EY Perú. https://www.ey.com/es_pe/covid-19/compensaciones-desempenoincentivos-trabajadores
- Medina Arnao, S. (2017). La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima-Ciudad 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

- Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos. México: Editorial Pearson (11ª ed.)
- Montesinos, L; Moya, S. (2016). 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. Universidad Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- 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>
- Mujica, J. N. (2004). Introducción al Derecho Laboral. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial.
- Omar, A., Salessi, S. y Urteaga, F. (2017). Impact of management practices on job Satisfaction. Revista de Administração Mackenzie, vol. 18, núm. (5): 92-115. Brasil. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195453538005>
- Ortiz, D., & Aduén, S. (2018). Propuesta de un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el Centro de Sistemas de Antioquia CENSA, sede Montería. Universidad Metropolitana de Educación, Panamá.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de escala de satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, 3(1), 27-34.
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Work climate and its relationship with labor productivity in technology companies. Revista Espacios, 57-76.
- Prasetio, A. P., & Saleh, B. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. International Journal of Human Resource Studies, 9(2), 239-265. doi:10.5296/ijhrs.v9i2.14791
- Robbins, S. (2017). Comportamiento Organizacional. Perú: PEARSON EDUCATION.

- Saavedra, J. (2017) Reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en el hospital II-I Moyobamba-2016
- Sáenz Bertran, W. G. C. (2018). Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa zagaz protección S.A.C., Lima, 2018. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Perú.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4337>
- Setia, P., & Sani, A. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal*, 69-78.
- Tamba, N., & Riyanto, S. (2020). Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. Universidad Mercu Buana Jakarta, Indonesia.
- Tantalean, Liliana (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
- 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>
- Varela, R. (2018). *Administración de la Compensación: Sueldos, Salarios y Prestaciones*. México: Editorial Pearson.
- Vásquez, J. (2019). *Compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios Moyobamba S.A.* 2019. Moyobamba: Universidad César Vallejo.
- Vizano, N., Utami, W., & Johanes, S. (2021). Influence of Compensation and Career on Organizational Culture. *Revista Utopía Latinoamericana*, 26, 368–380.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4556301>
- Westreicher, G. (2019). *Compensación en economía*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/compensacion.html>
- Yirda, Adrián (2021) Definición de Alfa de Cronbach.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPENSACIÓN SALARIAL	Westreicher (2019) es una devolución que se entrega a una persona por la actividad realizada, esta compensación puede ser dada de manera económica o a través de algo material que compense lo adeudado, y de esta manera se estaría cumpliendo el compromiso de compensar lo acordado con la contraparte.	Será medida a través de un cuestionario compuesto por las preguntas que serán elaboradas de las siguientes dimensiones: Compensación monetaria, Compensación no monetaria y prestaciones, cada una con sus respectivos indicadores.	Compensación Monetaria	Sueldos CTS Gratificación	LIKERT ORDINAL
			Compensación No Monetaria	Incentivos Reconocimientos	
			Prestaciones	Capacitaciones Línea de Carrera	
SATISFACCIÓN LABORAL	Owsley y Linndrooth (2020) define que es la actitud que tienen los empleados basándose en sus funciones en la organización, y que es el resultado de su apreciación de su trabajo y la medida en que hay un buen acuerdo entre el empleado y la organización.	Será medida a través de un cuestionario compuesto por las preguntas que serán elaboradas de las siguientes dimensiones: Condición de trabajo, Beneficios laborales y Puesto de trabajo.	Condición de trabajo	Ambiente de trabajo Seguridad	LIKERT ORDINAL
			Beneficios Laborales	Recompensas Ascensos	
			Puesto de trabajo	Experiencia laboral Carga laboral	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnicas e instrumentos	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye la compensación salarial en la satisfacción laboral de una contratista, Lima-2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la compensación salarial en la satisfacción laboral de una contratista, Lima-2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe influencia de la compensación salarial en la satisfacción laboral de una contratista, Lima-2022.</p>	<p>Variable 1: Compensación salarial</p>		<p>Tipo Aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cómo influyen las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022?</p> <p>b) ¿Cómo influyen las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022?</p> <p>c) ¿Cómo influyen las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>a) Identificar la influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.</p> <p>b) Establecer la influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima – 2022.</p> <p>c) Analizar la influencia de las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe influencia de las compensaciones monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.</p> <p>b) Existe influencia de las compensaciones no monetarias en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima-2022.</p> <p>c) Existe influencia de las prestaciones al personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista, Lima - 2022.</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>	<p>Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario 	<p>Diseño No experimental - transversal</p> <p>Alcance Correlacional</p> <p>Población 30 colaboradores</p>

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Cuestionario

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
-------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

Items		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Compensación Monetaria						
1	Está de acuerdo con el salario que percibe					
2	Se cumple con las fechas de pago					
3	Su CTS es abonado en la fecha que corresponde					
4	Está de acuerdo que el empleado elija el banco donde depositar su CTS					
5	Percibe gratificación en el mes de julio y diciembre en la fecha asignada					
Dimensión: Compensación No Monetaria						
6	La empresa reconoce con bonos su desempeño					
7	Son valoradas las funciones que desempeñas					
8	Obtener reconocimientos te motiva a desempeñar mejor tus actividades					
9	La empresa entrega incentivos con frecuencia					
10	Se entrega bonos por cumplir la meta cada mes en conjunto					
Dimensión: Prestaciones						
11	Se realizan capacitaciones referente a su puesto					
12	La empresa ofrece línea de carrera					
13	Es de importancia las capacitaciones que recibe					
14	Cree usted que la empresa se preocupa por su crecimiento profesional					
15	Recibe frecuentemente capacitaciones					

Autor: Elaborado por la investigadora

Cuestionario

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Condición de trabajo						
1	Siente comodidad en su área de trabajo					
2	Cree que la infraestructura se encuentra en óptimas condiciones					
3	Percibe seguridad en su ambiente laboral					
4	La empresa se preocupa por la seguridad de sus empleados					
5	Se realizan charlas de seguridad					
Dimensión: Beneficios Laborales						
6	Usted ha recibido reconocimiento por sus logros					
7	La empresa asciende de puesto a sus empleados					
8	Las metas logradas son compensadas					
9	Ha percibido ascensos por el tiempo de servicio					
10	Percibe bonos por los años de servicio					
Dimensión: Puesto de trabajo						
11	Percibe la experiencia laboral para su puesto					
12	Cree usted poseer las capacidades para cumplir las metas					
13	Puede manejar la carga laboral de sus funciones					
14	Posee la capacidad de tomar decisiones respecto a sus actividades					
15	Cumple con las actividades dentro del plazo establecido					

Autor: Elaborado por la investigadora



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Dr. En Gerencia

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE COMPENSACIÓN SALARIAL

Autor (s) del instrumento (s): Mayra Alejandra Domínguez Regalado

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar,				X	

	describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35
						47

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 14 de noviembre del 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

 Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Dr. En Gerencia

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Mayra Alejandra Dominguez Regalado

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar,				X	

	describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35
	47					

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 14 de noviembre del 2022

Kerwin Chávez

 Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

 Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África del Valle Calanche Uribari

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Dra. en Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE COMPENSACIÓN SALARIAL

Autor (s) del instrumento (s): Mayra Alejandra Domínguez Regalado

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
	46					

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lima, 14 de noviembre del 2022


 Dra. Africa Calanchez Uribarri
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África del Valle Calanche Uribari

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Dra. en Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Mayra Alejandra Domínguez Regalado

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
						46

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lima, 14 de noviembre del 2022


 Dra. Africa Calanchez Urribana
 CE. 000573626
 Docente investigadora

 Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Edwin Hernán Ramírez Asís

Institución donde labora: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE COMPENSACIÓN SALARIAL

Autor del instrumento: Mayra Alejandra Domínguez Regalado

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
						48

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

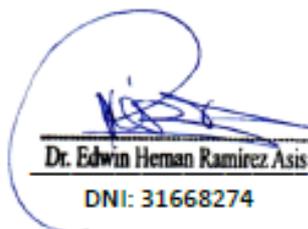
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Huaraz, 15 de noviembre de 2022



Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis
DNI: 31668274



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Edwin Hernán Ramírez Asís

Institución donde labora: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor del instrumento: Mayra Alejandra Dominguez Regalado

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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

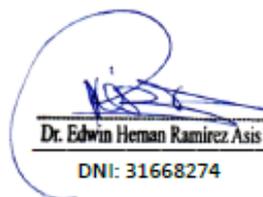
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Huaraz, 15 de noviembre de 2022



Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis
DNI: 31668274

Tabla 1**Estadística de Fiabilidad****Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	30

Tabla 2**Prueba de Normalidad****Prueba de normalidad compensación laboral**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Monetaria	,632	30	,000
No Monetaria	,597	30	,000
Prestaciones	,452	30	,000
Compensación	,554	30	,000

Fuente: SPSS

Prueba de normalidad satisfacción laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Condición laboral	,586	30	,000
Beneficios laborales	,275	30	,000
Puesto de trabajo	,404	30	,000
Satisfacción laboral	,452	30	,000

Fuente: SPSS

Se rechaza la hipótesis nula del estadístico, y se infiere que los datos son no paramétricos o no normales. Por ello, se utiliza el estadístico de Rho de Spearman para validar la hipótesis y determinar la correlación entre las variables.

BASE DE DATOS

COMPENSACION LABORAL																
TRABAJADORES	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	TOTAL
1	1	5	5	5	5	1	2	5	2	1	3	3	4	2	3	47
2	3	5	5	5	5	2	3	5	2	1	3	3	3	2	3	50
3	3	5	5	5	5	2	2	5	1	1	3	3	5	3	4	52
4	4	5	5	5	5	2	2	5	2	2	4	3	3	3	4	54
5	1	5	5	5	5	1	1	4	1	1	4	3	4	2	5	47
6	4	5	5	5	5	2	2	5	1	2	4	3	4	3	4	54
7	4	5	5	5	5	2	2	5	2	2	3	3	4	3	3	53
8	2	5	5	5	5	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	50
9	4	5	5	5	5	2	2	5	2	2	3	3	5	4	5	57
10	1	5	5	5	5	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	50
11	2	5	5	5	5	1	3	5	2	2	3	3	5	3	3	52
12	3	5	5	5	5	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	52
13	2	5	5	5	5	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	50
14	2	5	5	5	5	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	50
15	2	5	5	5	5	2	3	4	2	2	3	3	4	2	3	50
16	2	5	5	5	5	2	3	5	2	2	3	3	4	3	3	52
17	3	5	5	5	5	2	3	5	2	2	3	3	4	3	3	53
18	3	5	5	5	5	2	2	4	2	2	3	3	5	3	5	54
19	3	5	5	5	5	2	2	5	2	2	3	3	4	3	3	52
20	2	5	5	5	5	2	2	5	2	2	3	3	5	3	3	52
21	3	5	5	5	5	2	3	5	2	2	3	3	4	3	3	53
22	3	5	5	5	5	2	3	4	2	2	3	3	5	3	3	53
23	2	5	5	5	5	2	3	5	2	2	3	3	4	3	3	52
24	2	5	5	5	5	2	3	5	2	2	3	3	4	3	3	52
25	2	5	5	5	5	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	50
26	2	5	5	5	5	2	3	5	2	2	3	3	4	3	3	52
27	2	5	5	5	5	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	50
28	3	5	5	5	5	2	2	5	2	2	3	3	4	3	3	52
29	2	5	5	5	5	2	2	4	2	2	3	3	4	2	3	49
30	2	5	5	5	5	2	2	5	2	2	3	3	4	3	3	51

SATISFACCION LABORAL																
TRABAJADORES	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	TOTAL
1	3	3	3	3	4	1	3	1	2	1	5	5	4	5	4	47
2	5	3	3	3	5	1	3	2	1	1	5	5	4	4	4	49
3	4	3	5	5	4	2	3	1	3	2	5	5	5	5	5	57
4	4	3	4	5	5	2	3	2	3	2	5	4	5	5	4	56
5	3	5	3	4	5	1	3	1	1	1	5	5	5	4	4	50
6	5	3	4	5	5	2	3	2	3	2	4	5	4	5	5	57
7	4	4	5	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	52
8	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	51
9	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	4	4	4	3	5	57
10	4	5	4	4	5	2	3	2	1	1	5	5	5	5	4	55
11	5	4	5	4	4	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	54
12	3	4	4	4	4	2	3	2	2	1	5	5	5	5	5	54
13	4	4	4	4	4	2	3	2	2	1	5	5	5	5	5	55
14	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	5	5	4	5	4	53
15	3	4	4	4	4	2	3	2	2	1	5	5	5	5	4	53
16	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	56
17	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	5	4	5	5	55
18	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	57
19	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	56
20	4	5	4	4	4	2	3	2	3	2	5	4	5	5	5	57
21	4	5	4	4	5	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	58
22	4	5	4	4	5	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	58
23	4	4	4	4	5	2	3	2	2	2	5	5	4	5	4	55
24	4	4	5	4	5	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	58
25	4	5	4	4	5	2	3	2	2	2	5	4	5	5	4	56
26	4	5	5	5	4	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	59
27	4	5	5	4	4	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	58
28	4	5	5	4	5	2	3	2	2	2	5	5	5	4	4	57
29	4	5	4	5	5	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	59
30	5	5	4	5	5	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	60



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 10 de Octubre de 2022

Señores:
Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Los Olivos

A través del presente, Yo Diana Marcela de la Dutzura Rojas Hernandez identificado (a) con C.E N°000639268 en calidad de apoderada de la empresa/institución CONSTRUREDES SAC con el cargo de Gerente Administrativa, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Dominguez Regalado, Mayra Alejandra

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Compensación Salarial y Satisfacción Laboral de los trabajadores de una contratista. Lima, 2022 "

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, 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: "Compensación Salarial y Satisfacción Laboral de los trabajadores de una contratista. Lima, 2022", cuyo autor es DOMINGUEZ REGALADO MAYRA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 08:54:12

Código documento Trilce: TRI - 0521776