



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**COMPENSACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE  
PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA ABRASIVOS S. A. ATE VITARTE –  
LIMA, AÑO 2014**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**BARRIOS ALMEYDA VÍCTOR ALEJANDRO**

**ASESOR**

**MG. NEYRA CARBAJAL YRMA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA – PERÚ**

**2015**

**Página del Jurado**

.....  
**Mg. Juvenal Lozano Lozano**

**PRESIDENTE**

.....  
**Eco. Cesar Cifuentes La Rosa**

**SECRETARIO**

.....  
**Mg. Teresa Gonzales Moncada**

**VOCAL**

**DEDICATORIA:**

A mis padres María y Víctor por haberme inculcado la ética de trabajo y superación.

A mi esposa Elizabeth por su paciencia y comprensión por esas horas de compañía que mis estudios le quitó.

**AGRADECIMIENTO:**

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo y al programa Sube por darme la oportunidad de terminar mis estudios universitarios y poder obtener un título universitario que permitirá mi desarrollo profesional.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Víctor Alejandro Barrios Almeyda con DNI N° 21848916, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declara también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de Abril del 2015.

.....

Víctor Alejandro Barrios Almeyda.

## **Presentación:**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada "Compensación y satisfacción laboral en el área de producción de la empresa Abrasivos S. A. Ate Vitarte – Lima, año 2014", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

Víctor Alejandro Barrios Almeyda.

## INDICE

|  |     |
|--|-----|
| Carátula   | i   |
| Página del jurado                                      | ii  |
| Dedicatoria  | iii |
| Agradecimiento   | iv  |
| Declaratoria de autenticidad                           | v   |
| Presentación   | vi  |
| Índice   | vii |
| RESUMEN  | xii |
| ABSTRACT   | xiv |
| I. INTRODUCCIÓN  | 17  |
| 1.1. Problema  | 70  |
| 1.2. Objetivos   | 70  |
| II. MARCO METODOLÓGICO                                 | 71  |
| 2.1. Hipótesis   | 71  |
| 2.2. Variables   | 71  |
| 2.3. Operacionalización de variables                   | 72  |
| 2.4. Metodología                                       | 74  |
| 2.5. Tipos de estudio                                  | 75  |
| 2.6. Diseño  | 75  |
| 2.7. Población, muestra y muestreo                     | 75  |
| 2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos   | 76  |
| 2.9. Métodos de análisis de datos                      | 77  |
| 2.10. Aspectos éticos                                  | 78  |
| III. RESULTADOS  | 79  |
| IV. DISCUSIÓN  | 87  |
| V. CONCLUSIONES  | 91  |
| VI. RECOMENDACIONES                                    | 92  |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS                        | 93  |
| ANEXOS   |     |
| Cuestionario sobre compensación y satisfacción laboral | 126 |
| Marco conceptual                                       | 129 |
| Matriz de consistencia                                 | 131 |

## ÍNDECE DE TABLAS

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| TABLA N° 1:  | Operacionalización de variable  | 73  |
| TABLA N° 2:  | Resumen del procesamiento de los casos (Compensación)   | 79  |
| TABLA N° 3:  | Estadísticos de fiabilidad (Compensación)   | 80  |
| TABLA N° 4:  | Resumen del procesamiento de los casos (Satisf. laboral)  | 80  |
| TABLA N° 5:  | Estadísticos de fiabilidad (Satisfacción laboral)   | 80  |
| TABLA N° 6:  | Resumen del procesamiento de los casos (Compensación y Sat. laboral)                                  | 81  |
| TABLA N° 7:  | Estadísticos de fiabilidad (Compensación y Satisfacción laboral)                                      | 81  |
| TABLA N° 8:  | Resumen del procesamiento de los casos (Remunerac. y Sat. laboral)                                    | 81  |
| TABLA N° 9:  | Estadísticos de fiabilidad (Remuneración y Satisfacción laboral)                                      | 82  |
| TABLA N° 10: | Resumen del procesamiento de los casos (Incentivos y Sat. laboral)                                    | 82  |
| TABLA N° 11: | Estadísticos de fiabilidad (Incentivos y Satisfacción laboral)  | 82  |
| TABLA N° 12: | Resumen del procesamiento de los casos (Beneficios y Sat. laboral)                                    | 83  |
| TABLA N° 13: | Estadísticos de fiabilidad (Beneficios y Satisfacción laboral)  | 83  |
| TABLA N° 14: | Pruebas de chi cuadrado   | 84  |
| TABLA N° 15: | Hipótesis específica 1  | 84  |
| TABLA N° 16: | Hipótesis específica 2  | 85  |
| TABLA N° 17: | Hipótesis específica 3  | 86  |
| TABLA N° 18: | Los colaboradores se sienten satisfechos con el salario que perciben de la empresa                    | 99  |
| TABLA N° 19: | Los operarios se sienten mejor si perciben salario al destajo por la labor que realizan en la empresa | 100 |
| TABLA N° 20: | Los colaboradores cuentan con la oportunidad de percibir salarios al destajo por su labor realizada   | 101 |
| TABLA N° 21: | Los colaboradores piensan que los salarios al destajo le quitan tiempo para dedicar a su familia      | 102 |
| TABLA N° 22: | Los operarios del área de producción consideran que los sueldos justifican la labor que realizan      | 103 |
| TABLA N° 23: | El sueldo que perciben los colaboradores cubre sus necesidades básicas                                | 104 |

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| TABLA N° 24: | Existe oportunidad para los operarios de transferencia lateral en su área de trabajo  | 105 |
| TABLA N° 25: | Las transferencias laterales a posiciones desafiantes son tomados en cuenta para promover al persona                              | 106 |
| TABLA N° 26: | Los jefes de áreas les brindan desarrollo adicional de otras secciones a su personal  | 107 |
| TABLA N° 27: | El servicio particular de asistencia médico hospitalaria que les brinda la empresa es de mucha ayuda                              | 108 |
| TABLA N° 28: | Su familia se beneficia con el servicio particular de asistencia médico hospitalaria que le otorga la empresa                     | 109 |
| TABLA N° 29: | El seguro de vida que les brinda la empresa les da confianza a los operarios a desempeñar sus funciones                           | 110 |
| TABLA N° 30: | Los colaboradores están contentos con el beneficio de la alimentación subsidiada  | 111 |
| TABLA N° 31: | Los colaboradores de producción se encuentran satisfechos con la alimentación subsidiada  | 112 |
| TABLA N° 32: | Los problemas familiares de los operarios son trasladados a su centro de trabajo limitando nuestro rol laboral                    | 113 |
| TABLA N° 33: | Los operarios solucionan sus problemas familiares sin ninguna ayuda pues de recurrir a ella se generan chismes y malos entendidos | 114 |
| TABLA N° 34: | La familia es considerada lo más importante para todos los operarios del área de producción                                       | 115 |
| TABLA N° 35: | El supervisor motiva permanentemente a los colaboradores deficientes para equilibrar su actividad                                 | 116 |
| TABLA N° 36: | Los operarios disponen de suficiente tiempo libre para dedicarle a su familia   | 117 |
| TABLA N° 37: | El tiempo libre del que se dispone es insuficiente para dedicarle a la familia, pues siempre hay ampliación de jornada laboral    | 118 |
| TABLA N° 38: | Mi familia disfruta mucho de los tiempos libres que pasamos juntos  | 119 |
| TABLA N° 39: | Los colaboradores del área de producción se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa                                 | 120 |

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| TABLA N° 40: | El grado de lealtad de los colaboradores de producción con la empresa es lo esperado por ello su desempeño es el ideal  | 121 |
| TABLA N° 41: | Los colaboradores del área de producción se identifican con la empresa  | 122 |
| TABLA N° 42: | El esfuerzo personal de los colaboradores de producción es una fortaleza en la empresa por ello las motivaciones, incentivos y ascensos es oportuna.                                | 123 |
| TABLA N° 43: | Los jefes de áreas están satisfechos con el esfuerzo personal de sus colaboradores por ello gestiona su mejora de salarios  | 124 |
| TABLA N° 44: | El esfuerzo personal de los colaboradores de producción permite sacar adelante la productividad en la empresa y la empresa traslada la productividad en incremento o bonificaciones | 125 |

## INDICE DE GRÁFICOS

|  |     |
|--|-----|
| GRÁFICO N° 1: Hipótesis General  | 97  |
| GRÁFICO N° 2: Hipótesis Específica 1   | 97  |
| GRÁFICO N° 3: Hipótesis Específica 2   | 98  |
| GRÁFICO N° 4: Hipótesis Específica 3   | 98  |
| GRÁFICO N° 5: Los colaboradores se sienten satisfechos con el salario que perciben de la empresa                             | 99  |
| GRÁFICO N° 6: Los operarios se sienten mejor si perciben salario al destajo por la labor que realizan en la empresa          | 100 |
| GRÁFICO N° 7: Los colaboradores cuentan con la oportunidad de percibir salarios al destajo por su labor realizada            | 101 |
| GRÁFICO N° 8: Los colaboradores piensan que los salarios al destajo le quitan tiempo para dedicar a su familia               | 102 |
| GRÁFICO N° 9: Los operarios del área de producción consideran que los sueldos justifican la labor que realizan               | 103 |
| GRÁFICO N° 10: El sueldo que perciben los colaboradores cubre sus necesidades básicas  | 104 |
| GRÁFICO N° 11: Existe oportunidad para los operarios de transferencia lateral en su área de trabajo                          | 105 |
| GRÁFICO N° 12: Las transferencias laterales a posiciones desafiantes son tomados en cuenta para promover al personal         | 106 |
| GRÁFICO N° 13: Los jefes de áreas les brindan desarrollo adicional de otras secciones a su personal                          | 107 |
| GRÁFICO N° 14: El servicio particular de asistencia médico hospitalaria que les brinda la empresa es de mucha ayuda          | 108 |
| GRÁFICO N° 15: Su familia se beneficia con el servicio particular de asistencia médico hospitalaria que le otorga la empresa | 109 |
| GRÁFICO N° 16: El seguro de vida que les brinda la empresa les da confianza a los operarios a desempeñar sus funciones       | 110 |
| GRÁFICO N° 17: Los colaboradores están contentos con el beneficio de la alimentación   |     |

|  |     |
|--|-----|
| subsidiada   | 111 |
| GRÁFICO N° 18: Los colaboradores de producción se encuentran satisfechos con la alimentación subsidiada  | 112 |
| GRÁFICO N° 19: Los problemas familiares de los operarios son trasladados a su centro de trabajo limitando nuestro rol laboral  | 113 |
| GRÁFICO N° 20: Los operarios solucionan sus problemas familiares sin ninguna ayuda pues de recurrir a ella se generan chismes y malos entendidos.  | 114 |
| GRÁFICO N° 21: La familia es considerada lo más importante para todos los operarios del área de producción   | 115 |
| GRÁFICO N° 22: El supervisor motiva permanentemente a los colaboradores deficientes para equilibrar su actividad   | 116 |
| GRÁFICO N° 23: Los operarios disponen de suficiente tiempo libre para dedicarle a su familia   | 117 |
| GRÁFICO N° 24: El tiempo libre del que se dispone es insuficiente para dedicarle a la familia, pues siempre hay ampliación de jornada laboral  | 118 |
| GRÁFICO N° 25: Mi familia disfruta mucho de los tiempos libres que pasamos juntos  | 119 |
| GRÁFICO N° 26: Los colaboradores del área de producción se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa   | 120 |
| GRÁFICO N° 27: El grado de lealtad de los colaboradores de producción con la empresa es lo esperado por ello su desempeño es el ideal  | 121 |
| GRÁFICO N° 28: Los colaboradores del área de producción se identifican con la empresa  | 122 |
| GRÁFICO N° 29: El esfuerzo personal de los colaboradores de producción es una fortaleza en la empresa por ello las motivaciones, incentivos y ascensos es oportuna                                 | 123 |
| GRÁFICO N° 30: Los jefes de áreas están satisfechos con el esfuerzo personal de sus colaboradores por ello gestiona su mejora de salarios  | 124 |
| GRÁFICO N° 31: El esfuerzo personal de los colaboradores de producción permite sacar adelante la productividad en la empresa y la empresa traslada la productividad en incremento o bonificaciones | 125 |

## RESUMEN

En el trabajo de investigación de título la Compensación y la Satisfacción laboral en el área de producción de la empresa Abrasivos S. A. Ate – Lima, año 2014 se consignó como objetivo general identificar la relación entre la compensación y la satisfacción laboral en el área de producción de la empresa Abrasivos S. A., se asignó como primera variable la compensación donde el autor Idalberto Chiavenato lo define como la retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien de su desempeño en la organización, destaca como sus características la remuneración, los programas de incentivos y beneficios y servicios; así mismo en el análisis de la teoría de la satisfacción laboral, la autora Martha Alles expone la importancia que ésta tiene en una organización y que recomienda evaluar según los elementos externos e internos; el tipo de investigación es el método descriptivo correlacional, el diseño es no experimental de tipo transversal, basada en una población de 49 colaboradores del área de producción, la muestra estuvo representada por toda la población siendo una muestra censal, la recolección de datos que se tomó fue de tipo Lickert, para el procesamiento de datos se utilizó fue el programa SPSS versión 21, obteniendo como resultado ante la aplicación de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach que es el instrumento de una confiabilidad aceptable; se concluye, con el logro de identificar la relación entre la compensación y la satisfacción laboral en el área de producción de la empresa Abrasivos S. A.

Palabras clave: La compensación, satisfacción laboral, familia.

## **ABSTRACT**

In the research title of Compensation and job Satisfaction in the production area Abrasives Company S. A. Ate - Lima, 2014 was recorded as general objective to identify the relationship between compensation and job satisfaction in the production area Abrasives Company S. A., it was assigned as first variable compensation where the author Idalberto Chiavenato defines it as compensation, reward or recognition for the services of someone of their performance in the organization, stands as its characteristics remuneration, incentive programs and benefits and services; Likewise in the analysis of the theory of job satisfaction, the author Martha Alles exposes the importance it has on an organization and recommends evaluated according to external and internal elements; the research is correlational descriptive method, the design is not experimental transversal, based on a population of 49 employees in the production area, the sample was represented by the entire population to be a census shows, data collection that was taken was Lickert, processing data used was SPSS version 21 program, which resulted to the application reliability by Cronbach's alpha is the instrument of acceptable reliability; it concludes, with the achievement of identifying the relationship between compensation and job satisfaction in the area of production of the company Abrasives S. A.

Keywords: compensation, job satisfaction, family.