



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación de la compensación salarial y la satisfacción laboral de los
colaboradores de la Empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A.,
Chepén – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cabanillas Villena, Lucero Victoria (orcid.org/0000-0002-3788-5880)

Paredes Coronado, Milagros del Carmen (orcid.org/0000-0001-7127-7531)

ASESORA:

Mg. Cardenas Leon, Maria Elena (orcid.org/0000-0000-0002-8317-0894)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a nuestro Dios, quien nos ha proporcionado la fuerza y conocimientos para continuar. También a nuestros padres por brindarnos su apoyo incondicional y por siempre creer en nuestras capacidades para lograr nuestros objetivos.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

En primer término, agradecemos a nuestro Dios por permitirnos llegar hasta aquí.

Agradecer asimismo a nuestros padres por el apoyo brindado de inicio a fin, manteniéndose firmes y mostrando confianza absoluta en nuestro porvenir.

A la Universidad César Vallejo y a sus docentes por inculcarnos saberes importantes y relevantes que nos ayudaron y llenaron de conocimiento en el proceso de nuestra vida universitaria.

Lucero Cabanillas y Milagros Paredes

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS LEON MARIA ELENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén – 2023", cuyos autores son PAREDES CORONADO MILAGROS DEL CARMEN, CABANILLAS VILLENA LUCERO VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

CHEPÉN, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS LEON MARIA ELENA DNI: 42283503 ORCID: 0000-0002-8317-0894	Firmado electrónicamente por: MCARDENASLE01 el 29-11-2023 15:46:02

Código documento Trilce: TRI - 0670463



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PAREDES CORONADO MILAGROS DEL CARMEN, CABANILLAS VILLENA LUCERO VICTORIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén – 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUCERO VICTORIA CABANILLAS VILLENA DNI: 75026425 ORCID: 0000-0002-3788-5880	Firmado electrónicamente por: LCABANILLASVI28 el 28-11-2023 12:03:55
MILAGROS DEL CARMEN PAREDES CORONADO DNI: 75808032 ORCID: 0000-0001-7127-7531	Firmado electrónicamente por: DPAREDESCO el 28- 11-2023 20:19:56

Código documento Trilce: TRI - 0670464

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables	44
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	45
Anexo 3. Modelo de consentimiento informado	49
Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos	51
Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin	60
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	61
Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones	63
Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración	64
Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de compensación salarial de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte S.A, Chepén – 2023.....	24
Tabla 2 Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte S.A, Chepén – 2023	25
Tabla 3 Correlación entre la dimensión Remuneración básica y la variable satisfacción laboral.....	26
Tabla 4 Correlación entre la dimensión incentivos laborales y la variable satisfacción laboral.....	27
Tabla 5 Correlación entre la dimensión prestaciones y la variable satisfacción laboral.....	28
Tabla 6 Relación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte S.A, Chepén – 2023.....	29

RESUMEN

La presente pesquisa tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte SA, Chepén - 2023.

Este estudio resulta ser de tipo aplicada, con un nivel correlacional, diseño no experimental, asimismo cuenta con un corte transversal y un enfoque cuantitativo, por lo que la población se vio constituida por 320 colaboradores y con una muestra de 80 colaboradores de la empresa. Así mismo, se tuvo como técnica a la encuesta y como instrumento a dos cuestionarios, es decir, uno para cada variable. Los resultados que se obtuvieron mostraron que el 68% cuentan con un nivel alto de compensación salarial, lo mismo sucede con la variable satisfacción laboral con un 79 % en el mismo nivel.

Los resultados generales revelan que se determinó una correlación significativa directa moderada entre las variables de estudio, contando con una significancia $0.000 < 0.05$ y un Rho de Spearman $r = 0.418$. Es así que se concluye que la empresa Agrícola Moche Norte cuenta con una buena compensación hacia sus colaboradores, por ende, ellos tienen una mejor satisfacción laboral al realizar sus actividades

Palabras clave: Compensación, satisfacción, organización, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between salary compensation and job satisfaction of the employees of the company Agrícola Moche Norte SA, Chepén - 2023.

This study turns out to be of an applied type, with a correlational level, nonexperimental design, it also has a cross-sectional and a quantitative approach, so the population was made up of 320 employees and a sample of 80 company employees. In the same sense, the survey was used as a technique and two questionnaires were used as an instrument, that is, one for each variable. The results obtained showed that 68% have a high level of salary compensation, the same happens with the job satisfaction variable with 79% at the same level.

Based on the general results, they reveal that a moderate direct significant correlation was determined between the study variables, with a significance of $0.000 < 0.05$ and a Spearman's Rho $r = 0.418$. Thus, it is concluded that the company Agrícola Moche Norte has good compensation for its collaborators, therefore they have better job satisfaction when carrying out their activities.

Keywords: Compensation, satisfaction, organization, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la compensación salarial y la satisfacción laboral son variables de gran polémica y un campo de gran estudio, debido a que permiten optimizar el nivel de responsabilidad y bienestar de los colaboradores dentro de la organización, asimismo permite que los jefes o superiores tengan noción de la situación y puedan brindar ayuda para que se pueda asignar de forma equitativa los sueldos y equipos de trabajo, de tal manera que el talento humano quede satisfecho.

Uno de los elementos clave dentro de todas las organizaciones es el talento humano, el cual es pieza principal para la ejecución de las actividades a realizar dentro de la misma, lo cual, al maximizar su eficiente potencial, va a desarrollar mejor sus funciones, esto también va de la mano con una compensación salarial adecuada, así mismo las empresas deben de tratar de mantener una buena gestión con respecto a la retribución, ya que esto les garantiza que los trabajadores sean rentables dentro de la organización; del caso contrario, si no hubiese una remuneración o existiera una remuneración por debajo de las expectativas del trabajador, el desempeño del empleado recaerá, por lo que este sería deficiente y esto ocasiona pérdidas para la empresa y posteriormente no alcanzaría los objetivos.

A nivel internacional, según Torres (2019), mencionó que al hablar del término compensación, no solo comprende los salarios, sino la importancia en la que se forja la comunicación al trabajador a través de diversas estrategias con las que cuenta la organización sobre las compensaciones y aspectos organizacionales para desarrollarla, es así que las instituciones organizan los perfiles de cargos visualizando las variables que se concentran en conocer las intelectualidades adquiridas, condiciones del trabajo así como responsabilidades, esfuerzos físicos, entre algunos otros aspectos que son importantes y deben tomarse en cuenta para establecer salarios, incentivos, aumentos y beneficios sociales.

En el ámbito internacional fue de suma importancia procurar que la satisfacción laboral tenga una influencia positiva sobre los colaboradores de toda organización, ya que al no contar con ello no podrán tener la máxima capacidad y desempeño laboral y no lograrían alcanzar su compromiso organizacional, es decir,

los colaboradores no se sentirán incluidos y por ende no sentirán pasión por el trabajo a realizar, lo que a su vez genera un impacto sumamente negativo, por lo que se tendría un trabajador insatisfecho con respecto a sus labores y por ende será menos productivo para la organización (Robbins, 2020).

Además, según Robbins (2020), argumentó que los beneficios financieros generalizados en comparación con otros tipos de intangibles pueden no ser la decisión más idónea para la satisfacción del talento humano. Como resultado, la encuesta encontró que el 71% de los empleados encuestados dijeron que su paquete de beneficios influyó en su decisión de dejar su trabajo. Es así que se dio creación a un sistema de compensación eficaz y de apoyo es un aspecto crítico del proceso de recursos humanos. Su importancia radica en su capacidad para ayudar a atraer y retener personas calificadas y talentosas que permitan a la empresa alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, la recompensa emocional predomina a pesar de muchos otros factores que afectan la estructura del sistema de compensación.

A nivel nacional, los empleados con salario mínimo o por debajo de él, casi siempre provienen de familias con bajos recursos, casi el 80% de los empleados percibieron una remuneración que está por debajo de la RMV, lo cual varió según el país y la región; asimismo, el incumplimiento de las regulaciones perjudicó la efectividad del pago mínimo, por eso se estimó que en todo el mundo 266 millones de empleados ganan menos del salario mínimo, esto posiblemente se debió a que no están amparados por ley o porque esta se vulnera; en el Perú el sueldo básico estipulado actualmente por ley es s/ 1025, lo cual en comparación a la remuneración mínima de otros países sudamericanos teniendo características similares, es decir, trabajando el mismo número de horas diarias y teniendo como requerimiento un desarrollo eficiente en las labores a realizar, se consideró bajo por los colaboradores, debido a que no cubre los egresos a realizar por parte de ellos (Diario La República, 2022).

En el ámbito local, la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023, que cuenta con 320 trabajadores, se identificó que está atravesando inconvenientes que limitan el desarrollo de la empresa. Esto se da ya que la satisfacción de los colaboradores, no llega a ser valorada, por lo que hay variables

que se relacionan de manera directa en su rendimiento, teniendo en cuenta algunos mecanismos motivacionales, de capacitación, de desarrollo organizacional, entre otros. Por ello, surgió la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén - 2023?

La justificación se realizó por las razones siguientes: Teórica, porque el estudio se desarrolló en base a fuentes confiables de la compensación salarial y la satisfacción laboral, siendo un mecanismo de referencia importante para posteriores investigaciones. Práctica, porque es un conocimiento pertinente sobre la relación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral, lo que posibilitó tomar acciones de mejora y productividad en la empresa. Metodológica, debido a que la pesquisa se consiguió a través de instrumentos debidamente validados y con un alto índice de confiabilidad, que permitieron almacenar información relevante y fehaciente.

La actual investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023. Así también, los objetivos específicos fueron los siguientes: Determinar el nivel de compensación salarial de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023. Determinar la relación que existe entre la remuneración básica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023. Determinar la relación que existe entre incentivos laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023. Determinar la relación que existe entre las prestaciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023.

La hipótesis de esta pesquisa se detalló de la manera que sigue: Existe una relación significativa entre la compensación salarial y la satisfacción salarial de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte S.A, Chepén – 2023, además

se plantean las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la remuneración básica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén – 2023. Existe relación significativa entre los incentivos laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023. Existe relación significativa entre las prestaciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La búsqueda preliminar de adquisición de información del presente estudio se ve reflejada en entornos internacionales, nacionales y locales.

En relación al medio internacional Torres et al. (2019), en su estudio, tuvieron como objetivo analizar el comportamiento de las organizaciones con respecto a los aspectos remunerativos, que son adecuados del sector industrial y agroindustrial de la localidad de Villavicencio, Colombia. Esta pesquisa fue descriptiva con un enfoque cuantitativo. Se manejó la encuesta como herramienta de obtención de datos para la posterior aplicación de preguntas en dos cuestionarios, el primero relacionado con el MP05a salario y luego con el MP05b salario por cargo. Los datos fueron analizados con SPSS v.25 a través de la prueba piloto en alfa de Cronbach, obteniéndose un nivel de confiabilidad de 0,710, indicando un nivel aceptable de confiabilidad. La muestra incluyó 40 organizaciones industriales y 130 lugares de trabajo. Al finalizar esta pesquisa, se muestra una correlación directa y significativa de las dos variables, con un valor ($r=.710$). Se concluyó que los colaboradores de las organizaciones de servicios son remunerados en base a su nivel educativo y práctica laboral.

En su estudio, González (2018), trató de analizar los factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral en los hoteles: Apart Hotel, Colón y Perla Verde de Esmeraldas - Chile. Para este estudio se utilizó el nivel descriptivo-explicativo. El estudio se realizó con 41 personas. Como métodos para recolectar datos se utilizaron encuestas y entrevistas con cuestionarios. Los principales resultados fueron que el 66% de los trabajadores se mostró satisfecho con la estabilidad laboral, el 92% se mostró satisfecho con la jornada laboral, el 55% se mostró satisfecho con la remuneración y el 89% manifestó estar satisfecho con el trabajo que realizaban. Por lo tanto, se concluyó que la correlación de las dos variables de estudio cuenta con un coeficiente de Spearman de 0,73, lo que representa una correlación negativa que permite contrastar la hipótesis general.

En el ámbito nacional, Madrid y Sernaque (2022), en su pesquisa nombrada como la gestión de compensaciones y la satisfacción de los trabajadores de la empresa

Grupo PML, SAC. Paita – 2022. Para el desarrollo utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicativo, con alcance descriptivo correlacional y con un diseño no experimental y de corte transversal. Su muestra estuvo compuesta por 59 colaboradores y se emplearon cuestionarios. Se obtuvieron resultados donde se recalca que el nivel de la variable gestión de compensaciones fue de 61.0% lo cual se considera como buena; por otro lado, el nivel de la variable satisfacción laboral fue de 50.8% caracterizándose como regular, contando con un (Sig. 0,001 < 0,05). En conclusión, la gestión de compensaciones tuvo una correlación positiva con la satisfacción laboral tomando en cuenta el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0,570$).

Según Ccoyso (2022), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la compensación salarial con la satisfacción laboral de la empresa Hentor Rent a Car SAC de la ciudad del Cusco en el año 2022. Se trató de un estudio de diseño no experimental utilizando métodos transversales, correlacionales y cuantitativos. El universo se vio conformado por 42 trabajadores de Hentor Rent a Car. La técnica aplicada fue la encuesta. A partir de lo investigado, se permitió inferir que un 64.29% de los trabajadores refieren que existe una buena compensación salarial y un 23,81% consideró que es muy buena, así mismo en referencia a la satisfacción laboral, un 57,14% indicó que se encuentran muy satisfechos; por otro lado, solo un 23,81% se encuentran extremadamente insatisfechos. Es así como se llegó a la conclusión que, existe una relación significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral, dado que la prueba estadística inferencial de chí cuadrado dio un resultado ($p = 0.010 < 0.50$), permitiendo así aceptar la H_a y rechazar la H_o .

Villena (2022), en su tesis buscó determinar la relación entre la compensación salarial y desempeño laboral de colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022. Se tomó en cuenta el uso del enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 80 colaboradores y se realizaron cuestionarios, los mismos que procedieron a una respectiva prueba de validez y confiabilidad. Para la correlación de sus variables se efectuó la estadística inferencial por medio del Coeficiente Rho de Spearman. La conclusión, tomando en

cuenta a los resultados hallados, recalcaron que el nivel de la relación entre ambas variables fue muy alto con un $r = 0.823$. Ello demuestra que, implementando un correcto sistema de compensaciones, el desempeño de los colaboradores llegará a su punto óptimo, siendo favorable para la entidad.

Castillo (2021), en su pesquisa tuvo como objetivo determinar la relación entre el sistema de compensación salarial y el clima organizacional en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial en La Libertad. Este estudio fue de diseño no experimental y nivel descriptivo. El proyecto fue no experimental, descriptivo y pertinente. La muestra lo constituyeron 160 trabajadores que cumplieron con el requisito de experiencia laboral menor a 6 meses, y la técnica empleada fue "percepción del sistema de recompensas", en la cual se observó que el 54% de los colaboradores expresan su bienestar y conformidad y el 45% de los empleados tienen una visión "moderada". Se concluyó que, si hay relación de la variable sistema de compensación salarial y clima organizacional, contando con un coeficiente de Rho Spearman de 0.825, lo cual refleja que el clima organizacional es favorable cuando tienen un buen sistema de compensación en la entidad.

Vásquez (2019), en su pesquisa tuvo como objetivo determinar la relación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral entre los empleados de la empresa prestadora de servicios Moyobamba S.A 2019. Fue una tesis de diseño no experimental con nivel descriptivo en 65 colaboradores de la EPS Moyobamba. Se utilizó como técnica la encuesta. Los hallazgos claves fueron que el 75% de los empleados expresaron estar "en desacuerdo" o "muy en desacuerdo" con el salario que reciben por su función en la empresa, mientras que, en cuanto a la satisfacción, el 70% de los empleados informaron que mantienen amistades cercanas para que el trabajo se realice de manera amistosa, mientras cada socio esté a su disposición. Se llegó a la conclusión que, si hay correlación positiva entre las variables, contando con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,769, lo que resaltó que una mayor remuneración se asocia con una mayor satisfacción laboral.

Vásquez (2018), en su estudio buscó determinar la relación entre salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza. Trujillo, 2018. El estudio fue correlacional, no experimental y de corte

transaccional. La técnica que se ejecutó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La información principal resultó, según la opinión de 77 empleados, que constituyen el 68% del total, que el nivel de recompensa emocional se considera normal, a partir del nivel (malo, normal, bueno y excelente), por lo que se observó que la dimensión más valiosa es el respeto con un 27% de calificación positiva (bueno). Por otro lado, la dimensión menos importante es la credibilidad, con solo un 2% de calificación (excelente). El nivel de implicación laboral se consideró normal según 77 empleados, lo que representa el 68% del total, y la dimensión más visible de esta variable es la implicación emocional con un 30% (buena) y la dimensión considerada como la peor es el compromiso de permanencia con un 1% (buena). Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, tomando como referencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0,844, aceptándose la hipótesis alternativa, en otras palabras, hubo una correlación positiva directa moderada entre la recompensa emocional y el compromiso laboral ($r = 0,423$).

Salazar (2017), en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de compensaciones y el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Iron Mountain Perú. Lima, 2017. La pesquisa fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y de nivel correlacional. El elemento de obtención de información fue la encuesta, el elemento de formulación de ítems, el cuestionario, en donde participaron 133 empleados. Los resultados que se lograron conseguir con respecto a los niveles de gestión de compensaciones fueron que, un 23.31% de los encuestados (31 individuos) considera que la gestión de compensaciones es inadecuada, mientras que un 48.12% (64 individuos) la percibe como medianamente adecuada. Por otro lado, un 28.57% (38 individuos) la considera adecuada y con respecto a los niveles del desempeño organizacional se obtuvo que alrededor del 23.31% de los indagados (31 personas) refieren que cuentan con un nivel bajo en el desempeño organizacional, por otro lado, el 49.62% (66 personas) lo considera regular y el 27.07% (36 personas) lo encuentra alto. Se concluyó que el análisis entre ambas variables mostró una correlación positiva, lo que fue confirmado estadísticamente por un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,858, por lo cual, se acepta la hipótesis alterna (H_a), lo que

demuestra que existe relación de la gestión de la remuneración de los empleados en las empresas peruanas de Iron Mountain y el nivel de rendimiento empresarial.

A nivel local, Cubas y Tello (2021), tuvo como principal objetivo diagnosticar la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto Concesionaria Trasvase Olmos S.A. en el año 2020. Para ello se tomó en cuenta un estudio de nivel descriptivo, de diseño no experimental y con corte transversal. La población estuvo compuesta de 83 colaboradores, a los que se les realizó un cuestionario. Como resultado se obtuvo que un 44.6% se encontraba en desacuerdo con la retribución económica percibida, por otro lado, el 38,6% de los trabajadores no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo con la compensación recibida, considerando la herramienta de confiabilidad alfa de Cronbach de 0,828. Se concluyó que antes que la satisfacción de los empleados, es imperativo evaluar los factores tomados e implementar planes de mejora para cumplir con los aspectos de compensación y alcanzar una eficiente y un óptimo rendimiento.

Algunas teorías que respaldan el núcleo temático del estudio, mediante una serie de aportes de autores calificados para brindar la información requerida y relevante del tema propuesto son:

Según González (2017), en su libro, abarca las siguientes teorías en relación a la variable compensación salarial:

La compensación salarial viene determinada no sólo por la estructura salarial de la empresa, sino también por la legislación existente en cada país, por lo que ésta trata de “lograr un justo equilibrio” en la relación entre empresarios y trabajadores en el ámbito económico. La adecuada gestión de la remuneración es un deber para con los empleados y la sociedad a la que pertenecen. Además, asegura que la empresa cumpla con la ley y evita problemas legales que podrían afectar las operaciones de la empresa.

Sobre el contrato de trabajo, establece que el trabajo es cualquier actividad realizada conscientemente por una persona, ya sea física o intelectual, de forma permanente o temporal, en beneficio de otra persona bajo un contrato. Un contrato de trabajo implica el compromiso de prestar un servicio, estando subordinado y

recibiendo una compensación económica. Para que se considere un contrato de trabajo, se requieren tres elementos clave, primero, la actividad personal del trabajador, luego, una relación de subordinación y por último, un salario como retribución. También se menciona que los contratos laborales pueden ser verbales o escritos. En un contrato verbal se acuerdan la naturaleza del trabajo, la remuneración y la duración. Por último, se describen las causas de terminación del contrato, que incluyen la defunción del colaborador, el mutuo consentimiento, el término del contrato, la finalización de la obra, la liquidación o cierre de la organización, la interrupción de sus labores cotidianas por parte del dueño de la empresa, una sentencia ejecutoriada, una decisión unilateral y la no reincorporación del trabajador después de una suspensión del contrato.

Por otra parte, abarca los componentes del salario, comprende la remuneración ordinaria del trabajador y cualquier pago adicional en efectivo o especie, como primas, bonificaciones, horas extras, comisiones, entre otros. Algunos conceptos clave relacionados con el salario incluyen el sueldo básico, el transporte, las horas extras, los recargos, los viáticos, las comisiones y las deducciones.

En relación a la protección social del trabajador, se abordan dos temas importantes, en primer término, el régimen pensional y consiguientemente el régimen de salud.

El régimen pensional brinda cobertura al trabajador ante situaciones de vejez, discapacidad y el fallecimiento. El aporte correspondiente a este régimen es del 16% sobre el salario del trabajador. Por otro lado, el régimen de salud resguarda al talento humano de la empresa en caso de malestares o licencias. La contribución para este régimen fue del 12.5% sobre la retribución del colaborador.

Estos dos regímenes forman parte de la protección social que busca garantizar el bienestar y la seguridad del trabajador en diferentes aspectos de su vida.

Por último, trata temas como los aportes parafiscales, que son contribuciones especiales que los empleadores deben realizar para apoyar

programas sociales de las entidades receptoras. Todos los empleadores, sin importar su naturaleza o tamaño, están obligados a pagar estos aportes mensualmente.

Las cesantías son pagos que se realizan a los empleados por cada periodo anual de prestación de servicio continuo a la institución. El empleador debe consignar mensualmente el 8,33% del total devengado para las cesantías. Además, se mencionan otros beneficios como los intereses sobre las cesantías, las vacaciones remuneradas y las primas.

En cuanto a la variable satisfacción laboral, se tomó en consideración a la teoría de los autores Sanín y Salanova (2014), en su libro detallaron:

La satisfacción laboral hace referencia al carácter que tiene un trabajador hacia su trabajo, influenciada por los perfiles del puesto y las percepciones sobre cómo debería ser. Además, las necesidades, valores y rasgos personales del empleado también afectan estas percepciones. Por otro lado, la comparación con otros empleados, experiencias previas y grupos de referencia también influyen en las percepciones sobre cómo debería ser el trabajo.

Los elementos claves que determinan la satisfacción laboral incluyen el desafío en el trabajo, la equidad en las recompensas, las buenas condiciones laborales, el apoyo de los colegas y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto. Los trabajadores suelen preferir empleos que les permitan utilizar sus habilidades, realizar diversas tareas y recibir libertad y retroalimentación sobre su desempeño. La ventaja del puesto, mediante la ampliación vertical, puede aumentar la satisfacción al brindar mayor libertad, independencia, variedad y retroalimentación.

Los determinantes de la satisfacción laboral incluyen variables en el ámbito laboral, tales como: el trabajo intelectualmente estimulante, recompensas igualitarias, buenas condiciones laborales y compañeros cooperativos. Los trabajadores optan por puestos de trabajo para desarrollar sus destrezas en la variedad de labores asignadas. El equilibrio entre el desafío y la frustración es importante. Además, los sistemas de pago y las políticas de ascenso equitativos y

transparentes influyen en la satisfacción. El ambiente laboral también es relevante, ya que los empleados desean entornos seguros, cómodos y sin distracciones. La amistad y el apoyo de los compañeros también aumentan la satisfacción laboral.

Tanto las características del trabajo como del empleado influyen en la satisfacción, es así también como el rediseño del puesto y las condiciones laborales pueden mejorarla. Sin embargo, también hay factores personales como el sexo, la edad, la inteligencia, las habilidades y la antigüedad que influyen en la satisfacción y que la empresa no puede modificar. El empoderamiento está relacionado con la motivación, el rendimiento y la satisfacción laboral, lo cual afecta el bienestar y la autoestima de los trabajadores. La remuneración es importante para satisfacer las necesidades, pero también puede generar insatisfacción si se percibe como injusta en comparación con otros.

Existen diversos enfoques que se asocian a la compensación laboral que fortalecen el desarrollo de esta investigación.

Campos (2015), indica a la compensación salarial como una retribución o salario, esto se refiere a la entrega monetaria o no monetaria que le corresponde al trabajador por su labor o servicio.

Bedodo y Giglio (2006), la compensación salarial significa la recompensa que reciben los colaboradores a favor por su desempeño, lo cual favorece el desenvolvimiento de ellos, además permite a la empresa retener el capital humano productivo.

De acuerdo con los enfoques de muchos de los autores recién mencionados, la compensación laboral tiene diferentes definiciones porque la compensación es esencial para mejorar la satisfacción de los empleados, especialmente en el lugar de trabajo. Por ello, se presenta una de las definiciones que fue elegida para este estudio.

Según Chiavenato (2017), define que la compensación salarial es una retribución que se le otorga a un individuo a cambio de realizar alguna actividad, esta se puede remunerar de manera económica o a través de algo material que

subsane lo acordado, de este modo se estaría efectuando con lo ya estipulado, por lo que una compensación es parte primordial de cualquier persona para conducir una buena satisfacción laboral.

Por lo tanto, teniendo en cuenta la teoría de Chiavenato, identificamos tres dimensiones importantes, tales como: remuneración básica, incentivos laborales y prestaciones.

Según Toyama (2010), refiere que la remuneración básica es una retribución fija que recibe cada trabajador por el trabajo realizado en su centro de labores. Es por ello, que la remuneración básica se entiende como aquel acuerdo que tiene el trabajador con la entidad en donde labora, en donde se respeta el monto del sueldo acordado. Como indicadores se tuvo a sueldo, que según Reyes (1992), define el sueldo como una retribución económica a un trabajador a cambio del servicio proporcionado en su lugar de trabajo. Además, la compensación por tiempo de servicio (CTS) que según Álvarez (1985), refiere que es la retribución económica que el empleador le concede al empleado por los servicios prestados. En cuanto a la gratificación, según Mishima (2022), es un beneficio económico del sector privado que se le brinda a cada trabajador que se encuentra en planilla.

Chiavenato (2017), menciona que los incentivos laborales son pagos que la empresa entrega a sus trabajadores tales como, beneficios, premios, oportunidades de crecimiento, etcétera. El valor de cada incentivo es de conveniencia subjetiva porque esta cambia de persona a persona, lo cual significa que lo que funciona para uno puede que no funcione para otro. Como indicadores, tenemos a la equidad que según Robbins (2004), plantea que la equidad hoy en día en las organizaciones toma un rol muy relevante respecto a la satisfacción y motivación, ya que los trabajadores comparan que es lo que aportan en su centro de labores (experiencia, educación y competencia) a cambio de lo que ellos reciben (salarios, reconocimientos, beneficios). Por otro lado, el sistema de recompensas que de acuerdo a Chiavenato (2017), expresa que es cómo la organización motiva a los trabajadores, esta motivación tiene que ser alentadora para que los trabajadores sientan satisfacción en su centro de labores, estas

recompensas se dan de distintas maneras como, recompensas salariales o en desarrollo profesional.

Según Chiavenato (2017), indica que las prestaciones son servicios o comodidades que ofrece la empresa a los trabajadores con el único fin de poder ahorrarles preocupaciones, estas suelen financiarse de manera total o parcial por parte de la empresa contratante y a su vez estas son ventajas que se dan de forma indirecta ya que sirven de base para compensar las carencias personales y la calidad de vida de los colaboradores. Se tiene como indicadores al seguro de vida, que según Campos (2015), refiere que son seguros que protección tanto para la esposa y los hijos en caso de que el trabajador fallezca, estos seguros son un beneficio adicional que se le da al trabajador por medio del seguro social o de salud. También se tiene al plan de jubilación que según Abanto (2015), es la rentabilidad generada y devuelta al trabajador ya sea en forma de capital (toda la cantidad a la vez) o en forma de renta (una cantidad periódica) según su elección. Respecto a las licencias, Goldin (2014), mencionó que es un permiso permitido por el empleador a su colaborador, el cual resulta en la suspensión del contrato de trabajo.

Existen diversos enfoques referentes a la satisfacción laboral que defienden el desarrollo de la pesquisa presentada.

Robbins (2009), explica que la satisfacción laboral se describe como la actitud general de una persona con su entorno laboral, por lo que se basa en las creencias y valores que los empleados desarrollan en su entorno profesional.

En este sentido Ruvalcaba et al (2014), afirma que es el sentido de orgullo que tienen los miembros para con la empresa por la visión, misión, metas y técnicas de la institución, lo cual también considera el sentido de pertenencia que forjan los empleados hacia la organización.

Por su parte Charaja y Mamani (2013), sostiene que la satisfacción es una cualidad general que se tiene de vocación hacia el trabajo, que consiste en la valoración de los compañeros sobre los escenarios en los que se lleva a cabo el trabajo.

Por otro lado, Pujol y Dabos (2018), indica que la satisfacción laboral es toda aquella contestación afectiva que se manifiesta de la conexión real entre las rutinas, valores y perspectivas de los miembros de la empresa y sus diferentes situaciones laborales percibidas.

Al respecto Inga (2020), expresa que la satisfacción laboral alcanza estar relacionada con las actitudes, las cuales son consideradas como una etapa de un determinado comportamiento.

Asimismo, Fritzsche y Parrish (2005), mencionan que la satisfacción laboral se precisa como el grado o intensidad en como a los colaboradores les agrada su trabajo.

Desde otra perspectiva, Fisher (2000), revela que la satisfacción laboral es una reacción cordial o afectiva que representa al individuo, ya que avoca a un todo en el aspecto laboral de este y que influye de manera positiva y negativa de acorde al espacio en el cual se desarrolla.

Desde otro punto de vista Thompson y Phua (2012), se refirieron a la satisfacción como aquella actitud que se despliega en dos categorías que de manera conceptual son distintas, ya que la primera es la satisfacción cognitiva, que surge como resultado de la evaluación cognitiva de los tipos del trabajo y la segunda, la satisfacción laboral activa, la cual representa a la respuesta emocional de manera positiva que tiene el trabajador hacia su trabajo considerándolo como un todo.

Existe una variedad de definiciones respecto a la satisfacción laboral, ya que cada autor tiene un enfoque diferente respecto a dicho concepto, pero cabe mencionar que la satisfacción laboral es además relevante debido a que permitirá que el talento humano de una empresa alcance su nivel óptimo de desenvolvimiento en el trabajo y de este modo dicha organización alcance logros y metas planteadas.

Las dimensiones de la variable satisfacción laboral que se consideraron para desarrollar este estudio fueron las siguientes:

Las condiciones de trabajo, según Robbins (2009), fundamenta que el entorno del trabajo, el cual se le concede al talento humano y en el cual desarrolla ciertas actividades, debe velar por las mejores condiciones para efectuar su óptimo rendimiento de manera que pretenda generar distinción con los individuos de la competencia. Los indicadores a tomar en cuenta son, primero, el ambiente de trabajo, el cual hace referencia al medio en el que interaccionan los trabajadores y el trabajo (Pacheco, 2017). Segundo, el espacio físico y hace referencia a cómo es la realidad del ambiente laboral, es decir, saber si se nota la presencia de disconformidad en el área que genera menos capacidad o viceversa (Pacheco, 2017). Por último, la seguridad, que significa especialmente la situación en la cual se ejecuta el bienestar del trabajador (Pacheco, 2017).

Los beneficios laborales, según Latorella (2014), indica que son una enriquecedora forma de recompensar al colaborador por ciertas labores encomendadas y que sobre todo las desarrolla correctamente dentro de la organización, por lo que se verá reflejado por medio de los ascensos, reconocimientos e incluso bonos, a los que se consideran como remuneraciones diferentes a las del sueldo que el colaborador ya recibe por la ejecución de sus actividades. Consiguientemente, se detallan los indicadores, primero, a la retribución, la cual es considerada como la compensación que se percibe por haber desempeñado óptimamente una labor predeterminada (Varela, 2006), seguidamente se tiene a las promociones y ascensos, que son consideradas como aquellas prácticas de la gestión que realiza y toman en cuenta para generar una mayor productividad (Prada et al., 2020).

La compatibilidad con el puesto de trabajo, es estimada como aquella capacidad que denota la igualdad entre el recurso del colaborador y los requerimientos propiamente dichos del entorno laboral (Martinez et al, 2018). Como indicadores posee las siguientes dimensiones, inicialmente la experiencia laboral que hace referencia al tiempo en el que el trabajador se encargó de las actividades encomendadas teniendo en cuenta un convenio de por medio (Aguilar, 2018). Consiguiente a ello se tiene a la carga laboral, que significa el constructo en el que interactúan tanto la tarea y el talento humano, este último es sometido a un

ambiente de presión para el cumplimiento de sus tareas asignadas (Maliza y Bastidas, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación aplicada tiene como objetivo analizar cómo se pueden utilizar los hallazgos de la pesquisa básica o descubrir nuevas vías y enfoques para lograr metas específicas previamente establecidas. Este tipo de investigación implicó examinar de manera exhaustiva todo el conocimiento disponible y profundizar en él con el propósito de abordar problemas concretos y encontrar soluciones adecuadas (CONCYTEC, 2018). Así es como en la actual indagación se consideró la data previa para el correcto desarrollo de las variables haciendo uso de la investigación de tipo aplicada.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño no experimental es utilizado con el objetivo de observar y analizar anomalías sociales en su estado natural, sin manipular variables. Este tipo de estudio conocido como método transversal se basó en la relación entre diferentes variables de investigación. Es así también que la encuesta fue la principal herramienta utilizada para recolectar datos. Por ello, la recolección de datos fue realizada en un momento único y período específico, con la finalidad de identificar, referir y examinar la incidencia e interrelación de las variables. En resumen, el diseño no experimental buscó comprender y explicar los fenómenos sociales al caracterizar la situación estudiada en un momento particular (Lafuente y Marín 2008).

Es así que la presente pesquisa tuvo un diseño no experimental, corte transversal, con enfoque cuantitativo y por lo general, se utilizó estudios de muestreo no probabilístico y cuestionarios como herramientas principales para recopilar datos que se pudieran medir y analizar estadísticamente. Además de ser un nivel correlacional, ya que se estimó establecer la relación entre variables sin implicar causalidad. Así mismo se recopilaron datos y se analizó la fuerza y orientación de la relación mediante coeficientes de correlación teniendo en cuenta

el objetivo, el cual fue establecer si existe una relación estadística entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

- **Definición Conceptual:** Compensación Salarial

La compensación salarial es una retribución que se le otorga a un individuo a cambio de realizar alguna actividad, por lo que esta se puede remunerar de manera económica o a través de algo material que subsane lo acordado, de este modo se estaría manifestando con lo ya estipulado, efectuando así que cualquier persona pueda sentirse satisfecha laboralmente (Chiavenato, 2017).

- **Definición Operacional:** Compensación Salarial

Para la variable compensación salarial se tomó en cuenta las siguientes dimensiones, las cuales se dividieron en tres grupos, estas son, la remuneración básica, incentivos y prestaciones que fueron medidas a través de un cuestionario.

- **Indicadores**

La variable compensación salarial presentó los siguientes indicadores: sueldo, compensación por tiempo de servicio (CTS), gratificación, equidad, sistemas de recompensas, seguro de vida, plan de jubilación y licencias.

- **Escala de medición:** Ordinal

- **Definición Conceptual:** Satisfacción Laboral

Robbins (2009), explicó que la satisfacción laboral se describe como aquella actitud hacia su centro laboral, la cual se basa en las creencias y valores que los empleados desarrollan en su entorno profesional.

- **Definición Operacional:** Satisfacción Laboral

La variable satisfacción laboral presentó las siguientes dimensiones, las condiciones de trabajo, los beneficios laborales y la compatibilidad con el puesto.

- **Indicadores**

La variable satisfacción laboral presentó los siguientes indicadores: ambiente de trabajo, espacio físico, seguridad, retribución, promociones y ascensos, experiencia y carga laboral.

- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Tamayo (2008), es la agrupación de un fenómeno a estudiar, en el que los componentes de la población tienen características habituales, de la cual se va a estudiar y dará comienzo a los datos de la pesquisa. Por ello, la población estuvo compuesta por 320 trabajadores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén – 2023.

Criterios de inclusión: Aquellos colaboradores que laboran dentro de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén – 2023.

Criterios de exclusión: Aquellos colaboradores que no laboran dentro de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén – 2023.

3.3.2. Muestra

La muestra es aquel subconjunto de la población o universo que es de interés y sobre la cual se va a recolectar datos relevantes (Orellana y Sánchez, 2006). Es así que la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén – 2023.

3.3.3 Muestreo

Según Cuesta (2009), el muestreo no probabilístico es aquella técnica de muestreo en la que se toma en cuenta a una valoración intrínseca en vez de realizar la selección al azar.

Aludiendo a lo expuesto, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y es así como se eligió a 80 colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén – 2023.

3.3.4. Unidad análisis

Según Chang (2004), menciona que la unidad de análisis indica a los subgrupos que van a ser medidos, por lo que en esta investigación fueron todos aquellos colaboradores que pertenecen a la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén – 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La herramienta de recolección de datos que se utilizó en la pesquisa fue la técnica de la encuesta que según Orellana y Sánchez (2006), expresaron que la encuesta es aquel medio más común que se utiliza para recolectar datos en una pesquisa y esta radica en una sucesión de preguntas con referencia a las variables estudiadas.

Según Tamayo y Tamayo (2008), mencionaron que “el cuestionario implica puntos de vista del fenómeno que se estiman importantes; también, admite separar aquellos problemas que nos interesan principalmente, por lo que resume lo objetivo a cierto número de datos relevantes y determina el objeto que se estudiará”.

Por lo mencionado anteriormente, el instrumento empleado fue el cuestionario con escala tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y así se obtuvo la recopilación de datos necesarios que se determinó partiendo de la operacionalización de variables y se realizó mediante 30 interrogantes que se enviaron a los colaboradores de la empresa, es así como 15 preguntas nos ayudaron a determinar la compensación salarial y 15 preguntas para la segunda variable, satisfacción laboral.

Para la variable compensación salarial, el instrumento constó de 15 preguntas, de las cuales se dividieron en tres dimensiones, la primera remuneración básica que abarcó los ítems 1,2,3,4; la segunda dimensión, incentivos laborales,

que abarcó los ítems 5, 6,7,8,9,10; la tercera dimensión, prestaciones que abarcó los ítems 11,12,13,14 y 15.

Para la segunda variable satisfacción laboral, el instrumento constó de 15 preguntas, de las cuales se dividieron en tres dimensiones, la primera dimensión, condiciones de trabajo, abarcó los ítems 16,17,18,19,20; para la segunda dimensión, beneficios laborales, abarcó los ítems 21,22,23,24; en base a la tercera dimensión, compatibilidad con el puesto de trabajo, abarcó los ítems 25,26,27,28,29 y 30.

Por otro lado, respecto a la validación del instrumento aplicado, se solicitó la conformidad de 3 especialistas en la materia, los cuales acreditaron si el cuestionario es aplicable para su posterior desarrollo a la población de estudio.

Por su parte, Chang. (2004) precisó que la validez es toda aquella categoría de un instrumento que intenta medir la validación del mismo.

Chang (2004), indicó que la confiabilidad se asemeja a la aplicación reiterada que se tiene al mismo sujeto u objeto, da resultados equivalentes. De esta manera, para descubrir la confiabilidad del presente instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto a 20 sujetos para obtener la data necesaria con los respectivos cuestionarios de las variables estudiadas, por lo que fueron analizados 30 ítems a través del coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual dio como resultado 0.964 para la variable compensación salarial y 0.890 para la variable satisfacción laboral y es así que se demostró que la fiabilidad de los ítems estudiados fue excelente.

3.5. Procedimientos

Para poder realizar el estudio en la empresa Agrícola Moche Norte S.A, Chepén, primero se remitió la carta de solicitud al gerente de la empresa para obtener el consentimiento y posterior a ello poder aplicar los instrumentos considerando en todo momento los juicios de inclusión y exclusión.

Consecutivamente, se examinó la problemática y se enunció el procedimiento a utilizar en la indagación; así también se expuso el tipo de

instrumento y la duración que tomaría a los trabajadores de la empresa desarrollarlo.

3.6. Método de análisis de datos

La data que se obtuvo después de la ejecución de los instrumentos fue sistematizada por la estadística descriptiva en una base de datos a través del sistema Microsoft Office Excel con distribución de frecuencia, después aquellos datos fueron examinados por medio de la estadística inferencial en el programa especializado IBM SPSS Statistics 25, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, permitiendo así determinar el grado de asociación de las dos variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

La actual pesquisa tuvo en consideración nociones morales mediante el completo desarrollo con la finalidad de resguardar la data personal de las personas y la organización que colabora con esta investigación. Asimismo, como menciona la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020UCV que toda persona que está inmersa en la presente indagación deberá aprobar el uso de data personal o información que proporcione por medio de las encuestas, también debe saber la manera en cómo se desarrolla la indagación y estar al tanto de aquella beneficencia que otorga a su vez la pesquisa, también recalzó que el investigador debe mantener su compromiso y prevalecer en cuidar la dignidad, derechos y bienestar del talento humano de la organización. Por ello, Bilbeny (1992), insistió que la ética expone el hallazgo del accionar humano, el cual está ligado a la normativa a la que se le denomina acción moral, teniendo como objetivo investigar la validez de los criterios.

IV. RESULTADOS

Se exponen los resultados descriptivos e inferenciales.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de compensación salarial de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023.

Tabla 1

Nivel de compensación salarial de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023

NIVEL	Remuneración básica		Incentivos laborales		Prestaciones		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
MALO	4	5%	4	5%	5	6%	4	4%
REGULAR	20	25%	37	46%	19	24%	22	28%
BUENO	56	70%	39	49%	56	70%	54	68%
TOTAL	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Interpretación: En la tabla 1, se puede observar un nivel bueno con un 70% en cuanto a la dimensión remuneración básica, seguido de un nivel regular del 25% y con un nivel malo del 5%; en cuanto a la dimensión de incentivos laborales, en un nivel bueno con un 49%, con un nivel regular 46% y con un nivel malo del 5%, en la misma línea, las prestaciones cuentan con un nivel bueno del 70%, con un nivel regular del 24% y con un nivel malo del 6% de los colaboradores de la Empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A. Por lo que el total de los colaboradores indican que la variable compensación salarial tiene un nivel bueno con un 68%, seguido de un nivel regular del 28% y un nivel malo del 4%.

Objetivo específico 2:

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte S.A, Chepén – 2023

	Condiciones de trabajo		Beneficios laborales		Compatibilidad con el puesto de trabajo		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
NIVEL	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
MALO	4	5%	4	5%	5	6%	3	4%
REGULAR	22	28%	28	35%	24	30%	21	26%
BUENO	54	68%	48	60%	51	64%	56	70%
TOTAL	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Interpretación: En la tabla 2, se puede observar un nivel bueno con un 68% en cuanto a la dimensión condiciones de trabajo, seguido de un nivel regular del 28% y con un nivel malo del 5% ; en cuanto a la dimensión beneficios laborales, en un nivel bueno con un 60%, con un nivel regular 35% y con un nivel malo el 5% y en la misma línea la dimensión compatibilidad con el puesto de trabajo, cuenta con un nivel bueno del 64%, con un nivel regular del 30% y con un nivel malo del 6% de los colaboradores de la Empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A. Por lo que el total de los colaboradores indican que la variable satisfacción laboral cuenta con un nivel bueno del 70%, seguido de un nivel regular del 26% y un nivel malo del 4%.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la remuneración básica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión Remuneración básica y la variable Satisfacción Laboral

		Remuneración	Satisfacción
		Básica	Laboral
Rho de Spearman	Remuneración Básica	1.000	,280*
			0.012
		N	80
	Satisfacción Laboral	,280*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012
		N	80

Interpretación: En la tabla 3 se visualiza que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo que se rechaza la HO, lo cual quiere decir que se acepta la H1, lo que demuestra que existe relación entre la dimensión remuneración básica y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Agrícola Moche Norte. Asimismo, se evaluó el coeficiente de correlación Rho de Spearman y se obtuvo como resultado un valor de $r = 0.280$, lo cual demuestra que la correlación es positiva baja, lo que determina que una buena remuneración básica mejora la satisfacción laboral de los colaboradores.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre incentivos laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión incentivos laborales y la variable satisfacción laboral

		Incentivos Laborales	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Incentivos Laborales	1.000	0.193
			0.087
		N	80
	Satisfacción Laboral	0.193	1.000
		Sig. (bilateral)	0.087
		N	80

Interpretación: En la tabla 4 se visualiza que el p valor es mayor a 0.05, por lo que se acepta la HO, y se rechaza la H1, lo que demuestra que no existe relación entre la dimensión incentivos laborales y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Agrícola Moche Norte.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre las prestaciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión prestaciones y la variable satisfacción laboral

		Satisfacción		
		Prestaciones		Laboral
Rho de Spearman	Prestaciones	Coeficiente de correlación	1.000	,392**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,392**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Interpretación: En la tabla 5 se visualiza que el p valor es menor a 0.05, por lo que se rechaza la HO, lo cual quiere decir que se aceptará la H1, lo que demuestra que existe relación entre la dimensión prestaciones y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Agrícola Moche Norte. Asimismo, se evaluó el coeficiente de correlación Rho de Spearman y se obtuvo como resultado un valor de $r = 0.392$, lo cual demuestra que la correlación es positiva baja, lo cual connota que las prestaciones son beneficiosas, ya que ayudan a un colaborador a vincularse con la organización, de tal manera que beneficia a la satisfacción laboral de la empresa.

Interpretación: Se puede observar que el nivel de significancia es 0,000, que es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se expresa que existe una relación alta y con un Rho de Spearman $r = 0,418$, el cual indica una correlación moderada y directa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral dentro de la empresa, y se logra entender que la organización cuenta con una buena compensación hacia sus colaboradores, por ende ellos tienen una mejor satisfacción laboral al realizar sus actividades.

V. DISCUSIÓN

Con los resultados hallados se procedió a desarrollar una comparación con información relevante de otros estudios referidos anteriormente en el marco teórico.

Para dar respuesta al objetivo específico 1, correspondiente a la variable compensación salarial, se obtuvo en cuanto al nivel alto un 68%, seguido de un nivel medio del 28% y un nivel bajo del 4%, seguidamente la dimensión remuneración básica alcanzó un nivel alto con un 70%, dando como resultado igualitario respecto a la dimensión prestaciones y respecto a la dimensión incentivos laborales se obtuvo un 49 % en el mismo nivel, lo cual indica que la organización está otorgando eficientemente beneficios a sus colaboradores para el desarrollo pertinente de sus actividades y lograr el compromiso deseado, pero en cuanto a los incentivos otorgados debe priorizar en ser equitativos, ya que así logrará desarrollar la motivación y satisfacción para el correcto rendimiento dentro de la empresa.

Los resultados coinciden con Castillo (2021), ya que, en su investigación realizada en una empresa del Sector Agroindustrial en La Libertad, logró conseguir un 54 % en cuanto al nivel alto de la compensación salarial, un 44% en nivel medio y 1% en nivel bajo. Sin embargo, Ccoyso (2022), en su investigación en la empresa Hentor Rent a Car SAC, Cusco, nos menciona lo opuesto, ya que indica que tan solo un 11% de colaboradores mencionan que reciben una compensación salarial regular. Es así que González (2017), alude que la compensación salarial viene definida no sólo por la estructura salarial de la organización, sino que a su vez por las leyes laborales que se legislan en cada país, por lo que ésta trata de “constatar un equilibrio equitativo” en el trato de empresa y el colaborador en el ámbito económico, por lo que la adecuada gestión de la remuneración es un deber para con los empleados y la sociedad a la que pertenecen.

Para dar respuesta al objetivo específico 2, respecto a la variable Satisfacción Laboral, se obtuvo en cuanto al nivel alto un 70%, seguido de un nivel regular del 26% y un nivel bajo del 4%, lo cual demuestra que la empresa Agrícola Moche Norte está haciendo uso eficiente de sus herramientas organizacionales permitiendo así que sus colaboradores se sientan comprometidos y contribuyan a

mejorar su productividad; continuo a ello como resultado de la primera dimensión condiciones de trabajo presenta un 68 % en cuanto al nivel bueno, lo cual afirma que las condiciones laborales son beneficiosas ya que permiten el bienestar y protección del colaborador; asimismo en la segunda dimensión Beneficios laborales se obtuvo un nivel alto con un 60%, señalando que los beneficios que la entidad otorga a los colaboradores es eficaz, por ende se les retribuye adicionalmente por el logro de sus objetivos y metas; con respecto a la tercera dimensión compatibilidad con el puesto de trabajo, se puede señalar que cuenta con un nivel bueno del 64%, esto indica que cuanto más se identifique un trabajador con el puesto asignado, más fácil será poder desempeñar sus funciones.

Lo mencionado anteriormente concuerda con Sanín y Salanova (2014), quienes mencionan que la satisfacción laboral se asemeja a la postura que tiene un colaborador hacia su trabajo por lo que los elementos claves que determinan la satisfacción laboral incluyen el desafío en el trabajo, la equidad en las recompensas, las buenas condiciones laborales, el apoyo de los colegas y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto, ya que los trabajadores suelen preferir empleos que les permitan utilizar sus habilidades, realizar diversas tareas y recibir libertad y retroalimentación sobre su desempeño.

Concerniente al objetivo específico 3, se detectó un nivel de significancia de ($p = 0.012$) mínimo a 0.05, connotando relación entre la remuneración básica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte, y un Rho de Spearman $r = 0.280$, demostrando que hay una correlación significativa directa baja entre la dimensión remuneración básica y la variable satisfacción laboral, lo cual hace visible que a una buena remuneración básica aumentará la actitud por desempeñar sus labores y su satisfacción laboral se verá reflejada en ello.

Todo lo expresado, se vincula a la investigación de Castillo (2021), cuya pesquisa realizada en la empresa del sector agroindustrial en La Libertad, teniendo resultados de un nivel de significancia de ($p = 0.01$) menor a 0.05, evidenció que existe relación entre la dimensión y variable, contando asimismo con un coeficiente de Rho de Spearman $r = 0.825$, donde se demuestra que cuán mejor remunerados

estén los colaboradores, su percepción de salario emocional les permitirá desarrollarse y así obtener posibilidades de crecimiento, de tal manera que su estadía en la empresa sea placentera y efectiva.

Es así como Toyama (2010), mencionó que la remuneración básica, es una retribución estable que percibe cada colaborador por el trabajo ejecutado en su centro laboral. Es por ello que, la remuneración básica se comprende como aquel acuerdo que tiene el trabajador con la organización donde labora, para que así se respete el monto del sueldo acordado.

En relación al objetivo específico 4, se halló un nivel de significancia de ($p = 0.087$) mayor a 0.05, lo cual demuestra que no existe relación entre la dimensión incentivos laborales y la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte. Antagónicamente a lo expresado, Villena (2022) en su pesquisa realizada en la Municipalidad de Trujillo, refiere que si existe una correlación positiva moderada contando con un ($p = 0.000$) menor a 0.05 y un Rho de Spearman $r = 0.500$, en donde se evidencia la relación significativa entre dimensión y variable.

Por consiguiente, Chiavenato (2017), hace mención que los incentivos laborales son pagos que la organización brinda a sus colaboradores tales como, beneficios, premios, oportunidades de crecimiento, etcétera. Además, son considerados como un tipo de recompensas en relación de capacidad y aptitud de su trabajo, teniendo en cuenta el rendimiento y eficacia en su desempeño laboral que beneficia al colaborador.

En relación al objetivo específico 5, se determinó un nivel de significancia de ($p = 0.000$) inferior a 0.05, lo cual conlleva a visualizar que hay relación entre la dimensión prestaciones y la variable satisfacción laboral de la empresa Agrícola Moche Norte, y un Rho de Spearman $r = 0.392$, dando a conocer que mientras la organización brinde bonificaciones en favor del colaborador, conllevará a incrementar su productividad y a estar más satisfecho identificándose más con la empresa, ya que los estimula a mantener su fuerza de trabajo en un nivel óptimo.

Es así como Castillo (2021), refiere a través de su estudio realizado en la empresa del sector agroindustrial en La Libertad, que el nivel de significancia es ($p = 0.001$) inferior a 0.05, lo que evidenció que existe relación entre la dimensión y variable, y a su vez cuenta con un Rho de Spearman $r = 0.825$, mostrando un nivel positivo algo, conllevando a saber que cuantas más prestaciones se brinden en la empresa, más satisfechos estarán los colaboradores y utilizarán al máximo sus capacidades.

En la misma línea, Chiavenato (2017), revela que las prestaciones son servicios o bienestar que otorga la entidad a los colaboradores con la finalidad de poder evitar preocupaciones, las cuales pueden financiarse de forma total o parcial por parte de la empresa contratante, estas son ventajas que se les brinda de manera indirecta al talento humano y que se aprovechan como base para mejorar el bienestar personal.

Con relación al objetivo general, se pudo identificar que el nivel de significancia de ($p = 0,000$) es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se expresa que existe relación en ambas variables, en la misma línea se cuenta con un Rho de Spearman $r = 0,418$, el cual indica una correlación moderada y directa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral dentro de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte, S.A, Chepén – 2023.

Asimismo, un estudio realizado por Vásquez (2019), en una empresa Prestadora de Servicios en Moyobamba, muestra en sus resultados que su nivel de significancia de ($p = 0.000$) y un Rho de Spearman $r = 0.769$, por lo que se determinó que la relación entre las variables compensación salarial y satisfacción laboral es positiva alta, lo que recalca que cuan mejor recompensados estén los colaboradores, tendrán una cualidad positiva en cuanto a la realización de las actividades encargadas, ya que se motivarán por cumplir sus ideales planteados por la organización, es decir, la entidad logrará alcanzar sus objetivos y el colaborador al enfocarse en ayudar a la empresa a llevarlo a cabo, se llenará de conocimientos y deseará adquirir nuevos en el transcurso del tiempo.

Por consiguiente, Villena (2022), en su estudio realizado a los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Trujillo en La Libertad, reflejó resultados en un nivel de significancia de ($p = 0.000$) y un Rho de Spearman $r = 0.823$, lo que demostró que mientras la compensación salarial sea adecuada en la organización, el nivel de desempeño de los colaboradores se optimizará considerablemente, ya que ellos estarán motivados para cumplir con las expectativas de la empresa. De igual modo, Madrid y Sernaque (2022), en su pesquisa realizada en la empresa Grupo PML, SAC en Paita, donde se trató de identificar la gestión de compensación y satisfacción laboral, denotó un nivel de significancia de ($p = 0.001$), lo que demostró que se acepta la hipótesis alterna con un Rho de Spearman de 0.570, lo que evidenció que si existe relación entre las variables anteriormente nombradas, por lo que demuestra que cuando se manejen buenos niveles de gestión de compensación salarial, se fomentará una productividad competitiva y se logrará desarrollar las aptitudes del colaborador, logrando potenciar la satisfacción y garantizando el compromiso de ellos.

VI. CONCLUSIONES

1. En esta tesis, en referencia al objetivo específico 1, se determinó que el 68% de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte cuentan con un nivel alto de compensación salarial y en la misma línea sus dimensiones remuneración básica, incentivos laborales y prestaciones connotan un nivel alto, haciendo referencia a que la organización se esfuerza por remunerar objetivamente y motivar a los colaboradores para que su rendimiento sea óptimo.
2. En base al objetivo específico 2, se determinó que el 70% de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte poseen un nivel alto de satisfacción laboral, lo que alude a su vez que sus dimensiones condiciones de trabajo, beneficios laborales y compatibilidad con el puesto de trabajo se ubiquen en un nivel alto, por lo tanto, demuestra que las recompensas igualitarias, las buenas condiciones laborales y compañeros cooperativos ayudarán al colaborador de la empresa Agrícola Moche Norte en demostrar sus aptitudes y capacidades eficientemente.
3. Para el objetivo específico 3, se determinó que existe una correlación directa baja entre la remuneración básica y la satisfacción laboral por medio de una significancia de 0.012 y un Rho de Spearman de 0.280, lo cual significa que la empresa está retribuyendo adecuadamente, ya que ello es fundamental en la relación laboral para que los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte se sientan satisfechos.
4. Según los resultados del objetivo específico 4, se determinó con una significancia de 0.087, demostrando así que no existe una correlación entre la dimensión incentivos laborales y la variable satisfacción laboral entre los colaboradores de la empresa agrícola Moche Norte.
5. Por medio del objetivo específico 5, se determinó la correlación por medio de un valor de significancia de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.392, estableciendo así una correlación positiva baja entre las prestaciones y la satisfacción laboral, demostrando que cuanto más beneficie la empresa a sus colaboradores, ellos cumplirán de manera satisfactoriamente los objetivos de la empresa Agrícola Moche Norte.

6. A raíz de los datos extraídos para mencionar al objetivo general, se determinó con una significancia de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.418, demostrando así que existe una relación significativa moderada entre las variables compensación salarial y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Moche Norte, lo que permite comprender que si la empresa compensa de manera equitativa al talento humano de la organización, los colaboradores podrán realizar sus labores con mayor satisfacción.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente General de la empresa Moche Norte S.A resaltar más su interés en la compensación salarial, ya que se ha evidenciado que es de suma importancia para obtener una mejor satisfacción laboral en los colaboradores.
2. Se le recomienda al jefe de Recursos Humanos de la empresa Moche Norte S.A, mejorar el diseño de incentivos laborales, con el único fin de poder motivar el esfuerzo y entrega de los colaboradores, mejorando así su desempeño en las actividades laborales y además fortaleciendo el vínculo con la empresa.
3. Se recomienda a la empresa Moche Norte S.A, emplear un diseño de seguimiento mensual para todos los colaboradores a través de encuestas, donde se pueda medir la satisfacción laboral que están teniendo y así poder implementar mejores estrategias, en donde se pueda incentivar para alcanzar su productividad máxima.
4. A la universidad, para que siga fomentado y promoviendo investigaciones de esta índole, conllevando así a los estudiantes poder saber la relevancia del tema de investigación abordado.
5. A otros indagadores, se les recomienda ahondar en las variables de la actual investigación utilizando diversas orientaciones y desarrollando otros aspectos para que de esta forma se logre ver más a profundidad el tema de la compensación salarial y la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Abanto, C. (2015). Regímenes complementarios de jubilación en el Perú: ¿Una opción paralela? *Derecho PUCP*, (75), 253-282. <https://doi.org/mx4c>
- Aguilar, F. (2018). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Leña y Sabor S.A.C, Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3651>
- Álvarez, F. (1985). Compensación por tiempo de servicios. *Derecho PUCP*, (39), 8-86. <https://doi.org/m2bh>
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio institucional UNC. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>
- Campos, R. (2015). El salario mínimo y el empleo: Evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano. *Economíaunam*, 12(36), 90-106. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2015000300090&lang=es
- Castillo, E. (2021). *Sistema de compensación salarial y clima organizacional en colaboradores de una empresa del sector agroindustrial en La Libertad*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/28089>
- Ccoyso, Y. (2022). *Compensación salarial y la satisfacción laboral de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C, Cusco- 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91096>
- Cubas, M. y Tello, F. (2021). *Diagnosticar la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto de la concesionaria Trasvase Olmos S.A, 2020* [Tesis de

- pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<http://hdl.handle.net/20.500.12802/7983>
- Chang, L. (2004). *Reseña de Metodología de la Investigación*. Persona, 5 (7) 169-170. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147117764008>
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2013). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de comercio exterior y turismo, Puno – Perú*. Scielo 5(1), 1-8.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867001>
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (3 ed.). Mc Graw Hill. ISBN: 978-970-10-7340-7.
- Diario La República (2022). *Sueldo mínimo 2022 en Perú* . <https://shorturl.at/No3Ap>
- Fisher, C. (2000). *Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction?* Journal of Organization Behavior, 21 (2), 185-202.
<https://doi.org/bf4mf5>
- Fritzsche, B. y Parrish, T. (2005). *Theories and research on job satisfaction*. Psychology, Business, 180-202. <https://doi.org/m2bx>
- González, A. (2017). *Métodos de compensación basado en competencias*. Editorial Universidad del Norte, (3) 121- 210. <https://doi.org/mx6q>
- 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 del Ecuador].
Repositorio Institucional
PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/35883>
- Goldin, A. (2014). *El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias*. Buenos Aires, Ediar. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (21), 269-276. <https://doi.org/f3hz63>

- Inga, A. (2020). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur]. Repositorio UCS. <https://doi.org/10.21142/tb.2020.1379>
- Madrid, P. y Sernaque, R. (2022). *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Grupo PML SAC, Paíta 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106344>
- Maliza, G. y 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. *UNEMI*, 3 (3), 30-43. <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/4870>
- Martinez et al. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-19.
- Lafuente, C. y Marín, A. (2008). Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (64), 5-18.
- Latorella, M. (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos*. [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio institucional UBA. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM
- Orellana, D. y Sánchez, M. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usados en la investigación cualitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1), 205-222.
- Pacheco, H. (2017). *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6880>

- Prada et al. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75.
- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. *Estudios Gerenciales*, 34 (146), 3-18. <https://doi.org/gkhd>
- Reyes, A. (1994). *Administración de personal: sueldos y salarios*. (2^{da} Ed.) Limusa. ISBN: 968- 18-0274-8
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional (10 ed.)*. Pearson Educación. ISBN: 9702604230.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional (13 ed.)*. Pearson Educación. ISBN: 978-607-442-098-2
- Robbins, S. (2020). *Administración (12 ed.)*. Pearson Educación. ISBN: 978-607-32-2767-4.
- Ruvalcaba et al. (2014). Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación (1^{ra} Ed.). ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/298214529_Satisfaccion_laboral_una_revision_teorico-historica_de_su_investigacion
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. *Universitas Psychologica*, 13(1), 5-19. <https://doi.org/d399>
- Salazar, G. (2017). *Relación de la gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A. Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UAP. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/630>
- Torres et al. (2019). Competitividad salarial del sector industrial y agroindustrial en la ciudad de Villavicencio. *Hitos de Ciencias Económicas Administrativas*, 30 (86), 113- 135.

- Thompson, E. & Phua, F. (2012). *A brief index of affective job satisfaction. Group y Organization Management. Sage Journals*, 37(3), 275-307. <https://doi.org/10.1177/105960111143420>
- Toyama, J. (2012). La calificación de los ingresos del trabajador ¿Cuáles son los criterios que deben seguirse? *IUS ET VERITAS*, 10(20) 396-412.
- Vásquez, E. (2018). *Salario Emocional Y Compromiso Laboral En La Empresa Sodimac Perú S.A. Sucursal Open Plaza Trujillo, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33715>
- Vásquez, J. (2019). *Compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Prestadora de Servicios Moyobamba S.A. 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43501>
- Varela, R. (2006). *Administración de la Compensación (3^{ra} ed.)* Pearson Educación. ISBN: 970-26-0700-0.
- Villena, R., (2022). *Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la municipalidad provincial de Trujillo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112021>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Compensación salarial	La compensación salarial es una retribución que se le brinda a una persona o individuo, a cambio de realizar alguna actividad, esta se puede pagar de manera económica, o a través de algo material que compense lo acordado, de este modo se estaría cumpliendo con lo pactado, una compensación es parte primordial de cualquier persona para conducir una buena satisfacción laboral. (Chiavenato, 2017, p.234)	La compensación salarial presenta factores dentro de sus dimensiones, las cuales se dividen en tres grupos: Remuneración básica, incentivos y prestaciones que serán medidos a través de un cuestionario.	Remuneración básica	Sueldo	1- 2	Ordinal
				CTS	3	
				Gratificación	4	
			Incentivos laborales	Equidad	5-6	
				Sistema de recompensas	7- 10	
			Prestaciones	Seguro de vida	11- 12	
				Plan de jubilación	13-14	
				Licencias	15	
			Satisfacción laboral	La satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio ambiente laboral (Robbins, 2009)	La satisfacción laboral presenta factores dentro de sus dimensiones, las cuales se dividen en tres grupos: condiciones de trabajo, beneficios laborales y compatibilidad con el puesto de trabajo que serán medidos a través de un cuestionario.	
Espacio físico	17					
Seguridad	18 - 20					
Beneficios laborales	Retribución	21-22				
	Promociones y ascensos	23-24				
Compatibilidad con el puesto de trabajo	Experiencia laboral	25 - 27				
	Carga laboral	28 - 30				

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Compensación Salarial

Estimado colaborador, las preguntas que se presentan tienen como propósito buscar la relación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Sociedad Agrícola Moche Norte, S.A, Chepén - 2023. Por ello, se solicita su colaboración contestando con sinceridad cada uno de los ítems presentados bajo la siguiente clasificación de escala de Likert, como se muestra a continuación:

Niveles:

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

PREGUNTAS		ESCALA				
DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN BÁSICA		1	2	3	4	5
1	El sueldo que recibe es adecuado según las labores realizadas.					
2	El sueldo mensual es abonado en la fecha pactada.					
3	La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) que recibe en los meses de mayo y noviembre se depositan en los plazos establecidos.					
4	Recibe gratificaciones en su trabajo en Fiestas Patrias y Navidad, de acuerdo con la normativa laboral vigente.					
DIMENSIÓN: INCENTIVOS LABORALES						
5	En su organización, los incentivos laborales se distribuyen de manera equitativa entre los colaboradores.					

6	En su organización, se ofrecen incentivos monetarios justos y basados en el desempeño de los empleados.					
7	Considera que el sistema de recompensas, motiva a los colaboradores a mejorar su rendimiento.					
8	En la repartición de comisiones, se considera el cumplimiento de metas del colaborador.					
9	La organización brinda reconocimiento no monetario a los empleados que han demostrado un excelente desempeño.					
10	Considera que el sistema de recompensas que utiliza la organización es eficiente.					
DIMENSIÓN: PRESTACIONES						
11	La organización proporciona un seguro de vida obligatorio desde el primer día de trabajo para garantizar la protección y seguridad de los colaboradores.					
12	El seguro de vida ofrecido por la organización brinda tranquilidad y respaldo económico a los colaboradores y sus familias en caso de eventualidades o fallecimiento.					
13	El plan de jubilación propuesto por la organización ofrece opciones flexibles y atractivas que se ajustan a sus necesidades.					
14	La organización brinda asesoramiento en base al plan de jubilación.					
15	La organización otorga licencias en casos especiales.					

Cuestionario de Satisfacción laboral

Estimado colaborador, las preguntas que se presentan tienen como propósito buscar la relación entre la compensación salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Sociedad Agrícola Moche Norte, S.A, Chepén - 2023. Por ello, se solicita su colaboración contestando con sinceridad cada uno de los ítems presentados bajo la siguiente clasificación de escala de Likert, como se muestra a continuación:

Niveles:

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

PREGUNTAS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO						
16	Siente comodidad en su área de trabajo para realizar sus funciones.					
17	La infraestructura proporcionada en la organización es adecuada para llevar a cabo las tareas de manera eficiente.					
18	La empresa se preocupa por la seguridad de sus colaboradores.					
19	Se realizan charlas de seguridad de manera periódica.					
20	La empresa brinda los equipos de protección personal (EPP) adecuados para realizar su trabajo.					
DIMENSIÓN: BENEFICIOS LABORALES						
21	Está satisfecho/a con el sueldo que recibe en su organización.					
22	La empresa realiza aumento de sueldos.					
23	La empresa realiza ascensos.					

24	Considera que ha recibido ascensos durante el tiempo de servicio.					
DIMENSIÓN: COMPATIBILIDAD CON EL PUESTO DE TRABAJO						
25	Las responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo están acorde a su experiencia laboral.					
26	Las tareas asignadas en su puesto de trabajo están acorde a sus conocimientos previos					
27	Cuenta con las capacidades para cumplir las metas de la empresa.					
28	Puede manejar la carga laboral de sus funciones.					
29	Posee la capacidad de tomar decisiones respecto a sus actividades.					
30	Cumple con las actividades dentro del plazo establecido.					

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023

Investigadoras:

Cabanillas Villena, Lucero Victoria (ORCID.ORG/0000-0002-3788-5880)

Paredes Coronado, Milagros del Carmen (ORCID.ORG/0000-0001-7127-7531)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación de la compensación salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén-2023.”, cuyo objetivo es determinar la relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información relevante respecto a la relación de la compensación salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A - 2023

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén-2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras: Cabanillas Villena, Lucero Victoria; Paredes Coronado, Milagros del Carmen, email lcabanillasvi28@ucvvirtual.edu.pe, dparedes@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesor, Cárdenas León, María Elena, email mcardenasle01@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Tolmos Regal, Roberto Samuel

Fecha y hora: 24/05/2023 2:00 P.M

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén - 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Alburuqueque Arana, Fausta
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacio X nal ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

Variable del instrumento: Compensación salarial **Primera**

dimensión: Remuneración básica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sueldo	1-2	4	4	4	
CTS	3	4	4	4	

Gratificación	4	4	4	4	
---------------	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Incentivos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Equidad	5-6	4	4	4	
Sistema de recompensas	7-10	4	4	4	

Tercera dimensión: Prestaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguro de vida	11-12	4	4	4	
Plan de jubilación	13-14	4	4	4	
Licencias	15	4	4	4	

Variable del instrumento:

Satisfacción laboral

Primera dimensión: Condiciones de trabajo

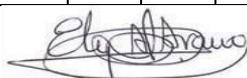
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente de trabajo	16	4	4	4	
Espacio físico	17	4	4	4	
Seguridad	18-20	3	3	4	

Segunda dimensión: Beneficios laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	21 - 22	4	4	4	
Promociones y ascensos	23 - 24	4	4	4	

Tercera dimensión: Compatibilidad con el puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Experiencia laboral	25 - 27	4	4	4	
Carga laboral	28 - 30	4	4	4	



Dra. Alburuqueque Arana, Fausta Elizabeth

DNI N° 26631065

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén - 2023”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Guerrero Vilchez, Ricardo Antonio
Grado profesional:	Maestría () (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacio nal () (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

Variable del instrumento: Compensación salarial Primera
dimensión: Remuneración básica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sueldo	1-2	4	4	4	
CTS	3	4	4	4	

Gratificación	4	4	4	4	
---------------	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Incentivos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Equidad	5-6	4	4	4	
Sistema de recompensas	7-10	4	4	4	

Tercera dimensión: Prestaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguro de vida	11-12	4	4	4	
Plan de jubilación	13-14	4	4	3	
Licencias	15	4	4	4	

Variable del instrumento:

Satisfacción laboral

Primera dimensión: Condiciones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente de trabajo	16	4	4	4	
Espacio físico	17	4	4	4	

Seguridad	18-20	4	4	4	
-----------	-------	---	---	---	--

Segunda dimensión: Beneficios laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	21-22	4	4	4	
Promociones y ascensos	23-24	3	4	4	

Tercera dimensión: Compatibilidad con el puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Experiencia laboral	25-27	4	4	4	
Carga laboral	28-30	4	4	4	



Mstro. Guerreo Vílchez, Ricardo Antonio

DNI N° 43780851

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A., Chepén - 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Silva Fiorentini, Miryam
Grado profesional:	Maestría () (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacio nal (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

Variable del instrumento: Compensación salarial

Primera dimensión: Remuneración básica

Indicadores	Íte m	Cl a r i d a d	Co h e r e n c i a	Re l e v a n c i a	Observaciones
Sueldo	1- 2	4	4	4	
CTS	3	4	4	4	
Gratificación	4	4	4	4	

Segunda dimensión: Incentivos laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Equidad	5-6	4	4	4	
Sistema de recompensas	7-10	4	4	4	

Tercera dimensión: Prestaciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguro de vida	11-12	4	4	4	
Plan de jubilación	13-14	4	4	3	
Licencias	15	4	4	4	

Variable del instrumento:

Satisfacción laboral

Primera dimensión: Condiciones de trabajo

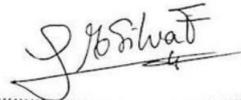
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente de trabajo	16	4	4	4	
Espacio físico	17	4	4	4	
Seguridad	18-20	4	4	4	

Segunda dimensión: Beneficios laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retribución	21 - 22	4	4	4	
Promociones y ascensos	23 - 24	4	4	4	

Tercera dimensión: Compatibilidad con el puesto de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Experiencia laboral	25- 27	4	4	4	
Carga laboral	28- 30	4	4	4	



Mg. Silva Fiorentini, Miryam DNI N° 18110291

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad del instrumento - Variable Compensación Salarial

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	53,30	147,379	,781	,962
P2	52,80	146,484	,839	,961
P3	52,80	150,168	,825	,961
P4	52,95	144,682	,876	,960
P5	53,25	144,618	,862	,960
P6	53,60	145,516	,845	,960
P7	53,05	152,997	,753	,962
P8	53,10	148,832	,770	,962
P9	53,50	146,789	,754	,962
P10	53,35	143,818	,878	,960
P11	53,05	156,787	,451	,967
P12	53,00	145,895	,806	,961
P13	53,20	143,116	,935	,959
P14	53,65	144,555	,780	,962
P15	53,40	152,989	,653	,964

Fuente: Alfa de Cronbach en IBM SPSS Statistics

Confiabilidad del instrumento - Variable Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	58,10	40,095	,306	,894
P2	58,05	38,787	,610	,882
P3	58,35	36,976	,668	,878
P4	59,25	37,671	,573	,883
P5	58,85	36,766	,625	,880
P6	58,85	36,239	,684	,877
P7	59,80	36,379	,580	,883
P8	59,55	35,208	,733	,875
P9	59,75	32,513	,711	,880
P10	58,00	40,105	,436	,888
P11	57,85	41,187	,482	,888
P12	57,90	39,884	,682	,882
P13	57,85	40,450	,645	,884
P14	57,85	40,450	,645	,884
P15	57,80	41,326	,548	,887

Fuente: Alfa de Cronbach de IBM SPSS Statistics

Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Sociedad Agrícola Moche Norte S.A	RUC: 20510360428
Nombre del Titular o Representante legal: Ing. Tolmos Regal, Roberto Samuel	
Nombres y Apellidos: Ing. Tolmos Regal, Roberto Samuel	DNI: 21787940

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Relación de la Compensación Salarial y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén - 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autoras - Nombres y Apellidos: Cabanillas Villena, Lucero Victoria Paredes Coronado, Milagros del Carmen	DNI: 75026425 75808032

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 24/05/2023

Firma y sello:



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Relación de la compensación salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén-2023.

Autor(es): Lucero Victoria Cabanillas Villena & Milagros Del Carmen Paredes Coronado

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chepén, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PL_CHE_C2_09

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mcardenasle01@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

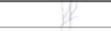
Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Relación de la compensación salarial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Sociedad Agrícola Moche Norte S.A, Chepén-2023", presentado por los Lucero Victoria Cabanillas Villena, Milagros Del Carmen Paredes Coronado, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	