



Universidad César Vallejo

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

**Compensación salarial y estrés laboral en los colaboradores en
una empresa del rubro de ingeniería de Lima, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Chiuca Pachas, Jorge Luis (orcid.org/0009-0009-2201-8715)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compensación salarial y estrés laboral en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima, 2024", cuyo autor es CHIUCA PACHAS JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 12-08-2024 10:06:56

Código documento Trilce: TRI - 0855857





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHIUCA PACHAS JORGE LUIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compensación salarial y estrés laboral en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JORGE LUIS CHIUCA PACHAS DNI: 44922831 ORCID: 0009-0009-2201-8715	Firmado electrónicamente por: JCHIUCAPACHA el 08- 08-2024 12:01:21

Código documento Trilce: TRI - 0855856



Dedicatoria

A Dios por bendecir y orientar mi vida, a mi hija Dana Gabriela Chiuca Lagos por su amor y paciencia, a mi madre Marina Pachas por ser el mejor ejemplo de superación y recalcarme siempre que “solo el estudio me llevará a cumplir todos mis sueños”, a mi padre Félix Chiuca por todas sus enseñanzas y a toda mi familia por sus buenos deseos en cumplir mis metas y objetivos.

Agradecimiento

Al Mag. César Vilcapoma por su guía y experiencia que me permitió concluir la tesis. Al Mag. Miguel Huapaya, Mg. Reiter Vilela y Mag. Idelsa Coronado por su experiencia y conocimiento validando los dos cuestionarios utilizados en la presente tesis. A todo mi equipo de RRHH por sus palabras de aliento y apoyo en la aplicación del instrumento.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Niveles para la compensación salarial.....	15
Tabla 2 Niveles para el estrés laboral.....	15
Tabla 3 Niveles para las dimensiones de compensación salarial	16
Tabla 4 Niveles para las dimensiones del estrés laboral	17
Tabla 5 Prueba de Rho de Spearman para compensación salarial y estrés laboral	17
Tabla 6 Prueba de Rho de Spearman para la dimensión remuneración básica y el estrés laboral.....	18
Tabla 7 Prueba de Rho de Spearman para la dimensión incentivos salariales y el estrés laboral	19
Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman para la dimensión prestaciones y el estrés laboral.....	20

Resumen

El presente trabajo de investigación se enmarca en el Objeto de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 8 de trabajo decente y crecimiento económico. Tuvo como objetivo determinar la relación entre compensación salarial y estrés laboral en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima 2024. La metodología fue tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional simple. La población estuvo integrada de 115 colaboradores, de donde la muestra se calculó resultando 89 colaboradores, los cuales fueron seleccionados por un muestreo aleatorio simple. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios conformados cada uno de 22 ítems que fueron validados por juicio de expertos y pasados por la confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach, teniendo una aceptación. Los resultados se procesaron en el programa excel y calculados por el software SPSS versión 26. Al término de la investigación se lograron obtener la siguiente conclusión, que si existe una relación inversa y poco significativa con un valor “r” de -0,254 y una significación de 0,016 que es menor a 0,05. Se concluye que, si es que aumenta la compensación salarial, entonces disminuye el estrés laboral.

Palabras clave: estrés laboral, salario, empresa.

Abstract

This research work is framed within the Sustainable Development Goal (SDG) No. 8 of decent work and economic growth. Its objective was to determine the relationship between salary compensation and work-related stress in employees of an engineering company in Lima 2024. The methodology was basic, with a quantitative approach, non-experimental design and simple correlational level. The population was made up of 115 employees, from which the sample was calculated resulting in 89 employees, who were selected by simple random sampling. For data collection, two questionnaires were used, each consisting of 22 items, which were validated by expert judgment and passed through reliability using Cronbach's alpha, having an acceptance. The results were processed in Excel and calculated using SPSS software version 26. At the end of the research, the following conclusion was obtained: there is an inverse and insignificant relationship with an "r" value of -0.254 and a significance of 0.016, which is less than 0.05. It is concluded that if salary compensation increases, then work stress decreases.

Keywords: work stress, salary, company.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a los cambios económico, sociales y políticos que vive los países sudamericanos y a la generación de nuevos mercados laborales, han repercutido en la compensación salarial (C.S.) de los empleados de las diferentes instituciones, además los cambios dinámicos de trabajo y de procesos en las organizaciones, ha generado diferentes factores que ha influido negativamente en la persona, manifestándose en estrés laboral (E.L.). Por ende, es importante la presente investigación, debido que con lo hallado se buscará aportar con datos relevantes, en primera instancia del colaborador en su puesto de trabajo que permita influir en su bienestar laboral, como consecuencia repercutirá de forma adecuada en las relaciones interpersonales con su familia, comunidad y sociedad; y un segundo aspecto es de la empresa, aportará información importante para conocer el estado actual de la C.S. y E.L. que permita incentivar la implementación de programas o planes de intervención para lograr minimizar cualquier riesgo interno, lograr mejores resultados económicos, reducción de costos laborales y mejoras en los procesos. Por lo expuesto, la investigación se enmarca en el Objeto de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 8 de trabajo decente y crecimiento económico.

A nivel internacional, en Colombia, la Universidad de los Andes (2022) refiere que los costos laborales o el conjunto de gastos que asume una institución por estar el trabajador en la planilla, son altos, por consecuencia repercute en el acceso al empleo, además se cuenta con trabajadores que ganan el mínimo legal que no les permite acceder a satisfacer el total de sus necesidades básicas, en esa misma línea, se genera distinción en las remuneraciones de los trabajadores a pesar de sus competencias y experiencia.

En España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) mencionó que el E.L. impacta en la salud integral de los empleados, es así que, influye en los aspectos emocionales, físicos, mentales y sociales del individuo; en el contexto laboral repercute de forma negativa en tres ámbitos, en el absentismo laboral que son las horas o días de inasistencia al centro laboral que tiene un impacto negativo en los ingresos salariales del trabajador y a las metas de la organización, así también en el rendimiento laboral, que es la eficacia y eficiencia de con que un empleado realiza sus funciones o tareas y finalmente afecta la productividad que es el vínculo de bienes o servicios producidos por un trabajador. Por otra parte, en Suiza, la Organización

Internacional de Trabajo (2020) describe que solo el 19% de trabajadores ganan la remuneración mínima legal en su país de origen, por ende, la remuneración salarial no permite acceder a bienes y servicios esenciales de la persona, además que no se evidencia la capacidad de ahorro. Ambas situaciones afectan mental y emocional al trabajador haciendo que su labor sea más difícil realizarlo.

A nivel nacional, Angulo (2024) de INFOABE refiere que, en Latinoamérica, el Perú es el cuarto país con peor sueldo, superando a los países de República Dominicana, Argentina y Venezuela, este último, es el país con menor ingreso en la región. Esta situación se origina por factores externos e internos, como la inestabilidad política, conflictos sociales, fenómenos naturales, que impactan de forma contraria en el desarrollo de los diferentes tipos de organizaciones públicas como privadas. En esa misma línea, El Comercio (2022) señala que el 88% de peruanos se sienten disconformes con su sueldo, debido al incremento de los bienes y servicios, los salarios actuales no permiten cubrir los gastos frecuentes, este escenario se debe a la pandemia, a la inflación y a la crisis política. Así también, en los resultados de la encuesta de Búmeran, Perú supera la insatisfacción del salario a comparación de Argentina y Ecuador. Además, el Perú cuenta con uno de los más altos niveles de rotación laboral en los países de Latinoamérica, los trabajadores renuncian por los limitados aumentos salariales y ascenso, pero también por falta de capacitación.

Por su parte, Conexión Esan (2021) refiere que el trabajo o el entorno laboral provoca E.L., en el Perú 7 de cada 10 trabajadores sufren de E.L., es una cifra alta, lo que se refleja en el lugar de trabajo con la reducción de la productividad por los malestares físicos de los trabajadores, el ausentismo por diagnósticos médicos y rotación de personal por insatisfacción de los trabajadores.

En el ámbito local, la empresa es del rubro de ingeniería, brinda servicios a las principales empresa de telecomunicaciones y energía, se identificó que los trabajadores no se sienten conforme con su C.S., la política salarial y política de remuneraciones no es conocido por la mayoría de colaboradores, no se clarifica una estandarización de la mayoría de colaboradores de las remuneraciones básicas y bonificaciones mensuales según el cargo y funciones, escasos incentivos salariales, las metas de producción son altas donde un porcentaje medio de trabajadores logra alcanzar, exceso en la cantidad de horas de trabajo, incremento de solicitudes de cambio de área por motivo que incremento de sueldo básico, falta de actualización de procedimientos de trabajo, desigual distribución de trabajo, fatiga y cansancio laboral,

los trabajadores perciben que el trabajo que realizan no es valorado por sus jefes, incremento de metas de trabajo, índice medio - alto de descansos médicos por enfermedad común, altos estándares de calidad del servicio que ejecutan ellos, además de evidenciarse un incremento de renuncias laborales.

Con base a lo anterior, se redactó la pregunta general: ¿Qué relación existe entre la C.S. y el E.L. en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima?, asimismo, se pudo planteó las preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones y el E.L. en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima?

Respecto a la justificación del presente estudio, se consideró en la justificación teórica profundizar la teoría de la Remuneración total de Chiavenato para la C.S., donde se postula que la organización logra resultados positivos para la continuidad del negocio mediante el rendimiento de los trabajadores cuando reciben una retribución conveniente. Sobre el E.L., se sustenta en la teoría de Maslach y Jackson, que mediante sus tres componentes se detectan los niveles de estrés que padecen los empleados. A nivel práctico la investigación con los resultados contribuirá en implementar procesos, políticas internas y planes de intervención para incrementar la C.S. de los trabajadores y reducir el E.L., además brindará información relevante para otras investigaciones que abordarán la misma temática en el sector privado. Finalmente, a nivel metodológico, implementar dos herramientas de recolección de información confiables para las C.S. y E.L., estos cuestionarios validados por expertos, los mismos que servirán de soporte a otros investigadores.

Según lo mencionado anteriormente, se redactó el objetivo general siguiente: Determinar la relación que existe entre C.S. y E.L. en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima, además, se formularon los objetivos específicos siguientes: Determinar la relación que existe entre la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones y E.L. en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima.

Al respecto a los estudios internacionales, Cabezas (2023) desarrolló un estudio correlacional simple de tipo básica y no experimental, desarrollada en Ecuador, formuló como objetivo de estudio determinar la relación del E.L. y el desempeño del personal de salud. Consto de una población de 25 personas y los datos se obtuvieron mediante cuestionarios. Concluyó que, existe relación negativa entre E.L. y desempeño del personal.

En esa misma línea, Vallejo (2022) ejecutó un estudio correlacional causal de tipo básica, no experimental, desarrollada en Ecuador, planteó como objetivo de estudio demostrar la influencia del E.L. sobre los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. La población fue de 64 empleados y los datos se obtuvieron mediante cuestionario. Como resultado da a conocer que, entre las variables de estudio, no existe relación

Además, Paredes (2020) en su estudio correlacional causal, tipo básica y no experimental, desarrollada en Ecuador, el objetivo que planteó fue determinar la incidencia de la C.S. en el índice de rendimiento productivo de colaboradores de empresas. Utilizó una población de 272 trabajadores y los datos se obtuvieron mediante cuestionarios. Como resultado indica que existe una incidencia directa entre la C.S. en el índice de rendimiento productivo.

En referencia a los antecedentes nacionales, Alegría (2022) desarrolló un estudio correlacional simple, tipo básica, no experimental, desarrollada en Lima, el objetivo que planteó fue determinar la relación del E.L. y el desempeño laboral (D.L) de los empleados de los núcleos ejecutores de compras. Utilizó una población de 110 trabajadores y los datos se obtuvieron mediante cuestionarios. El resultado indica que existe relación inversa entre E.L. y el D.L.

Por otra parte, Medina (2022) en su estudio correlacional simple de tipo básica y no experimental, desarrollado en Lima, el objetivo de la investigación que se planteó fue determinar la relación de administración por objetivos y compensaciones de los trabajadores. Utilizó una población de 105 empleados y los datos se obtuvieron mediante cuestionarios. El resultado concluyó que existe relación inversa entre administración por objetivos y compensaciones.

Por su parte, Silva (2022) en su estudio correlacional simple, tipo aplicada, no experimental, desarrollada en Chiclayo, el objetivo que tuvo fue determinar la relación del E.L. y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Utilizó una población de 595 colaboradores administrativos y los datos se obtuvieron mediante cuestionario. Concluyó que existe relación negativa alta entre E.L. y desempeño de los trabajadores administrativos.

Así mismo, Quichiz (2022) en su estudio correlacional simple, tipo básica, no experimental, desarrollado en Lima, el objetivo que planteó fue determinar la relación de las compensaciones y el D.L. en una empresa. Utilizó una población de 204

individuos y los datos se obtuvieron mediante cuestionario. El resultado fue que existe relación significativa entre las compensaciones y el D.L.

Al respecto, Castillo (2021) en su estudio correlacional simple, de tipo básica y no experimental, desarrollado en La Libertad, el objetivo que planteó fue determinar la relación del sistema de C.S. y el clima organizacional (C.O.) en colaboradores. Utilizó una población de 113 trabajadores de una empresa y los datos se obtuvieron mediante cuestionario. Concluyó que existe relación positiva alta entre C.S. y C.O.

En esa misma línea, Sánchez (2021) en su estudio correlacional simple de tipo básica y no experimental, desarrollada en Cajamarca, el objetivo que planteó fue descubrir la relación que existe entre la compensación y la motivación de los trabajadores. Utilizó una población de 85 trabajadores y los datos se obtuvieron mediante cuestionario. Obtuvo como resultado, existe relación positiva alta entre la compensación y la motivación.

Finalmente, Morales (2019) en su investigación correlacional simple, tipo básica, no experimental, desarrollada en Lima, el objetivo que tuvo fue determinar la relación del E.L. y el compromiso laboral en el empleado. Se utilizó una población de 80 docentes y los datos se obtuvieron mediante cuestionarios. El resultado fue que existe relación alta e inversa entre E.L. y el compromiso laboral.

Respecto a la primera variable de estudio, C.S., la Teoría de la equidad de Homans (1958, 1961), indicó que es universal la idea de proporcionalidad entre esfuerzo – ganancias. El concepto de proporcionalidad incluye tres aspectos principales: la primera son las conexiones entre inversión y beneficios; la segunda son las experiencias en el entorno natural y la tercera es el intercambio de vivencias entre los integrantes de su sociedad. Además, un individuo determina la existencia de un intercambio justo a través de la relación entre los beneficios que recibe y las contribuciones que realiza, es decir que existe una relación de igualdad entre dos personas, por ende, puede surgir sentimientos de inequidad cuando este equilibrio de expectativas normales surge de las relaciones con personas y grupos de referencias se desequilibra.

En esa línea, la Teoría de Equidad de Adams (1963) sostuvo que se origina de los conceptos de la motivación humana, la motivación laboral dependerá de cómo el empleado valore su trabajo y la compensación que se le otorga a cambio, la cual será comparada con la otorgada a sus pares; en otras palabras, el trabajador al comparar los resultados realizará diferentes acciones en su labor, de percibir que es

menos valorado o compensado y ser tratado con inequidad reducirá su motivación, repercutiendo en su esfuerzo laboral.

Por su parte, la teoría de Compensación total de Chiavenato (2009) sostuvo que la C.S. es la retribución al trabajador por invertir su trabajo, por su dedicación y esfuerzo personal; además que el elemento más importante para conseguir que el empleado trabaje motivado alcanzando las metas de su puesto de trabajo y para satisfacer sus necesidades propias. Señaló la existencia de tres componentes, el primero la remuneración básica que consiste en el pago fijo entregado de manera continua en forma de sueldo o salario al trabajador, el segundo son los incentivos salariales que son programas para recompensar a los empleados que demuestran un alto desempeño, por último los beneficios que son las prestaciones o remuneración indirecta es otorgada por la organización a los trabajadores mediante programas o plan de prestaciones, incluye vacaciones, gratificaciones, extras, además de un equivalente monetario por los servicios que presta la organización por transporte subsidiado, seguro de vida y alimentación.

Además. La teoría del Intercambio de Varela (2013) manifestó que la compensación que reciben los trabajadores se produce por el cambio de su energía, tiempos y destrezas. Por lo tanto, la disposición del empleado a realizar tales tareas depende de cómo perciba la relación entre su esfuerzo con la compensación que recibirá.

Las definiciones que acompañan a la variable 1, son las siguientes, Torres y Gutiérrez (2023) sostuvieron que es la retribución más común que otorgan las organizaciones a sus colaboradores, varía de acuerdo al puesto laboral, edad y experiencia. Según Montilla et al. (2021) mencionaron que es el pago total que se le otorga a los trabajadores a cambio de su fuerza laboral, está orientado a la satisfacción y motivación entre ellos, además busca retenerlos en la organización e incrementar su productividad. En esa misma línea, Torres y Laverde (2020) refirieron que la C.S. es el pago al trabajador como contraprestación a su labor y es la relación entre trabajadores y empleadores, además es uno de los elementos más importantes de la motivación de los empleados, además se relaciona con la productividad en las organizaciones. Por su parte, Castillo et al. (2020) mencionaron que son diseños salariales que buscan fomentar conductas positivas en los miembros de la organización, permitiendo generar productividad.

La primera dimensión se refiere a la remuneración básica, según Villarroel y Medina (2022) mencionaron que es la retribución económica mínima que percibe un trabajador por parte de su empleador por la labor realizada, no incluye otros ingresos o beneficios económicos o no económicos. Por ende, esta retribución económica será fijo y permanente en el tiempo, en otras palabras, es la cantidad económica fija que recibe regularmente el trabajador.

La segunda dimensión se refiere a los incentivos salariales; según Dávila et al. (2022) consideraron que los incentivos son la distribución económica y no económica, se otorga el reconocimiento al trabajador por las metas alcanzadas, además busca que los trabajadores se identifiquen con la empresa y sus objetivos, busca que los trabajadores sean más productivos. Por su parte, Alnsour y Kanaan (2021) mencionaron que tiene por objetivo estimular a los empleados por la dedicación y esfuerzo que realizan en relación a sus labores. Por lo tanto, se consideran programas de recompensas o incentivos a los colaboradores sobresalientes que hayan logrado altos niveles de rendimiento.

La tercera dimensión se refiere a las prestaciones, Torres y Laverde (2020) sostuvieron que son componentes no monetarios, los más habituales son las cesantías, seguro de vida y salud, vacaciones y planes de retiro. Refuerza la definición anterior, Fuentes et al. (2020) consideraron que son beneficios, su otorgamiento dependerá el tipo cargo y nivel jerárquico y del tipo de organización. En esa misma línea se concluye que las prestaciones, beneficios o remuneraciones indirectas son los pagos que se da a los trabajadores en cumplimiento a la ley y otros pagos que son diseñadas por cada organización, en este ámbito se considera los descansos pagados como feriados y vacaciones, la seguridad social, seguro de vida y pensión por jubilación, entre otros tipos de seguros que asume el empleador

Respecto a la segunda variable de estudio, E.L., el modelo de Ajuste Persona – Ambiente de French et al. (1982) definieron que el estrés surge de los beneficios recibidos por la empresa, de las exigencias laborales y de los obstáculos al propio trabajo. En conclusión, el E.L. es el resultado de las fricciones entre el empleado y la organización, en otras palabras, de las discrepancias entre las necesidades de los trabajadores, y las contraprestaciones o pagos que recibe y la relación entre demandas laborales y la capacidad del trabajador para responder a esas demandas.

Además, el modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa de Siegrist (1996) citado por García-Moroto et al. (2022) consideraron que el desequilibrio del

empleado por el esfuerzo que ejecuta y las recompensas que recibe por su trabajo, por ende, un empleado que no puede responder con tranquilidad a situaciones de grandes esfuerzos y con bajas recompensas tienen más probabilidad de enfermarse y estresarse. Existen esfuerzos de dos tipos, el primero es el esfuerzo extrínseco, es decir, el esfuerzo psicológico y físico del trabajador por las demandas del trabajo, y el segundo es el esfuerzo intrínseco o exceso de compromiso del trabajador que se enfoca en su motivación antes esas demandas. Las recompensas que reciben los trabajadores son: Respeto, monetaria y seguridad laboral y promoción. En esa misma línea Vera et al. (2021) indicaron que al existir un desequilibrio entre el esfuerzo que se otorga en el trabajo y las recompensas que reciben, se genera sentimientos negativos en los trabajadores, perjudicando la salud de ellos.

La teoría de Maslach y Jackson (1981) fundamentaron que el E.L. se manifiesta mediante el síndrome de burnout, son un conjunto de síntomas que se presentan como respuesta de un empleado al E.L. crónico, este síndrome se origina en el ámbito laboral y está conformado por tres componentes: el primero es la despersonalización, consiste que la persona se encuentra distante con sus pares, la comunicación emocional es baja, destructiva y distanciamiento con sus compañeros, hace responsable a otras personas por lo que le sucede de sus frustraciones, además mantiene un perfil bajo extremadamente distante y no asume ninguna responsabilidad, el segundo componente es el agotamiento emocional, son los sentimientos de una persona que emocionalmente se encuentra exhausta por las funciones que realiza; el tercer elemento es la falta de realización personal, son los sentimientos de competencias y efectividad en ambiente organizacional. Estos tres componentes se manifiestan en la interacción entre trabajadores donde las tareas diarias se circunscriben al servicio de personas. A partir de estos tres componentes se elaboró el Maslach Bournout Inventory (MBI)

Las definiciones que acompañan a la variable 2, son las siguientes, según Requejo et al. (2023) sostuvieron que es una enfermedad que se refleja en diferentes niveles en los empleados, debido al contacto con diferentes personas se determinará el nivel de E.L., así mismo, esta interacción tiene secuelas negativas en la salud de los empleados, afectando el rendimiento laboral. En esa misma línea, Lizardo (2022) señaló que son las situaciones externas al trabajador, debido que no está bajo su control genera un desequilibrio, junto con sus propiedades, pueden aumentar los riesgos a la salud. Por su parte, Barrera et al. (2021) indicaron que es un cambio en

el estado mental y corporal de la persona para afrontar las manifestaciones ambientales y personales, el individuo reacciona según el tipo de estresor de forma negativa o positiva. Velásquez (2020) señaló que es una enfermedad silenciosa que inicia con cansancio y aburrimiento, debido a diferentes estresores afecta de forma negativa en el desempeño o rendimiento laboral, además en la salud del trabajador.

La dimensión inicial que se refiere es el agotamiento emocional, Ramírez et al. (2024) señalaron que es considerado cansancio emocional en el ámbito laboral, agotamiento o desgaste de energía que puede manifestarse física o psicológicamente en la persona. Por su parte, Alfaro y Castillo (2023) sostuvieron que es la acción que experimentan los empleados porque sus recursos emocionales, cognitivos y conductuales se han visto abrumados por una situación laboral y están completamente agotados. En esa misma línea, Malpartida (2022) consideró cansancio emocional y es un tipo de agotamiento mental que perjudica el comportamiento de la persona y las relaciones interpersonales con sus pares, se presenta como incapacidad de ejecutar las tareas diarias, lo que puede provocar niveles de ansiedad o depresión. Ahora bien, Concha y Aguilar (2020) explicaron que es una fatiga de tipo mental, física o una combinación de ambas, el trabajador refiere el sentimiento de no poder dar más de sí mismo a sus compañeros, por ende, disminución del entusiasmo al momento de interactuar o servir al cliente interno o externo.

La segunda dimensión que se consideró es la despersonalización, en ese ámbito, Ramírez et al. (2024) sostuvieron que se conoce como cinismo, es una respuesta sin emociones, distantes, frías y sin actitudes positivas, se considera cambios negativos en las relaciones interpersonales con sus compañeros. Alfaro y Castillo (2023) mencionaron que implica sentimientos de hostilidad y distancia social que los empleados muestran hacia sus pares en el trabajo. Por su parte, Malpartida (2022) refirió que son el aspecto de perturbación y angustia que experimenta la persona de sí mismo, las personas ven a su ámbito como irreal y desconocido, este tipo de situaciones se origina cuando se trabaja y hacen demasiadas cosas, lo que conlleva a la persona a retraerse y reducción de su labor, por ende, repercute en la calidad de trabajo. En esa misma línea, Concha y Aguilar (2020) consideraron que es el desarrollo de sentimientos, comportamiento y respuestas negativas hacia los beneficiarios de su trabajo y sus compañeros, responsabiliza a las personas por su insatisfacción, rendimiento y fracaso laboral

La tercera dimensión se refiere a la falta de realización personal, Ramírez et al. (2024) refirieron que es la autoevaluación de uno mismo y de su propio trabajo, además creer que sus capacidades profesionales son suficientes, por lo contrario, aparece pérdida de motivación y disminución de la productividad. Alfaro y Castillo (2023) consideraron que es la reducción de la motivación, iniciativa y la capacidad para lograr el éxito profesional y en el trabajo, modificando creencias personales hasta el punto de devaluar las capacidades y destrezas, especialmente cuando se trata de trabajo en grupo. Malpartida (2022) consideró que es un proceso en el que se puede influir en el potencial, capacidades, habilidades y recursos de una persona. Por su parte, Concha y Aguilar (2020) refieren que es la necesidad de logro de la persona, busca lograr la excelencia en el desarrollo de sus labores, sintiéndose orgulloso y satisfecho; de lo contrario, puede aparecer frustración que dificulta el aprendizaje.

El presente estudio, se explica la problemática de los colaboradores en relación a la C.S. y al E.L., ambas variables afectan de forma negativa en la ejecución de las funciones laborales, en el rendimiento laboral y alcanzar la producción que requiere la organización, es así que la teoría de la remuneración total de Chiavenato permite orientar a la organización en desarrollar políticas y estrategias internas de compensaciones y remuneraciones, alineada a motivar e influir de forma positiva en los colaboradores, es así que repercute en la disminución los niveles del E.L.

Por último, se tendrá de hipótesis general: Existe relación inversa y significativa entre la C.S. y el E.L. en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima. Por su parte, las hipótesis específicas fueron: Existe relación inversa y significativa entre la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones y el E.L. en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, según Cortez y Escudero (2018) consideran que es una investigación teórica o pura, se caracteriza por que se basa únicamente en fundamentos teóricos sin consideración para fines prácticos, por ende, esta investigación está alineado a descubrir patrones, principios básicos, leyes, además de la profundización de conceptos científicos, sirven de punto referencial inicial para estudiar fenómenos o hechos. La investigación tiene un nivel correlacional simple, según Arias (2012) consiste en determinar la asociación, correlación o grado de correlación entre dos o más variables; además este tipo de estudio tiene pasos secuenciales midiendo primero la variable y luego estimando la correlación, este último previo al desarrollo de la prueba de hipótesis correlacionales y el desarrollo de técnicas estadísticas, finalmente este tipo de nivel de estudio no establece relación causa y efecto, aunque pueden proporcionar información sobre posibles causas de un contexto o realidad.

En la investigación el diseño que se planteó fue no experimental, de acuerdo con Hernández et al. (2014) refirieron que no existe manipulación deliberada de variables, en otras palabras, no se cambia intencionalmente las variables de estudio para verificar sus efectos sobre otras variables. En ese sentido, el investigador observará y analizará fenómenos que ocurren en entornos naturales o condiciones que ya existen. Es de corte transversal, ya que la recolección de datos se desarrolla en un único momento (Hernández et al., 2014). Así mismo, el método utilizado fue el hipotético-deductivo, proceso que consistente en intentar responder a los problemas que se plantean a través de hipótesis, en otras palabras, son procedimientos lógicos deductivos que se parte de supuestos que se debe de demostrar (Sánchez et al., 2018). Además, el enfoque fue cuantitativo, puesto que los datos se reunieron con instrumentos y serán procesados mediante la estadística. Contrastando con lo que se manifiesta, Sánchez et al. (2018) indicaron que este tipo de enfoque se trata de estudios basados en mediciones numéricas y uso de estadística; utiliza pasos secuenciales comienza con la recopilación, posterior con el análisis de datos a fin de dar respuesta a las preguntas del estudio y finalmente probar la hipótesis planteada, así establecer con precisión comportamientos de una determinada población.

En referencia a la variable 1, C.S., que es el pago total que se le otorga a los trabajadores a cambio de su fuerza laboral, está orientado a la satisfacción y

motivación de cada uno de ellos, además busca retenerlos en la organización e incrementar su productividad (Montilla et al., 2021). Se consideró como dimensiones de la C.S. a la remuneración básica, las prestaciones y los incentivos salariales.

Por su parte la variable 2, E.L., es una enfermedad que se refleja en diferentes niveles en los empleados, debido al contacto con diferentes personas se determinará el nivel de E.L., así mismo, esta interacción tiene secuelas negativas en la salud de los empleados, afectando el rendimiento laboral (Requejo et al., 2023). Se consideró como dimensiones del E.L. a: la falta de realización personal, despersonalización y al agotamiento emocional

Respecto a la población, según Ñaupas et al. (2018) mencionaron que es el total de las unidades de estudio, estas unidades están constituidos por un conjunto de objetos, personas, fenómenos, hechos o conglomerados, cada una de ellas tiene características similares necesarias para el estudio. Por su parte, Arias (2012) mencionó que la población finita es un grupo del que se sabe el total de elementos que la componen. La población de la presente investigación estuvo conformada por 115 colaboradores que trabajan en una empresa del rubro de ingeniería en la ciudad de Lima, considerada como población finita. A su vez, los criterios de inclusión, son todos los aspectos que debe presentar los colaboradores para formar parte de la investigación, se consideró a los colaboradores de todas las jefaturas de la organización que acepten colaborar con la investigación. Los criterios de exclusión, consiste en la posibilidad de alterar los resultados por situaciones que tiene los colaboradores, entre ellas se consideran a los colaboradores con descanso médico, permisos, licencias con o sin goce de haberes, vacaciones o con ausencias injustificadas.

En referencia a la muestra, Hernández et al. (2010) señalaron que es un subconjunto de elementos con iguales características de una población específica. La muestra se calculó usando una fórmula, teniendo como valor final 89 colaboradores. Finalmente, el muestreo que se consideró fue probabilístico y de tipo aleatorio simple (ver anexo 7), consiste en la selección de unidades y que estas unidades tengan la misma probabilidad de ser elegidas (Hadi et al., 2023).

Para la investigación se empleó la técnica de encuesta, es una herramienta para recopilar información de actitudes, opiniones, comportamientos y datos demográficos de los grupos o población objetivo (Medina et al., 2023). El cuestionario fue el instrumento que se utilizó, es un conjunto de preguntas escritas en un

formulario, con la finalidad de recopilar información para probar las hipótesis del estudio, por ende, las variables e indicadores de interés (Ñaupas et al., 2018). Se realizó una tabla de operacionalización de C.S. y E.L., para encaminar el proceso de medición de estas. El método de medición para la herramienta se evaluó usando la escala de tipo Likert, los valores que se estipularon en los cuestionarios fueron en el rango del 1 al 5.

Los instrumentos para medir las variables de C.S y E.L., estuvo conformado cada uno con 22 ítems de preguntas, conformado por tres dimensiones para cada variable de estudio; para el desarrollo de la validez de contenido, los dos instrumentos fueron sometidos a la revisión y evaluación de juicio de expertos, integrado por un especialista; concluyeron que los cuestionarios son funcionales al evaluar la suficiencia, relevancia, claridad y coherencia de cada ítem. Así también, para determinar la confiabilidad, se ejecutó una prueba piloto a 10 colaboradores de la población, los datos obtenidos se procesaron en el software SPSS v.26, se obtuvo un estadístico de Alfa de Cronbach de 0.800 para la variable C.S. y de 0.863 para la variable E.L., estos valores reflejan la alta confiabilidad de los instrumentos.

En el proceso de compilación de información sobre las dos variables de investigación, se realizó mediante cuestionarios impresos, entregando a cada uno de los trabajadores, colaborando de esta manera en el estudio de C.S. y E.L. Antes de que los trabajadores completen los instrumentos se les comunicó sobre el objetivo del estudio, posterior se procedió a la sistematización de la información.

En relación a los métodos de análisis, para el procesamiento de la base de datos se utilizó el software estadístico SPSS v.26., por ende, los resultados se plasmaron de manera secuencial, además de forma organizada mediante tablas en la parte del análisis descriptivo, permitiendo ofrecer información relevante y precisa sobre la muestra de estudio. Así mismo, para el desarrollo del análisis inferencial se realizó pruebas estadísticas de Rho de Spearman, correlacional simple.

En relación a los aspectos éticos en la investigación, el presente estudio es original, se citaron y se realizó las referencias de forma correcta a los autores. Así también, se mantuvieron confidenciales los datos personales, por ende, se mantuvo el anonimato y la privacidad de la información de los colaboradores encuestados, garantizando el uso exclusivo de la información en la investigación. Además, se respetó la normativa de la universidad para la investigación y se consideró el Código de ética RCU N° 0470 de la universidad. Se utilizó de forma adecuada la norma APA.

Se mantuvo una conducta responsable en la investigación establecida por CONCYTEC. Por último, la presente investigación en todas sus etapas se presentó de manera transparente y honesta, en esa misma línea, no se realizó alteración, modificación, manipulación, ni fabricación de datos.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivos

En la tabla 1, respecto a la C.S., se muestra que 53 colaboradores que perciben como bajo, representan el 59,6%, además el 13,5% de colaboradores, que se presenta 12 de ellos, perciben a la C.S. como alto. Se puede observar una gran diferencia entre quienes perciben la C.S. a un nivel bajo en comparación con quienes lo consideran como un nivel alto.

Tabla 1

Niveles para C.S.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
C.S. Bajo	53	59,6	59,6	59,6
C.S. Medio	24	27,0	27,0	86,5
C.S. Alto	12	13,5	13,5	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Como se demuestra en la tabla 2, 48 colaboradores perciben el E.L. como grave, los cuales corresponde el 53,9%, otro aspecto son el 20,2% de trabajadores, es decir 18 de ellos, perciben el E.L. como leve. Se puede notar una gran diferencia de los que consideran al E.L. como un nivel grave en comparación con quienes lo consideran como un nivel leve.

Tabla 2

Niveles para E.L.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
E.L. Leve	18	20,2	20,2	20,2
E.L. Moderado	23	25,8	25,8	46,1
E.L. Grave	48	53,9	53,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Por su parte, las dimensiones de la C.S., descritas en la tabla 3 se puede apreciar, que de acuerdo al nivel los valores mayores corresponden a la remuneración básica e incentivos salariales, los cuales se encuentran en un nivel bajo con valores de 62.2% y 59.6% respectivamente, además se observa que para las prestaciones, el menor se encuentra en un nivel medio con un valor de 47,2% Por otro; lado en referencia a los valores menores obtenidos se tiene que, tanto la remuneración básica como los incentivos salariales se ubican en un nivel alto con valores de 13,5% y 14,8% respectivamente, por último, para las prestaciones, el menor se encuentra en un nivel bajo con un valor de 11,2%.

Tabla 3

Niveles para las dimensiones de C.S.

	Remuneración básica		Incentivos salariales		Prestaciones	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	58	62.2	53	59.6	10	11.2
Medio	19	21.3	23	25.8	42	47.2
Alto	12	13.5	13	14.8	37	41.6

En referencia a las dimensiones del E.L., se muestra en la tabla 4, que de acuerdo al nivel los valores, corresponden al agotamiento emocional, que se encuentran en un nivel moderado con un valor de 48.3% respectivamente, prosigue la despersonalización, el cual se encuentra en un nivel leve con un valor de 40.4% respectivamente, por último, se observa que, para la falta de realización personal, se encuentra en un nivel grave con un valor de 68.5%. En contraste, los valores menores que se obtuvieron se tienen que, tanto el agotamiento emocional como la despersonalización se encuentran en un nivel grave con valores de 15.7% y 21,3% respectivamente, por último, se observa que, para la falta de realización personal, el menor se encuentra en un nivel leve con un valor de 3,4%.

Tabla 4*Niveles para las dimensiones del E.L.*

	Agotamiento emocional		Despersonalización		Falta de realización personal	
	N	%	N	%	N	%
Leve	32	36.0	36	40.4	3	3.4
Moderado	43	48.3	34	38.3	25	28.1
Grave	14	15.7	19	21.3	61	68.5

Análisis inferencial**Hipótesis general:**

H_i: Existe relación inversa y significativa entre C.S. y E.L. en los colaboradores en una empresa.

H₀: No existe relación entre C.S. y E.L. en los colaboradores en una empresa.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5% = 0,05

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 5, se observa que el sig. tiene un valor de 0,016, es un número menor que 0.05, es así que, por regla de decisión podemos indicar que existe necesaria información estadística para rechazar la hipótesis nula y poder aceptar la hipótesis de investigación, por ende, se establece que existe relación entre C.S. y E.L. Así mismo, el valor negativo de $r = -,254$ demuestra que la relación es inversa, se clasifica como una relación poco significativa en base a la tabla de valores de Spearman, de lo contrario a lo que se había considerado como significativa.

Tabla 5*Prueba de Rho de Spearman para C.S. y E.L.*

	C.S.	E.L.
Coefficiente de correlación		-,254
Sig. (bilateral)	.	,016
N	89	89

Hipótesis específica 1:

H_i: Existe relación inversa y significativa entre remuneración básica y E.L. en los colaboradores en una empresa.

H_o: No existe relación entre remuneración básica y E.L. en los colaboradores en una empresa.

En la tabla 6, se detalla que el sig. tiene un valor de 0,014, que es menor que 0.05, según la regla de decisión, por la regla de decisión podemos indicar que existe suficiente información estadística para rechazar la hipótesis nula y poder aceptar la hipótesis de investigación, donde se establece que existe relación entre remuneración básica y E.L. Así mismo, el valor negativo de $r = -,259$ demuestra que la relación es inversa, se clasifica como una relación poco significativa en base a la tabla de valores de Spearman, de lo contrario a lo se había mencionado como significativa.

Tabla 6*Rho de Spearman para la remuneración básica y E.L.*

	REMUNERACIÓN BÁSICA	E.L.
Coefficiente de correlación		-,259
Sig. (bilateral)	.	,014
N	89	89

Hipótesis específica 2:

H_i: Existe relación inversa y significativa entre incentivos salariales y E.L. en los colaboradores en una empresa.

H_o: No existe relación entre incentivos salariales y E.L. en los colaboradores en una empresa.

Como se muestra en la tabla 7, el sig. tiene un valor de 0,039, que es menor que 0.05, por regla de decisión, existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y poder aceptar la hipótesis de investigación, la cual confirma que existe relación entre los incentivos salariales y el E.L. Así mismo, el valor negativo de $r = -,219$ confirma que la relación es inversa y según la tabla de valores de Spearman, se clasifica como una relación poco significativa, diferente a lo que se había planeado como significativa.

Tabla 7

Rho de Spearman para los incentivos salariales y E.L.

	INCENTIVOS SALARIALES	E.L.
Coefficiente de correlación		-,219
Sig. (bilateral)	.	,039
N	89	89

Hipótesis específica 3:

H_i: Existe relación inversa y significativa entre prestaciones y E.L. en los colaboradores en una empresa.

H_o: No existe relación entre prestaciones y E.L. en los colaboradores en una empresa.

Tabla 8, se observa que el valor sig. es de 0,014, este resultado es menor a 0,05, es así que, por la regla de decisión podemos afirmar que existe necesaria información estadística para rechazar la hipótesis nula, así que, se acepta la hipótesis de investigación, la cual establece que existe relación entre prestaciones y E.L. Así

mismo, el valor negativo de $r = -,259$ demuestra que la relación es inversa y según la tabla de valores de Spearman, se determina como una relación poco significativa, diferente a lo que se había planeado como significativa

Tabla 8

Rho de Spearman para las prestaciones y E.L.

	PRESTACIONES	E.L.
Coefficiente de correlación		-,259
Sig. (bilateral)	.	,014
N	89	89

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a lo hallado, la investigación revela resultados significativos acerca de la C.S. y el E.L, así como los resultados de la relación entre las dimensiones de la C.S. y el E.L. en una empresa del rubro de ingeniería.

En referencia al objetivo general, fue determinar la relación entre C.S. y E.L., se concluyó que existe relación inversa y poco significativa entre dichas variables, debido que se obtuvo un valor negativo de $r = -0,254$ y una significancia de 0,016. Esto significa que, mientras disminuye la C.S. de los colaboradores, aumenta el E.L.

Estos hallazgos son consistentes con la teoría de Remuneración total de Chiavenato (2009) identificó que la dedicación de los colaboradores al trabajo depende del grado de reciprocidad que perciba de parte de la empresa por el cumplimiento de la labor, es así que, al otorgar una mayor remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones, que son componentes de la remuneración total, genera mayor bienestar en el colaborador, en otras palabras, la empresa contará con políticas o normativas internas diseñados en estos tres ámbitos, que al valorar el esfuerzo y ser motivador, influirá en el E.L. Así también, es consistente con la Teoría de Maslach y Jackson (1981) quienes fundamentan que el E.L., son un conjunto de síntomas que se presentan mediante la interacción entre trabajadores en el ambiente laboral y que está compuesta por la despersonalización, la falta de realización personal y el agotamiento emocional. Esta última teoría se complementa con Velásquez (2020) que el E.L. es una enfermedad silenciosa y que debido a diferentes estresores afecta de forma negativa en el desempeño o rendimiento laboral. Por lo mencionado se deduce que, ambas variables son elementos importantes y vinculantes en el ámbito laboral de la actividad privada.

Este hallazgo tiene coincidencia con el antecedente de Alegria (2022) quien concluyó que existe relación inversa baja entre el E.L. y el DL, debido que halló un valor de fuerza negativo de $r = -0,251$ y una significancia de 0,045, significa que, al incrementarse el nivel de E.L., disminuye el desempeño laboral de los empleados de compras para cumplir sus funciones. Además, se ha identificado que la coincidencia se debe a la metodología, que se utilizó cuestionarios, a su vez, la población fue de 110 trabajadores, la zona geográfica es Lima.

En esa misma línea, otra coincidencia son los resultados del antecedente internacional de Cabezas (2023) quien obtuvo una relación negativa débil entre el E.L.

y el desempeño, debido que se halló un valor negativo de $r = -0,008$, quiere decir que las variables están asociadas en sentido inverso, a mayor E.L., menor desempeño de los profesionales de la salud, en otras palabras, el E.L. influye negativamente en el desempeño. Así mismo, se ha identificado que la coincidencia se debe a la metodológica, además se utilizó cuestionarios y el periodo es post pandemia del año 2023.

Así también, una tercera conciencia es el de Medina (2022) quien encontró una relación inversa y escasa entre la administración por objetivos y compensaciones, debido que obtuvo un valor negativo de $r = -0,013$ y una significancia de 0,898, significa que cuando se cumple la administración por objetivos en los colaboradores operativos. A su vez, la conciencia se debe que utilizó cuestionarios, el cuestionario de compensaciones de 21 ítems, dividido en tres dimensiones de remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones, a su vez, la población fue 105 trabajadores de una empresa de servicios, la zona geográfica es Lima y el periodo es del año 2022, post pandemia.

Por otra parte, lo hallado discrepa con Silva (2022) quien demostró que existe relación inversa y significativa entre el E.L. y el desempeño laboral, debido que obtuvo un valor negativo de $r = -0,835$ y una significancia de 0,000, por lo tanto, al aumentar el nivel del E.L., disminuye el D.L. de los colaboradores administrativos de una gerencia de salud. La diferencia se debe a la cantidad mayor de la población de 595 y la muestra de 233 profesionales de la salud, además los cargos y funciones que están alienados al sector salud, la institución es pública del rubro del sector salud y la zona geográfica fue en Lambayeque.

Así también, los resultados discrepan con Morales (2019) demostró que existe relación alta e inversa entre E.L. y compromiso organizacional, debido que obtuvo un valor negativo de $r = -0,9892$ y una significancia de 0,000, significa que, a menor E.L., mayor compromiso laboral de los colaboradores docentes de SENCICO. La distinción con la investigación se debe a la cantidad menor de la población y muestra, 80 y 20 colaboradores, además que la institución es pública del sector de educación técnica; por ende, el tipo de cargos y funciones son diferentes, y que el cuestionario del E.L. constó de 29 ítems.

De igual modo, Paredes (2020) obtuvo que la C.S. índice en el rendimiento productivo del sector de carroceros de Tungurahua, demostró que el 39% de trabajadores están en desacuerdo en no recibir recompensar por la productividad

alcanzada, y a un 89% le gustaría recibir bonos de productividad por la cantidad de trabajo realizado. Las diferencias se deben que la zona geográfica donde se realizó la investigación fue en el Ecuador, debido que es otro país difiere en regularización legales en C.S., además el giro del negocio del sector carrocero, así también del tipo de cargos y funciones de los colaboradores, el estudio fue en 27 empresas, la población fue 926 trabajadores y se calculó una muestra de 272 personas.

Así también, la investigación no guarda relación con Vallejo (2022) obtuvo que no existe relación entre E.L. y la satisfacción laboral, es decir, ambas variables son independientes entre sí, esto se debe a que el valor de "p" supera al nivel de sig. establecido (0.05). Además, se diferencia debido que se utilizó las teorías de E.L. de la OIT, por ende, se aplicó a la población los cuestionarios, además la población fue 64 trabajadores con un mínimo de un año de labores, el giro comercial de la organización fue de investigación de mercados, diferencias en el tipo de cargos y funciones de los colaboradores y que la zona geográfica de la empresa en Ecuador,

Por su parte, lo hallado difiere con el resultado de Sánchez (2021) quien obtuvo que existe relación positiva alta entre compensación y motivación, debido que obtuvo un valor de $r = 0,860$, por ende, se evidencia un grado de relación importante entre variables. Además, se determinó que el 66% de los 85 colaboradores encuestados perciben a la compensación en un nivel medio y el 45% de colaboradores califica a la motivación como favorable. La diferencia se debe a la cantidad de ítem del cuestionario de compensación que constó de 32 preguntas, investigación censal, el giro comercial de la empresa y localización de la población en tres regiones del norte del país, Piura, Tumbes y Cajamarca.

En ese sentido, en la investigación de Quichiz (2022) halló que existe relación significativa entre compensaciones y D.L., debido a que obtuvo un valor positivo de $r = 0,755$ y $p < 0,05$, por lo tanto, al aumentar las compensaciones, aumenta el D.L. de los trabajadores de una empresa logística. Se desprende de los resultados que el 47.5% de encuestados perciben compensaciones adecuadas y que el 58.3% perciben que el desempeño es regular. Así mismo, se difiere debido que se realizó una investigación censal de un total de 204 trabajadores, además del rubro logístico de la empresa, finalmente para el cuestionario considera a mayor amplitud las compensaciones en su ámbitos monetarios y no monetarios.

En esa misma línea, Castillo (2021) demostró que existe relación positiva directa alta entre el Sistema de C.S. y el clima organizacional, debido que obtuvo un

valor “r” de 0.825 y nivel de sig. menor que $0.001 < 0.05$, por consiguiente, los trabajadores que perciban un mejor sistema de C.S., perciben un mejor clima organizacional. La diferencia se debe al giro comercial de la empresa siendo del sector agroindustrial, la zona geográfica de la empresa en Trujillo, y la población y muestra de 160 y 113 colaboradores respectivamente, este último con 6 meses de antigüedad en la empresa, además de los trabajadores de este sector tienen diferentes tipos de cargo y funciones.

Respecto al objetivo específico uno de la presente investigación, fue determinar la relación entre remuneración básica y el E.L., se halló que existe relación inversa y poco significativa entre dichas variables, debido que se obtuvo un valor negativo de $r = -0,259$ y una significancia de 0,014. Esto indica que, al disminuir la remuneración básica, aumenta el E.L.

Este hallazgo se puede comprender desde el modelo de Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa de Siegrist (1996) citado por García-Moroto et al. (2022) mencionaron que es el desequilibrio del trabajador entre el esfuerzo que realiza por completar una tarea y las recompensas que obtiene por ejecutarlas, dependerá del grado de afrontamiento del trabajador a la tarea, el trabajador que afronte labores de grandes esfuerzo y se le retribuya con las menores recompensas será más proclive a estresarse y enfermarse, por el contrario de los trabajadores que afrontan de manera más flexible, el esfuerzo está dividido en esfuerzo extrínseco y el esfuerzo intrínseco, las recompensas que obtienen los trabajadores son monetarios o salariales, respeto y apoyo, seguridad en el puesto y promoción.

Así también desde el concepto de Barrera et al. (2021) indicaron que el E.L., son cambios en la persona de su estado físico y mental, depende del tipo de estresor para que los individuos responderán negativa o positivamente al entorno y a la personal. Respecto a este punto se puede considerar que, la remuneración básica al no estar acorde al esfuerzo que realizan los colaboradores, se convierte en un estresor negativo, que genera en el empleado aumentar los niveles de E.L., siendo perjudicial a su salud y bienestar; por el contrario, al contar con una remuneración básica media a alta los colaboradores reducirán sus niveles de estrés realizando una mejor labor, además contribuirán a fomentar un mejor ambiente laboral.

El objetivo específico dos, el cual fue demostrar la relación entre los incentivos salariales y el E.L., se evidenció que existe relación inversa y poco significativa,

debido que se obtuvo un valor negativo de $r = -0,219$ y una significancia de 0,039. Esto indica que, al disminuir los incentivos salariales, aumenta el E.L.

Estos hallazgos son consistentes con la teoría de Equidad de Adams (1963) señala que el trabajador al percibir que es menos compensado y tratado con inequidad reducirá su motivación, así que, el esfuerzo laboral será menor. Por lo mencionado, los trabajadores al recibir bonificaciones mensuales e incentivos anuales por el cumplimiento de las labores complementarias o adicionales afectarán positivamente en él, generando motivación y bienestar, por el contrario, al no contar con incentivos salarial será perjudicial para su salud y bienestar, que conlleva a incrementar los niveles de E.L.

Finalmente, el objetivo específico tres, fue hallar que existe una relación inversa y significativa entre las prestaciones y el E.L., se revela que, existe una relación poco significativa y no como se había indicado de significativa, con un valor de $r = -0,259$ y una significancia de 0,014. Esto indica que, al aumentar las prestaciones, disminuye el E.L.

Estos resultados están alineados con el concepto de Lizardo (2022) quien señaló que el E.L., se da por las situaciones externas al trabajador, debido que no está bajo su control y genera un desequilibrio que pueden aumentar los riesgos a la salud, al no contar con situaciones externas desfavorables se reduce el E.L. Por lo mencionado, los colaboradores al contar con el seguro de vida ley y el SCTR salud y pensión, además que él y su familia se encuentren cobertura dos por el seguro social y que la empresa otorgue préstamos y adelantos, permite que los trabajadores sientan tranquilidad y bienestar al saber que cuentan con todos los seguros legales, así mismo el acceder a un dinero en forma de préstamo o adelanto de sueldo le permite cubrir sus necesidad en cualquier tipo de emergencia, estas condiciones favorables genera bienestar en el trabajador, por el contrario que al no tener con estas prestaciones se convertirá en un estresor negativo que repercutirá en el comportamiento del trabajador y aumentar los niveles de E.L.

V. CONCLUSIONES

En el objetivo general del estudio se encontró que el valor de “sig.” es 0.016. que es menor a 0.05 y con la regla de decisión podemos demostrar que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y poder aceptar la hipótesis de investigación que existe relación entre la C.S. y el E.L. Además, el “r” obtenido es negativo con un valor de -0,254, confirma que se trata de una relación inversa, de la misma forma este valor de r, indica que no es significativo como se había previsto, sino es poco significativa. Esto significa que, al aumentar la C.S., disminuye el E.L.

En el primer objetivo específico se concluye que existe relación entre la remuneración básica y el E.L. Además, el valor negativo de “r” fue de -0,259, por ende, estadísticamente se confirma que es una relación inversa, así mismo este valor de “r”, indica que la relación es poco significativa y no significativa como se había previsto en la hipótesis. Esto se puede traducir que, al aumentar la remuneración básica, disminuye el E.L.

En el segundo objetivo específico se concluye que existe relación entre los incentivos salariales y el E.L. Por otro lado, el valor negativo de $r = -0,219$ corrobora estadísticamente que es una relación inversa, así mismo, este valor de “r”, indica que la relación es poco significativa y no significativa como se había supuesto en la hipótesis. Esto se puede traducir que, al aumentar los incentivos salariales, disminuye el E.L.

Por último, se concluye que el tercer objetivo específico existe relación entre las prestaciones y el E.L. Además, el valor negativo de “r” fue de -0,259 confirma estadísticamente que es una relación inversa, además este valor de “r”, indica que la relación es poco significativa y no significativa como se había supuesto en la hipótesis. Esto significa que, al aumentar las prestaciones, disminuye el E.L.

VI. CONCLUSIONES

En el objetivo general de la investigación, se obtuvo un valor $\text{sig} = 0,016$ el cual es menor a $0,05$ y por la regla de decisión podemos señalar que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual establece que existe relación entre la C.S. y el E.L. Asimismo, el valor negativo $r = -0,254$ corrobora que es una relación inversa, de la misma forma este valor de r , indica que la relación es poco significativa y no significativa como se había previsto. Esto significa que, al aumentar la C.S., disminuye el E.L.

En el primer objetivo específico se concluye que existe relación entre la remuneración básica y el E.L. Además, el valor negativo de “ r ” fue de $-0,259$, por ende, estadísticamente se confirma que es una relación inversa, así mismo este valor de “ r ”, indica que la relación es poco significativa y no significativa como se había previsto en la hipótesis. Esto se puede traducir que, al aumentar la remuneración básica, disminuye el E.L.

En el segundo objetivo específico se concluye que existe relación entre los incentivos salariales y el E.L. Por otro lado, el valor negativo de $r = -0,219$ corrobora estadísticamente que es una relación inversa, además este valor de “ r ”, indica que la relación es poco significativa y no significativa como se había supuesto en la hipótesis. Esto se puede traducir que, al aumentar los incentivos salariales, disminuye el E.L.

Por último, se concluye que el tercer objetivo específico existe relación entre las prestaciones y el E.L. Además, el valor negativo de “ r ” fue de $-0,259$ confirma estadísticamente que es una relación inversa, además este valor de “ r ”, indica que la relación es poco significativa y no significativa como se había supuesto en la hipótesis. Esto significa que, al aumentar las prestaciones, disminuye el E.L.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al gerente general (GG) de la empresa que revise y apruebe una nueva política salarial y política de remuneraciones para mejorar la C.S, además de fortalecer y ampliar el alcance del Plan de Talento Humano enfocado en el bienestar y salud de los colaboradores, a fin de disminuir el E.L. Según Chiavenato (2009) la C.S. es el elemento principal para que el trabajador labore motivado, alcance las metas de trabajo y satisfaga sus necesidades propias. Además, es importante que se realicen futuras investigación de relación simple o causal con ambas variables, debido que hay una escasa literatura de investigaciones, así poder, ampliar el conocimiento y proponer estrategias más específicas y efectivas.

Segunda. Al GG de la empresa que revise y apruebe los nuevos criterios de valoración de puestos y actualizar las bandas salariales, que permita considerar las exigencias internas de la organización y competitividad externas de empresas del mismo rubro. Es así que, permitirá a los colaboradores tener un mayor ingreso en la remuneración básica mensual, además de mayores beneficios sociales legales, por ende, trabajaran sin preocupaciones y sin presiones personales que perjudican su salud. Es así que, Lizardo (2022) sostiene que las situaciones externas al trabajador le generan un desequilibrio interno que repercute en su salud. Se recomienda a los futuros investigadores comunicar de forma efectiva a los colaboradores el motivo de la aplicación del cuestionario, así evitar, reprimir sus respuestas; así mismo utilizar palabras claves y de fácil comprensión en los ítems de los instrumentos.

Tercera. Al GG de la empresa que revise y apruebe las nuevas métricas cuantitativas de objetivos y metas de trabajo para la asignación de bonificaciones mensuales e incentivo anual en concordancia con la producción y rentabilidad de la organización. Las estrategias empleadas permitirán que los colaboradores tengan un mayor ingreso salarial variable y se sientan valorados por el cumplimiento de sus labores, lo que impacta en el nivel del E.L. En otras palabras, se otorga el reconocimiento al trabajador por las metas alcanzadas, así mismo, busca la identificación del colaborador con la empresa y los objetivos organizacionales, además, busca que ellos sean más productivos (Dávila et al., 2022).

Cuarta. Al GG que apruebe ampliar el alcance y minimizar las restricciones de la política de préstamos y adelanto de sueldos, además de fomentar y fortalecer la política de vacaciones, y mantener las provisiones de pagos de seguros legales, Por ende, fortalecer las prestaciones en la empresa permitirá disminuir el E.L. Las prestaciones son consideradas beneficios, su otorgamiento permite a los colaboradores mejorar su rendimiento laboral (Fuentes et al., 2020)

REFERENCIAS

- Abarca, R. (2022). La gestión de compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81165>
- Adams, J. (1963) *Wage inequities, productivity, and work quality*. Industrial Relations, 3, 9-10. <https://acortar.link/V1mfaB>
- Alegría, A. (2022). *Estrés laboral y desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96129>
- Alfaro, A., y Castillo, S. (2023). *Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional*. Revista científica Searching de Ciencias Humanas y Sociales, 4(2), 44–61. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Alnsour, A. y Kanaan, O. (2021). *The effects of financial and non-financial incentives on job tenure*. Management Science Letters. 11(3), 729 – 736 <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.036>
- Angulo, J. (21 de marzo 2024). *Perú es el tercer país con peor sueldo en América del sur, solo supera a Argentina y Venezuela*. INFOBAE. <https://acortar.link/lzWdyu>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidas G. Arias Odón. <https://acortar.link/WIH4mL>
- Barrera, M., Chaparro, C., Plazas, L., y Buitrago, L. (2021). *EL: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención*. Revista de Investigación Salud Universidad de Boyacá. 2021;8(2):131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cabezas, G. (2023). *El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Chimborazo]. <https://acortar.link/Zbomad>

- 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]. <https://acortar.link/2hHVkV>
- Castillo, C., Goya, K., Romero, K., y Tipán, Y. (2020). *Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato*. 593. Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 59-70. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc graw Hill.
- Concha, I. y Aguilar, D. (2020). *Estrés laboral y clima organización en los trabajadores del centro de salud Carmen de la Legua – Callao 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad del Callao]. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5325>
- Conexión Esan (26 de mayo 2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* ESAN. <https://acortar.link/m8C3EU>
- Cortez, L., Escudero, C., y Cajas, M. (2018). *Introducción a la Investigación científica*. <https://acortar.link/5s3iLN>
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., y Zapana, D. (2022). *Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana*. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576- 583
- El Comercio (16 de enero de 2022). *El 88% de peruanos se siente disconforme con su sueldo, según informe*. <https://acortar.link/42rsN8>
- French, J., Caplan, R., & Harrison, R. (1982). *The Mechanisms of Job Stress and Strain* Wiley, London.
- Fuentes, H., Contreras, L. y Gonzales, K. (2020). *Educación de la fuerza laboral en Colombia y sus efectos en los salarios*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (4), 364-376. <https://acortar.link/ACvrHo>
- García-Moroto, M., Luceño-Moreno, L. y Martín-García, L. (2022). *Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario una revisión*

sistemática. Ansiedad y estrés, ISSN 1134-7937, Vol. 28, N° 1 (enero - abril 2022), 2022, págs. 16-29. <https://doi.org/10.5093/anyes2022a2>

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., y Arias, J., (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://acortar.link/HOYOxb>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: mcGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México DF.

Homans, G. (1958). Social Behavior as Exchange American journal of sociology, 63(6), 597-606. <https://doi.org/10.1086/222355>

Homans, G. (1961). *Social Behavior: its Elementary forms*. Harcourt, Brace.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f.). *Estrés Laboral*. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

Lizardo, Y. (2022). *Nivel de EL asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada*. Industrial Data, 25(2), 71-90. Epub 00 de diciembre de 2022. <https://acortar.link/OSH2WY>

Maslach C, Jackson S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1981.

Medina, A. (2022). *Administración por objetivos y compensación de los trabajadores en una empresa productora y comercializadora de consumo masivo, Lima - 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77399>

Medina, M., Rojas, R., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

- Montilla, L., Sánchez, K., y Delgado, J. (2021). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015-2016*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Morales, A. (2019). *El estrés laboral y su relación con el compromiso laboral en el personal docente de SENCICO – año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/8518>
- Sánchez, A. (2021). *Compensación y la motivación de los trabajadores en una empresa de movimiento de tierras en el norte del Perú, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/30718>
- Silva A. (2022). *Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79924>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. (5a. edición.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo* (Primera ed.).
- Paredes, D. (2020). *La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://acortar.link/Ltk7TR>
- Quichiz, A. (2022). *Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística, Lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82552>
- Ramírez, I., Rumich, I., Azcona, A., López, B., Barría, R., Valiente, K., y Hermosilla, C. (2024). *Síndrome de Bournout. Una revisión de la bibliografía científica*. *Revista Científica UPAP*, 4(1), 92–99. <https://acortar.link/emGL6i>

- Requejo, G., Villa, M., Ruiz, L., y Rojas de la Puente, E. (2023). *Síndrome de burnout en trabajadores empresariales en Perú*. Revista De Ciencias Sociales, XXIX (3), 470-483. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9102168.pdf>
- Sánchez, A. (2021). *Compensación y la motivación de los trabajadores en una empresa de movimiento de tierras en el norte del Perú, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/30718>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
- Silva, A. (2022). *Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79924>
- Torres, D. y Gutiérrez, S. (2023). *Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio – Colombia*. Tendencias, 2023, Vol.24 (1), 110-129. <https://acortar.link/MCyBRH>
- Torres, D. y Laverde, A. (2020). *Salarios, aumentos e incentivos en instituciones de servicios de salud: caso Villavicencio*. Criterio libre, 2020, Vol.18 (33), 111-125. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n33.5738>
- Varela, R. (2013) *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. (Segunda edición). México, Pearson Educación. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>
- Vera, J., Valdez, J., Contreras, E., y Castillo, S. (2021). *Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria*. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo, 12(23). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>
- Villarroel, J. y Medina, V. (2022). *La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo*. Revista Sociedad & Tecnología, 5(S1), 184-199. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.242>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Compensación salarial	Montilla et al. (2021) definen como el total de los pagos que se le otorga a los empleados a cambio de su fuerza laboral, orientado a la satisfacción y motivación de cada uno de ellos, además busca retenerlos en la organización e incrementar su productividad	La operacionalización de la variable 1 se realizará a través de sus 03 dimensiones evaluadas en la escala de Liker en 22 ítems.	Remuneración básica	Salario mensual Salario por horas	Escala Ordinal, tipo Likert 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca Niveles y Rangos C.S. Alto: [88-110] Medio: [66-87] Bajo: [44-65]
			Incentivos salariales	Bonificación mensual por resultados Incentivo anual por resultados	
			Prestaciones	Seguros	
				Vacaciones	
				Préstamos y adelantos de sueldo	
Variable 2 Estrés laboral	Requejo et al. (2023) definen como una enfermedad que se refleja en diferentes niveles en los empleados, debido al contacto con diferentes personas se determinará el nivel de EL, así mismo, esta interacción tiene secuelas negativas en la salud de los empleados, afectando el rendimiento laboral.	La operacionalización de la variable 1 se realizará a través de sus 03 dimensiones evaluadas en la escala de Liker en 22 ítems	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional Fatiga por las mañanas para ir a trabajar Frustración en el trabajo	
			Despersonalización	Sentimiento de culpa Despreocupación con la gente	
			Falta de realización personal	Pérdida de calma en el trabajo	
				Sentido de energía	
				Satisfacción	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario variable 1: Compensación salarial

CUESTIONARIO DE COMPENSACIÓN SALARIAL

El presente instrumento ha sido elaborado con la intención de recabar su percepción sobre la Compensación salarial. Es anónimo y confidencial, así mismo no tiene respuestas buenas o malas, solo se solicita responder con sinceridad, lee con atención y marca solo una alternativa con una (X) y contesta todos los items.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) según sea su criterio:
1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre

DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
REMUNERACIÓN BÁSICA					
1. Considera usted que el sueldo que percibe es acorde con el trabajo que realiza.					
2. Considera usted que el sueldo que percibe satisface sus necesidades básicas.					
3. Considera usted que los pagos de sueldo se realizan de forma oportuna cada fin de mes.					
4. Considera usted que su salario básico es competitivo en comparación con otras empresas del mismo sector.					
5. Considera usted que se cumple con los requisitos por ley para su salario base.					
6. Considera usted que se le ha pagado su salario diario por el total de las horas trabajadas.					
7. Considera usted que los salarios son equitativos de acuerdo al puesto que desempeñan.					
INCENTIVOS SALARIALES					
8. Considera usted que percibe bonificación mensual por el buen desempeño de sus funciones dentro de la empresa.					
9. Considera usted estar satisfecho con los criterios utilizados por la empresa para otorgar la bonificación mensual.					
10. Considera usted que la bonificación mensual representa motivación para los trabajadores.					
11. Considera usted que la empresa informa a los trabajadores los cambios del cálculo de la bonificación mensual.					
12. Considera usted que la bonificación mensual que otorga la empresa va acorde con las actividades realizadas por cada trabajador.					
13. Considera usted que la bonificación mensual está vinculada con los objetivos estratégicos de la empresa.					
14. Considera usted que ha recibido utilidades legales por haber incrementado la productividad en la empresa.					
15. Considera usted que ha recibido incentivo anual por la calidad de trabajo que desarrolla.					
PRESTACIONES					
16. Considera usted que el beneficio del seguro de vida ley que otorga la empresa es para todos los trabajadores.					
17. Considera usted que todos los trabajadores se encuentran asegurados en Essalud.					
18. Considera usted que el seguro Essalud es importante para usted y su familia.					
19. Considera usted que el Seguro complementario de trabajo de riesgos (SCTR) que otorga la empresa es para todos los trabajadores.					
20. Considera usted que la empresa está pendiente del tiempo de vacaciones que corresponde gozar a los trabajadores.					
21. Considera usted que los trabajadores cumplen con gozar de sus vacaciones.					
22. Considera usted que la política de préstamos y adelantos de sueldo es accesible para todos los trabajadores.					

Cuestionario variable 2: Estrés laboral

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

(C. Maslach y S. Jackson, 1997; adaptado por Chiuca, 2024)

El presente instrumento ha sido elaborado con la intención de recabar su percepción sobre el Estrés laboral. Es anónimo y confidencial, así mismo no tiene respuestas buenas o malas, solo se solicita responder con sinceridad, lee con atención y marca solo una alternativa con una (X) y contesta todos los ítems.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) según sea su criterio:
1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre

DIMENSIONES E ÍTEMS	ESCALA				
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1	2	3	4	5
1. Considera usted que se siente emocionalmente agotado(a) por su trabajo.					
2. Considera usted que al final de la jornada laboral se siento cansado(a).					
3. Considera usted que se siente agotado(a) por el trabajo.					
4. Considera usted que cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se siento fatigado(a)					
5. Considera usted que todos los días es una tensión.					
6. Considera usted que está haciendo un trabajo demasiado duro.					
7. Considera usted que se siente frustrado(a) por su trabajo.					
8. Considera usted que trabajar en contacto directo con los trabajadores le produce bastante estrés.					
9. Considera usted que en el trabajo ha llegado al límite de sus posibilidades.					
DESPERSONALIZACIÓN					
10. Considera usted que trata a algunos trabajadores con indiferencia.					
11. Considera usted que se comporta de manera más insensible con la gente desde que hace este trabajo.					
12. Considera usted que le preocupa que este trabajo le esté endureciendo emocionalmente.					
13. Considera usted que los trabajadores le culpan de algunos de sus problemas.					
14. Considera usted que realmente le es indiferente lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tiene a su cargo.					
FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL					
15. Considera usted que le tensa trabajar todo el día.					
16. Considera usted que se enfrenta muy bien con los problemas que le presentan sus compañeros.					
17. Considera usted que se encuentra con mucha vitalidad.					
18. Considera usted que tiene facilidad para crear una atmósfera relajada a sus compañeros de trabajo.					
19. Considera usted que sabe tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.					
20. Considera usted que mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros.					
21. Considera usted que se encuentre animado(a) después de trabajar junto con sus compañeros.					
22. Considera usted que ha realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.					

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de Juicio de Experto 1

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compensación salarial
Objetivo del instrumento	Medir la compensación salarial de los colaboradores en sus 3 dimensiones (remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones)
Nombres y apellidos del experto	Idelsa Enith Coronado Cruz
Documento de identidad	43176888
Años de experiencia en el área	4 años, 10 meses
Máximo Grado Académico	Maestra en Ciencias Económicas Mención: Finanzas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Lari Contratistas S.A.C.
Cargo	Asistente Administrativo
Número telefónico	945747811
Firma	
Fecha	12 de junio del 2024

Nombre del instrumento	Cuestionario de Estrés laboral de C. Maslach y S. Jackson (1997) Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Objetivo del instrumento	Medir el estrés laboral de los colaboradores en sus 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal)
Nombres y apellidos del experto	Idelsa Enith Coronado Cruz
Documento de identidad	43176888
Años de experiencia en el área	4 años, 10 meses
Máximo Grado Académico	Maestra en Ciencias Económicas Mención: Finanzas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Lari Contratistas S.A.C.
Cargo	Asistente Administrativo
Número telefónico	945747811
Firma	
Fecha	12 de junio del 2024

Ficha de validación de Juicio de Experto 2

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compensación salarial
Objetivo del instrumento	Medir la compensación salarial de los colaboradores en sus 3 dimensiones (remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones)
Nombres y apellidos del experto	Miguel Antonio Huapaya Suárez
Documento de identidad	08776242
Años de experiencia en el área	30
Máximo Grado Académico	Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos
Nacionalidad	Peruana
Institución	HR-In
Cargo	Consultor Senior en Gestión de Compensaciones
Número telefónico	997565437
Firma	
Fecha	12 de junio del 2024

Nombre del instrumento	Cuestionario de Estrés laboral de C. Maslach y S. Jackson (1997) Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Objetivo del instrumento	Medir el estrés laboral de los colaboradores en sus 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal)
Nombres y apellidos del experto	Miguel Antonio Huapaya Suárez
Documento de identidad	08776242
Años de experiencia en el área	30
Máximo Grado Académico	Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos
Nacionalidad	Peruana
Institución	HR-In
Cargo	Consultor Senior en Gestión de Compensaciones
Número telefónico	997565437
Firma	
Fecha	12 de junio del 2024

Ficha de validación de Juicio de Experto 3

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compensación salarial
Objetivo del instrumento	Medir la compensación salarial de los colaboradores en sus 3 dimensiones (remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones)
Nombres y apellidos del experto	Reiter Alonso Vilela Montenegro
Documento de identidad	05642484
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración de Negocios - MBA
Nacionalidad	Peruana
Institución	Lari Contratistas S.A.C.
Cargo	Gerente
Número telefónico	+51997565437
Firma	
Fecha	12 de junio del 2024

Nombre del instrumento	Cuestionario de Estrés laboral de C. Maslach y S. Jackson (1997) Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Objetivo del instrumento	Medir el estrés laboral de los colaboradores en sus 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal)
Nombres y apellidos del experto	Reiter Alonso Vilela Montenegro
Documento de identidad	05642484
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración de Negocios - MBA
Nacionalidad	Peruana
Institución	Lari Contratistas S.A.C.
Cargo	Gerente
Número telefónico	+51997565437
Firma	
Fecha	12 de junio del 2024

Anexo 4. Resultado de análisis de consistencia interna

Confiabilidad variable 1: Compensación salarial

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	22

Confiabilidad variable 2: Estrés laboral

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	22

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Declaración Jurada de uso de datos libres



DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	Chiuca Pachas Jorge Luis
DNI	44922831
Código de estudiante	7003039668
Filial	Lima Norte
Programa	Maestría en Gestión del Talento Humano
Modalidad	Semipresencial
Grupo	1
Docente asesor	Mg. César Robin Vilcapoma Pérez

Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado Compensación salarial y estrés laboral en los colaboradores en una empresa del rubro de ingeniería de Lima, 2024; son **datos obtenidos de encuestas anónimas**; por tanto, no requiero tener la autorización de las personas ni institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Los Olivos, 10 de junio del año 2024

Firma:

DNI: 44922831



Huella digital

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

tesis v10 jorge chiuca

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	Régulo N. Sandoya M., Omar Quintana. "SÍNDROME DE BURNOUT Y ANSIEDAD EN LOS MAESTROS DURANTE EL	<1%

Anexo 7. Análisis complementarios

Calculo de tamaño de muestra

Nivel de confianza en la investigación: 95%

Valor Z = 1,96

Margen de error muestral = 5% = 0,05

Población objetivo = 115 Colaboradores

Proporción muestral = 0,5 (Criterio conservador)

Fórmula: Población finita

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

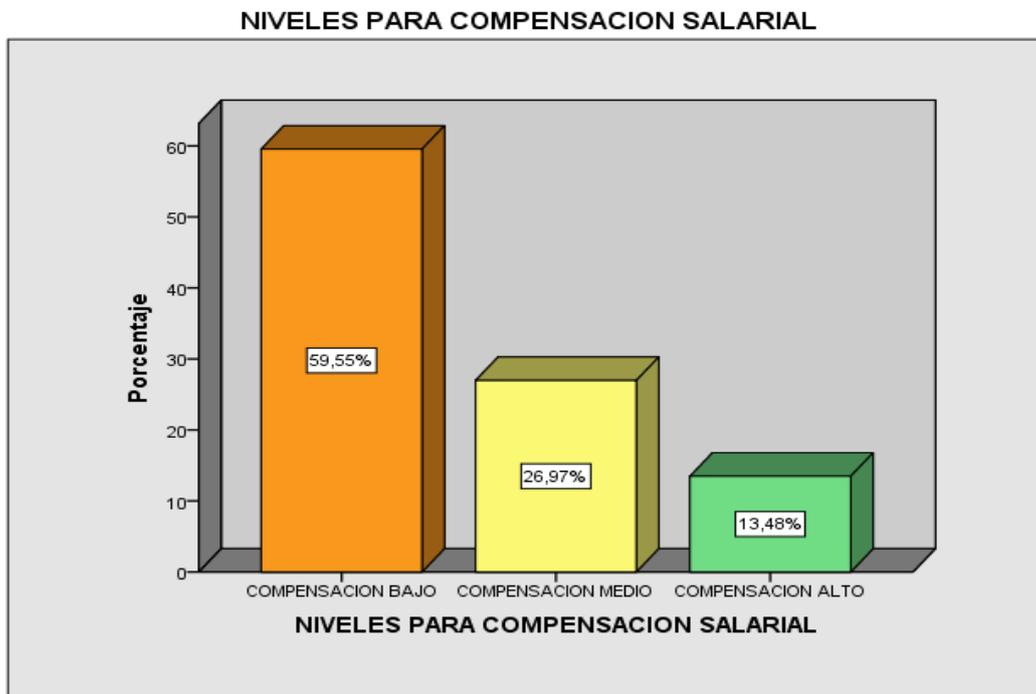
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5) (115)}{(0.05)^2 (115-1) + (1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}$$

$$n = 88,68$$

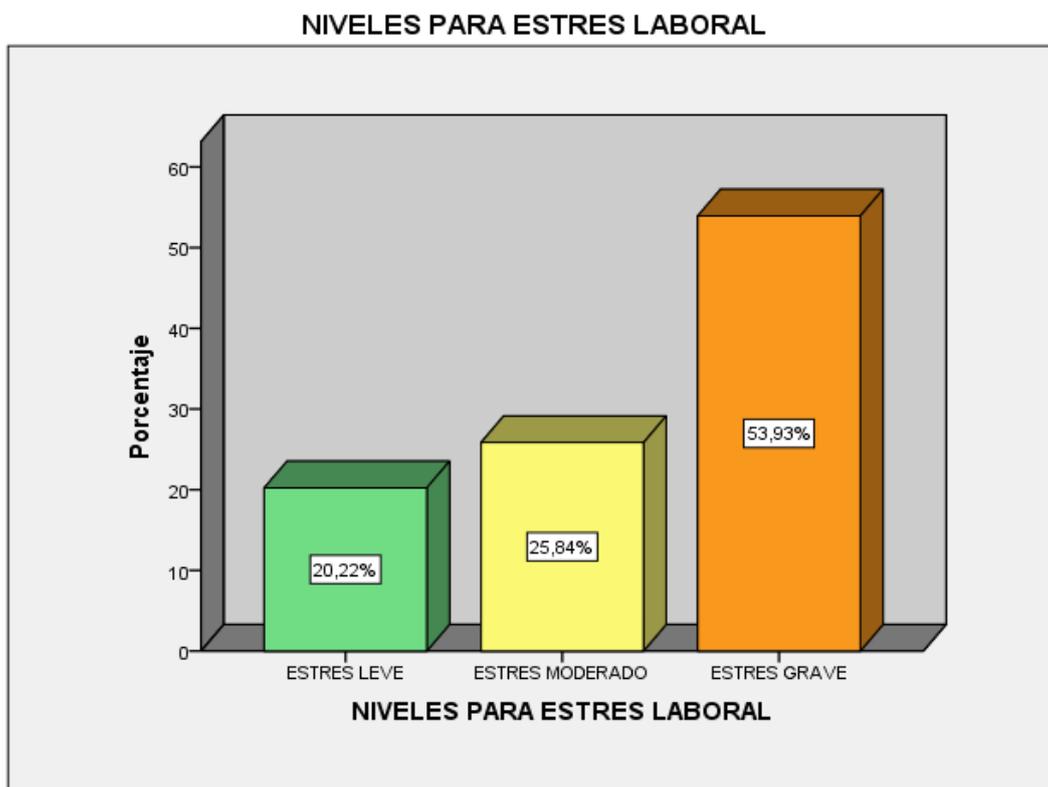
$$n = 89 \text{ Colaboradores}$$

Figura de análisis de resultado

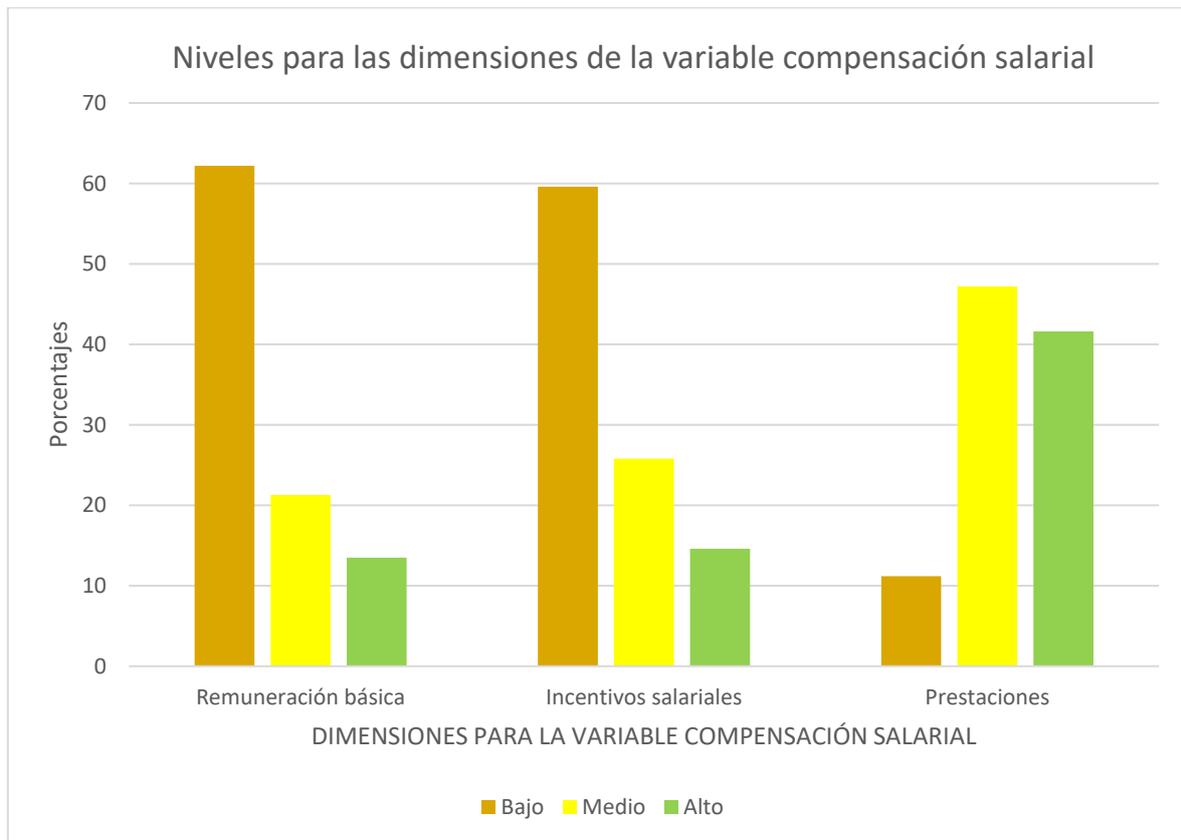
Niveles para la variable compensación salarial



Niveles para la variable estrés laboral



Niveles para las dimensiones de la variable compensación salarial



Niveles para las dimensiones de la variable estrés laboral

