



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA CONFECCIONES WILLTOR SRL, LA
VICTORIA – 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

DEYSI MEDALIT QUISPE MONTES
ORCID: 0000-0002-9378-147X

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2020

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza para culminar mi carrera. A mis padres por siempre incentivarme a seguir desarrollándome profesionalmente. A mis hermanos por alegrarme la vida en los momentos difíciles y ser mi motivación de superación.

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por brindarme y guiarme para la realización de dicha investigación y así poder culminar de manera exitosa la carrera profesional.

Al Sr. Juan Gerardo Huamaní Flores, director gerente de la empresa Confecciones Willtor SRL, por la autorización brindada para realizar dicho estudio de investigación en su empresa y a los colaboradores por brindarme su tiempo para la realización de las encuestas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	20
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	22
1.4 Limitaciones de la investigación.....	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios.....	25
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	33
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	53
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	57
3.2 Población y muestra.....	58
3.3 Hipótesis.....	60
3.4 Variables – Operacionalización.....	60
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	62
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados.....	64
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	67
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento.....	69
4.1.1 Análisis de fiabilidad.....	70
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	71
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	73
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	83
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	84
4.6 Procedimientos correlacionales.....	84

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusión.....	90
5.2	Conclusión.....	93
5.3	Recomendación.....	95

REFERENCIAS**ANEXOS**

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Comparación entre dos enfoques para el establecimiento de una filosofía de la compensación
- Tabla 2 Componentes de un programa total de remuneración
- Tabla 3 Distribución de la población según las áreas de la empresa Confecciones Willtor SRL
- Tabla 4 Operacionalización de la variable gestión de compensaciones
- Tabla 5 Operacionalización de la variable satisfacción laboral
- Tabla 6 Resultados de la validación del cuestionario de gestión de compensaciones
- Tabla 7 Resultados de la validación del cuestionario de satisfacción laboral
- Tabla 8 Fiabilidad del instrumento de la variable gestión de compensaciones
- Tabla 9 Fiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la variable gestión de compensaciones
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión remuneración económica directa
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión remuneración económica indirecta
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión remuneración no financiera
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión condiciones físicas y/o materiales
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones
- Tabla 17 Análisis descriptivo de la dimensión realizaciones sociales
- Tabla 18 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo personal
- Tabla 19 Análisis descriptivo de la dimensión relación con la autoridad
- Tabla 20 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de tareas
- Tabla 21 Análisis descriptivo de la dimensión política administrativa
- Tabla 22 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral
- Tabla 23 Resultado de la prueba de normalidad de las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral
- Tabla 24 Resultados de correlación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral

- Tabla 25 Resultados de correlación entre remuneración económica directa y la satisfacción laboral
- Tabla 26 Resultados de correlación entre remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral
- Tabla 27 Resultados de correlación entre remuneración no financiera y la satisfacción laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Factores que se toman en consideración en la nueva concepción del proceso de valuación de puestos
- Figura 2 Composición del salario
- Figura 3 Diversos tipos de remuneraciones
- Figura 4 Análisis descriptivo de la variable gestión de compensaciones
- Figura 5 Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión económica directa
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión económica indirecta
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión remuneración no financiera
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión condiciones físicas y/o materiales
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones
- Figura 11 Análisis descriptivo de la dimensión realizaciones sociales
- Figura 12 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo personal
- Figura 13 Análisis descriptivo de la dimensión relación con la autoridad
- Figura 14 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de tareas
- Figura 15 Análisis descriptivo de la dimensión política administrativa
- Figura 16 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre gestión de compensaciones y satisfacción laboral
- Figura 17 Gráfico de dispersión de la variable gestión de compensaciones y satisfacción laboral

**GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA CONFECCIONES WILLTOR SRL, LA
VICTORIA – 2020**

DEYSI MEDALIT QUISPE MONTES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL. El tipo de investigación es aplicado, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 17 colaboradores. Los cuestionarios utilizados para medir las variables fueron a través de llamadas y mediante los formularios de Google, compuesta por 21 ítems para la variable gestión de compensaciones y 40 ítems para la variable satisfacción laboral. El instrumento fue validado por expertos; asimismo los resultados mostraron una confiabilidad de 0.894 para el cuestionario de gestión de compensaciones y 0.958 para el cuestionario de satisfacción laboral. Se halló resultados satisfactorios puesto que se descubrió una correlación positiva alta entre las variables. Asimismo, se utilizó un coeficiente de correlación R de Pearson que asciende a 0.791, a un nivel de significancia $p=0.000$ por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor, La Victoria – 2020.

Palabras clave: gestión, compensación, satisfacción.

**MANAGEMENT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION IN THE
COLLABORATORS OF THE COMPANY CONFECCIONES WILLTOR SRL, LA
VICTORIA – 2020**

DEYSI MEDALIT QUISPE MONTES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between compensation management and job satisfaction in the employees of the company Confecciones Willtor SRL. The type of research is applied, correlational level, quantitative approach, non-experimental design and cross section. The sample consisted of 17 collaborators. The questionnaires used to measure the variables were through calls and through Google forms, composed of 21 items for the compensation management variable and 40 items for the job satisfaction variable. The instrument was validated by experts; Likewise, the results showed a reliability of 0.894 for the compensation management questionnaire and 0.958 for the job satisfaction questionnaire. Satisfactory results were found since a high positive correlation between the variables was discovered. Likewise, a Pearson's R correlation coefficient was used, which amounts to 0.791, at a level of significance $p = 0.000$. For this reason, it can be said that there is a high positive correlation between the variables compensation management and job satisfaction in employees of the company Confecciones Willtor, La Victoria – 2020.

Keywords: management, compensation, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene por título *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020*. En esta investigación se tiene como situación problemática la gestión de compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020. Se tiene la necesidad de mejorar los problemas que tienen acerca de los componentes de la gestión de compensaciones para fomentar una compensación total con la finalidad de mejorar la percepción del trabajador hacia la empresa, así como también para que se sientan satisfechos laboralmente y a su vez tener colaboradores más comprometidos con la empresa y por lo tanto generen un mejor desempeño.

En esta investigación el problema general es ¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020?

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

La hipótesis alterna consiste en verificar la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

De acuerdo con los resultados de la investigación se verifica que la hipótesis puede ser comprobada, ya que se muestra que en el estudio de la investigación hay prueba suficiente para detallar que existe relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020.

Este estudio de investigación se ha desarrollado y explicado bajo cinco capítulos, las cuales se especifican a continuación:

En el capítulo I, se formuló el planteamiento del problema y se explicó la realidad problemática, donde se observa la formulación del problema, la justificación, objetivo general y en la parte final las limitaciones que se ha tenido durante la investigación.

En capítulo II, se elaboró el marco teórico, se planteó antecedentes de estudio, se desarrolló las bases teóricas y científicas de ambas variables de estudio y se explicó las definiciones conceptuales de la terminología empleada.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico, basándose en el tipo y diseño de la investigación, en el cual se identificó la población, la muestra, la hipótesis, se determina la operacionalización de las variables, se planteó los métodos y técnicas de la investigación basados en la descripción de instrumentos utilizados y para terminar se realizó el análisis estadístico e interpretación de los datos obtenidos.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis e interpretación de los datos, identificando la validación del instrumento y analizando la fiabilidad de los instrumentos de estudio, también se indicó los resultados descriptivos de las variables y dimensiones, se determina la prueba de normalidad y para finalizar se plantea la contrastación de hipótesis.

En el capítulo V, se realizaron las discusiones, conclusiones y recomendaciones que se plantearon a través de los objetivos propuestos para la investigación de la tesis.

Para concluir, se describieron las referencias que se han empleado en el transcurso de la realización de la presente investigación, como también los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

El propósito fundamental de esta investigación fue determinar la relación existente entre las variables gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria durante el año 2020, tomando en cuenta los tipos de retribuciones que se le brinda al colaborador y sus actitudes hacia su trabajo.

Los salarios son tan antiguos como el trabajo humano, en los tiempos remotos no se retribuía de igual forma como ahora. En la edad antigua, realizaban los pagos brindando una unidad de trigo por cada jornal; es decir, por cada día trabajado. Los alimentos se le entregaban en porción diaria o como provisión al inicio del trabajo. En Egipto, se les pagaba por medio de pan, aceite, vestimenta y trigo. En Grecia, los trabajadores recibían de forma variable raciones de trigo y cebada, pescado, legumbres, aceite, vestimenta. En la época moderna, se concentraron en la eficiencia, para ello dividieron el trabajo, hicieron que los trabajadores se especialicen en operaciones simples.

Es entonces, que al aumentar trabajadores aumentaron también los salarios y decidieron cambiar las funciones sencillas de los trabajadores por máquinas, este cambio no favoreció al obrero ya que se sentía esclavizado por la máquina, veían a la maquina como su competencia, a términos del siglo XVIII y principios del siglo XIX los obreros comenzaron a realizar huelgas, incendios en las fábricas que traía como consecuencia el destroz de las máquinas. A partir del siglo XIX aparecieron los sindicatos, los cuales tuvieron persecuciones, la burguesía logró derogar el derechos de asociación obrera, los sindicatos se unieron y con la revolución de la técnica, hubieron cambios en cuanto a los sistemas de producción, la organización del trabajo y las relaciones entre las diferentes clases sociales, como consecuencia del desarrollo

del capitalismo surgió la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano en el cual se consideraron los siguientes puntos: libertad en el trabajo, soberanía del pueblo, uniformidad entre todos con respecto a las leyes, entre otros.

Hoy en día las empresas producto de la globalización han ido cambiando los términos de oferta y demanda, ya que ahora se tiene que ser más competitivo con respecto a los productos y servicios que se ofrece, para así poder cumplir con las expectativas del mercado en el que nos estamos desarrollando. Es por ese motivo que el elemento clave dentro de una empresa es el capital humano, ya que al lograr su eficiencia desarrollará mejor sus funciones, para que esto se cumpla se debe tener una compensación total.

Las empresas deben lograr mantener una buena gestión de compensación ya que esto les garantiza la eficacia en sus costos operativos, a su vez el colaborador realizará un buen desempeño laboral y por consiguiente se sentirá identificado con la empresa. Cuando no hay una buena gestión de compensación, recaerá en el desempeño del trabajador como resultado tendrá un mal desempeño laboral y por consiguiente pérdidas para la empresa.

El País (2019) se realizó un estudio a 108 empresas en el primer semestre del 2019, en el cual se constató que el 54% de las empresas de la muestra brindan beneficios intangibles. El 64% brinda horarios flexibles, el 36% realiza actividades de recreación, el 34% permite que se utilice vestimenta casual algunos días de la semana y el 52% tiene convenios con universidades. A su vez indica que la remuneración debe ser analizada desde un punto integral, brindando estímulos materiales y elementos de la compensación emocional.

La empresa Pfizer realizó una encuesta en mayo del 2017, el cual se obtuvo como resultado que el 98% de los trabajadores indican que desarrollan sus

habilidades y capacidades, mientras que en el 2016 fue de 96%. A la vez el 93% indica que se recompensa al trabajador de acuerdo con su desempeño, mientras que en el 2016 fue de 80%. Cabe anotar que el 95% de los trabajadores considera que tiene oportunidad de crecimiento y desarrollo, el 94% indica que sus condiciones de trabajo son adecuadas.

El País (2018) a raíz de la tragedia ocurrida en Bangladesh en el año 2013, donde murieron 1130 personas y más de 2500 resultaron heridos. El sector textil presenta mejoras respecto a la seguridad laboral. Entre las medidas que se realizaron fue el aumento de salarios, incrementar las inspecciones en las instalaciones de las empresas textiles. Hasta el mes de abril de 2018, más de 750 fábricas completaron el 90% de las tareas de actualización y 859 fábricas faltan completar sus sistemas contra incendios.

A nivel nacional, las compensaciones pueden ser ajustadas de acuerdo con la empresa, objetivos y recursos disponibles. La mayoría de los trabajadores antes de firmar un contrato muestran interés por las empresas que ofrecen otros tipos de compensaciones. Las empresas pueden dar las compensaciones de forma directa, indirecta y no financiera; de manera directa las empresas las brindan mediante el salario, de manera indirecta se brinda mediante las gratificaciones, vacaciones y las horas extras, y de forma no financiera mediante las capacitaciones, ascensos, permisos. Las empresas utilizan estos tipos de compensaciones para satisfacer al colaborador y por lo tanto mejorar su desempeño laboral.

Respecto a la ley del trabajo, el salario mínimo para el año 2020 es S/ 930.00, el máximo de días laborales es de 6 días o 8 horas diarias como máximo 48 horas a la semana. El trabajador tiene derecho a descansar 24 horas a la semana, el trabajador tiene derecho a 45 minutos como mínimo para que pueda almorzar. Un

trabajador tiene derecho a 30 días calendario de vacaciones, el cual será pagado por cada año trabajado, el salario es igual al salario recibido mensual, así como también recibirá bonificaciones por fiestas patrias y navidad. El empleador paga una contribución de 9% del salario mensual de cada trabajador, para proporcionar un seguro de vida al trabajador y su familia.

Gestión (2019) considera que satisfacción de un trabajador como un estado de ánimo, el cual debe ser la felicidad constante, ya que así el empleado contribuirá y tendrá una mayor productividad entre los factores que garantizan la felicidad en el trabajo son los siguientes: El reconocimiento, equilibrio de vida, horarios, salarios, realización personal, estabilidad laboral, burocracia, clima laboral.

Gestión (2016) se le hizo una entrevista a Juan Fernández, socio y director general de Habitud Consulting, el cual indica que hay factores para la satisfacción laboral que se encuentran delante del sueldo, que son primero la cultura, las empresas deben definir bien su cultura y los valores que representan, para que así cada profesional, averigüe si encaja bien en la empresa, ya que muchas veces el trabajador huye de sus funciones porque no existe una buena relación con los jefes, segundo, lo que se recibe a cambio, aquí se encuentran los horarios flexibles, la seguridad, las vacaciones, el reconocimiento, los beneficios, desarrollo profesional y la felicidad, los trabajadores deben sentirse cómodos en la empresa, les debe gustar lo que hacen así aumentarán la productividad.

La empresa Confecciones Willtor, comienza sus actividades en el año 1987, se dedica al rubro de la fabricación y venta de ropa, actualmente tiene como dirección fiscal Prolongación Cangallo N°670 E – La Victoria. Respecto a la variable gestión de compensaciones, evidencia su problemática a través de las siguientes dimensiones que se pasan a detallar:

Respecto a la remuneración económica directa, la empresa solo se preocupa en que los colaboradores cumplan con sus funciones, es por ese motivo que los colaboradores no se encuentran motivados debido a que siempre se les paga de la misma manera, muy pocas veces se les brinda un premio o bono, es por esta razón que no hay una mejora constante en su rendimiento.

Respecto a la remuneración económica indirecta, el seguro de vida particular es un beneficio adicional que dan algunas empresas a sus trabajadores, el cual ofrece resguardar al cónyuge y los hijos si fuera necesario, así como también protegen a los trabajadores ante discapacidades permanentes, totales o parciales. La empresa Confecciones Willtor SRL, no cuenta con este tipo de seguro hacia sus colaboradores. En la empresa los accidentes mayormente se producen por el uso de las máquinas y herramientas al realizar los cortes, cosido y prensado, provocando cortes y golpes; ante esto los trabajadores cuentan con el seguro de Essalud, no tienen un seguro particular, los gastos que realizan y que no cubre el seguro, son puestos de su dinero. La gratificación es un derecho que todo empleador debe brindar a su trabajador, esta gratificación debe ser entregada en los meses de julio y diciembre. La empresa brinda las gratificaciones justo el día de vencimiento. La empresa brinda las vacaciones según los meses donde no haya mucha producción, es decir que no necesariamente se le brinda las vacaciones a un trabajador al cumplir el año, sino que el empleador decidirá el mes que saldrá de vacaciones e incluso hay ocasiones que fraccionaran por periodos mínimos de siete días.

Respecto a la remuneración no financiera, la capacitación ayuda a mejorar el desempeño de los trabajadores, así como también mejora los conocimientos, habilidades y actitudes frente a problemas que se les pueda presentar, la empresa Confecciones Willtor SRL no cuenta con capacitaciones a los trabajadores, indican

que cada trabajador debe capacitarse particularmente e incluso que al ingresar a trabajar a la empresa deben tener la experiencia exigida para el puesto. La empresa tiene problemas en la productividad y eficacia en la producción, ya que hay fechas que no llegan a cumplir con las metas, causando insatisfacción tanto al dueño como a los colaboradores ya que están quedando mal con los clientes.

En la variable satisfacción laboral evidencia su problemática a través de dimensiones que se pasan a detallar, respecto a las condiciones físicas y/o materiales, los colaboradores no muestran animo al ingresar al trabajo, no hay un ambiente laboral adecuado, ya que el espacio no se encuentra organizado, hay días en que sus horarios se pueden extender debido a la demanda, no hay buena iluminación.

Respecto a los beneficios laborales y/o remunerativos, las compensaciones no son equitativas y algunas veces injusta, ya que hay trabajadores que a los que no se les paga de acuerdo con su desempeño, las vacaciones se le otorgan cuando haya baja temporada de productividad, no se les brindan incentivos económicos.

Respecto a las realizaciones sociales, se percibe que hay trabajadores que no tienen la seguridad ni confianza para decir lo que sienten y piensan, es por lo que no hay una buena comunicación entre trabajadores.

Respecto al desarrollo personal, el colaborador no aporta a la empresa, ya que no se le otorga la autonomía para decidir en sus actividades, no hay intercambio de funciones, no hay implementación de mejoras, no hay buena relación entre los trabajadores.

Respecto a la relación con la autoridad, la empresa no elogia los aspectos positivos y los avances de los colaboradores, no hay un feedback, son mínimas las

reuniones de trabajo, ello causa que el colaborador pierda el interés y se encuentre descontento con sus labores.

Respecto al desarrollo de tareas, los trabajadores no sienten que sus funciones sean importantes, no se identifican con su trabajo, sienten que no son útiles para la empresa.

Respecto a las políticas administrativas, no se sienten motivados en algunas ocasiones con respecto al horario, ya que a veces se tienen que quedar más tiempo para cumplir con la entrega de las prendas.

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020?

¿Qué relación existe entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020?

¿Qué relación existe entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

El estudio de la variable gestión de compensaciones y satisfacción laboral en la empresa Confecciones Willtor SRL, es necesaria e importante, puesto que presenta

problemas como la falta de seguro de vida, pago de gratificaciones a última hora, se les brinda vacaciones por periodos cortos, falta de capacitaciones al trabajador, los espacios de trabajo son reducidos, los trabajadores consideran que los pagos no son equitativos. Es importante que la empresa conozca los problemas que presenta, para que así pueda solucionarlos y por lo tanto los colaboradores puedan realizar sus funciones con eficiencia, logrando los objetivos de la empresa.

Justificación teórica, el estudio brinda de manera teórica conocimiento acerca de la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral, las explicaciones son fundamentadas desde un punto de vista teórico y fáctico que sirven de base para futuras investigaciones. La investigación fundamenta la explicación de la variable gestión de compensación en Mondy (2010) el cual indica que es el total de las retribuciones que se le otorgan al trabajador por las funciones realizadas, conformado por la remuneración financiera y no financiera. Chiavenato (2017) indica que la remuneración económica puede ser directa o indirecta. Los componentes mencionados buscan complacer las necesidades de los empleados. Asimismo, la variable satisfacción laboral se considera a la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Palma (1999) quien define que la satisfacción laboral se entiende como una actitud del colaborador hacia sus funciones y vinculados a siete aspectos entre los cuales están las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, realizaciones sociales, desarrollo personal, relación con la autoridad, desarrollo de tareas y política Administrativa.

Justificación práctica, con esta investigación se ha demostrado la relación que existe entre las variables gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa. Los resultados de la investigación se presentan a la empresa para que lo tomen como una alternativa de solución a la problemática.

Justificación metodológica, la presente investigación estandariza dos instrumentos de recolección de datos uno para medir las variables gestión de compensaciones y la otra para la variable satisfacción laboral, el cuales fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad.

1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Determinar la relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Determinar la relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

1.4 Limitaciones de la investigación

Limitaciones bibliográficas

La bibliografía es insuficiente, ya que no se encontró investigaciones del mismo rubro que contengan las dos variables estudiadas como es el caso de la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral, considerando que estas variables son importantes para el correcto desarrollo de la empresa.

Limitación teórica

Ausencia moderada en la búsqueda de teorías actuales con respecto a las variables estudiadas.

Limitación institucional

No hay facilidad en el acceso a bibliotecas de otras universidades, ya que contaban con horarios inaccesibles para el investigador. A raíz de la pandemia por el Covid-19, la empresa Confecciones Willtor dejó de laborar, es por ese motivo que no se pudo realizar la encuesta de manera presencial, ni realizar visitas durante el periodo de aislamiento social obligatorio.

Limitación temporal

Poco tiempo para realizar las investigaciones del proyecto, ya que los horarios de la empresa son similares al de la investigadora en su centro de laboral, así como también que los colaboradores no disponen de mucho tiempo para realizarles el estudio.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

González (2018) en su tesis *Análisis de los factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral en los hoteles: Apart Hotel, Colón y Perla Verde de Esmeraldas*, realizada en la escuela de pregrado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador para optar el grado de Ingeniero comercial con mención en productividad, este estudio tuvo por objetivo analizar los factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores, aplicando el diseño descriptivo en una muestra compuesta por 41 trabajadores. Las conclusiones más importantes son:

Se concluye que los trabajadores de los hoteles expresan su satisfacción mediante la estabilidad laboral 66%, los horarios de trabajo 92%, salarios 55% y las funciones realizadas en 89%; así como también muestra un agradable clima laboral.

Se concluye que la implementación de un reglamento interno, MOF y las certificaciones ISO contribuyeron a la mejora del clima organizacional.

Esta tesis indica que un trabajador se siente satisfecho si se les brinda factores organizacionales, entre ellos la estabilidad laboral, horarios flexibles y un agradable ambiente laboral, consiguiendo llegar a cubrir estos factores, el trabajador se sentirá satisfecho y por lo tanto realizará mejor sus funciones.

Carrasco (2017) en su tesis *La satisfacción laboral que tiene el personal del departamento de operaciones Quito y el personal del departamento administrativo financiero en relación con la compensación laboral que brinda la organización Grúas Atlas*, realizada en la Universidad Central del Ecuador para obtener el grado de psicóloga industrial, tuvo como objetivo comparar el nivel de satisfacción existente entre el personal del departamento de operaciones con el personal del departamento administrativo financiero de la organización en relación a la compensación laboral que

esta ofrece. El diseño es no experimental y se desarrolló en una muestra de 75 personas. Las conclusiones más importantes son:

Se concluye que los colaboradores se sienten satisfechos con los premios económicos recibidos, así como también con las capacitaciones. Con respecto a su insatisfacción se muestra por los factores de los horarios y la accesibilidad.

Esta tesis es importante para el desarrollo, ya que da a conocer que la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos y motivados si reciben premios económicos, si se les brinda capacitaciones en funciones y por lo tanto insatisfechos con los horarios, turnos de trabajo y accesibilidad a materiales.

Andrade (2017) en su tesis *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016*, realizada en la dirección general de postgrado de la Universidad Tecnológica Equinoccial para optar el grado de magister en gestión del talento humano, tuvo por objetivo determinar el salario emocional y la satisfacción laboral en las gerentes de zona, determinando la incidencia del salario en la satisfacción laboral, con un diseño no experimental, en una muestra de 47 gerentes. Las conclusiones más importantes son:

El 64% de todo el personal se siente satisfecho con respecto al pago que recibe por parte de la empresa, así como también se encuentran complacidos con sus pagos indirectos como los bonos por los rendimientos, los cuales ayudan y motivan a que lleguen a alcanzar sus metas mensuales, a la vez indica que hay una correlación de Pearson de 0.963 con respecto a la variable de salario emocional.

Esta investigación es importante, puesto que menciona que las correlaciones más fuertes con la variable satisfacción laboral son: la autonomía, creatividad, recompensas y reconocimiento.

Gómez (2016) en su tesis *Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa Confecciones Robalino & Robalino*, realizada en la Universidad Central del Ecuador para obtener el grado de psicóloga industrial, este estudio tuvo como objetivo determinar si la comunicación interna influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa. El diseño es no experimental y una muestra de 50 trabajadores. Las conclusiones más importantes son:

El 68% de la población considera que se identifican con la empresa ya que son tomados en cuenta en los proyectos que se presentan aportando todo cuanto esté a su alcance.

El 82% de la población está de acuerdo con el reconocimiento laboral mientras que el 18% está totalmente de acuerdo, cabe anotar que el reconocimiento laboral es importante para que todo trabajador se sienta motivado a realizar sus funciones.

El 84% de la población indica que el desarrollo laboral es muy bueno ya que ofrecen oportunidades para para desarrollarse en el ámbito laboral y personal.

Esta tesis es importante porque indica que debe haber una buena comunicación interna en la empresa para que el trabajador pueda ejercer sus funciones eficientemente, a la vez nos indica que los trabajadores deben ser reconocidos por su trabajo y las metas que cumplan dentro de su área, realizando ello se podrá satisfacer a los trabajadores.

Calderón (2016) en su tesis *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango*, realizada en la facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar para optar el grado de licenciada de psicología industrial organizacional, la investigación tuvo por objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área

administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango. El estudio se realizó con un diseño no experimental desarrollada en una muestra conformada por 40 colaboradores. Las conclusiones más importantes son:

Del total de trabajadores encuestados, dio como resultado que el 40% se encuentra totalmente satisfecho, mientras que el 60% indica que está satisfecho y ningún personal está insatisfecho con su trabajo. Así como también identificó los componentes que participan en la satisfacción, dando como resultado que el 43% del personal se vincula con la empresa, mientras que el 37% indica al crecimiento dentro de la empresa y un 20% indica el reconocimiento respecto a sus funciones, con estos datos se puede concluir que la empresa no reconoce los logros de sus trabajadores.

Esta tesis es importante porque da a conocer los principales factores que intervienen en la satisfacción del personal, los cuales fueron: la identificación con la empresa, el desarrollo y el reconocimiento laborales.

Segade (2016) en su tesis *Satisfacción laboral: un enfoque bidimensional repercusión de la importancia asignada por el trabajador a cada una de las facetas del puesto de trabajo*, realizada en la Universidad de Buenos Aires para optar el grado académico de doctor, la investigación tuvo por objetivo analizar la satisfacción laboral no solo desde la satisfacción de cada faceta, sino también teniendo en cuenta el grado de importancia asignado por los trabajadores a cada una de ellas; y determinar si es posible que una faceta considerada muy importante puede tener para la satisfacción de trabajador mayor peso que todas, con un diseño no experimental en una muestra de 260 personas. Las conclusiones más importantes son:

Se logró identificar que las correlaciones que más se asocian a la satisfacción laboral fueron la autonomía con 0.704, mientras que el reconocimiento y la retribución fue de 0.673, se determina que en ambos casos se obtuvo una correlación positiva,

para tener un trabajador satisfecho se deberá brindar una recompensa alta, reconocerlos por sus logros y otorgarles autonomía en sus funciones. El componente más bajo fue la libertad de escoger procedimientos en sus labores con el coeficiente de correlación de 0.292.

Esta tesis es importante porque da a conocer los principales factores que intervienen en la satisfacción del personal, los cuales fueron: la identificación con la empresa, el desarrollo y el reconocimiento laborales.

Antecedentes nacionales

Salazar (2018) en su tesis *Relación de la gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A. Lima -2017*, realizada en la escuela de pregrado de la Universidad Autónoma del Perú para optar el grado académico de licenciado en administración, el estudio tuvo por objetivo determinar la relación existente entre la gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Iron Mountain, asimismo, la investigación se desarrolló con un diseño no experimental en una muestra de 133 colaboradores. Las conclusiones más importantes son:

Se demuestra una correlación positiva alta según el estadístico de correlación de Rho de Spearman al 0.858, el cual indica que, a mayor administración de las retribuciones, traerá como consecuencia elevar el rendimiento del trabajador.

Se demuestra una correlación positiva alta según el estadístico de correlación de Rho de Spearman al 0.789, el cual indica que, si la administración eficaz, traerá como consecuencia elevar el rendimiento del trabajador en la empresa.

Se demuestra una correlación positiva alta según el estadístico de correlación de Rho de Spearman al 0.833, el cual indica que, si el paquete de remuneración económica es adecuado, traerá como consecuencia elevar el rendimiento.

Se demuestra una correlación positiva alta según el estadístico de correlación de Rho de Spearman al 0.826, el cual indica que, si el paquete de remuneración extraeconómica es adecuado, traerá como consecuencia elevar el rendimiento del trabajador en la empresa. Esta tesis es importante porque da a conocer que es importante las compensaciones al trabajador, pero debe estar en relación con la motivación y el reconocimiento de sus logros.

Medina (2017) en su tesis *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima – Ciudad 2016*, realizada en la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de maestra en gestión pública, la investigación tuvo como objetivo establecer el nivel de relación que existe entre la gestión de remuneración con la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima – Ciudad 2016, con un diseño no experimental transversal correlacional desarrollada en una muestra conformada por 132 trabajadores. Las conclusiones más importantes son:

La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,299 lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación positiva débil entre las variables, con un nivel de significancia de 0.000.

Se determinó que tiene una correlación de Rho de Spearman positiva baja respecto a las variables gestión de remuneración (0.299), remuneración básica (0.323), incentivo salarial (0.334), prestaciones (0.314).

Esta tesis es importante porque da a conocer que no se consideren a la gestión de compensaciones como un factor determinante para la satisfacción laboral, ya que se demostró que hay un nivel de correlación positiva baja.

Daza (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015*, realizada en la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud, el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015. La investigación se desarrolló con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional en una muestra de 68 trabajadores. Las conclusiones más importantes son:

Se determinó que tiene una correlación de Rho de Spearman positiva con respecto a las variables gestión del talento humano ($Rho=0.838$), comportamiento organizacional (0.816), comunicación (0.827) y compensación laboral (0.812).

Esta tesis es importante porque da a conocer que es importante las compensaciones al trabajador, pero debe estar en relación con la motivación y el reconocimiento de sus logros.

Deza (2017) en su tesis *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancavelica*, realizada en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica para optar el grado de maestro en ciencias de ingeniería, la investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores de la comunidad; asimismo, la investigación se desarrolló con un diseño no experimental a un nivel descriptivo correlacional y se desarrolló en una muestra conformada por 20 piscicultores. Las conclusiones más importantes son:

Se determinó que tiene una correlación de Rho de Pearson moderada con respecto a la variable productividad ($r=0.672$, $\alpha =0.05$ y $p\text{-valor}=0.001$), y una

correlación media con respecto a la eficiencia ($r=0.541$, $\alpha =0.05$ y un p -valor= 0.014), eficacia ($r=0.495$, $\alpha =0.05$ y un p -valor= 0.014), efectividad ($r=0.489$, $\alpha =0.05$ y un p -valor= 0.027).

Esta tesis es importante porque indica que la satisfacción laboral es importante y se debe medir cada cierto tiempo para saber las necesidades y falencias que tienen los trabajadores con respecto a sus funciones y así poder tomar acciones correctivas.

López (2017) en su tesis *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Tecnología Integral de Pesaje Perú SAC , distrito Los Olivos, 2016*, realizada en la escuela académica profesional de la Universidad Señor de Sipán para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas, el estudio tuvo por objetivo investigar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa; asimismo, la investigación tuvo un diseño no experimental transversal desarrollándose en una muestra conformada por 25 trabajadores. Las conclusiones más importantes son:

Se determinó que hay una correlación mínima entre la satisfacción del trabajador y su productividad en la empresa, teniendo como resultado Rho de Spearman de 0.397 y una significancia de 0.051, es por ese motivo que se acepta la hipótesis alternativa.

Esta tesis indica que es importante que el trabajador se sienta satisfecho, ya que ayudará a que se sientan comprometidos e identificados con la empresa y por consiguiente puedan cumplir satisfactoriamente con sus actividades laborales.

Cornejo y Girón (2014) en su tesis *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido textil en la empresa Andes Yarn SAC*, realizada en la Universidad Católica de Santa María para optar el grado de licenciado en administración de empresas, el estudio tuvo por objetivo analizar la

relevancia del factor organizacional, siendo nuestra fuente de estudio el área de teñido de la empresa y vincularlo con la satisfacción presente en la totalidad de sus trabajadores, el desarrollo de la investigación tiene un diseño no experimental y una muestra conformada por 42 trabajadores. Las conclusiones más importantes son:

Se concluye que la empresa evidencia un mal clima laboral y condiciones inadecuadas, no desarrollan un correcto sistema de motivación. La satisfacción laboral para los supervisores y gerentes es positiva, mientras que los obreros se sienten insatisfechos. Se evidencia que la empresa cumple con brindar una buena infraestructura y herramientas de trabajo.

Esta tesis es importante porque da a conocer que el clima organizacional es importante para llegar a satisfacer a los trabajadores, de acuerdo con los resultados se puede indicar que la satisfacción varía de acuerdo con la jerarquía ya que en esta empresa los supervisores – gerentes si se encuentran satisfechos mientras que los operarios no se encuentran satisfechos.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.1.1. Bases teóricas de la gestión de compensaciones

2.1.1.1. Definiciones de la gestión de compensaciones.

Chiavenato (2017) explica que la compensación que se le otorga al trabajador es una retribución por las funciones que cumple en la empresa, esta administración debe ser justa y ecuánime.

Mondy (2010) sostiene: “La remuneración o compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios” (p. 268).

Varela (2013) explica que la gestión de compensaciones es un conjunto de pagos que se le realiza a un empleado, por el trabajo brindado para la empresa. Esta retribución se puede brindar mediante los sueldos, incentivos y las prestaciones.

La gestión de compensaciones es una herramienta que tiene como propósito brindar al trabajador un conjunto de retribuciones conformado por sueldos, bonos, gratificaciones, seguros, vacaciones, permisos, capacitaciones, entre otros, a cambio del cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa.

2.1.1.2. Importancia de la gestión de compensaciones.

Chiavenato (2017) indica que la gestión de compensaciones es importante porque desarrolla la capacidad del personal, brinda autonomía al personal y controla de manera efectiva.

Chiavenato (2017) indica: “Son importantes para definir su permanencia en la organización y, sobre todo, para motivar su trabajo y alcanzar los objetivos organizacionales” (p. 239).

Varela (2013) indica que la gestión de compensaciones es importante porque ante una diferencia de sueldos afectará al resto de trabajadores, tanto en su posición como en la autoridad.

La gestión de compensación es importante:

- Retribuye de manera correcta al empleado, ya que se establecerá una estructura de salarios justa y equitativa en la empresa.
- Brinda incentivos y premios al trabajador, con la finalidad de motivar y valorarlos para que ellos puedan sentirse satisfechos.
- Ayuda a retener al capital humano, ya que el colaborador se sentirá satisfecho al brindarle un plan de remuneración económica, con beneficios sociales.

2.1.1.3. Características de la gestión de compensaciones.

Chiavenato (2017) indica: “El nivel de salarios es un elemento esencial tanto para la posición competitiva que la organización ocupa en el mercado de trabajo como para sus relaciones con sus empleados” (p. 242).

Varela (2013) explica que la compensación que se le otorga al personal no solo es el dinero en efectivo, sino también las prestaciones, ya que es una manera de motivarlos para lograr que cumplan los objetivos.

Mondy (2010) sostiene que: “La remuneración o compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios” (p. 268).

La gestión de compensación presenta las siguientes características:

- El nivel de salarios de cada puesto es un componente esencial, ya que la empresa compite con otras empresas del mismo rubro y a su vez ayuda a mejorar la relación entre sus colaboradores.
- Su propósito es mantener satisfecho al trabajador y así puedan laborar correctamente, lo cual traerá consigo un mejor rendimiento.
- La gestión de compensación abarca un conjunto de componentes que se deberá analizar de acuerdo con lo que desea brindar cada empresa.

2.1.1.4. Objetivos de la gestión de compensaciones.

Chiavenato (2017) explica que los objetivos son retribuir a cada trabajador de acuerdo con las funciones que realiza y de acuerdo con su desempeño. Así como también contribuirá a retener y atraer al personal calificado en cada puesto.

Varela (2013) sostiene que: “Consiste en establecer los criterios de valuación y una clara jerarquía entre los puestos de una empresa” (p. 164).

Mondy (2010) indica que: “Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados” (p. 268).

Los objetivos de la gestión de compensaciones es retribuir el desempeño de los trabajadores, ser una empresa reconocida y competitiva en el mercado laboral, así como aumentar la eficiencia en la productividad de la organizacional.

2.1.1.5. Valuación de puestos.

Chiavenato (2017) explica que la valuación de puestos es un sistema en el cual se realiza la revisión del contenido de los puestos y se compara entre ellos con la finalidad de “determinar la posición que ocupa cada puesto en relación con los demás”, y así lograr tener una “distribución equitativa de los salarios dentro de la organización” (p. 238).

Varela (2013) señala que la valuación de puestos es un método que establece una revisión de todos los puestos de la empresa, es decir se evalúa las funciones de cada trabajador para analizar y brindar una adecuada retribución al empleado.

Chiavenato (2017) explica que la evaluación de puestos se encarga de analizar cada puesto de trabajo con la finalidad de determinar un salario justo.

Mondy (2010) indica que el fin de la evaluación de puestos es brindar un salario justo y evitar la desigualdad entre los puestos de trabajo. Un ejemplo de injusticia en la remuneración sería cuando un trabajador con funciones básicas tenga mayor sueldo que un jefe de área.

A. Métodos de valuación de puestos.

Chiavenato (2017) da a conocer tres métodos de valuación de puestos, los cuales se darán a explicar a continuación:

Método de jerarquización de puestos (Job ranking), también llamado como el método de comparación simple, en el cual se detalla todos los puestos ordenados creciente o decrecientemente, comparándolos con algún criterio. Hay dos maneras para aplicar este método, el primero es la definición previa de los límites superior e inferior de la jerarquización, el cual se realiza mediante la comparación de puestos ya sea por complejidad, la importancia dentro de los objetivos de la empresa, o por la definición de los dos puntos extremos con base en el criterio escogido, en este caso

se coloca como límite superior al puesto que tenga el mayor grado mientras que en el límite inferior se coloca a los puestos con menor grado posible de acuerdo al criterio elegido ya sea de importancia o complejidad; la segunda manera para aplicar es la definición previa de los puestos de referencia, se deben escoger puestos de referencia ya sea de manera creciente o decreciente.

Método de escalas por categorías predeterminadas (Job classification), también conocido como el método de jerarquización simultánea, en el cual los puestos se comparan entre sí y se dividen en conjuntos.

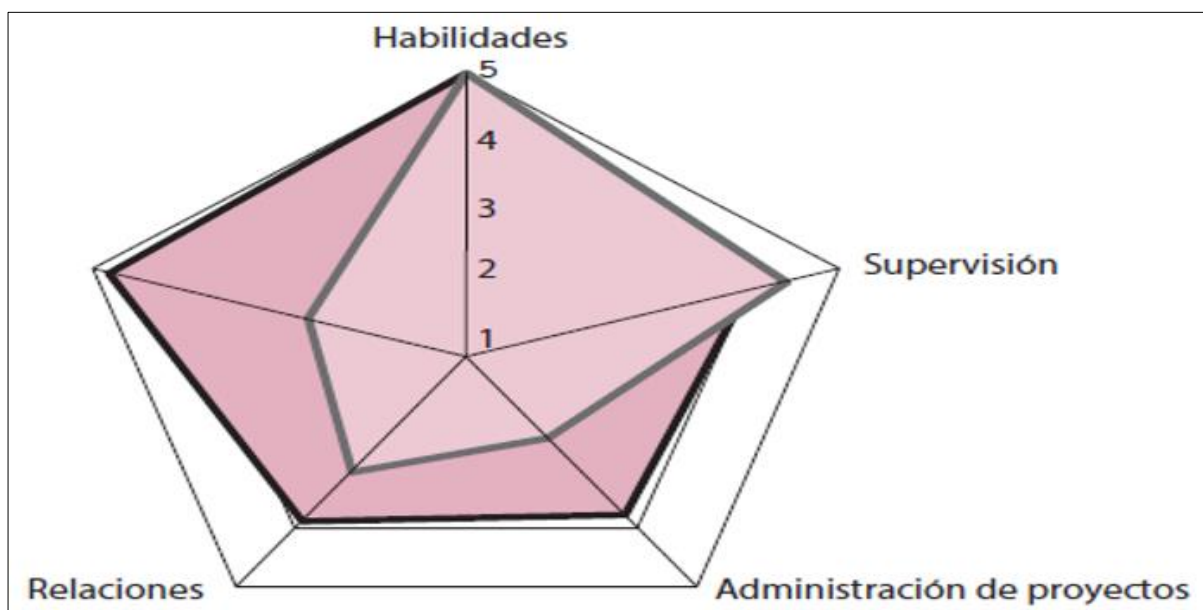
Método de comparación de factores, compara por medio de factores de valuación para ello se toman en cuenta cinco factores, los cuales son: “los requisitos mentales, las habilidades requeridas, requisitos físicos, responsabilidad y las condiciones de trabajo” (p. 242).

B. Nueva concepción del proceso de valuación de puestos

Varela (2013) sostiene: “El nuevo modelo contempla dos aspectos muy importantes: las necesidades del puesto y las características del ocupante” (p. 279).

Figura 1

Factores que se toman en consideración en la nueva concepción del proceso de valuación de puestos.



2.1.1.6. El salario.

El salario representa al pago que se le hace al trabajador como intercambio de las funciones que realiza para la empresa. Para las empresas es un costo y a la vez una inversión, ya que costo se refiere al costo del producto o servicio y la inversión porque “representa el dinero aplicado a un factor productivo (el trabajo) en un intento por conseguir un rendimiento mayor en el corto o mediano plazo” (p. 237). El salario está compuesto por factores internos (organizacionales) y los factores externos (ambientales).

Figura 2

Composición del salario



Varela (2013) indica que las partes del salario son:

Salario o sueldo base, es el pago que recibe el trabajador por realizar un trabajo determinado, el cual es fijado por el tiempo, es fijo y permanente.

Compensación total gravable, es el total de la remuneración que recibe el trabajador, en el cual está incluido el sueldo, las prestaciones y demás pagos en efectivo, en especie y mixtos. Esta remuneración está sujeta a retenciones.

Composición total neta, es el total de la remuneración que recibe el trabajador, en el cual está incluido el sueldo, las prestaciones y demás pagos en efectivo, en especie y mixtos, después de haberle realizado la deducción de impuestos correspondientes.

2.1.1.7. Prestaciones.

Chiavenato (2017) explica que “las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones” (p. 264). Entre sus componentes más importantes están los gastos médicos, seguro de vida, alimentación, transporte, entre otros.

Tipos de prestaciones de acuerdo con los objetivos.

Chiavenato (2017) clasifica los planes como:

Planes asistenciales. Son las prestaciones que tienen el fin de ayudar al colaborador y su familia a tener seguridad en situaciones que puedan presentarse y que no los pueda controlar. Están considerados los gastos médicos, seguros de vida, seguridad social, entre otros.

Planes recreativos. Son las prestaciones que se le ofrece al colaborador y su puede ser utilizado en algunos casos por la familia con fines de recreación y descanso. Están considerados las actividades culturales, deportivas, clubes y paseos.

Planes complementarios. Son las prestaciones que se le ofrece al colaborador con el fin que mejore su calidad de vida, brindándoles beneficios como el porcentaje de pago de sus alimentos en el comedor, estacionamiento para sus vehículos, gastos por transporte.

Tipos de prestaciones de acuerdo con su exigencia.

Chiavenato (2017) clasifica los planes como:

Prestaciones legales. Son las prestaciones que la empresa brinda al colaborador por ley y /o los establecidos mediante un acuerdo con el sindicato. Los cuales son el aguinaldo, las vacaciones, gastos de vivienda, pago de horas extras, ayuda por maternidad, ayuda por enfermedad, prima por antigüedad.

Prestaciones superiores a la ley o adicionales. Son prestaciones que la empresa otorga a sus trabajadores de manera complementaria, no son exigidas por ley ni por negociaciones colectivas, entre ellas están las “gratificaciones, seguro de vida colectivo, alimentos, transporte, préstamos, gastos médicos” (p. 265), etc.

Tipos de prestaciones de acuerdo con su naturaleza.

Chiavenato (2017) los clasifica como económicos o extraeconómicos:

Prestaciones económicas. Son las prestaciones que son entregas en dinero, ya sea por medio de una transferencia o cheque de pago, con las cuales se atiende la seguridad social del trabajador y su familia, entre las cuales están las vacaciones, aguinaldo, vivienda, jubilación, planes de préstamos, reembolso o pago de medicinas.

Prestaciones extraeconómicas. Son las prestaciones que le brindan al colaborador en forma de servicios, ventajas o facilidades para los usuarios, entre ellos están los alimentos, gastos médicos, servicio social y asesorías, club o agrupación gremial, transporte de casa a la empresa y viceversa y los horarios flexibles para la entrada y salida del personal de oficina.

2.1.1.8. Nuevos planteamientos de la remuneración.

Chiavenato (2017) sostiene que: “Los nuevos sistemas incluyen planes de remuneración flexible, que se basan en alcanzar las metas y objetivos establecidos de forma consensuada, y la remuneración por equipos” (p. 262).

Chiavenato (2017) indica que la remuneración está conformada por los pagos variables, los cuales se pueden dar cada cierto tiempo. Estos pagos no se brindan

necesariamente a todo el personal sino será de acuerdo con los rendimientos, los cuales pueden ser por puestos o áreas.

Chiavenato (2017) indica que:

La remuneración por habilidades pretende pagar los salarios con base en lo que los colaboradores demuestren saber y no por los puestos que ocupan. Los planes apoyados en las habilidades se agrupan en dos categorías: el plan basado en el conocimiento y el plan basado en habilidades múltiples. (p. 264)

Chiavenato (2017) explica que la remuneración por competencias se da cuando los trabajadores presentan ventaja competitiva frente a sus compañeros, puede ser un atributo o característica que sobresalga, ayudará a manejar situaciones en la empresa.

Chiavenato (2017) indica que los principales planes de incentivo en el mercado son: los planes de bonificación anual, el reparto de acciones de la organización, opción de compra de acciones de la organización, la participación de los resultados y la remuneración por competencias.

Varela (2013) indica que se debe tener en cuenta dos enfoques. El primero es el tradicional, el cual comprende todos los pasos y procedimientos de la remuneración fija. El segundo enfoque está relacionado a la compensación variable, basados en la productividad.

Tabla 1

Comparación entre dos enfoques para el establecimiento de una filosofía de la compensación.

Tradicional	Nuevo enfoque
Compensación fija (Costo fijo)	Compensación variable (Inversión autofinanciable)
- Descripción de puestos.	- Programas de Incentivos basados en productividad que busquen incrementar el nivel de:
- Especificación o perfil de puestos.	- Eficiencia
- Valuación de puestos.	- Calidad
- Encuesta de sueldos.	- Efectividad
- Estructura de sueldos.	- Evaluación de resultados individuales y de grupo más objetivo y realista.
- Tabulador salarial.	- Promueve el logro arriba del 100% del resultado esperado.
- Evaluación del desempeño.	
- Implementación del sistema.	
- Presupuesto/planeación de sueldos.	
- Políticas.	
- Auditoría al proceso integral.	
- Reconoce un pago justo por un resultado esperado de 100%.	

Mediante esta figura, Valera nos da a conocer la comparación entre el enfoque tradicional y el nuevo enfoque, el cual está orientado a la compensación variable, el cual se verá reflejado en los resultados.

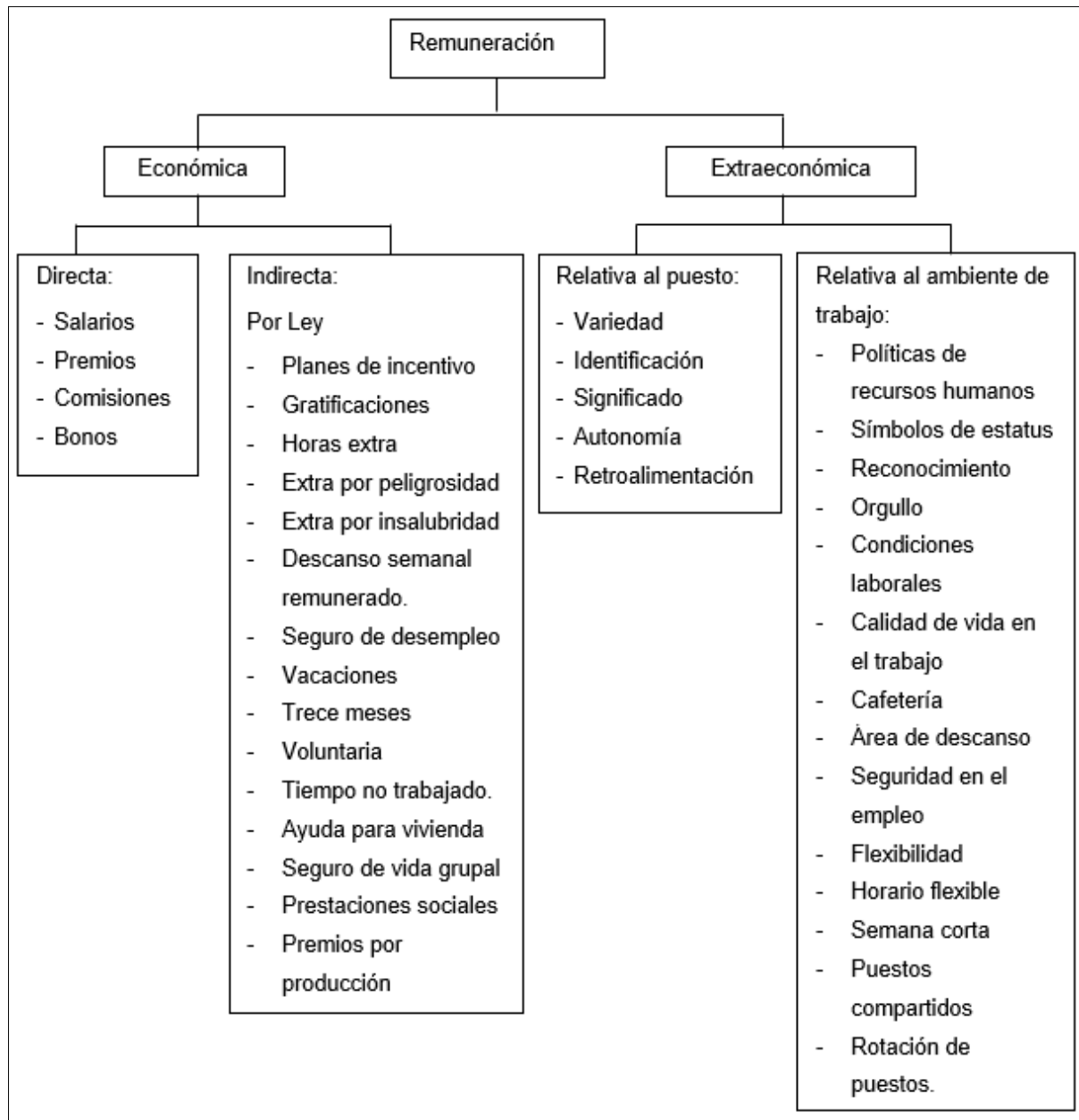
2.1.1.9. Teorías vinculadas a la gestión de compensaciones.

Chiavenato (2017) explica los tipos de remuneración, indica que la remuneración económica directa, se refiere a los pagos que recibe el colaborador por las funciones realizadas, los cuales son los sueldos, bonos, entre otros. La remuneración económica indirecta, se refiere a los pagos extras que se le realiza al colaborador, los cuales están indicados en el contrato de trabajo, son otorgados por ley como las gratificaciones, seguros de desempleo, entre otros, y las voluntarias

realizadas por la empresa como los premios por rendimiento, seguro de vida, entre otros.

Figura 3

Diversos tipos de remuneraciones



Mondy (2010) respecto a los componentes de un programa total de remuneración explica que está compuesto por la remuneración financiera directa e indirecta y la remuneración no financiera por el puesto de trabajo y el ambiente laboral.

Tabla 2*Componentes de un programa total de remuneración*

	Financiera	No financiera	
Directa	Indirecta (Prestaciones)	El puesto de trabajo	Ambiente laboral
Sueldos	Prestaciones legalmente obligatorias	Variedad de habilidades	Políticas solidas
Salarios		Identificación de las tareas	Administradores capaces
Comisiones	Seguridad social		Empleados competentes
	- Seguro de desempleo	- Significado de las tareas	Compañeros de trabajo
	- Indemnización o compensación de los trabajadores	- Autonomía	agradables
	- Licencias por razones médicas y familiares	- Retroalimentación	Condiciones de trabajo
Bonos	- Prestaciones voluntarias		Flexibilidad en el trabajo
	- Licencias por razones especiales		Horario flexible
	- Cuidados de la salud		Semanas laborales
	- Seguros de vida		comprimidas
	- Planes de retiro		Posibilidad de
	- Planes de opciones sobre acciones para los empleados		compartir en el trabajo
	- Prestaciones complementarias por desempeño		Trabajos a distancia
	- Servicio para los empleados		Trabajos de
	- Pagos preferenciales		tiempo parcial
	Planes de beneficios personalizados		

Mondy (2010) explica que la remuneración financiera indirecta, se refiere a los pagos que se le brinda al trabajador, los cuales no se encuentra dentro de la

remuneración financiera directa. El fin de estos pagos es llegar a satisfacer a las personas para que puedan sentirse motivados y reconocidos dentro de la empresa.

2.1.2.0. Dimensiones de la gestión de compensaciones.

Remuneración económica directa.

Chiavenato (2017) explica que la remuneración económica directa son los pagos que recibe el empleado como retribución al trabajo realizado para la empresa, está conformado por los sueldos, bonos y comisiones.

Mondy (2010) señala que: “La remuneración financiera directa consiste en el pago que recibe una persona bajo la forma de salarios, sueldos, comisiones y bonos” (p. 269).

Remuneración económica indirecta.

Chiavenato (2017) explica que la remuneración económica indirecta se refiere a los pagos que se encuentran detallados dentro del contrato de trabajo. Está conformado por las vacaciones, utilidades, horas extras, entre otros; así como también las prestaciones voluntarias que brinda la empresa, los cuales están comprendidos por los pagos de alimentación, transporte, entre otros.

Mondy (2010) indica que la remuneración económica indirecta se refiere a todos los pagos que no se encuentran dentro de la remuneración financiera directa. Conformado por vacaciones, adicionales, entre otros.

Remuneración no financiera.

Mondy (2010) explica que la remuneración no financiera se vincula con los componentes psicológicos y físicos, los cuales pueden llegar a satisfacer las necesidades del empleado, está conformado por el reconocimiento, las promociones, oportunidades, entre otros.

Varela (2013) explica que las empresas planifican los sistemas que utilizan para brindar prestaciones a los trabajadores, de acuerdo con las necesidades. Hay empresas que brindan prestaciones tan solo para competir con otras organizaciones.

2.2.2. Bases teóricas de la satisfacción laboral

2.2.2.1. Definiciones de satisfacción laboral.

Palma (2005) indica que la satisfacción laboral se refiere a las actitudes que tiene el trabajador frente al ambiente de trabajo donde se desarrolla, así como también se vincula con los rendimientos de los empleados.

Robbins (2004) se refiere: “A la actitud general del individuo hacia su trabajo. Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas” (p. 72).

Lacayo (2017) define como un sentimiento que posee un trabajador de acuerdo con el trabajo que haya realizado, como también la percepción que tiene de su ambiente laboral, o por las compensaciones recibidas.

Se puede señalar que la satisfacción laboral es la actitud que muestra el empleado con respecto a sus funciones, al ser valorado dentro de la empresa, se le debe brindar un buen ambiente de trabajo, los materiales suficientes y una compensación justa, lo cual llevará a elevar los niveles de satisfacción.

2.2.2.2. Importancia de la satisfacción laboral.

Robbins (2004) indica tres razones:

- Hay certeza que los empleados que no están satisfechos en la empresa porque suelen faltar a menudo, y posteriormente presentar su renuncia.
- Se ha evidenciado que los trabajadores que se encuentran satisfechos tienen un buen ánimo al realizar sus funciones, son eficientes y eficaces, poseen buena salud.

- Cabe anotar que los trabajadores satisfechos, tienen seguridad y control en sus funciones y en su personalidad, saben afrontar cada situación que se presente, brindando una solución correcta, a su vez cooperan ayudando a los demás trabajadores a tener un mayor rendimiento.

Alvarado (2015) indica que la satisfacción laboral es importante porque los trabajadores pasan un mayor parte en la empresa y se identifican con ella, el grado de la satisfacción afectará en el ámbito laboral y personal. En el ámbito laboral se reflejaría en las rotaciones, desmotivación y el ausentismo, mientras que en el ámbito personal afectará en la relación con sus familiares y amigos.

La satisfacción laboral es importante porque:

- Al tener un grado de satisfacción alto en los trabajadores, se logrará tener colaboradores eficientes y motivados para realizar sus funciones y cumplir sus objetivos.
- Se logrará tener una mejor relación entre colaboradores, aumentará su seguridad y control en la toma de decisiones frente a las circunstancias que se presente.
- Ayuda a mantener el compromiso con el trabajo, los trabajadores se sentirán comprometidos e identificados con la empresa, y por lo tanto realizarán un mejor desempeño.

2.2.2.3. Características de la satisfacción laboral.

Olivares (2005) señala que:

Hay muchos factores que repercuten en la satisfacción y que no forma parte de la atmosfera laboral. Por ejemplo, la satisfacción depende de la edad, salud, antigüedad, estabilidad emocional, condición social, actividades recreativas, tiempo libre, relaciones familiares y afiliaciones sociales. (p. 55)

Robbins (2004) explica que no todo se basa en el cumplimiento de las funciones del trabajador, sino que se debe respetar varios elementos como el reconocimiento a los trabajadores, clima laboral, la comunicación efectiva, acatar reglas de la organización. De acuerdo con estos elementos se reflejará en la satisfacción o insatisfacción de un trabajador.

Las características de la satisfacción laboral son:

- Al tener un trabajador satisfecho e identificado con la empresa se podrá reflejar mediante sus actitudes frente a las funciones que realiza y su relación con sus compañeros.
- Para que un trabajador se sienta satisfecho laboralmente, se le debe brindar una remuneración competitiva conformada por sueldos y beneficios, como también estímulos mediante reconocimiento, ascensos, entre otros.
- La satisfacción laboral está compuesta por las actitudes y el sentimiento positivo o negativo que presenta el trabajador con respecto a sus funciones.

La satisfacción en el trabajo está relacionada a tres componentes, los cuales son las que se explican a continuación:

Dedicación al trabajo. Es el tiempo que el colaborador invierte su trabajo y lo considera importante en su vida. Estos colaboradores tienen ética, tienen expectativas de desarrollarse y crecer, son las personas que siempre están dispuestas a trabajar largas jornadas para tener un mayor desempeño, casi nunca llegan tarde o faltan.

Compromiso organizacional. Es cuando el colaborador se identifica con la empresa, con sus objetivos y metas. El colaborador tiene voluntad de seguir trabajando dentro de la organización.

Estado de ánimo en el trabajo. Son los sentimientos que tiene el colaborador, los cuales pueden cambiar constantemente, pero siempre son positivos hacia el trabajo, muestran energía y entusiasmos al realizar sus funciones.

2.2.2.4. Consecuencias de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados.

El interés de los administradores en la satisfacción con el trabajo se centra en el efecto en el desempeño de los empleados. Se detallará los impactos de la satisfacción en la productividad, ausentismo y rotación.

Satisfacción y productividad. Se refiere a que los empleados contentos no son siempre empleados productivos, ya que hay pruebas que indican lo contrario, es decir que es la productividad la que lleva a la satisfacción.

Satisfacción y ausentismo. Indica que existe una correlación negativa constante entre satisfacción y ausentismo se entiende que los trabajadores insatisfechos tienden a faltar al trabajo.

Satisfacción y rotación. La satisfacción tiene también una correlación negativa con la rotación, sin embargo, también existen factores como las condiciones del mercado de trabajo y antigüedad en la organización también son restricciones para decidir si quedarse o no en la empresa actual.

2.2.2.5. Como expresan los empleados su insatisfacción.

Los colaboradores manifiestan su insatisfacción de diferentes formas, entre ellos están las quejas, roban pertenencias, evaden responsabilidades. Robbins lo clasifica de la siguiente manera:

Salida. Es la insatisfacción expresada y utilizada por los colaboradores para abandonar la empresa.

Vocear. Es la insatisfacción expresada utilizada para mejorar las condiciones laborales, sugerir mejoras, analizar los problemas que existen en la empresa.

Lealtad. Es la insatisfacción expresada en esperar pacientemente, siendo optimistas en que mejoren las condiciones como defender a la empresa ante críticas.

Negligencia. Es la insatisfacción expresada, en el cual esperan que las condiciones empeoren como por ausentismo, hay poco empeño y errores frecuentes.

2.2.2.6. Teorías vinculadas a la satisfacción laboral.

Escala de satisfacción laboral (SL- SPC) – 1999.

Define a la satisfacción laboral como la actitud que tiene el colaborador con su propio trabajo, con respecto a los siguientes factores: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativas relaciones sociales, desarrollo personal, relación con la autoridad, desarrollo de tareas y política administrativa.

Condiciones físicas y/o materiales. Son los factores que compone la empresa, los cual rodean a los empleados cuando realizan sus funciones diarias como las estructuras, iluminación, temperatura, materiales, entre otros. Los colaboradores prefieren trabajar en buenas condiciones y sentirse cómodos, para ello se debe verificar que la temperatura, los ruidos y la iluminación sean moderados. Así como también trabajar en un lugar donde cuenten con instalaciones limpias, ordenadas y con equipos adecuados.

Beneficios laborales y/o remunerativos. Es la retribución que se le brinda al colaborador por las funciones realizadas, teniendo en cuenta los incentivos regulados y/o adicionales otorgados.

Relaciones sociales. Es el nivel de relación con el resto de los trabajadores, con las que comparte su día a día. En varias ocasiones el trabajo logra satisfacer la

necesidad de interacción social, ya que existen compañeros amigables que se apoyan mutuamente, esto logrará una mayor satisfacción en el trabajo.

Desarrollo personal. Es la oportunidad que tiene el colaborador para realizar funciones importantes para su autorrealización. Los colaboradores desean conseguir un trabajo donde ellos puedan realizar sus funciones y desarrollar sus capacidades teniendo la libertad de decidir, las empresas que no son un desafío para el trabajador traen como consecuencia la insatisfacción.

Relación con la autoridad. Es el grado de relación que tiene el colaborador con sus superiores, respecto a las funciones que realiza, va relacionado con los puestos jerárquicos de la empresa. Para ello el jefe debe considerar algunos puntos importantes como la escucha activa, brindar mensajes positivos por el buen desempeño, mostrar interés por su personal, ayudará a que el colaborador se sienta motivado y por lo tanto satisfecho.

Desarrollo de tareas. Es la valoración y ejecución que tiene el colaborador con respecto a las funciones que realiza dentro de la empresa.

Política administrativa. Son los lineamientos o normas que tiene la empresa, están hechas para ser cumplidas por todos los colaboradores, el cual está conformado por los reglamentos, principios, reglas, normas entre otros.

Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg (1987).

Es una de las teorías más conocidas de la satisfacción laboral, es conocida también como la teoría de los dos factores.

El primero son los factores higiénicos, los cuales se encuentran asociados a las condiciones que rodean a los colaboradores, como las condiciones físicas, los beneficios, sueldos, clima laboral, etc. Si los factores higiénicos son perfectos, se evitará la insatisfacción, los cuales se pueden brindar a través de las condiciones de

trabajo, las remuneraciones, seguridad en el trabajo, relación entre los trabajadores, competencias técnicas, relación con los superiores y las políticas de la empresa.

El segundo son los factores motivacionales, están relacionados con la satisfacción a los puestos y las tareas que desempeñan los trabajadores. A consecuencia de la satisfacción que se puedan tener los trabajadores, aumentaran su nivel productivo. En este factor se refiere al crecimiento, la realización que tenga cada colaborador frente a su puesto. La satisfacción se puede lograr: delegando funciones y responsabilidades, oportunidad de ascenso, libertad de expresión, evaluaciones de los objetivos con respecto al trabajador.

Teoría de la satisfacción laboral de discrepancia Locke (1976).

Define a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo resultante de las experiencias laborales del trabajador como respuesta afectiva de una persona hacia su trabajo. Para ello Locke presenta tres elementos que contribuyen al proceso de la discrepancia: la satisfacción con las dimensiones del trabajo, la descripción de las dimensiones y la relevancia de las dimensiones. A la vez se identificó nueve facetas de satisfacción, los cuales son: el trabajo, el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios, la supervisión, los compañeros, la compañía y dirección. En cuanto a la descripción de las dimensiones, el autor se indica que se refiere a las percepciones que no se relacionan con los afectos y que se localizan en experiencias relacionadas con el trabajo.

Jerarquía de las necesidades – Maslow (1954).

También llamado la pirámide de Maslow o la jerarquía de las necesidades humanas, conformado por 5 niveles de necesidades:

Necesidades básicas y fisiológicas. Son las cosas indispensables para vivir está relacionado a la alimentación, reposo y el abrigo.

Necesidades de seguridad. Es la necesidad de las personas de sentirse protegida frente a algún peligro.

Necesidades sociales. Está relacionado a la amistad, el afecto, las relaciones sociales, pertenencia a un grupo.

Necesidades de estima. Está relacionado al reconocimiento propio a través de los logros y reconocimiento ante los demás por medio del prestigio.

Necesidades de Autorrealización. Motivan a las personas a desarrollarse y superarse a través de la creatividad, espontaneidad y liderazgo, las cuales se relacionan con al crecimiento, desarrollo y éxito personal.

Teoría de las expectativas de Vroom (1964).

Explica que una persona se comporta de maneras diferentes según la situación en la que se encuentre y la recompensa recibirá. La teoría de la motivación se compone por de 3 partes: la instrumentalidad, expectativa y valencia. Indica que, si un trabajador se esfuerza por conseguir mayor rendimiento, mejorará sus resultados y cumplirá con las metas, por consiguiente, recibirá una recompensa considerable.

Según la teoría de Vroom, se puede incrementar la productividad, siempre y cuando se logre:

Objetivos personales. Comprende la remuneración, la aceptación social, la seguridad en el trabajo y el reconocimiento.

Relación percibida entre el logro de los objetivos y alta productividad: dependerá del trabajador, ya que, si su objetivo es tener una remuneración alta, laborará con base al dinero, entonces tendrá una mayor motivación y producirá más. En caso su objetivo sea la aceptación social, producirá menos, ya que al tener mayor rendimiento en su producción puede tener el rechazo de sus colegas.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Autoridad

Es el poder que posee una persona para representar a un grupo de individuos, asimismo es el que dará las ordenes, los cuales deberán ser cumplidas por el colaborador.

Beneficios laborales y/o remunerativos

Son las retribuciones que recibe el trabajador por las funciones realizadas, entre ellas están las remuneraciones económicas directas, remuneraciones económicas indirectas y la remuneración económica no financiera.

Compensaciones

Las compensaciones son todas las formas de pago destinadas al trabajador por sus funciones realizadas para la organización, está comprendido por las remuneraciones económicas directas e indirectas y las remuneraciones financieras.

Condiciones físicas y/o materiales

Son todos los materiales que se necesita para desarrollar las funciones eficientemente, así como también a la infraestructura de la empresa.

Desarrollo de tareas

Es el valor que encuentra el trabajador con respecto a las funciones que realiza en la empresa donde labora.

Desarrollo personal

Es la oportunidad que tiene el trabajador para desarrollarse dentro de la empresa, por medio de la línea de carrera y así poder llegar a la autorrealización.

Expectativa

Es la probabilidad de alcanzar un objetivo específico que tenga trazado un trabajador con relación a sus funciones, el cual traerá como consecuencia el efecto deseado, logrando satisfacer su necesidad.

Prestación

Son beneficios laborales adicionales que se le otorga al trabajador ya sea en dinero o especie con el fin de lograr una mejor de vida al trabajador y su familia. Estos beneficios son un gasto para la empresa.

Realizaciones sociales

Es la relación que tiene el trabajador con los otros miembros de la empresa, con los cuales comparte funciones y actividades laborales.

Relación con la autoridad

Es la relación que tiene el trabajador con su jefe directo y/o supervisores, respecto a las funciones que realiza.

Remuneración económica directa

Es la retribución que recibe el trabajador a cambio de sus servicios que realiza para la empresa.

Remuneración económica indirecta

Son retribuciones adicionales que recibe el trabajador y se encuentran especificados en el contrato de trabajo.

Remuneración económica no financiera

Son retribuciones no monetarias que recibe el trabajador, se vinculan con los componentes psicológicos y físicos, como el reconocimiento y las promociones.

Salario

Es el pago que recibe el empleado por parte del empleador al realizar un trabajo específico.

Satisfacción laboral

Es el grado de conformidad que tiene el trabajador con respecto a sus funciones, su entorno laboral y las condiciones que le brindan en la empresa.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

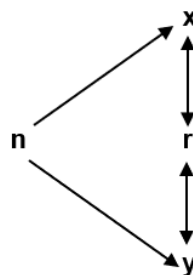
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, ya que a través de los conocimientos teóricos adquiridos se busca solucionar problemas que se tengan con respecto a las variables estudiadas en los colaboradores de la empresa. Al respecto, Carrasco (2017) define: “Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p. 43).

El tipo de la investigación es de nivel correlacional, porque determinó si la variable gestión de compensaciones se relaciona con la satisfacción laboral y viceversa. Al respecto, Carrasco (2017) sostiene:

Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (p. 73)



n: Muestra

x: Gestión de compensaciones

y: Satisfacción laboral

r: Criterio de relación de las variables

Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque se recogió y analizaron los datos numéricos sobre nuestras variables. Al respecto, Hernández, et

al. (2014) indican: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Diseño de investigación

La presente se desarrolló mediante un diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna variable estudiada, ya que se analizaron los hechos de la realidad después de su ocurrencia. Al respecto, Hernández et al. (2014) sostiene:

En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p. 152)

De acuerdo con los momentos de recolección de datos, la investigación es de corte transversal, porque se recolectaron datos en un solo tiempo, es decir se analizaron su incidencia e interrelación en un momento dado.

Carrasco (2017) sostiene: “Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p. 72).

3.2. Población y muestra

Población

La población está conformada por 17 colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL.

Carrasco (2017) define: “Conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo” (p. 238).

Tabla 3

Distribución de la población según las áreas de la empresa Confecciones Willtor SRL

Áreas	Colaboradores	Porcentaje
Diseño	2	11.76%
Trazo y Corte	10	58.81%
Recursos humanos	1	5.58%
Empaquetado	4	23.53%
Total	17	100%

De acuerdo con la tabla de distribución de la población, se indica que está representado por 17 trabajadores, de los cuales el 58.81% pertenece al área de trazo y corte, el 23.53% al área de empaquetado, el 11.76% al área de diseño y el 5.58% al área de recursos humanos.

Muestra

La muestra está conformada por 17 trabajadores de la empresa Confecciones Willtor SRL. Al respecto, Carrasco (2017) manifiesta: “Es el fragmento representativo de la población, que debe poseer las mismas propiedades y características de ella. Para ser objetiva requiere ser seleccionada con técnicas adecuadas” (p. 238).

Por otro lado, la técnica de selección de la muestra es censal, porque todos los colaboradores fueron seleccionados como la muestra, obtenido a través del marco muestral. En ese sentido, Ramírez (1997) sostiene: “La muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p. 77).

Hernández et al. (2014) indica que el marco muestral nos permite identificar a cada integrante de la población, darle un número a cada uno y seleccionar a nuestra muestra.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Existe relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Existe relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual de la gestión de compensaciones

Mondy (2010) sostiene:

La administración de la remuneración es una de las funciones más difíciles y desafiantes de recursos humanos porque contiene muchos elementos y tiene un efecto muy profundo sobre las metas estratégicas de la organización. La remuneración o compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados. (p. 268)

Definición operacional de la la gestión de compensaciones

La gestión de compensaciones es una variable que se midió a través de tres dimensiones (remuneración económica directa, remuneración económica indirecta y

la remuneración no financiera), 9 indicadores que fueron expresados en términos de 21 ítems que constituyeron el instrumento y que permitieron medir la percepción de los colaboradores respecto a la gestión de compensaciones en su centro de trabajo.

Tabla 4

Operacionalización de la variable gestión de compensaciones

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Remuneración económica directa	Salarios	Del 1 al 8	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Alto: [23 - 27]
	Premios			Medio: [19 - 23>
	Bonos			Bajo: [14 - 19>
Remuneración económica indirecta	Horas extras	Del 9 al 14	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Alto: [19 - 21]
	Vacaciones			Medio: [16 - 19>
	Gratificaciones			Bajo: [14 - 16>
Remuneración no financiera	Capacitaciones	Del 15 al 21	1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Alto: [17 - 18]
	Ascensos			Medio: [13 - 17>
	Permisos			Bajo: [11 - 13>

Definición conceptual de la satisfacción laboral

Chiang et al. (2010) indican:

Se trata de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo. Pero ese sentimiento puede estar referido a algunas facetas del trabajo. (p. 163)

Definición operacional de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una variable que se midió a través de siete dimensiones (condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, realizaciones sociales, desarrollo personal, relación con la autoridad, desarrollo de tareas, política administrativa), 20 indicadores que fueron expresados en términos de 40 ítems que constituyeron el instrumento y que

permitieron medir la percepción de los colaboradores respecto a la satisfacción laboral en su centro de trabajo.

Tabla 5

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Condiciones físicas y/o materiales	Infraestructura	Del 1 al 6		Alto: [18 - 22]
	Recursos			Medio: [14 - 18>
	Ambiente			Bajo: [11 - 14>
Beneficios laborales y/o remuneraciones	Beneficio	Del 7 al 10		Alto: [12 - 13]
	Incentivos			Medio: [9 - 12>
Realizaciones Sociales	Comunicación	Del 11 al 16	1: Nunca	Alto: [18 - 20]
	Cooperación			Medio: [16 - 18>
	Identidad			Bajo: [15 - 16>
Desarrollo personal	Reconocimiento	Del 17 al 22	2: Casi nunca	Alto: [17 - 19]
	Funciones			Medio: [15 - 17>
	Autorrealización			Bajo: [13 - 15>
Relación con la autoridad	Comunicación	Del 23 al 28	3: A veces	Alto: [19 - 21]
	Motivación			Medio: [16 - 19>
	Valoración			Bajo: [12 - 16>
Desarrollo de tareas	Productividad	Del 29 al 34	4: Casi siempre	Alto: [16 - 18]
	Complacencia			Medio: [14 - 16>
	Tareas			Bajo: [11 - 14>
Política Administrativa	Horario de trabajo	Del 35 al 40	5: Siempre	Alto: [18 - 20]
	Toma de decisiones			Medio: [16 - 18>
	Resultados			Bajo: [14 - 16>

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

El método que se aplicó para esta investigación fue el método hipotético deductivo ya que se observó el fenómeno a estudiar, se reunió toda la información, se realizaron las hipótesis, las deducciones y se comprobó los enunciados deducidos.

Bernal (2010) sostiene: “Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios” (p. 59).

Técnica

En esta investigación se aplicaron diferentes técnicas, como las encuestas que permitió identificar la problemática del lugar de estudio, así mismo se utilizó cuestionario como principal técnica de recolección de datos para evaluar la variable gestión de compensaciones y el segundo para evaluar la variable satisfacción laboral de la empresa donde se realizó el estudio.

Carrasco (2017) indica: “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p. 314).

Asimismo, se usó la observación como técnica para obtener información de la realidad de la empresa, así como también el comportamiento de los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL.

Carrasco (2017) sostiene: “La observación se define como el proceso sistemático de obtención, recopilación y registro de datos empíricos de un objeto, un suceso, un acontecimiento o conducta humana con el propósito de procesarlo y convertirlo en información” (p. 282).

Asimismo, se usó el análisis como técnica para interpretar los datos obtenidos a través de las técnicas utilizadas.

Bernal (2010) sostiene: “Los autores de la investigación deben tomar esos resultados y analizarlos en función del problema de investigación, los objetivos (la hipótesis cuando la haya) y los planteamientos del marco teórico definitivo que fundamentan la respectiva investigación” (p. 236).

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos que se midieron en forma independiente para luego correlacionarlas y asociarlas. El primer instrumento se realizó para medir la variable gestión de compensaciones y el segundo para la medir la variable satisfacción laboral. Todo instrumento deberá cumplir la validez y confiabilidad.

Carrasco (2017) explica que la validez consiste en medir con objetividad y veracidad aquello que se desea medir de las variables de investigación.

Carrasco (2017) explica que la confiabilidad nos permite obtener igualdad en los resultados, aplicando uno o más veces en distintos periodos, así como también deberán ser predecibles, consistentes y objetivos.

Instrumento I: Ficha técnica del cuestionario de gestión de compensaciones

Nombre	: Gestión de compensaciones
Autora	: Deysi Medalit Quispe Montes
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Confecciones Willtor.
Materiales	: Formulario de google - celular

Descripción

Este cuestionario sirve para evaluar las tres dimensiones de la gestión de compensaciones como son: la remuneración económica directa, la remuneración económica indirecta y la remuneración no financiera. El instrumento consta de 21 ítems, de los cuales 8 ítems son para la dimensión remuneración económica directa, 6 ítems para la dimensión económica indirecta y 7 ítems para la dimensión

remuneración no financiera. Para la respuesta se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones y la puntuación máxima que se puede obtener es 105.

Normas de aplicación

La encuesta se aplicó por medio de llamada a cada uno de los trabajadores, se realizaron dos llamadas, la primera fue para informarle sobre la investigación que se está realizando y la segunda llamada fue para aplicar la encuesta. La aplicación puede darse de forma individual, donde la persona evaluada debe marcar una de las cinco posibles opciones de cada proposición, recalcando la confidencialidad y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

Normas de calificación

La calificación del cuestionario se realiza sumando los puntajes de todos los ítems, así como los ítems parciales por dimensiones para luego colocarlos en un rango de puntuaciones considerando el 75% de la desviación estándar que permite ubicar las sumas de la gestión de compensaciones y sus dimensiones.

Instrumento II: Ficha técnica del cuestionario la satisfacción laboral

Nombre	: Satisfacción laboral
Autora	: Deysi Medalit Quispe Montes
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos

Aplicación : Colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL

Materiales : Formulario de google - celular

Descripción

Este cuestionario sirve para evaluar las siete dimensiones de la satisfacción laboral dentro de la empresa como son: las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, realizaciones sociales, desarrollo personal, relación con la autoridad, desarrollo de tareas y política administrativa. El instrumento consta de 40 ítems, de los cuales 6 ítems son para la dimensión condiciones físicas y/ materiales, 4 ítems para la dimensión beneficios sociales y/o remuneraciones, 6 ítems para la dimensión realizaciones sociales, 6 ítems para la dimensión desarrollo personal, 6 ítems para la dimensión relación con la autoridad, 6 ítems para la dimensión desarrollo de tareas y 6 ítems para la dimensión política administrativa. Para la respuesta se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones y la puntuación máxima que se puede obtener es 200.

Normas de aplicación

La encuesta se aplicó por medio de llamada a cada uno de los trabajadores, se realizaron dos llamadas, la primera fue para informarle sobre la investigación que se está realizando y la segunda llamada fue para aplicar la encuesta. La aplicación puede darse de forma individual, donde la persona evaluada debe marcar una de las cinco posibles opciones de cada proposición, recalcando la confidencialidad y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2

Nunca 1

Normas de calificación

La calificación del cuestionario se realiza sumando los puntajes de todos los ítems, así como los ítems parciales por dimensiones para luego colocarlos en un rango de puntuaciones considerando el 75% de la desviación estándar que permite ubicar las sumas de la satisfacción laboral y sus dimensiones.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

En plan de análisis estadístico, una vez ya obtenidos todos los datos de los instrumentos diseñados de las variables serán expuestos de forma estadística, a la cual se podrá llegar con estos resultados a la hipótesis ya planteada.

Todos los datos obtenidos a través de las técnicas e instrumentos de las personas encuestadas serán ingresados al programa computarizado SPSS versión 23 para así poder elaborar los cuadros de precisión porcentuales.

Para realizar el alfa de Cronbach, en el SPSS, se realizó el procedimiento para cada instrumento por separado, a fin de evaluar el alfa, para ello se debe tener en cuenta el coeficiente obtenido.

Se realizó los análisis descriptivos de los resultados expresados en tablas y gráficos estadísticos, dicho análisis se realizó por variable y dimensión, en una tabla de baremos, que evidencia el comportamiento descriptivo de las variables.

Se realizó la prueba de normalidad, al tener una muestra menor a 50, se utilizó Shapiro - Wilk para determinar que estadístico de correlación se debe usar concluyéndose que debe usarse el estadístico paramétrico R de Pearson.

Para la prueba de hipótesis, se realizó la contrastación de hipótesis general, mediante el estadístico de correlación adecuado para determinar si se acepta o rechaza la hipótesis de trabajo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la gestión de compensaciones

El cuestionario que mide la gestión de compensaciones pasó por validez de contenido, en ese sentido, las proposiciones fueron sometidas a criterios de jueces expertos en el tema, los cuales consideraron que los ítems propuestos realmente miden la variable que se pretende medir en los colaboradores de Confecciones Willtor SRL.

Tabla 6

Resultados de la validación del cuestionario de gestión de compensaciones

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Validez del instrumento de la satisfacción laboral

El cuestionario que mide la satisfacción laboral pasó por validez de contenido, en ese sentido, las proposiciones fueron sometidas a criterios de jueces expertos en el tema, los cuales consideraron que los ítems propuestos realmente miden la variable que se pretende medir en los colaboradores de Confecciones Willtor SRL.

Tabla 7

Resultados de la validación del cuestionario de satisfacción laboral

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Los resultados de validez de contenido permitieron conocer la sensibilidad de los ítems para medir las variables propuestas en el estudio, en ese sentido ambos cuestionarios tuvieron la calificación de aplicable.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de la gestión de compensaciones.

El análisis de confiabilidad del cuestionario de gestión de compensaciones se realizó con los puntajes de la prueba piloto al que fue sometido, para luego ser sometidos al estadístico alfa de Cronbach, puesto que su escala de medición politómica.

Tabla 8

Fiabilidad del instrumento de la variable gestión de compensaciones

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	21

Conforme se aprecia en la tabla 8, al aplicar el estadístico alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0.894, el cual es mayor a 0.75, de modo que indica que el instrumento presenta una confiabilidad alta por dar en el intervalo de 0.70 a 0.89 dando como consecuencia que el instrumento es aplicable en la investigación.

Fiabilidad del instrumento de la satisfacción laboral.

El análisis de confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral se realizó con los puntajes de la prueba piloto al que fue sometido, para luego ser sometidos al estadístico alfa de Cronbach, puesto que su escala de medición es politómica.

Tabla 9

Fiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	40

Conforme se aprecia en la tabla 9, al aplicar el estadístico alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0.958, el cual es mayor a 0.75, de modo que indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta por dar en el intervalo de 0.90 a 0.99 dando como consecuencia que el instrumento es aplicable en la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable gestión de compensaciones

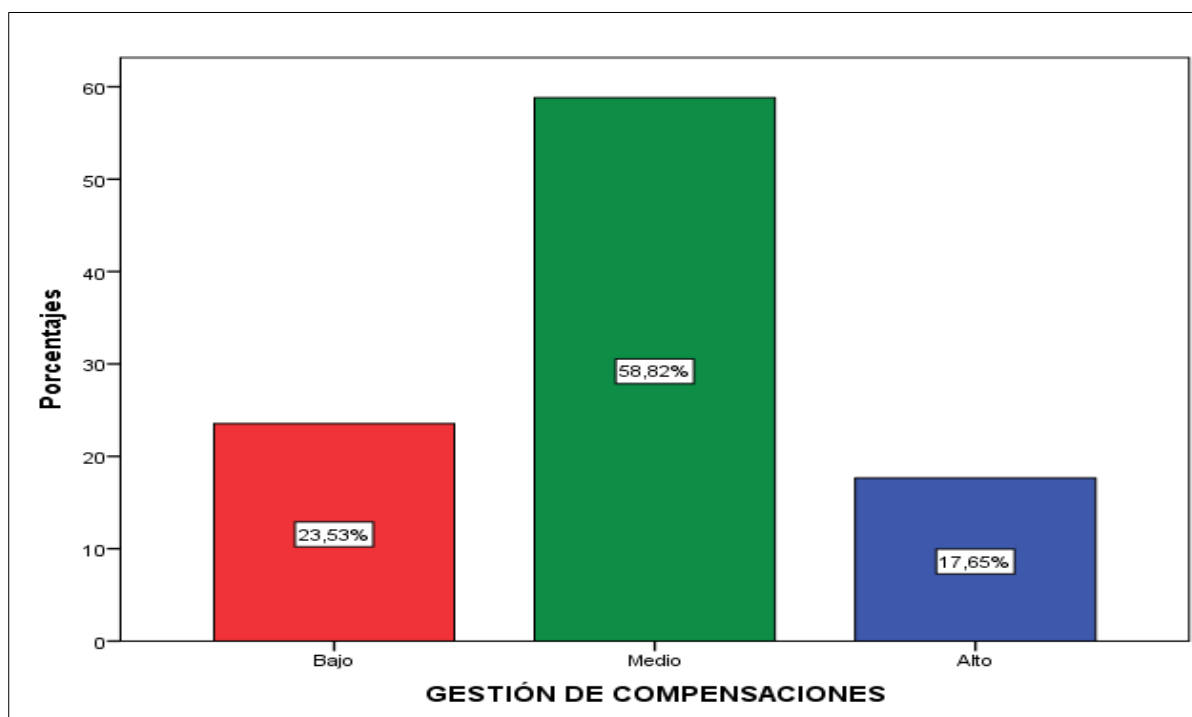
Tabla 10

Análisis descriptivo de la variable gestión de compensaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	23,5
Medio	10	58,8
Alto	3	17,6
Total	17	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la variable gestión de compensaciones.



En la figura 4, se observa que 10 colaboradores encuestados que representan el 58.80% estiman a la gestión de compensaciones en un nivel medio, 4 colaboradores encuestados semejante al 23.50% lo estiman con en un nivel bajo y 3 colaboradores encuestados simbolizan al 17.60% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que existe un problema, ya que los colaboradores consideran que la compensación total que se les brinda no es la adecuada, sienten que los premios y

bonos no son justos, con respecto a la remuneración no financiera consideran que no hay oportunidad de seguir una línea de carrera y no se le brinda capacitaciones.

Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

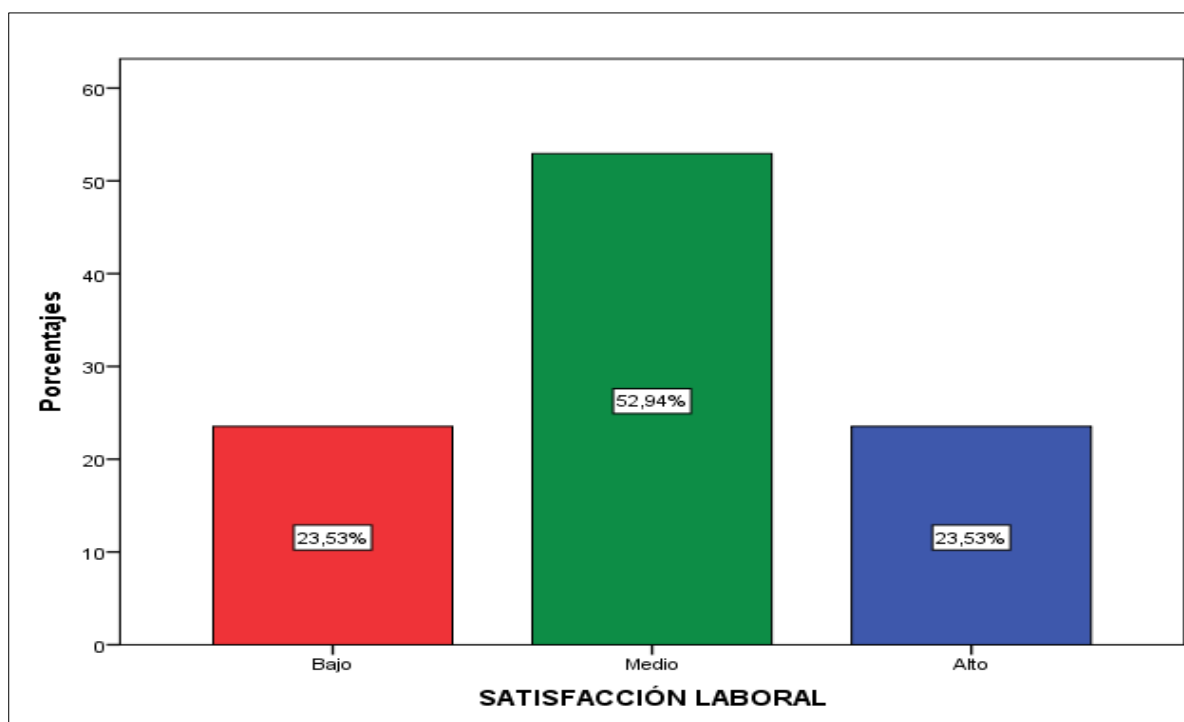
Tabla 11

Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	23,5
Medio	9	52,9
Alto	4	23,5
Total	17	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral



En la figura 5, se observa que 9 colaboradores encuestados que representan el 52.90% estiman a la satisfacción laboral en un nivel medio, 4 colaboradores encuestados semejante al 23.50% lo estiman con en un nivel bajo y 4 colaboradores encuestados simbolizan al 23.50% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que existe un problema, ya que los colaboradores no se sienten satisfechos totalmente,

consideran que la iluminación es inadecuada, no se les brinda el día libre por su cumpleaños, no hay una buena comunicación entre compañeros, la empresa no reconoce su trabajo y no brinda oportunidades de desarrollo laboral.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión de compensaciones

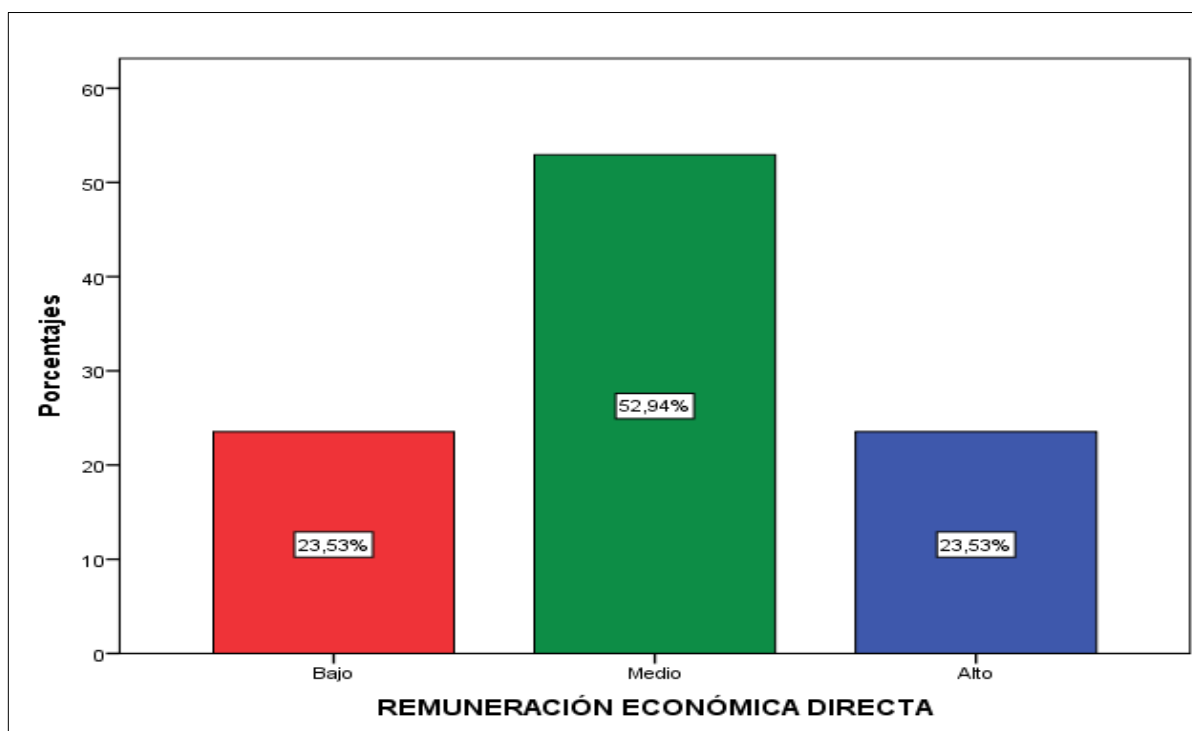
Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión remuneración económica directa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	23,5
Medio	9	52,9
Alto	4	23,5
Total	17	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión económica directa.



En la figura 6, se observa que 9 colaboradores encuestados que representan el 52.90% estiman a la remuneración económica directa en un nivel medio, 4 colaboradores encuestados semejante al 23.50% lo estiman con en un nivel bajo y 4

colaboradores encuestados simbolizan al 23.50% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que existe un problema con respecto a la remuneración económica directa, ya que los colaboradores indican que no consideran que sus salarios sean competitivos, no reciben un bono justo y los premios son mínimos, es por ello que no consideran que sea recíproco porque ellos llegan a los objetivos, pero no se les brinda una remuneración adicional.

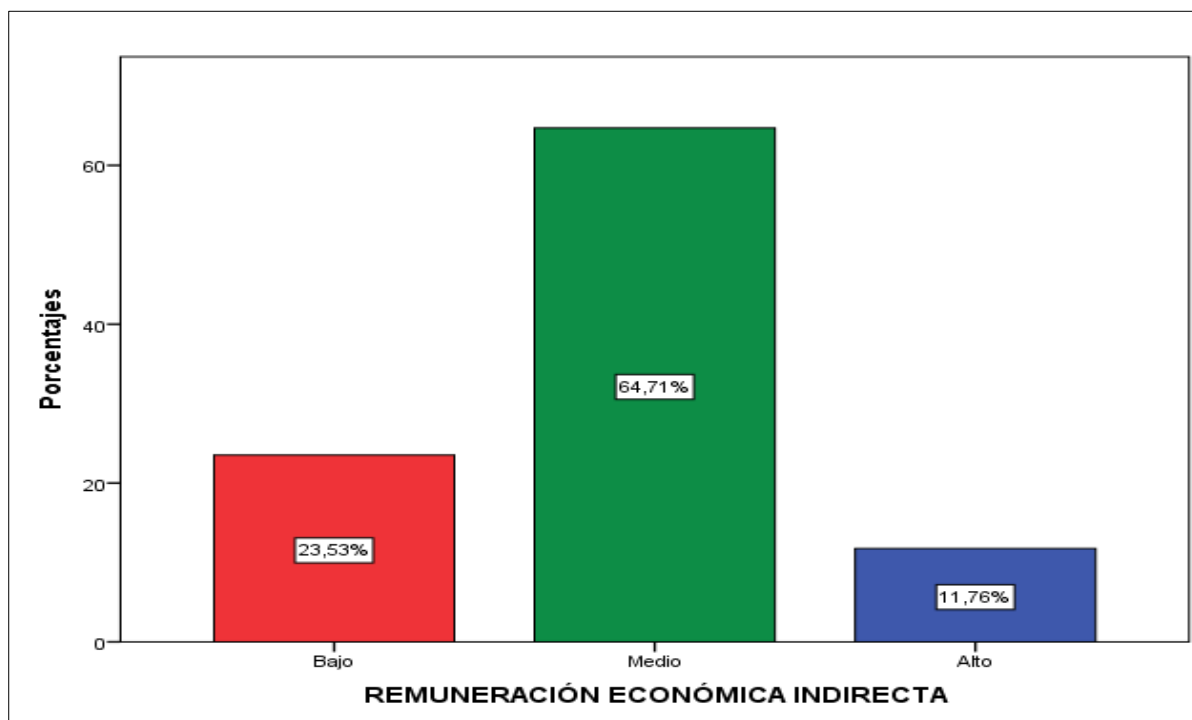
Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión remuneración económica indirecta

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	23,5
Medio	11	64,7
Alto	2	11,8
Total	17	100,0

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión remuneración económica indirecta



En la figura 7, se observa que 11 colaboradores encuestados que representan el 64.70% estiman a la remuneración económica indirecta en un nivel medio, 4

colaboradores encuestados semejante al 23.50% lo estiman con un nivel bajo y 2 colaboradores encuestados simbolizan al 11.80% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que la empresa Confecciones Willtor considera que el paquete de remuneración indirecta es un factor determinante y cumple con brindar las gratificaciones y vacaciones de acuerdo con la ley, a pesar de tener una correlación alta se verifica que las vacaciones son fraccionadas, es decir no se le brinda las vacaciones por el tiempo completo.

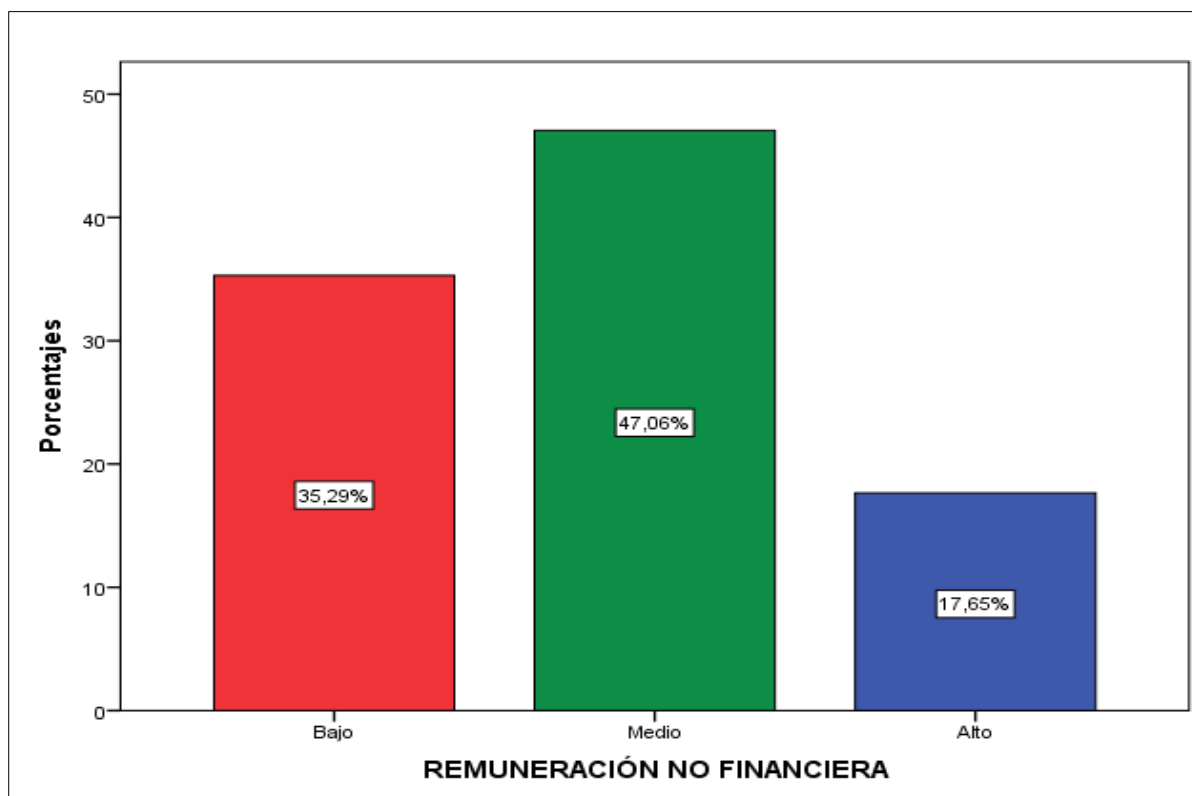
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión remuneración no financiera

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	35,3
Medio	8	47,1
Alto	3	17,6
Total	17	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión remuneración no financiera.



En la figura 8, se observa que 8 colaboradores encuestados que representan el 47.10% estiman a la remuneración no financiera en un nivel medio, 6 colaboradores encuestados semejante al 35.30% lo estiman con en un nivel bajo y 3 colaboradores encuestados simbolizan al 17.60% Lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que existe un problema con respecto al paquete de remuneraciones no financieras, según los resultados de las encuestas se puede indicar que la empresa no brindar capacitaciones constantes a sus colaboradores, no hay oportunidades de desarrollo.

Resultados descriptivos de las dimensiones de satisfacción laboral

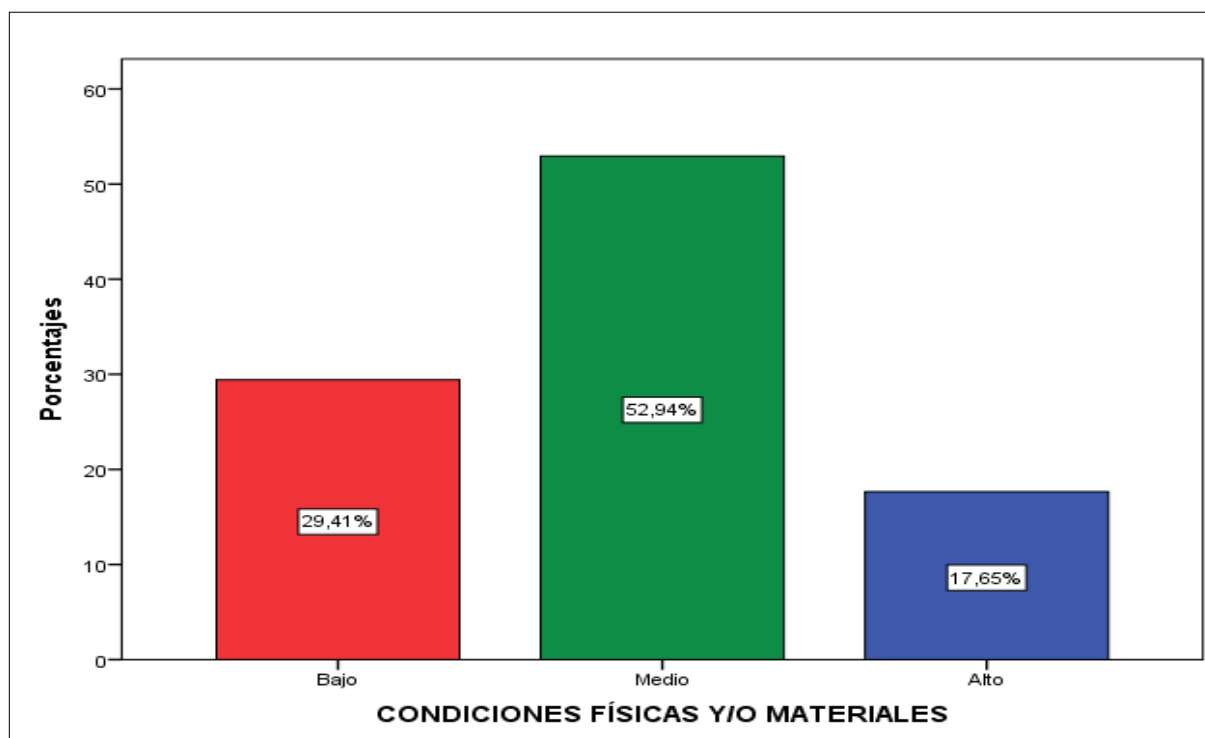
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	29,4
Medio	9	52,9
Alto	3	17,6
Total	17	100,0

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.



En la figura 9, se observa que 9 colaboradores encuestados que representan el 52.90% estiman a las condiciones físicas y/o materiales en un nivel medio, 5 colaboradores encuestados semejante al 29.40% lo estiman con en un nivel bajo y 3 colaboradores encuestados simbolizan al 17.60% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que existe un problema con respecto a las condiciones en las cuales el colaborador desarrolla sus actividades, entre ellos está que los trabajadores consideran que la seguridad es inadecuada.

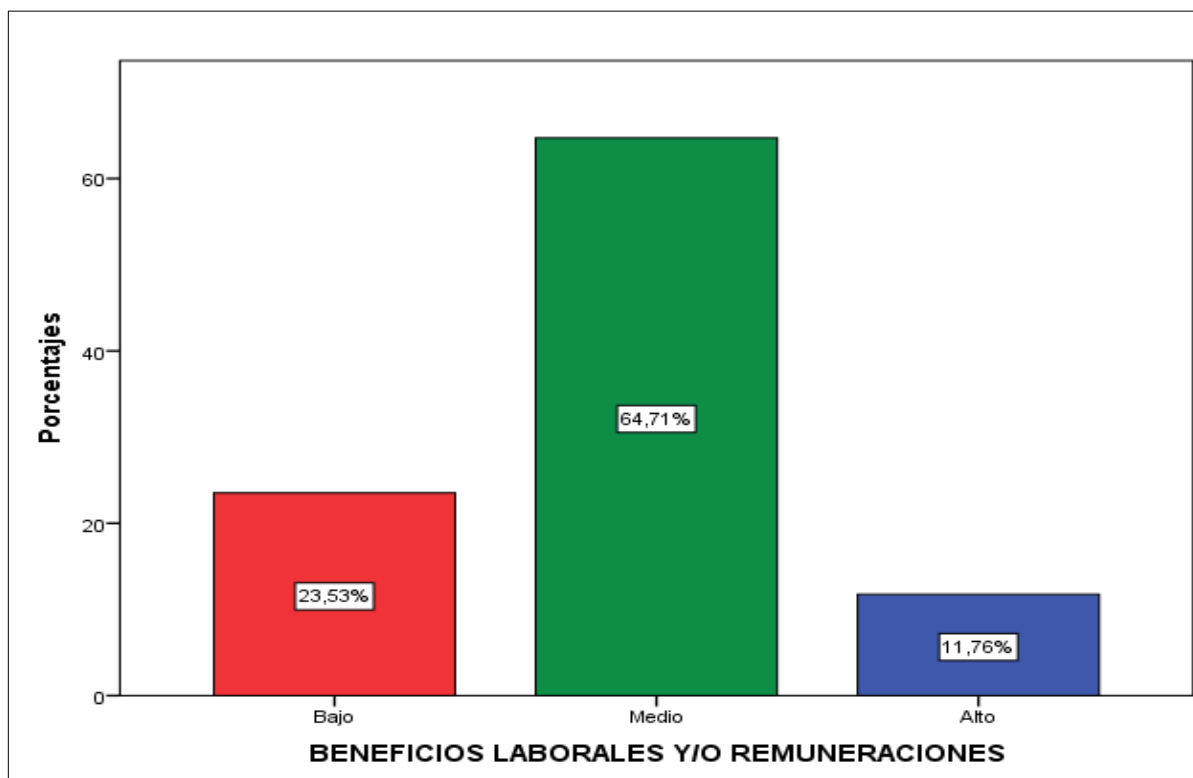
Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	23,5
Medio	11	64,7
Alto	2	11,8
Total	17	100,0

Figura 10

Análisis descriptivo de la dimensión beneficios laborales y/o remuneraciones



En la figura 10, se observa que 11 colaboradores encuestados que representan el 64.70% estiman a los beneficios sociales y/o remuneraciones en un nivel medio, 4 colaboradores encuestados semejante al 23.50% lo estiman con en un nivel bajo y 2 colaboradores encuestados simbolizan al 11.80% lo estiman en un nivel alto. Esto se debe a que la empresa no toma en cuenta mejorar sus beneficios sociales, los colaboradores indican que la empresa les paga el último día de plazo, sienten que no se les incentiva adecuadamente.

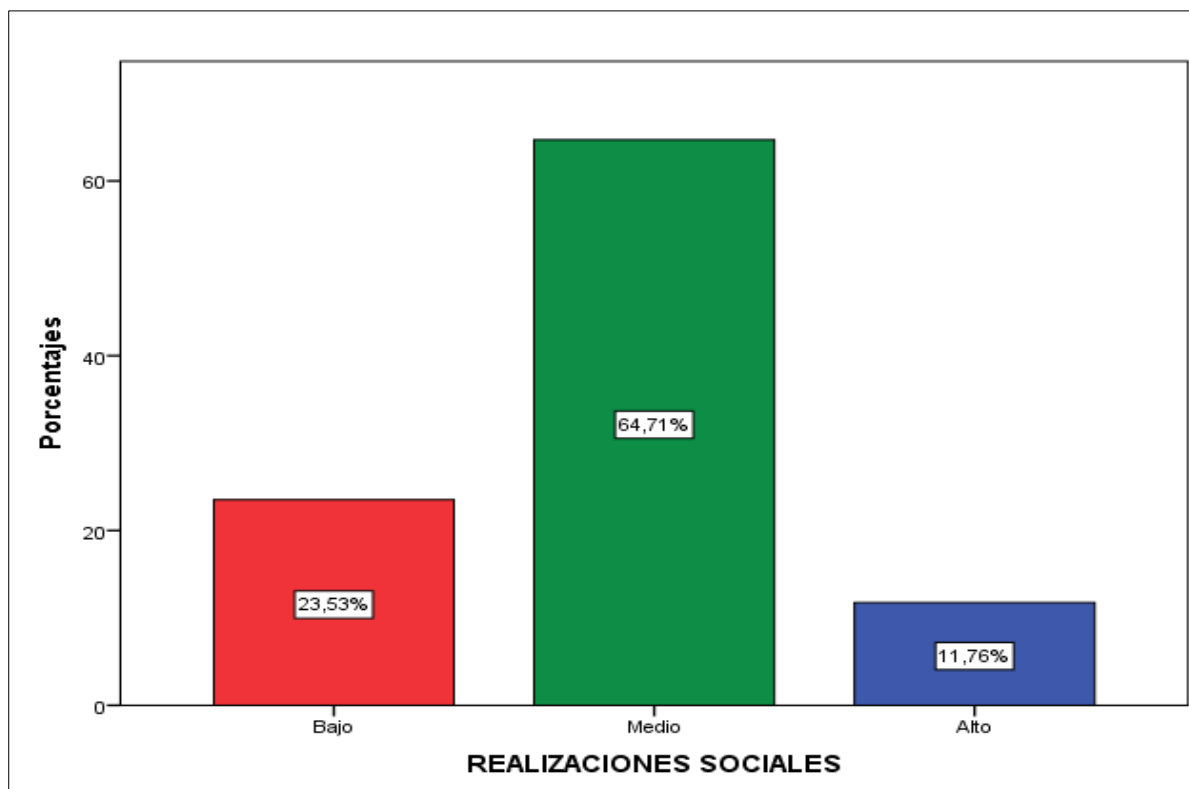
Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión realizaciones sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	23,5
Medio	11	64,7
Alto	2	11,8
Total	17	100,0

Figura 11

Análisis descriptivo de la dimensión realizaciones sociales.



En la figura 11, se observa que 11 colaboradores encuestados que representan el 64.70% estiman a las realizaciones sociales en un nivel medio, 4 colaboradores encuestados semejante al 23.50% lo estiman con en un nivel bajo y 2 colaboradores encuestados simbolizan al 11.80% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que no existe una buena relación entre compañeros, no hay apoyo entre las áreas, los colaboradores consideran que el jefe brinda información mínima y/o básica para realizar los procesos.

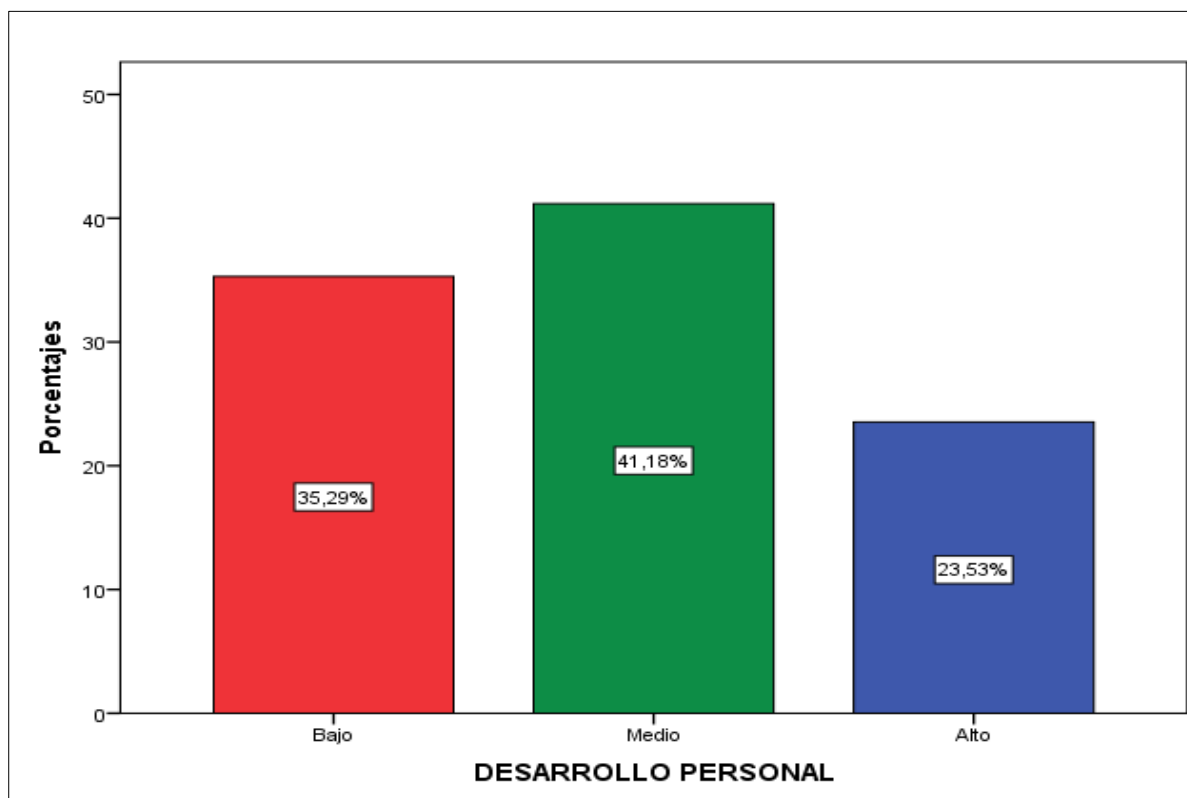
Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	35,3
Medio	7	41,2
Alto	4	23,5
Total	17	100,0

Figura 12

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo personal



En la figura 12, se observa que 7 colaboradores encuestados que representan el 41.20% estiman al desarrollo personal en un nivel medio, 6 colaboradores encuestados semejante al 35.30% lo estiman con en un nivel bajo y 4 colaboradores encuestados simbolizan al 23.50% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que existen problemas con respecto a las oportunidades y línea de carrera para llegar a la autorrealización, los colaboradores sienten que la empresa no reconoce ni valora el trabajo realizado e indican que sus funciones no son un desafío para ellos.

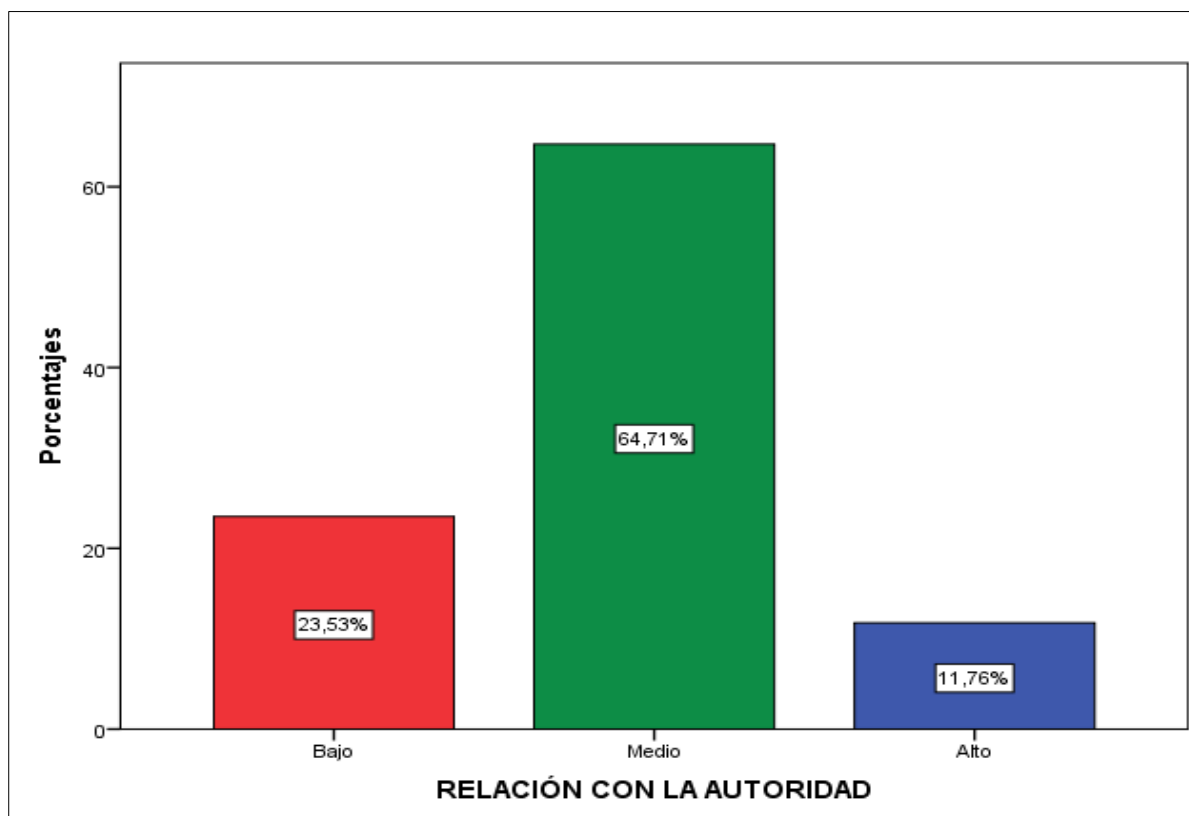
Tabla 19

Análisis descriptivo de la dimensión relación con la autoridad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	23,5
Medio	11	64,7
Alto	2	11,8
Total	17	100,0

Figura 13

Análisis descriptivo de la dimensión relación con la autoridad



En la figura 13, se observa que 11 colaboradores encuestados que representan el 64.70% estiman a la relación con la autoridad en un nivel medio, 4 colaboradores encuestados semejante al 23.50% lo estiman con en un nivel bajo y 2 colaboradores encuestados simbolizan al 11.80% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que no hay una buena comunicación entre jefe y colaborador. Se puede verificar mediante los resultados de las encuestas que los colaboradores no se sienten motivados trabajando en la empresa y que el jefe no respeta las opiniones de cada colaborador.

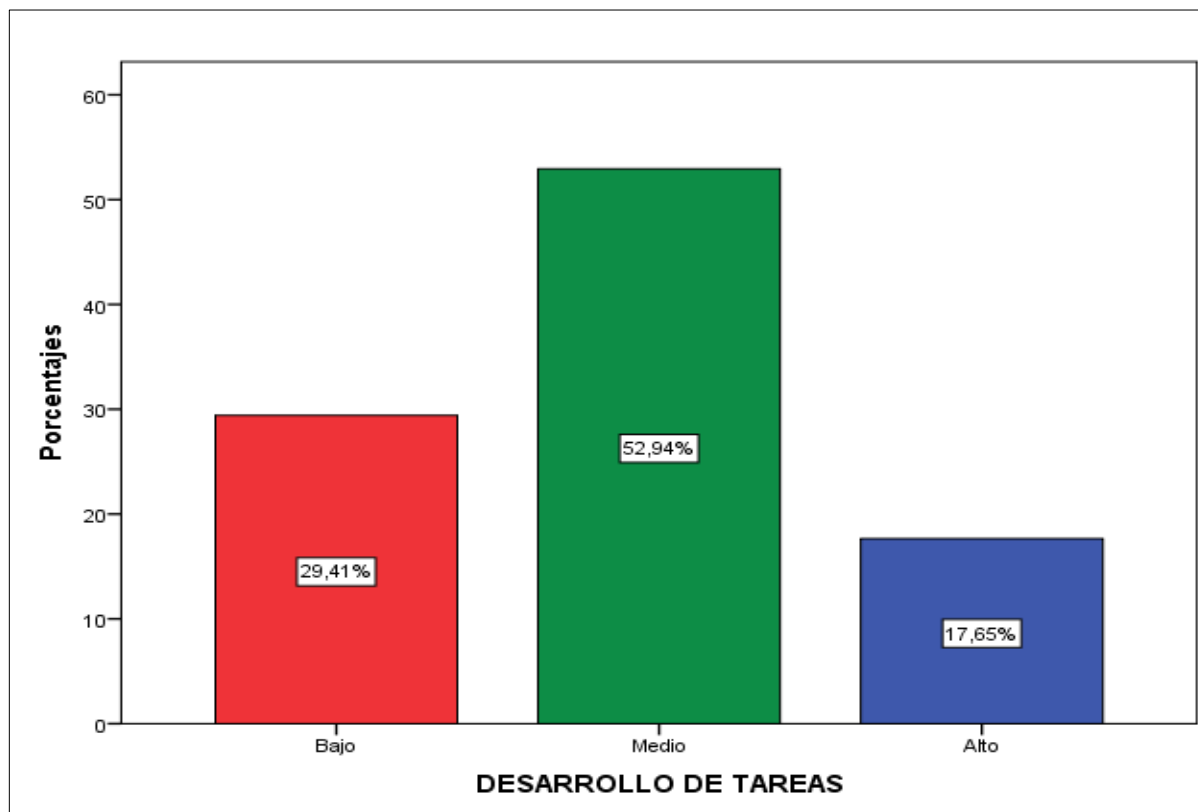
Tabla 20

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	29,4
Medio	9	52,9
Alto	3	17,6
Total	17	100,0

Figura 14

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de tareas.



En la figura 14, se observa que 9 colaboradores encuestados que representan el 52.90% estiman al desarrollo de tareas en un nivel medio, 5 colaboradores encuestados semejante al 29.40% lo estiman con en un nivel bajo y 3 colaboradores encuestados simbolizan al 17.60% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que existe un problema con respecto a las funciones que realiza el colaborador en la empresa, con respecto a que no se sienten motivados para realizar sus funciones, consideran inadecuado el plazo de entrega de los productos, muchas veces no cuentan con los recursos necesarios y no llegan a cumplir con los objetivos.

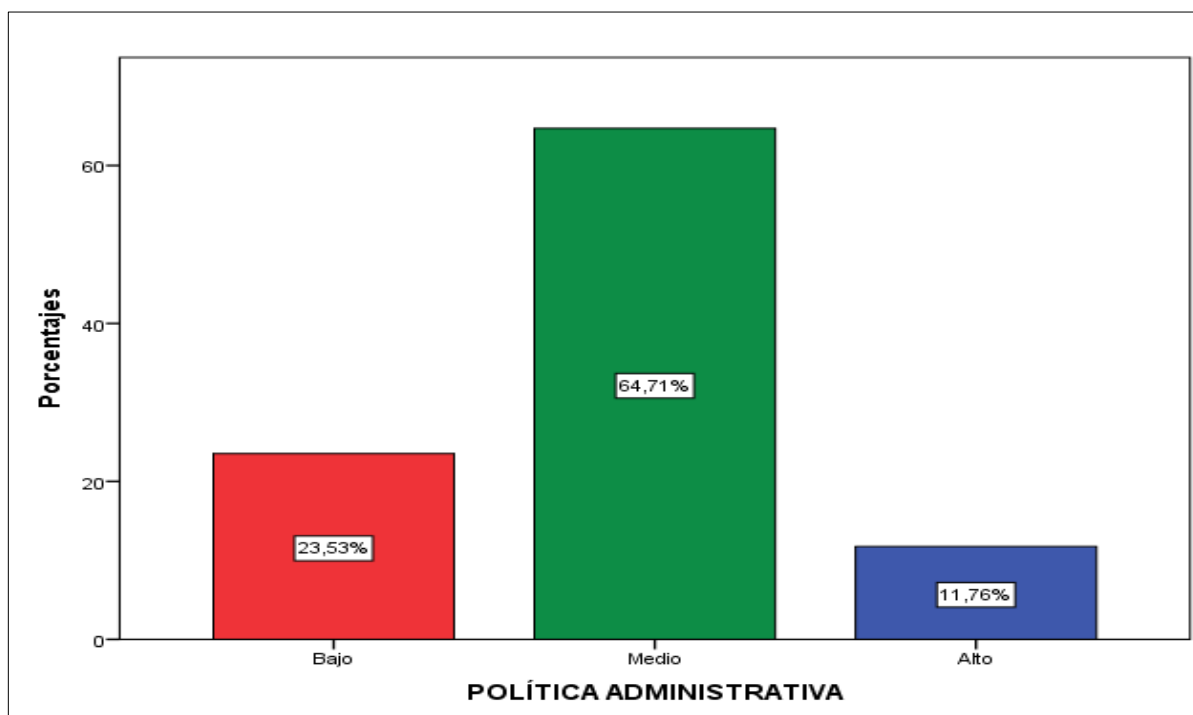
Tabla 21

Análisis descriptivo de la dimensión política administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	23,5
Medio	11	64,7
Alto	2	11,8
Total	17	100,0

Figura 15

Análisis descriptivo de la dimensión política administrativa.



En la figura 15, se observa que 11 colaboradores encuestados que representan el 64.70% estiman a la política administrativa en un nivel medio, 4 colaboradores encuestados semejante al 23.50% lo estiman con en un nivel bajo y 2 colaboradores encuestados simbolizan al 11.80% lo estiman en un nivel alto. Esto evidencia que existe un problema con respecto a los horarios de trabajo, ya que el colaborador indica que no es el adecuado.

4.1. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

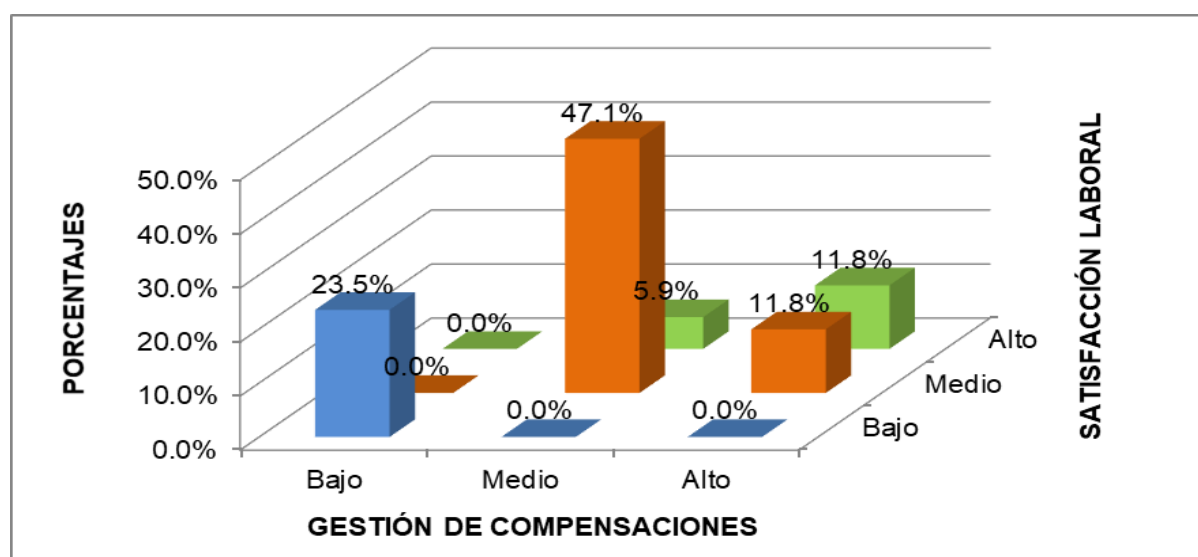
Tabla 22

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral

Gestión de Compensaciones	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	4	23.5%	0	0.0%	0	0.0%	4	23.5%
Medio	0	0.0%	8	47.1%	2	11.8%	10	58.8%
Alto	0	0.0%	1	5.9%	2	11.8%	3	17.6%
Total	4	23.5%	9	52.9%	4	23.5%	17	100.0%

Figura 16

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre gestión de compensaciones y satisfacción laboral



En la tabla 22 y figura 16, se presentan la descripción respecto a las variables de estudio, donde se puede distinguir que el 23.5% de los encuestados consideran la relación entre dichas variables es bajo. De igual modo, el 47.1% de los encuestados consideran esta relación es medio, mientras que el 11.8% de los encuestados considera a esta relación es alto. Estos resultados indican que existe una relación positiva directa entre las variables.

4.2. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀: La variable satisfacción laboral presenta una distribución normal.

H_a: La variable satisfacción laboral difiere de una distribución normal.

Tabla 23

Resultado de la prueba de normalidad de las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral

	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,925	17	,179

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 23, muestra los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk, en el cual se percibe que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución normal en la variable satisfacción laboral, puesto que el coeficiente adquirido si es significativo (sig. > 0.05), por consiguiente el resultado consigue a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, de modo que la prueba estadística a emplear debe ser paramétrica, en el caso de la investigación para los estadísticos inferenciales se empleó la prueba de R de Pearson.

4.3. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

H_a: Existe relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión: Si Sig. ≥ 0.05 → se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si Sig. < 0.05 → se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 24

Resultados de correlación entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral

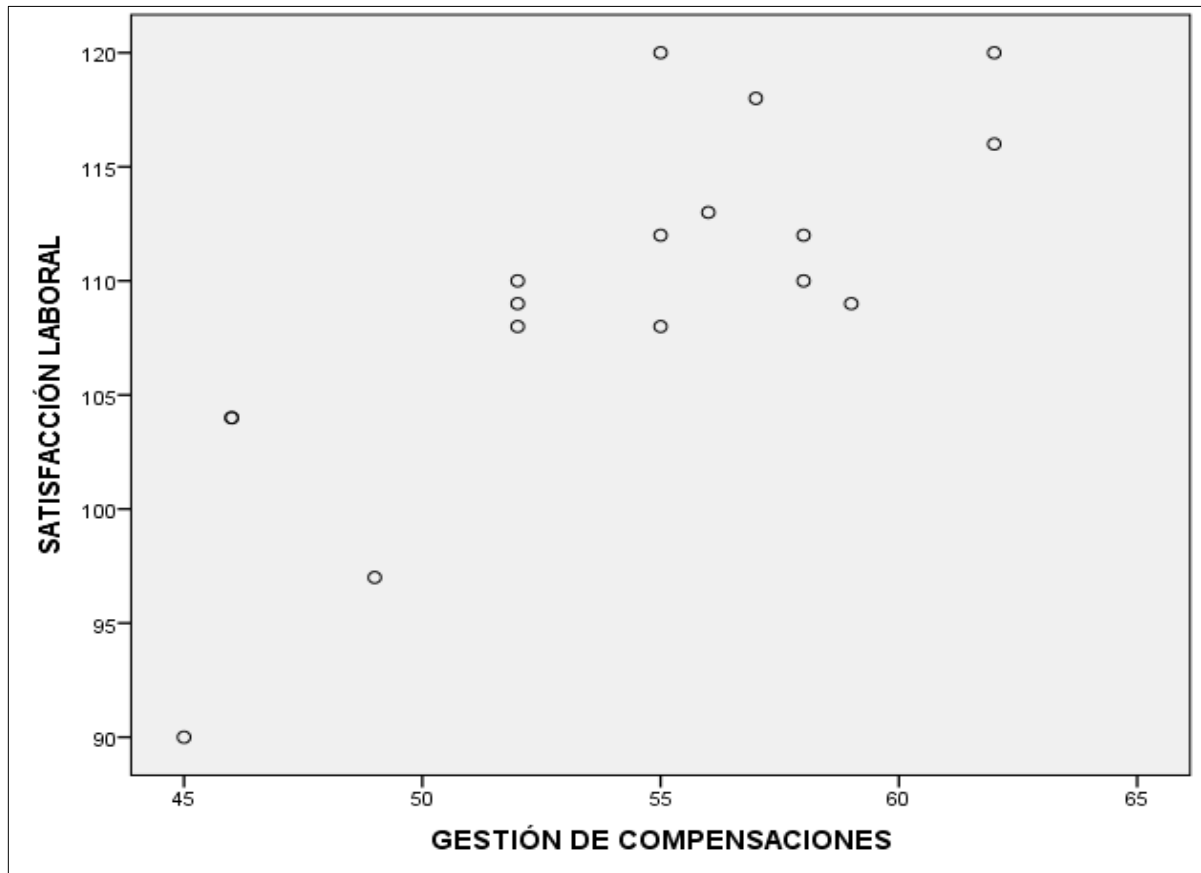
		Satisfacción laboral
Gestión de compensaciones	Correlación de Pearson	,791**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	17

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 24 muestra los resultados de correlación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0.791, a un nivel de significancia $p=0,00$ que es menor al 0,05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre las variables, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Figura 17

Gráfico de dispersión de la variable gestión de compensaciones y satisfacción laboral



En la figura 17 se puede observar los resultados del gráfico de dispersión, donde indica que existe una correlación positiva directa entre las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral, se puede decir que a mayores puntajes de la variable gestión de compensaciones, mayores serán los puntajes de la variable satisfacción laboral.

Contrastación de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

H_1 : Existe relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Tabla 25*Resultados de correlación entre remuneración económica directa y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Remuneración económica directa	Correlación de Pearson	,485*
	Sig. (bilateral)	,048
	N	17

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 25 muestra los resultados de correlación entre la dimensión remuneración económica directa y la satisfacción laboral, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0.485, a un nivel de significancia $p=0.048$ que es menor al 0.05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva moderada entre la remuneración económica directa y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

H₂: Existe relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Tabla 26*Resultados de correlación entre remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Remuneración económica indirecta	Correlación de Pearson	,847**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	17

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 26 muestra los resultados de correlación entre la dimensión remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0.847, a un nivel de significancia $p=0.000$ que es menor al 0.05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre las variables, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre la remuneración económica indirecta y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

H₃: Existe relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

Tabla 27

Resultados de correlación entre remuneración no financiera y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Remuneración no financiera	Correlación de Pearson	,559*
	Sig. (bilateral)	,020
	N	17

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 27 muestra los resultados de correlación entre la dimensión remuneración no financiera y la satisfacción laboral, con un estadístico de R de Pearson que asciende a 0.559, a un nivel de significancia $p=0,020$ que es menor al 0.05 por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables, lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva moderada entre la remuneración no financiera y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

En los últimos años, ha tomado relevancia potenciar la compensación total, el propósito de esta gestión es contribuir a una cultura orientada a la mejora del desempeño y a la vez crear un impacto favorable en los colaboradores tanto para lo personal y laboral, es por ello que radica la importancia de esta investigación, ya que a través de este estudio se desea conocer los componentes que generara una adecuada compensación a fin de tener trabajadores satisfechos, un agradable clima laboral y por lo tanto mejorar en la producción, con esta herramienta se beneficiarán ambas partes.

Los instrumentos aplicados que se utilizaron para la recolección de información, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, logrando como resultado un alto nivel de confiabilidad, con respecto al instrumento de gestión de compensaciones donde se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.894 mientras que el instrumento de satisfacción laboral alcanzo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.958 mayor al 0.75 probando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general mediante el estadístico de correlación de R Pearson se obtuvo una correlación positiva alta entre gestión de compensaciones y satisfacción laboral dichos resultados se difieren con los resultados obtenidos por Medina (2017) en su tesis *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima – Ciudad 2016*, se encontró que las variables de estudios de la gestión de remuneraciones y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima tienden a relacionarse y se concluye que existe una correlación positiva

débil. Con ello se puede indicar que es debido a que en la empresa Confecciones Willtor SRL, no hay una buena gestión de compensaciones, respecto a la remuneración económica directa, remuneración económica indirecta y la remuneración no financiera, es por ello que los colaboradores no se encuentran motivados para realizar sus procesos y por lo tanto no están satisfechos con lo que se le brinda. A comparación del servidor de la administración pública en la Red Lima, presenta una correlación positiva baja debido a que los trabajadores no consideran un factor determinante a la gestión de remuneraciones para estar satisfechos con sus labores.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis específica 1 mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtuvo una correlación positiva moderada entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral, los resultados se difieren con los resultados obtenidos por Salazar (2018) en su tesis *Relación de la gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A. Lima – 2017*, en la que la relación entre paquete de remuneración económica y desempeño organizacional se encontró que es una correlación positiva alta. Debido a que en la empresa Confecciones Willtor SRL, no presenta una buena gestión con respecto a las dimensiones salarios, premios y bonos, ya que los trabajadores perciben que no les brindan un salario adecuado que cubra sus necesidades, así como también indica que no consideran justos los bonos que reciben. Mientras que en la empresa Iron Mountain, presenta una tendencia positiva y se puede indicar que tiene una buena gestión en el paquete de remuneración económica ya que en los resultados de sus encuestas se evidencia que el 53.38% de los trabajadores considera que la empresa se encuentra en un nivel medianamente adecuado y el 27.07% un nivel adecuado.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis específica 2 mediante el estadístico de correlación de Pearson se obtuvo una correlación positiva alta entre la remuneración económica indirecta y satisfacción laboral dichos resultados se difieren con los resultados obtenidos por Medina (2017) en su tesis *La gestión de remuneración y satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima – Ciudad 2016*, en la que la relación entre prestaciones y la satisfacción laboral se encontró que es una correlación positiva baja. Estos resultados demuestran que en la empresa Confecciones Willtor SRL, consideran que la remuneración económica indirecta es un determinante importante para que puedan tener una buena satisfacción laboral; mientras que en la administración pública en la Red de Lima, considera que no es un factor determinante para la satisfacción laboral.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis específica 3 mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se obtuvo una correlación positiva moderada entre la remuneración no financiera y satisfacción laboral dichos resultados se difieren con los resultados obtenidos por Salazar (2018) en su tesis: *Relación de la gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A. Lima – 2017*, en la que la relación entre paquete de remuneración extraeconómica y el desempeño organizacional se encontró que es una correlación positiva alta. En la empresa Confecciones Willtor SRL, se evidencia que los trabajadores no consideran adecuados los indicadores de capacitaciones, ascensos y permisos. Mientras que en la empresa Iron Mountain, consideran que, si las remuneraciones extraeconómicas son adecuadas, mayor será el desempeño laboral.

De acuerdo a los antecedentes nacionales e internacionales que se tomaron en cuenta para el desarrollo de esta investigación, se puede indicar que los

colaboradores tienen diferentes percepciones con respecto a las compensaciones que reciben, en la empresa Confecciones Willtor SRL, los colaboradores consideran que es sumamente importante el recurso monetario, pero ha tomado gran revuelo el salario emocional, el cual es la suma de todos los incentivos no monetarios como el reconocimiento, las capacitaciones, las condiciones en las que labora, la relación que tienen entre compañeros y con el jefe, asimismo consideran que al tener mejores prestaciones puede ser más valioso que un aumento de sueldo. Al retribuir de manera global, se tendrá colaboradores más felices, más comprometidos y por lo tanto satisfechos.

A pesar de la participación teórica y de gestión que se indica en el presente estudio, se es consciente que este trabajo es un inicio para futuras investigaciones en el ámbito de gestión de compensaciones y satisfacción laboral, para continuar con esta investigación y al contar con pocos estudios de estas variables en el sector textil, sería muy beneficioso realizar más investigaciones en este sector a fin de comparar resultados con respecto a los componentes de la compensación que cada empresa retribuye a sus colaboradores, así como también se debería realizar una herramienta para evaluar las capacidades de cada colaborador del sector textil a fin de compensarles adecuadamente, tomando en cuenta la remuneración económica directa, la remuneración económica indirecta y la remuneración no financiera, con ello se logrará tener un colaborador más satisfecho laboralmente y se podrá retener al personal competente.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe correlación positiva alta entre las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020, a un nivel de significancia de 0.000. Se

concluyó que la relación es positiva alta, lo que indica que no hay una buena gestión de compensaciones, es por lo que los colaboradores no se encuentran motivados para realizar sus procesos y por lo tanto no están satisfechos con lo que se le brinda. Así como también, indica que la empresa a medida que brinde una adecuada gestión de compensaciones mantendrá a sus colaboradores con un grado de satisfacción laboral mayor.

Segundo. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020, a un nivel de significancia $p=0.048$. Se concluyó que la relación es positiva moderada, lo cual indica que la empresa no está brindando adecuadamente los componentes que integran la remuneración económica directa, es decir no están realizando una buena gestión con respecto a los pagos de premios y bonos.

Tercero. Existe correlación positiva alta entre la dimensión remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020, a un nivel de significancia de 0.000. Se concluye que la relación es positiva alta debido a que la empresa cumple con brindar las gratificaciones, vacaciones y el pago de las horas extras, según lo establecido de acuerdo con la ley.

Cuarto. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020, a un nivel de significancia de 0.020. Se concluye que la relación es positiva moderada debido a que la empresa no llega a satisfacer completamente al colaborador con respecto al reconocimiento de sus labores.

5.3. Recomendaciones

En relación con el objetivo general, se recomienda mejorar la gestión de compensaciones, tomando en cuenta los componentes que lo conforman, como la remuneración económica directa, remuneración económica indirecta y la remuneración no financiera. Con la finalidad de tener a los colaboradores satisfechos y a la vez conseguir mejorar su desempeño laboral. Las actividades propuestas son:

- Realizar capacitaciones sobre las funciones que realizan a fin de tener colaboradores mejores capacitados.
- Conocer que es lo que está ocasionando la insatisfacción del colaborador y como se podría mejorar.
- Informar a los colaboradores de manera didáctica sobre los descuentos y/o retenciones que se realiza de acuerdo con la ley, a fin de evitar malentendidos.

En relación con el primer objetivo específico, se recomienda que en la dimensión de remuneración económica directa se debe realizar las siguientes actividades, con la finalidad de brindar una remuneración monetaria recíproca a las funciones que realizar el colaborador y así mantenerlo satisfecho. Las actividades propuestas son:

- Conocer las carencias y/o necesidades que tenga el colaborador, la distancia hacia la empresa, falta transporte, falta de dinero para la educación, entre otros, a fin de tener en cuenta para analizar y verificar si es factible implementar un bono adicional.
- Analizar los bonos y premios que brinda la empresa para de verificar si es necesario y satisfactorio o no satisfactorio al trabajador a fin de eliminar e implementar uno que haya sido estudio y de como resultado la satisfacción de los colaboradores.

- Promover el aumento de la remuneración salarial tomando en cuenta que debe ser justo y equitativo al ser mayor cumpliría con satisfacer mayores necesidades familiares y ello a su vez eliminaría la insatisfacción.

En relación con el segundo objetivo específico, se recomienda que en la dimensión de remuneración económica indirecta se debe realizar las siguientes actividades, con la finalidad de tener un calendario organizado de acuerdo a las vacaciones pactadas y las fechas de pagos de gratificación, a fin de evitar los contratiempos y/o molestias de ambas partes. Las actividades propuestas son:

- Conversar con cada trabajador y llegar a un acuerdo para la fecha de sus vacaciones, teniendo en cuenta los motivos de cada parte.
- Preparar un organizador visual en el cual debe indicar las fechas de ingreso de cada trabajador y las fechas pactadas para las vacaciones.
- Llevar un control diario de las horas extras trabajadas a fin de tener todo listo a la hora de realizar la planilla y no estar haciéndolo a última hora rápidamente ya que ocasiona posibles errores en los pagos.

En relación con el tercer objetivo específico, se recomienda que en la dimensión de remuneración no financiera se deba realizar las siguientes actividades, con la finalidad de satisfacer al colaborador con respecto a las funciones que realiza, tomando en cuenta el ambiente psicológico y físico de su área. Las actividades propuestas son:

- Realizar un análisis que ayude a conocer las percepciones de los colaboradores, este proceso sería una ventaja para la empresa, ya que se informaría de los puntos débiles y podría corregirlo.

- Brindar capacitaciones constantes en los procesos que realiza cada trabajador, a fin de tener al personal con capacidad para ejecutar sus funciones correctamente.
- Reconocer el trabajo que realiza cada trabajador, no solo a nivel monetario, también se puede realizar con gestos, palabras de motivación como ¡Bien hecho!, ¡La empresa confía en ti!, ¡Buen trabajo!, entre otros, estas palabras satisfacen a los colaboradores.

REFERENCIAS

- Andrade, V. (2017). *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial]. Repositorio Institucional UTE. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17612/1/68793_1.pdf
- Alvarado, D. (2015). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Comunal de Servicios Múltiples Huayhuay SRL - 2014* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/905>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración* (3^a ed.). Pearson.
- Calderón, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2^a ed.). San Marcos.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A (2010). *Relaciones entre el clima laboral y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10^a ed.). McGraw-Hill.
- Cornejo, D. y Girón, R (2014). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de teñido textil en la empresa Andes Yarn SAC* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santa María]. Repositorio Institucional UCSM.

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4267/53.0772.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Daza, A. (2017). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21810/Daza_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Papacocha-Castrovirreyna, Huancavelica* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El País (2018, 23 de abril). La ropa 'made in Bangladesh', cinco años después del Rana Plaza. *El País*. https://elpais.com/elpais/2018/04/23/planeta_futuro/1524472854_776024.html

El País (2019, 5 de julio). Compensaciones: ¿Qué tendencias están dominando al mercado laboral? *El País*. <https://negocios.elpais.com.uy/compensaciones-tendencias-dominando-mercado-laboral.html>

Gestión (2016, 9 de septiembre). Tres factores que importan más que un buen sueldo. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/tres-factores-importan-buen-sueldo-114828-noticia/>

Gestión (2019, 11 de abril). ¿Qué factores garantizan que una persona sea feliz en su trabajo? *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/factores-garantizan-persona-sea-feliz-organizacion-empresas-nnda-nnlt-263720-noticia/>

- Gómez, I. (2016). *Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa Confecciones Robalino & Robalino* [Tesis de maestría, Universidad Central de Ecuador].
Repositorio Institucional UCE.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7655/1/T-UCE-0007-236i.pdf>
- González, R. (2018). *Análisis de los factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral en los hoteles: Apart Hotel, Colon y Perla verde de esmeraldas* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador].
Repositorio Institucional PUCESE.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1488/1/gonz%c3%81I ez%20g%c3%93ngora%20rosa%20mar%c3%8da.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Lacayo, J. (2017). *Los Factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros y diversos en Guatemala* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].
Repositorio Institucional URL.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- López, G. (2017). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa tecnología integral de Pesaje Perú SAC distrito Los Olivos 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
Repositorio Institucional USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4148>
- Medina, S. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima-Ciudad 2016* [Tesis de pregrado,

Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6585/Medina_ASM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11ª ed.). Pearson.

Olivares, J. (2005). *Satisfacción laboral del personal docente del departamento académico de clínica estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en el mes de febrero del 2005* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].

Repositorio Institucional UPCH.

<http://www.cop.org.pe/bib/tesis/joanalexisolivarespreciado.pdf>

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de escala de satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 3(1), 27-34.

Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral SL-SPC Manual*. Cartolan.

Ramírez, T. (1997). *Como hacer un proyecto de investigación*. Panapo.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). McGraw Hill.

Salazar, G. (2018). *Relación de la gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A. Lima – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].

Repositorio Institucional UA.

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/630>

Segade, J. (2016). *Satisfacción laboral: enfoque bidimensional repercusión de la importancia asignada por el trabajador a cada una de las facetas del puesto de trabajo* [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Institucional

UBA. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1259_SegadeJL.pdf

Varela, R. (2013). *Administración de la Compensación sueldos, salarios y prestaciones* (2ª ed.). Pearson.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONFECCIONES

WILLTOR SRL, LA VICTORIA – 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la remuneración</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la remuneración</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020.</p> <p>Existe relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores</p>	Variable 1: Gestión de compensaciones			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Remuneración económica directa	- Salarios - Premios - Bonos	1. Nunca 2. Casi nunca	Alto [23 – 27] Medio [19 - 23> Bajo [14 - 19>
			Remuneración económica indirecta	- Horas extras - Vacaciones - Gratificaciones		3. A veces 4. Casi siempre
			Remuneración no financiera	- Capacitaciones - Ascensos - Permisos	5. Siempre	Alto [17 – 18] Medio [13 - 17> Bajo [11 - 13>
			Variable 2: Satisfacción laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Condiciones físicas y/o materiales	- Infraestructura - Recursos - Ambiente		Alto [18 – 22] Medio [14 - 18> Bajo [11 - 14>
			Beneficios laborales y/o	- Beneficio - Incentivos		Alto [12 – 13] Medio [9 - 12>

<p>económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020?</p>	<p>económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020.</p>	<p>de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020.</p> <p>Existe relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020.</p>	remunerativo		<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	Bajo [6 - 9>
			Realizaciones sociales	- Comunicación - Cooperación - Identidad		Alto [18 – 20] Medio [16 - 118> Bajo [15 - 16>
			Desarrollo Personal	- Reconocimiento - Funciones - Autorrealización - Comunicación		Alto [17 – 19] Medio [15 - 17> Bajo [13 - 15>
			Relación con la autoridad	- Motivación - Valoración		Alto [19 – 21] Medio [16 - 19> Bajo [12 - 16>
			Desarrollo de tareas	- Productividad - Complacencia - Tareas		Alto [16 – 18] Medio [14 - 16> Bajo [11 - 14>
			Política administrativa	- Horarios - Toma de decisiones - Resultados		Alto [18 – 20] Medio [16 - 18> Bajo [14 - 16>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística utilizada			
<p>Nivel. Correlacional</p> <p>Enfoque. Cuantitativo.</p> <p>Diseño. No experimental</p> <p>Corte. Transversal</p>	<p>Población</p> <p>La población estará conformada por un total de 17 colaboradores.</p> <p>Muestra</p> <p>No se considera muestra.</p>	<p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de gestión de compensaciones</p> <p>Cuestionario de satisfacción laboral.</p>	<p>Estadística descriptiva</p> <p>Tablas estadísticas</p> <p>Gráficos estadísticos</p> <p>Estadística inferencial</p> <p>R de Pearson</p>			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Edad:

Sexo:

Este cuestionario tiene la finalidad de obtener información de la percepción que tienes de la gestión de compensaciones en la empresa. Por favor responde con la mayor sinceridad pues la información será muy valorada para la investigación.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
REMUNERACIÓN ECONÓMICA DIRECTA						
1	La empresa brinda salarios competitivos.	1	2	3	4	5
2	El salario que recibo cubre mis necesidades.	1	2	3	4	5
3	Los premios que recibe de la empresa son útiles.	1	2	3	4	5
4	Los premios reflejan tu aporte a los resultados obtenidos.	1	2	3	4	5
5	Se le brinda premios por llegar a los objetivos mensuales.	1	2	3	4	5
6	Los bonos que reciben por producción son justos.	1	2	3	4	5
7	Los bonos son pagados en el mes correspondiente.	1	2	3	4	5
8	Los bonos le ayudan a mejorar su rendimiento.	1	2	3	4	5
REMUNERACIÓN ECONÓMICA INDIRECTA						
9	Los pagos de horas extras son depositados dentro de fecha de pago.	1	2	3	4	5
10	Los pagos de las horas extras son competitivos.	1	2	3	4	5
11	Se brindan las vacaciones por el periodo completo.	1	2	3	4	5
12	Las fechas de vacaciones son acordadas entre ambas partes.	1	2	3	4	5
13	Las gratificaciones se brindan en las fechas establecidas según Ley.	1	2	3	4	5
14	Las gratificaciones que recibo son de acuerdo a Ley.	1	2	3	4	5
REMUNERACIÓN NO FINANCIERA						
15	Las empresas brindan capacitaciones constantemente.	1	2	3	4	5
16	Se realizan briefing (reuniones informativas) antes de empezar el trabajo.	1	2	3	4	5
17	La empresa prepara a los colaboradores para asumir otras responsabilidades más importantes.	1	2	3	4	5

18	Hay oportunidades de desarrollo laboral en la empresa.	1	2	3	4	5
19	Se brindan permisos por temas personales.	1	2	3	4	5
20	Le otorgan el día libre por su cumpleaños.	1	2	3	4	5
21	Hay flexibilidad con los permisos de salida.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad:

Sexo:

Este cuestionario tiene la finalidad de obtener información de la percepción que tienes de la satisfacción laboral en la empresa. Por favor responde con la mayor sinceridad pues la información será muy valorada para la investigación.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES						
1	La seguridad es adecuada.	1	2	3	4	5
2	Las áreas se encuentran bien organizadas.	1	2	3	4	5
3	Tengo las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
4	Las maquinas se encuentran en óptimas condiciones.	1	2	3	4	5
5	La limpieza en la empresa es adecuada.	1	2	3	4	5
6	La iluminación del lugar de trabajo es adecuada.	1	2	3	4	5
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERACIONES						
7	Los beneficios mejoran su calidad de vida laboral.	1	2	3	4	5
8	Le brindan beneficios de seguro, medico, gratificaciones, vacaciones.	1	2	3	4	5
9	Le brindan el día libre por su cumpleaños.	1	2	3	4	5
10	Le otorgan planes médicos para su familia.	1	2	3	4	5
REALIZACIONES SOCIALES						
11	Hay buena comunicación con mis compañeros.	1	2	3	4	5
12	La comunicación que me brindan mis jefes es la información necesaria para cumplir con mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	Existe buena relación entre las diferentes áreas.	1	2	3	4	5
14	Muestran solidaridad entre los compañeros.	1	2	3	4	5
15	Me identifico con la empresa.	1	2	3	4	5
16	Participo en las actividades que realiza la empresa.	1	2	3	4	5
DESARROLLO PERSONAL						
17	La empresa valora su trabajo.	1	2	3	4	5
18	Me siento feliz con los trabajos realizados.	1	2	3	4	5

19	Siento que mi trabajo está siendo reconocido.	1	2	3	4	5
20	Considera que tiene sobrecarga en sus funciones diarias.	1	2	3	4	5
21	El trabajo que realizo representa un desafío para mí.	1	2	3	4	5
22	La empresa brinda oportunidades de desarrollo personal.	1	2	3	4	5
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD						
23	Mi jefe fomenta la buena relación entre compañeros.	1	2	3	4	5
24	El jefe respeta las opiniones de los colaboradores.	1	2	3	4	5
25	La empresa motiva de manera adecuada a los trabajadores.	1	2	3	4	5
26	Se siente motivado al realizar sus funciones.	1	2	3	4	5
27	Valoro conseguir reconocimiento de mis superiores.	1	2	3	4	5
28	Mis superiores me tratan con respeto.	1	2	3	4	5
DESARROLLO DE TAREAS						
29	Cuento con recursos para llegar a cumplir con los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
30	El tiempo que se le otorga para la entrega del producto es adecuado.	1	2	3	4	5
31	Me siento cómodo con las funciones que hago.	1	2	3	4	5
32	Las funciones que realizó son valiosas.	1	2	3	4	5
33	El trabajo realizado es confortable.	1	2	3	4	5
34	Consigue llegar a cumplir las metas mensuales.	1	2	3	4	5
POLÍTICA ADMINISTRATIVA						
35	El horario de trabajo es adecuado.	1	2	3	4	5
36	Cumplo con mis funciones dentro de mi horario de trabajo.	1	2	3	4	5
37	Comparten espacios para tomar decisiones entre colaboradores y jefe.	1	2	3	4	5
38	La empresa acepta las opiniones de los trabajadores.	1	2	3	4	5
39	La empresa informa los avances a los trabajadores.	1	2	3	4	5
40	La empresa da a conocer los objetivos que desea alcanzar.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: JORGE LUIS BONILLA FERNANDEZ

DNI: 04641381

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar a un parámetro o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Su enuncie sin dificultad alguna el enunciado de ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: JORGE LUIS BONILLA FERNANDEZ

DNI: 04641381

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar a un parámetro o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Su enuncie sin dificultad alguna el enunciado de ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VÁSQUEZ RUIZ SEGUNDO J. J.

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar a una particular o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiente, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VÁSQUEZ RUIZ SEGUNDO J. J.

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

*Pertinencia: El ítem corresponde a concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al fenómeno o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiente, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUESPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar la componente o dimensión específica del constructo.
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUESPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar la componente o dimensión específica del constructo.
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1790959421&u=1075289969&lang=es&ts=1

feedback studio Deysi Medalit Quispe Montes GESTIÓN DE COMPENS... /0 4 de 14

EMPRESAS

TESIS
GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA, CONFECCIONES WILLTOR SRL, LA VICTORIA – 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
DEYSI MEDALIT QUISPE MONTES
ORCID: 0000-0002-9378-147X

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123


Resumen de coincidencias

17 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	6 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	docs.google.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 124 Número de palabras: 23570 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 21°C Parc. soleado 10:08 23/03/2022

Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

**CONFECCIONES
WILLTOR** S.
R.
L.

Confecciones de Prendas de Vestir en General
Prol. Cangallo 870 - E - La Victoria
T. 473-3791 C. 998751515 Nex. 409*3357
E-mail: confeccioneswilltor@hotmail.com
www.confeccioneswilltor.com.pe

La Victoria, 30 de mayo de 2020

Señores

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN

Presente.-

Ref. Proyecto de tesis final de Gestión de compensaciones y Satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020.

De nuestra consideración:

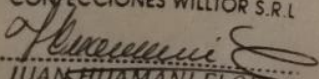
Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a la estudiante Deysi Medalit Quispe Montes identificada con DNI 47410451 para realizar la aplicación del desarrollo de la investigación de la tesis sobre "GESTION DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONFECCIONES WILLTOR SRL, LA VICTORIA – 2020".

Por tal motivo, también se autorizó realizar sus encuestas aplicando a los colaboradores que pertenecen a la empresa, siendo FAVORABLE la colaboración de todos.

La estudiante ha contado con todos los elementos necesarios para el análisis de una muestra poblacional, identificando los problemas y circunstancias que tiene cada área, identificación de factores y aplicaciones necesarias para el desarrollo de su investigación. Para realizar las encuestas, la estudiante se comunicó con cada colaborador de nuestra empresa a través de sus números personales.

Sin otro particular, me despido no sin antes expresarle los sentimientos de mi más alta consideración y estima personal.

Atentamente,

CONFECCIONES WILLTOR S.R.L

JUAN HUAMANI FLORES
GERENTE

Anexo 6. Base de datos

Variable 1. Gestión de compensaciones

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	3	4	2	3	1	1	3	1	1
2	1	1	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	4	2	3	1	1	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	4	4	4	1	1	1	1	2	3
4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1
5	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2
6	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2
7	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	3	1	3
8	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	1	3
9	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3
10	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	1	2	3	2	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3
12	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	1	3	3	3
13	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	1	2	3	3
14	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3
15	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3
16	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	2	3	2

Variable 2. Satisfacción laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	3	3	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	3	4	2	3	4	3	2	1	2	1	1	1	2	3	4	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	4	2		
2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	4	2	2	4	3	2	1	3	4	4	2	2	3	4	2	3	2	1	3	4	4	2	2	3	4	2		
3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	1	1	1	4	4	1	1	2	2	3	2	2	1	2	4	4	1		
4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	4	3	3		
5	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2		
6	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2		
7	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2		
8	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	
9	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3		
10	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	
11	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2		
12	1	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	
13	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
15	1	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2		
16	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2		
17	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	

Anexo 7. Plan de acción

Plan de acción de la gestión de compensaciones en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020

7.1. Presentación

En el presente plan de acción se establecerán actividades para reducir los problemas que existen en la empresa Confecciones Willtor SRL.

Estas actividades han sido realizadas con la finalidad de mejorar el desarrollo y que ayude a contribuir a la mejora de la gestión de compensaciones, a fin de realizar una mejor contribución al trabajador por los servicios brindados, como consecuencia tener trabajadores motivados y satisfechos

Así mismo los objetivos planteados se considerarán para realizar las actividades que se deban tomar en cuenta para cada dimensión de esta investigación de estudio.

Finalmente, el plan de acción atribuirá la implementación de actividades adecuadas a las necesidades de la empresa Confecciones Willtor y de esta manera aportará a realizar una mejor retribución al personal, tomando en cuenta todos los componentes.

7.2. Base Legal

La modalidad de sociedad de responsabilidad limitada esta regularizada mediante la Ley General de Sociedades – Ley N° 26887

Ley N° 28015 de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.

7.3. Misión

Somos una empresa textil dedicada a la fabricación y comercialización de prendas de vestir, brindando un servicio de excelencia, contamos con un equipo de

trabajo orientado a la mejora continua para lograr el crecimiento de la empresa y de sus colaboradores.

7.4. Visión

Ser una empresa textil reconocida a nivel nacional que se distinga por la calidad y la innovación en sus prendas de vestir.

7.5. Finalidad de la gestión de compensaciones en los colaboradores

Este plan de acción de la gestión de compensaciones en la empresa Confecciones Willtor ha sido realizado teniendo en cuenta las conclusiones que se han hecho en la investigación, en el cual se buscar obtener acciones que influirá en la satisfacción laboral.

7.6. Aspectos generales

Actividades de gestión de compensaciones y satisfacción laboral

- Realizar capacitaciones sobre las funciones que realizan a fin de tener colaboradores mejores capacitados.
- Conocer que es lo que está ocasionando la insatisfacción del colaborador y como se podría mejorar.
- Informar a los colaboradores de manera didáctica sobre los descuentos y/o retenciones que se realiza de acuerdo con la ley, a fin de evitar malentendidos.

Actividades de remuneración económica directa

- Conocer las carencias y/o necesidades que tenga el colaborador, como la distancia hacia la empresa, falta transporte, falta de dinero para la educación, entre otros, a fin de tener en cuenta para analizar y verificar si es factible implementar un bono adicional.
- Analizar los bonos y premios que brinda la empresa para verificar si es necesario y satisfactorio al trabajador a fin de eliminar e implementar uno que

nuevo que sea beneficioso y se obtenga como resultado la satisfacción de los colaboradores.

- Promover el aumento de la remuneración salarial tomando en cuenta que debe ser justo y equitativo al ser mayor cumpliría con satisfacer mayores necesidades familiares y ello a su vez eliminaría la insatisfacción.

Actividades de remuneración económica indirecta

- Conversar con cada trabajador y llegar a un acuerdo para la fecha de sus vacaciones, teniendo en cuenta los motivos de cada parte.
- Preparar un organizador visual en el cual debe indicar las fechas de ingreso de cada trabajador y las fechas pactadas para las vacaciones.
- Llevar un control diario de las horas extras trabajadas a fin de tener todo listo a la hora de realizar la planilla y no estar haciéndolo a última hora rápidamente ya que ocasiona posibles errores en los pagos.

Actividades de remuneración no financiera

- Realizar un análisis que ayude a conocer las percepciones de los colaboradores, este proceso sería una ventaja para la empresa, ya que se informaría de los puntos débiles y podría corregirlo.
- Brindar capacitaciones constantes en los procesos que realiza cada trabajador, a fin de tener al personal con capacidad para ejecutar sus funciones correctamente.
- Reconocer el trabajo que realiza cada trabajador, no solo a nivel monetario, también se puede realizar con gestos, palabras de motivación como ¡Bien hecho!, ¡La empresa confía en ti!, ¡Buen trabajo!, entre otros, estas palabras satisfacen a los colaboradores.

7.7. FODA

FORTALEZA	OPORTUNIDAD
<ul style="list-style-type: none">- Personal con ganas de salir adelante.- Informes mensuales sobre sus avances.- Productos de calidad.- Infraestructura propia.- Personal confiable.	<ul style="list-style-type: none">- Se maneja precios bajos.- Hay gran aceptación de los productos en distintas provincias.- Aceptación de la publicidad en las redes sociales.
DEBILIDAD	AMENAZA
<ul style="list-style-type: none">- Falta de comunicación.- Falta de capacitación.- Falta de briefing.- Desinterés por motivar al colaborador.- Baja identificación con la empresa.- Ausencia de procedimientos.- Dificultades de financiamiento.	<ul style="list-style-type: none">- Incertidumbre por las nuevas políticas.- Pandemia (Covid19).- Negocios informales.- Competencia con sueldos más atractivos.- Productos importados.

Después de ejecutar el análisis FODA, podemos concluir lo siguiente:

Al analizar la problemática de la empresa Confecciones Willtor SRL se utilizó una herramienta estratégica para analizar y comprender el plan de acción a fin de ilustrar mejor la condición actual de la empresa, lo cual nos favorece mucho para nuestra investigación.

PLAN DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN DE COMPENSACIONES

	Qué	Cómo	Con qué	Cuando	Quién
Acción 1: Gestión de compensaciones y satisfacción laboral	<p>Informar a los colaboradores de manera didáctica sobre los descuentos y/o retenciones que se realiza de acuerdo a ley, a fin de evitar malos entendidos.</p> <p>Informar sobre los beneficios que reciben las pequeñas empresas (gratificaciones, vacaciones)</p>	<p>Brindar 3 sesiones, en las cuales se informará al cliente sobre los ítems que figura en su boleta, así como también responder las consultas que tengan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Conocimiento - Tecnología - Sistema - Comunicación 	<p>1era fecha: 15 de agosto de 2020</p> <p>2da fecha: 22 de agosto de 2020</p> <p>3era fecha: 29 de agosto de 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El contador de la empresa. - Recursos humanos.
Acción 2: Remuneración económica directa	<p>-Conocer las carencias y/o necesidades que tenga el colaborador, como la distancia hacia la empresa, falta transporte, falta de dinero para la educación, entre otros, a fin de otorgar Compensaciones que</p>	<p>Se realizará una reunión, en el cual se le explicará el motivo de la charla.</p> <p>-Se realizará un cuestionario para conocer las necesidades del trabajador.</p> <p>Se analizará las opciones marcadas y de acuerdo a un análisis de un posible bono.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Comunicación - Materiales - Control 	<p>Del 01 al 07 de agosto de 2020.</p>	<p>El jefe y los colaboradores.</p>

	impulsen al trabajador a ser más eficientes.	Entrega de reconocimientos.			
Acción 3: Remuneración económica indirecta	Preparar un organizador visual en el cual debe indicar las fechas de ingreso de cada trabajador y las fechas pactadas para las vacaciones	Se debe llevar un archivo actualizado con los files de cada trabajador, en el cual indique su fecha de ingreso a la empresa y los periodos de vacaciones a la fecha. -Los trabajadores deberán presentar su solicitud de vacaciones con un mínimo de 15 días de anticipación.	- Humanos. - Materiales. - Sistema. - Comunicación.	Del 07 al 14 de agosto	- El jefe de la empresa. - Recursos Humanos - Recursos Humanos - Recursos Humanos
Acción 4: Remuneración no Financiera	Brindar capacitaciones constantes en los procesos que realiza cada trabajador, a fin de tener al personal con capacidad para ejecutar sus funciones correctamente. -Fomentar el crecimiento laboral	Brindar una actualización sobre las funciones que realizan a fin de tener al personal mejor capacitado y pueda tener mejor desempeño. Promociones y Ascensos Brindar becas Realizar feedback	- Humanos - Materiales - Comunicación - Financiero	1era fecha: 15 de agosto de 2020 2da fecha: 22 de agosto de 2020 3era fecha: 29 de agosto de 2020	- Jefe de la empresa y personal externo - Recursos humanos

7.8. Presupuesto

N°	DESCRIPCIÓN	CANT. REQUERIDA	P. UNITARIO	TOTAL
1	Capacitación sobre los ítems que figura en la boleta de pagos.	3 sesiones	S/ 150.00	S/ 450.00
2	Útiles de oficina (lapiceros, pizarra, hojas)	-	-	S/ 100.00
3	Premios - varios	12 premios	S/ 100.00	S/ 1,200.00
4	Capacitaciones sobre sus funciones	3 sesiones	S/ 200.00	S/ 600.00
5	Becas de cursos cortos	6 becas	S/ 500.00	S/ 3,000.00
TOTAL				S/ 5,350.00