



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

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

**TESIS**

GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA SISTEMAS ANALÍTICOS S.R.L., LINCE -  
2022

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

**AUTORA**

JESSICA LETICIA RAMIREZ RIOS  
ORCID: 0000-0002-8739-7172

**ASESORA**

DRA. ROSA YSABEL MORENO RODRÍGUEZ  
ORCID: 0000-0002-8357-4514

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022**



**CC BY-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

*Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.*

## Referencia bibliográfica

Ramirez Rios, J. L. (2022). *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jessica Leticia Ramirez Rios
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46399898
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8739-7172">https://orcid.org/0000-0002-8739-7172</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Rosa Ysabel Moreno Rodríguez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	17851154
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8357-4514">https://orcid.org/0000-0002-8357-4514</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Fernando Pedro Ruiz Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09576008
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince - 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
Y COMUNICACIONES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. RAMOS CHANG, JORGE ALONSO quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. PAJUELO RODRIGUEZ, JAMES ARISTIDES y MAG. RUIZ GUEVARA, FERNANDO PEDRO, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA SISTEMAS ANALÍTICOS S.R.L., LINCE  
-2022**

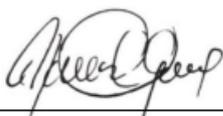
Presentado por la bachiller:

1) JESSICA LETICIA RAMIREZ RIOS

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

**APROBAR POR UNANIMIDAD**

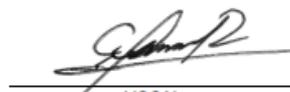
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 20 de diciembre del 2022.



PRESIDENTE  
MAG. RAMOS CHANG,  
JORGE ALONSO



SECRETARIO  
MAG. PAJUELO RODRIGUEZ,  
JAMES ARISTIDES



VOCAL  
MAG. RUIZ GUEVARA,  
FERNANDO PEDRO

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo ROSA YSABEL MORENO RODRÍGUEZ docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

“GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISTEMAS ANALÍTICOS S.R.L., LINCE - 2022”

Del bachiller JESSICA LETICIA RAMIREZ RIOS, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 10 de noviembre de 2023



ROSAL YSABEL MORENO RODRÍGUEZ

DNI: 17851154

## **DEDICATORIA**

A mis padres Jaime, Jessica y familia, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por su confianza. Ustedes son mi motor y motivo para ser cada día mejor.

### **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, a Dios por ser mi fortaleza en los diferentes momentos de mi vida. A todas las personas que han contribuido positivamente con el desarrollo de la investigación. A la Dra. Lizeth Roció Niño Saldaña, Apoderada de la empresa Sistemas Analíticos, por brindarme las facilidades para el desarrollo de la investigación.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	9
<b>ABSTRACT</b> .....	10
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática .....	15
1.2 Justificación e importancia de la investigación .....	19
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico .....	20
1.4 Limitaciones de la investigación .....	20
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de estudios .....	23
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado .....	28
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada .....	40
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	44
3.2 Población y muestra .....	45
3.3 Hipótesis .....	46
3.4 Variables – Operacionalización .....	47
3.5 Métodos y técnicas de investigación .....	49
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados .....	50
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos .....	52
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Validación del instrumento .....	55
4.1.1 Análisis de fiabilidad .....	56
4.2 Resultados descriptivos de las variables .....	57
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones .....	59
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas .....	67
4.5 Prueba de normalidad para la variable de estudio .....	68
4.6 Procedimientos correlacionales .....	69
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Discusiones .....	75

5.2	Conclusiones .....	77
5.3	Recomendaciones .....	78

## **REFERENCIAS**

## **ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Enfoques de la compensación
Tabla 2	Cuadro de operacionalización de la variable gestión de compensaciones
Tabla 3	Cuadro de operacionalización de la variable satisfacción laboral
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de gestión de compensaciones
Tabla 5	Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral
Tabla 6	Escala de alfa de Cronbach
Tabla 7	Escala de correlación de Pearson
Tabla 8	Resultados de validación del cuestionario de gestión de compensaciones
Tabla 9	Resultados de validación del cuestionario de satisfacción laboral
Tabla 10	Resultados de fiabilidad del cuestionario de gestión de compensaciones
Tabla 11	Resultados de fiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral
Tabla 12	Análisis descriptivos de la variable gestión de compensaciones
Tabla 13	Análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral
Tabla 14	Análisis descriptivos de la dimensión remuneración económica directa
Tabla 15	Análisis descriptivos de la dimensión remuneración económica indirecta
Tabla 16	Análisis descriptivos de la dimensión remuneración no financiera
Tabla 17	Análisis descriptivos de la dimensión condiciones físicas y materiales
Tabla 18	Análisis descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales
Tabla 19	Análisis descriptivos de la dimensión desarrollo personal
Tabla 20	Análisis descriptivos de la dimensión relación con la autoridad
Tabla 21	Análisis descriptivos de la dimensión desarrollo de tareas
Tabla 22	Análisis descriptivos de la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral
Tabla 23	Prueba de normalidad de las variables de estudio
Tabla 24	Resultados de correlación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral

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

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis porcentual de la variable gestión de compensaciones
- Figura 2 Análisis porcentual de la variable satisfacción laboral
- Figura 3 Análisis porcentual de la dimensión remuneración económica directa
- Figura 4 Análisis porcentual de la dimensión remuneración económica indirecta
- Figura 5 Análisis porcentual de la dimensión remuneración no financiera
- Figura 6 Análisis porcentual de la dimensión condiciones físicas y materiales
- Figura 7 Análisis porcentual de la dimensión relaciones interpersonales
- Figura 8 Análisis porcentual de la dimensión desarrollo personal
- Figura 9 Análisis porcentual de la dimensión relación con la autoridad
- Figura 10 Análisis porcentual de la dimensión desarrollo de tareas
- Figura 11 Análisis porcentual de la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral
- Figura 12 Gráfico de dispersión de las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral

**GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISTEMAS ANALÍTICOS S.R.L., LINCE - 2022**

**JESSICA LETICIA RAMIREZ RIOS**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

El objetivo de la investigación consiste en establecer la correlación que presentan la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022. Esta investigación pertenece a las investigaciones de tipo básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 106 colaboradores y la muestra considerada fue de 84 trabajadores siendo una muestra no probabilística de tipo intencional. Los cuestionarios estructurados presentan 22 ítems para la prueba de gestión de compensaciones y 27 ítems para la prueba satisfacción laboral, ambos cuestionarios presentan excelentes niveles de confiabilidad demostrados mediante la prueba alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0.898 para la prueba de gestión de compensaciones y 0.813 para la prueba de satisfacción laboral. La prueba de normalidad indica que los puntajes de variables presentan una distribución normal. Finalmente, los resultados de la prueba de R de Pearson demuestran que la gestión de compensaciones se relaciona con la satisfacción laboral a un nivel alto ( $r=0.777$ ; Sig.0.000), concluyendo que en la medida que se mejora la gestión de compensaciones, mejora la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022.

**Palabras claves:** gestión de compensaciones, satisfacción laboral, remuneraciones

**MANAGEMENT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION IN THE  
EMPLOYEES OF THE COMPANY SISTEMAS ANALÍTICOS S.R.L., LINCE - 2022**

**JESSICA LETICIA RAMIREZ RIOS**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The objective of the research is to establish the level of correlation between the compensation management and the job satisfaction of the employees of the company Sistemas Analíticos S.R.L., Lince - 2022. This research belongs to the basic type of research, correlational level, quantitative approach and non-experimental design. The population was made up of 106 collaborators and the sample considered was 84 workers, being a non-probabilistic sample of an intentional type. The structured questionnaires present 22 items for the compensation management test and 27 items for the job satisfaction test, both questionnaires have excellent levels of reliability demonstrated by Cronbach's alpha test, the result of which was 0.898 for the compensation management test and 0.813. for the job satisfaction test. The normality test indicates that the variable scores present a normal distribution. Finally, the results of the Pearson R test show that compensation management is related to job satisfaction at a high level ( $r=0.777$ ; Sig.0.000), concluding that as compensation management improves, improves the job satisfaction of the employees of the company Sistemas Analíticos S.R.L., Lince - 2022.

**Keywords:** compensation management, job satisfaction, remuneration

## INTRODUCCIÓN

La gestión de compensaciones se refiere a las herramientas que dispone una organización para atraer, retener y alinear el talento humano de su personal con los objetivos que se plantean en la organización para su desarrollo. En ese sentido, hablar de compensaciones se refiere las retribuciones monetarias tanto directas como indirectas que se le brinda al colaborador por el cumplimiento de las metas y objetivos de su área como de la empresa en su conjunto. Por otro lado, es importante mencionar que al colaborador no solo le interesa las compensaciones monetarias sino también aquellas que van relacionadas con su desarrollo personal y profesional como las capacitaciones que le permiten tener un mejor desempeño de trabajo. Ahora bien, hablar de gestión de compensaciones involucra una serie de beneficios para las organizaciones como el fomento de una productividad competitiva, la generación de un clima laboral positivo, potencia el desempeño, mejora el compromiso de los colaboradores y propicia la felicidad en el trabajo entendiéndose como la satisfacción laboral del personal.

En ese sentido, el problema general de investigación consiste en ¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince - 2022?

Asimismo, el objetivo general de la investigación consiste en establecer la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022.

La hipótesis que se pretende demostrar en esta investigación consiste en probar la relación positiva, directa y significativa que presenta la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022.

La información que son vertidas en esta investigación ha sido estructurada en cinco capítulos que permita una mejor comprensión de los interesados en el tema de compensaciones y satisfacción laboral.

En el capítulo I, se desarrolló el planteamiento del problema que abarca el análisis de la realidad problemática a nivel nacional, mundial y local que permitieron la formulación de los problemas de investigación, luego se justificó la realización de la investigación, se desarrollaron los objetivos de la investigación para culminar con las limitaciones por las que pasó el desarrollo de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico que abarca la revisión de los antecedentes nacional como internacional, luego se desarrolló las fundamentaciones teóricas científicas que explican y dan sustentó a las variables de estudio, para culminar con la explicación de la definición de los términos que comprende el estudio.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico que abarca el tipo y diseño de investigación, luego se explica la conformación de la población y muestra de estudio, asimismo, se formularon las hipótesis de investigación, las variables y su proceso de operacionalización, por otro lado, se explica el métodos y técnica de investigación para culminar con los procesos estadísticos a desarrollarse en la prueba de hipótesis.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis de los resultados que abarca la validez y confiabilidad de los cuestionarios, luego se desarrollaron el análisis descriptivo de las variables y dimensiones, así como las tablas cruzadas de las variables. Posteriormente, se desarrolló la prueba normalidad de las variables para culminar con la prueba de hipótesis tanto general como específicas.

Finalmente, en el capítulo V, se desarrolló la discusión de resultados comparando los resultados obtenidos con los que obtuvieron en investigaciones

comprendidas en los antecedentes, asimismo se desarrolló las conclusiones y las recomendaciones a las que llegó el estudio y son puestas a disposición de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Las remuneraciones son entendidos como los pagos que realiza la empresa a los colaboradores, pudiendo ser de tipo directo, indirecto y no financiera. Este sistema es muy sensible para los trabajadores y muy importante para las organizaciones porque favorecen aspectos como la satisfacción laboral, la rotación del personal, motivación en el trabajo, entendiéndose que en los tiempos actuales la competitividad de una empresa depende en gran medida del capital humano, puesto que son los encargados de desarrollar las funciones de manera eficiente.

A nivel internacional, las organizaciones se caracterizan por buscar la implementación de un buen sistema de recompensas, considerando que le permite tener una eficacia en los costos operativos, así como un mejor nivel de desempeño de los colaboradores. En diversos estudios se evidencia que una deficiente gestión de compensaciones tiene su impacto en el desempeño del colaborador como resultado de un desempeño deficiente y como consecuencia pérdidas para la organización.

En el diario, 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% implementa un sistema de horarios flexibles, el 36% promueve actividades de recreación entre todos los miembros de la organización, el 34% facilita un sistema de vestimenta cómoda y el 52% tiene convenios con instituciones de educación superior. La política de remuneraciones debe asumirse de forma integral considerando aspectos materiales como emocionales. La empresa Pfizer (2020) en un estudio encontró que el 98% de los colaboradores manifiestan que desarrollan sus habilidades y capacidades; en cambio en el año 2019 solo fue el 96% evidenciándose mejoras en este aspecto.

A nivel nacional, se evidencia que las compensaciones que realizan las empresas son diferenciadas de acuerdo con el tamaño de la empresa y con la complejidad de las funciones, asimismo, se evidencia que no todas las empresas cumplen con las compensaciones indirectas de acuerdo como indica la ley. Las compensaciones que realizan las empresas en las empresas peruanas son las directas, indirectas y no financieras, de tal modo que se considere un salario adecuado al mercado, las gratificaciones de ley y el pago por horas adicionales de trabajo que garanticen un personal satisfecho y como predisposición de realizar el trabajo. Por otro lado, es importante mencionar que en el Perú las empresas son informales, por lo tanto, en su gran mayoría solo cumplen con la remuneración económica directa, dejando de las remuneraciones indirectas o no financieras, es decir, no se preocupan por capacitar a los colaboradores que los lleve a tener un mejor nivel de desempeño.

Según Castellares (2022) en el Perú, el salario mínimo es relativamente elevado con relación a la remuneración promedio. En el año 2021, la Remuneración Mínima Vital (RMV) fue de S/ 930 y representó el 58,7% del ingreso promedio de los trabajadores dependientes que trabajan a tiempo completo y el 77,5% de la mediana de los ingresos. Por otro lado, un salario mínimo relativamente alto está directamente relacionado con la tasa de informalidad de los sectores económicos. Según información de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho, 2022), aquellos sectores donde la RMV representa una mayor proporción del ingreso promedio están asociados a una mayor tasa de informalidad laboral. Por otro lado, es preciso mencionar que el colaborador tiene por derecho descansar 24 horas a la semana, un periodo de refrigerio de 45 minutos, un periodo vacacional de 30 día, un salario mensual y las gratificaciones conforme a ley.

Según el diario Gestión (2021) se considera la 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.

Por otro lado, según Asana (2022) los factores que más influyen en la satisfacción del personal esta la cultura de la empresa, en este caso, es importante que las empresas definan bien el tipo de cultura que tienen en la empresa, es decir, la misión, la visión, los valores que los representan de tal forma que cada profesional se identifique y logre comprometerse con los objetivos de la empresa. Por otro lado, una buena cultura hace que mejore la relación con los jefes superiores, lo que trae a colación beneficios para el colaborador como los horarios flexibles, la seguridad laboral, las vacaciones pagadas, el desarrollo profesional y la línea de carrera del colaborador que ayudan a mejorar su nivel de productividad.

A nivel local, la investigación se realizó en la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., ubicada en el distrito de Lince durante el año 2022, es una empresa dedicada al rubro del sector salud, en la comercialización e importación de productos de laboratorio clínico, banco de sangre, banco de órganos y Point of care. Respecto a las variables de estudio, se observa deficiencias en la gestión que compensaciones que viene afectando la satisfacción de los colaboradores, pues en algunas oportunidades estos manifiestan no sentirse cómodos en la empresa. En relación con la remuneración económica directa, la empresa muestra una preocupación en el cumplimiento de las funciones de los colaboradores, sin importarles si se sienten cómodos o no con sus remuneraciones producto del trabajo realizado. En relación

con la remuneración económica indirecta, se les ofrece a los colaboradores el beneficio del seguro de vida que los protege ante posibles accidentes tanto a él como a su cónyuge e hijos, por otro lado, también les brindan las gratificaciones y vacaciones de acuerdo con la ley y en relación con las remuneraciones no financieras, la empresa brinda capacitaciones con la finalidad de tener colaboradores mas eficientes.

Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral se evidencia problemas relacionados a las condiciones físicas donde desarrolla sus funciones lo que ocasiona un desanimo en los colaboradores. En relación con las relaciones interpersonales, se evidencia la falta de actividades de integración del personal de tal forma que se encuentran forma de realizar mejores trabajos en equipo. En relación con el desarrollo personal se evidencia la falta de una política de desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Respecto a la relación con la autoridad, se evidencia deficiencias en el reconocimiento de logros y no se realiza un feedback adecuado por parte de los directivos de la empresa. Finalmente, en relación con el desarrollo de tareas, los colaboradores consideran que no valoran los logros conseguidos en sus áreas de trabajo.

### ***Problema general***

¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince - 2022?

### ***Problemas específicos***

¿Qué relación existe entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince - 2022?

¿Qué relación existe entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince - 2022?

¿Qué relación existe entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince - 2022?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

La investigación es importante y necesaria realizarla puesto que en la empresa se observan deficiencias relacionadas a la gestión de compensaciones que tiene implicancias notorias en la satisfacción laboral de los colaboradores, estas deficiencias vienen relacionadas como la falta de un seguro de vida, el pago puntual de gratificaciones, el periodo corto de vacaciones, la falta de una política de capacitaciones, la desigualdad en los pagos por las funciones que se realizan. En ese sentido, es importante que la empresa conozca sus deficiencias relacionadas a las variables de estudio para poder implementar alternativas de solución viables que le permite mejorar su desarrollo y posicionamiento.

Desde la perspectiva teórica, la investigación brinda informaciones importantes y bien fundamentadas sobre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral, poniendo a disposición de futuras investigaciones sobre esta temática desarrollada. Por otro lado, la variable gestión de compensación se desarrolla considerando las explicaciones de Mondy (2010) y complementándose con los aportes teóricos de Chiavenato (2017) indica que la remuneración económica puede ser directa o indirecta. Por otro lado, la variable satisfacción laboral se desarrolla considerando los aportes teóricos de Palma (1999).

Desde la perspectiva práctica, la investigación en base al análisis realizado y en función de los resultados logrado, propone una serie de propuestas de solución

viables que busca mejorar la forma en que se viene gestionando las compensaciones en la empresa con la finalidad que mejore los niveles de satisfacción de los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince.

Desde la perspectiva metodológica, la investigación pone al servicio de los futuros investigadores dos cuestionarios que pasaron por procesos de validez de contenido y consistencia interna mediante el alfa de Cronbach. Estos cuestionarios sirven para medir las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral de forma objetiva.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### ***Objetivo general***

Establecer la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022.

#### ***Objetivos específicos***

Establecer la relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022.

Establecer la relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022.

Establecer la relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022.

### **1.4. Limitaciones de la investigación**

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron diferentes dificultades, sin embargo, fueron superadas con las asesorías y con la predisposición de la investigadora, pudiendo culminar con éxito la investigación.

Existieron limitaciones de información de fuentes primarias relacionadas específicamente a la gestión de compensaciones, puesto que no existen muchos libros que ayuden a entender esta variable. Por otro lado, respecto a la satisfacción laboral sus teorías son antiguas, pero siguen siendo aplicables en la actualidad, razón por la cual se consideró útil su aplicación.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudios**

### ***Antecedentes internacionales***

Madero (2020) en su artículo científico “La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México” tuvo como objetivo identificar el efecto intermedio que tiene la satisfacción laboral en la gestión de los recursos humanos y las estrategias de responsabilidad social empresarial. Respecto a la metodología esta investigación es de tipo cuantitativo, diseño no experimental y una muestra de 480 personas que trabajan en las empresas del Noreste de México, se aplicó un cuestionario de 37 reactivos. En este estudio se encuentra niveles adecuados de medias respecto a lo que se promete en la contratación del personal (MD=3.98, DS=1,22), los programas de acercamiento con la familia (MD=3.82, DS=1,11), los programas de capacitación del personal (MD=3.48, DS=1,32), estas son las tres prácticas más influyentes en la satisfacción laboral. Por otro lado, respecto a la responsabilidad social empresarial, se observó que el desarrollo sustentable es la práctica más influyente (MD=3.87, DS=0,99). Estos resultados indican que el colaborador no solo considera importante la parte de recursos humanos de la empresa sino también la percepción o imagen que se brinda hacia el público considerando importante la labor social que realiza la empresa.

Torres (2019) en su artículo científico “Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral” desarrollado con el objetivo de demostrar como las empresas puedan aplicar compensaciones adecuadas para incrementar los niveles de satisfacción laboral de sus colaboradores. En sus conclusiones se menciona que las empresas deben aplicar elementos estratégicos que luego se convertirán en planes operativos como el presupuesto reconocer la labor que realizan

los colaboradores. Asimismo, se explica que la empresa debe conocer las necesidades de su personal, como su proyecto de vida personal, profesional y familiar de tal manera que implemente acciones de desarrollo de la persona dentro de la empresa buscando su identificación del colaborador con la empresa, de tal manera que se benefician mutuamente, el colaborador porque se va sentir cómodo dentro de la empresa y no va pretender irse a otra empresa, y la organización porque un colaborador satisfecho mejora su rendimiento, desempeño y productividad.

Álvarez et al. (2019) en su artículo científico "Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil" desarrollado con el objetivo de conocer los principales factores que influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores. Esta investigación presenta un diseño no experimental, tipo transversal y consideró una muestra de 201 colaboradores. En sus conclusiones se evidencia que factores como la toma inadecuada de decisiones, la remuneración y las condiciones físicas desfavorables con causantes de los niveles de insatisfacción laboral. Por otro lado, se demuestra que el sistema de compensaciones y las condiciones de trabajo influyen directamente en los índices de satisfacción de los colaboradores.

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 con el objetivo de analizar los factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores, aplicando el diseño descriptivo en una muestra compuesta por 41 trabajadores. Los resultados de este estudio indican que la satisfacción laboral esta relacionada con la estabilidad que le brinda la empresa, así como la flexibilidad de los horarios, sistema de salarios y la complejidad de las funciones que realiza. Otro vestigio importante es que la aplicación de las

normas como el MOF o las certificaciones de la empresa favorece la satisfacción laboral y el clima dentro de las organizaciones contribuyendo en la creación de un excelente espacio para el desarrollo de las tareas.

### ***Antecedentes nacionales***

Huayta (2021) en su tesis *Gestión de la compensación remunerativa y satisfacción laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de Provias Nacional, Lima - 2021*, desarrollada con el objetivo de analizar la correlación que presenta la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de Provias Nacional, Lima. metodológicamente, investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, y se considera una muestra de 15 servidores públicos. En sus conclusiones se demuestra que la gestión de compensación remunerativa se relaciona moderadamente con la satisfacción laboral de los colaboradores demostrando mediante un resultado R de Pearson de 0.568 con un nivel de significancia bilateral de 0.028. Este resultado indica que mientras se gestione mejor las compensaciones remunerativas de una empresa, mejor será la satisfacción laboral de los colaboradores.

Montesinos y Moya (2019) en su tesis *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*, desarrollada con el objetivo de analizar el impacto de los beneficios monetarios y no monetarios en el nivel de desempeño laboral que presentan los colaboradores de la empresa. Esta investigación presenta un nivel correlacional y un diseño no experimental además de considerar una muestra de 214 colaboradores de la Corporación de Servicios Grupo Romero. En sus conclusiones se explica que la gestión de compensación se relaciona con el desempeño laboral (Chi cuadrado =

144.898; Sig.=0.000), asimismo, se encuentran relaciones positivas y significativas entre la gestión monetaria y el desempeño laboral (Chi cuadrado = 63.348; Sig.=0.000) y finalmente, se encuentran relaciones positivas y significativas entre la gestión no monetaria y el desempeño laboral (Chi cuadrado = 94.284; Sig.=0.000). Estos resultados demuestran que una buena gestión de compensaciones influye determinantemente en el nivel desempeño laboral que presentan los colaboradores de la empresa.

Montes (2018) en su tesis *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020*, desarrollada con el objetivo de determinar el nivel de relación que presenta la gestión de compensaciones en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa. Respecto a la metodología esta investigación es de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, asimismo, considera una población de 17 colaboradores de la empresa. En sus conclusiones se demuestra que la gestión de compensación se relaciona a un nivel alto con la satisfacción laboral de los colaboradores ( $r=0.791$ ; Sig.=0.000), asimismo, la remuneración económica directa se relaciona a un nivel moderado con la satisfacción laboral de los colaboradores ( $r=0.485$ ; Sig.=0.048), la remuneración económica indirecta se relaciona a un nivel alto con la satisfacción laboral de los colaboradores ( $r=0.847$ ; Sig.=0.000) y la remuneración económica no financiera se relaciona a un nivel moderado con la satisfacción laboral de los colaboradores ( $r=0.559$ ; Sig.=0.020). Estos resultados indican que para los colaboradores es importante una buena gestión de compensaciones que le permita sentirse cómodo en la empresa y no tenga la intención de migrar a otra empresa para buscar un mejor desarrollo profesional.

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 con el objetivo de analizar el nivel de correlación que presentan la gestión de compensaciones y el desempeño organizacional de los colaboradores de la empresa. Esta investigación presenta un diseño no experimental, nivel correlacional y una muestra de 133 personas. Los resultados demuestran que el sistema de retribuciones y el rendimiento laboral se encuentran asociadas en un nivel alto y significativo ( $r_s=0.858$ ). Otro resultado importante indica que una gestión eficiente favorece el rendimiento del colaborador, pues se asocian en un nivel alto ( $r_s=0.789$ ) y por último es importante mencionar que la remuneración económica es un factor importante para el rendimiento del personal, pues se asocian en un nivel alto y significativo ( $r_s=0.833$ ). Estos resultados demuestran que para el personal de una empresa es importante el sistema de remuneraciones que tiene la empresa pues influye tanto en su satisfacción como su rendimiento laboral.

Risco (2018) en su tesis *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017*, realizada con el objetivo de analizar el nivel de correlación entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral de los colaboradores. Esta investigación es de tipo básico, diseño no experimental transversal y nivel correlacional, además considera una muestra de 140 colaboradores de la Sunat. En sus conclusiones se verifica que las compensaciones se relacionan con la satisfacción laboral de los colaboradores, demostrado mediante un resultado Chi cuadrado de 4,507 con un nivel de significancia bilateral de 0.034, asimismo, sus resultados estadísticos descriptivos demuestran que un porcentaje considerable en las compensaciones se encuentra en el nivel medio, así como un

porcentaje equivalente se satisfacción laboral también se encuentran en un nivel medio. Es decir, para los colaboradores son importantes tener una remuneración justa que vaya de la mano con sus necesidades, por lo tanto, la empresa sea pública o privada debe considerar una buena gestión de las remuneraciones para no perder el talento humano que la empresa formó para el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

## **2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas de la variable 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. Es decir, se concibe a las compensaciones como la totalidad de retribuciones que recibe la persona producto del desarrollo de sus funciones o por los servicios que le brinda a una empresa.

Por otro lado, Varela (2013) explica: “La gestión de compensaciones es un conjunto de pagos que se le efectúa a un empleado como una forma de retribuir el servicio brindado para la empresa. Esta retribución se puede brindar mediante los sueldos, incentivos y las prestaciones” (p. 58).

Desde esta perspectiva, el sistema de compensaciones que tiene una empresa tiene como finalidad cumplir con las retribuciones que tienen derecho un colaborador como su sueldo, bonos, vacaciones, gratificaciones, así como una política de capacitaciones que desarrolla la empresa para hacer mas competentes al personal.

#### **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. En ese sentido, la gestión de compensaciones en una empresa es importante porque favorece su permanencia en la organización, así como influye en el desarrollo de la motivación del personal por desarrollar su trabajo de forma eficiente para el logro de los objetivos propuestos. Por otro lado, 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.

En esta línea y considerando los aportes de los autores mencionados, se puede mencionar que la gestión es importante por las siguientes razones:

- Permite tener un sistema de remuneraciones justa que cumpla con las obligaciones de la empresa con sus trabajadores.
- Permite brindar incentivos al trabajador lo que a su vez trae con colación tener un personal motivado y satisfecho en la empresa.
- Permite tener un bajo nivel de rotación externa, es decir, permite retener el personal más capacitado para la empresa.
- Permite conservar el personal en el cual se invirtió en su desarrollo tanto personal, profesional y técnico siendo una ventaja para la empresa.

### **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). En ese sentido, la compensación otorgada al personal no es solo el pago en efectivo, sino las prestaciones no financieras con la finalidad de mantenerlos motivados para un mejor desempeño y por consecuencia el logro de los objetivos. Por otro lado, 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).

De acuerdo con la perspectiva de los autores citados, las características más importantes de la gestión de compensaciones son:

- El salario debe ser diferenciado por cada puesto laboral, debido a que la empresa compite con otras organizaciones, por lo tanto, necesita mantener un personal capacitado y motivado en el desarrollo de sus funciones.
- El sistema de compensaciones permite tener satisfecho a los colaboradores lo que trae como consecuencia tener un personal con un mejor rendimiento para el desarrollo de sus funciones.
- El sistema de compensaciones analiza las condiciones que tiene la empresa para poder mantener al personal más capacitado y mejor motivado para un servicio eficiente.

#### **2.1.1.4. Objetivos de la gestión de compensaciones.**

Los objetivos del sistema de compensaciones en una empresa consisten en retribuir a cada trabajador por las funciones que realiza y considerando su nivel de desempeño. En ese sentido, Varela (2013) explica: “Consiste en establecer los criterios de valuación y una clara jerarquía entre los puestos de una empresa” (p. 164).

Por otro lado, Mondy (2010) manifiesta: “Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados” (p. 268). En este sentido, se puede mencionar que la gestión de compensaciones permite tener un personal calificado que conlleva a ser una empresa reconocida, competitiva y sostenible en el mercado.

#### **2.1.1.5. Evaluación de puestos.**

Chiavenato (2017) explica que la evaluación 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 empresa. Es decir, la evaluación de los puestos consiste en el análisis de todas las áreas de la empresa, con la finalidad de establecer las mejoras con una adecuada retroalimentación. En ese sentido, Mondy (2010) explica que la evaluación de puestos se encarga de analizar cada puesto de trabajo con la finalidad de determinar un salario justo. Un ejemplo característico es que un empleado con funciones sencillas tenga un sueldo mayor al que tiene un trabajo complejo.

Los métodos de evaluación de puestos son los que se explican en los siguientes párrafos:

- Método de jerarquización de puestos. Es un análisis simple que consiste en un ordenamiento de puestos de forma ascendente o descendente, buscando un criterio de comparación sencillo que no demande de gran complejidad.
- Método de escalas por categorías predeterminadas. Consiste en un análisis de los puestos laborales comparándolas entre sí y categorizándolas para una remuneración de acuerdo con las exigencias.
- Método de comparación de factores. Considera en la evaluación de puestos factores como mentales, dominio de habilidades, condiciones físicas, responsabilidad de trabajo y condiciones laborales.

Un aspecto importante en el sistema de remuneraciones es el salario que reciben los colaboradores, entendiéndose como el intercambio monetario y no monetario que recibe el colaborador en contraprestación por el servicio que desarrolla en la empresa. Al respecto, Varela (2013) menciona que el salario esta comprendido como el sueldo, el cual esta en función del tiempo de servicio y la permanencia. También se tiene a la compensación total gravable, es el sueldo en el que ya se

considera todos los pagos en efectivo que incluye el sueldo y otros de estas características. Finalmente, se tiene la composición total neta, que es la compensación total luego de la deducción de impuestos al que es afectada.

Otro de los aspectos importantes en el sistema de compensaciones, son las prestaciones. Al respecto, Chiavenato (2017) explica que las prestaciones sociales son beneficios, comodidades, ventajas que las empresas ofrecen a sus trabajadores con el fin de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones.

De acuerdo con Chiavenato (2017) los tipos de prestaciones de acuerdo con los objetivos son los que se explican a continuación:

- Planes asistenciales. Son los planes que están más relacionadas con los familiares directos.
- Planes recreativos. Son las prestaciones que se implementan y desarrollan con la finalidad que se integren más con los compañeros.
- Planes complementarios. Son las prestaciones orientadas a la mejora de la calidad de vida como vales de comida o estacionamiento.

Chiavenato (2017) indica que los tipos de prestaciones de acuerdo con su exigencia son las siguientes:

- Prestaciones legales. Son las prestaciones que se establecen de acuerdo con las exigencias de un sindicato. Aquí están consideradas los aguinaldos, las vacaciones, gastos de vivienda, entre otros.
- Prestaciones superiores a la ley. Son las prestaciones complementarias que brinda la empresa como los alimentos, transporte, prestamos, entre otros.

#### **2.1.1.6. Nuevos planteamientos de la remuneración.**

Chiavenato (2017) explica: "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). En este sentido, la remuneración esta conformado por los pagos de variables, las cuales se realizan con un cierto periodo de tiempo. Estos pagos están en relación con el nivel de desempeño y por la complejidad de las funciones que desarrollan en sus puestos laborales.

Por otro lado, Chiavenato (2017) indica: “La remuneración por habilidades considera los salarios en base al conocimiento y no por puestos que ocupan. Los planes apoyados en las habilidades se agrupan en el plan basado en el conocimiento y el plan basado en habilidades múltiples” (p. 264).

Es importante mencionar que el sistema de remuneración por competencias ocurre cuando los colaboradores desarrollan una ventaja diferenciadora con sus compañeros que puede ser un manejo de equipos sofisticados, manejo de situaciones complejas o toma de decisiones importantes para la empresa.

En ese sentido, los principales planes de incentivo que se brinda en el mercado consisten en una bonificación anual, el reparto de utilidades, y el sistema de remuneración con el logro de metas y desarrollo de competencias.

**Tabla 1**

*Enfoques de la compensación*

<b>Tradicional</b>	<b>Nuevo enfoque</b>
- Descripción de perfil de puestos.	- Implementación de políticas de incentivos como producto de la eficiencia, calidad, efectividad en el desarrollo de sus funciones.
- Especificación de funciones.	- Valoración de los resultados personales como el trabajo en equipo del área.
- Evaluación de puestos.	- Impulsa el logro de los objetivos de acuerdo con lo planificado.
- Sistema de sueldos.	
- Conformación de sueldos.	
- Sistema salarial.	
- Valoración del desempeño.	
- Planificación del pago de sueldos.	
- Implementación de políticas remunerativas.	
- Reconocimiento por el desarrollo y cumplimiento de metas.	

Esta tabla permite comparar los dos enfoques relacionados a la gestión de compensaciones del personal de la empresa, el cual se observa en los resultados de la organización mediante el cumplimiento de las metas en sus diferentes plazos.

#### **2.1.1.7. 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” (p. 82).

Las remuneraciones generalmente son referidas al pago de horas extras o el pago por el desarrollo de las funciones que realiza una persona y que esta estipulada en su contrato. Es importante mencionar que en el contrato también debe estipular las obligaciones sociales por parte de la empresa como las gratificaciones, seguros, permisos y seguros de vida.

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.

Asimismo, este mismo autor, Mondy (2010) fundamenta que la remuneración no financiera: “Se refiere a los pagos que se le brinda al trabajador que no se encuentra dentro de la remuneración directa. La finalidad es satisfacer a las personas para que puedan sentirse motivados y reconocidos dentro de la empresa” (p. 103).

Las dimensiones de gestión de compensaciones que considera la investigación para su medición son:

#### **A. 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).

### **B. 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. Esta remuneración está relacionada con las vacaciones, utilidades, pagos por horas extras; así como el pago de prestaciones como los derivados en la alimentación y transporte del personal.

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.

### **C. 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.

Por otro lado, Varela (2013) explica: “Las empresas planifican los sistemas que utilizan para brindar prestaciones a los trabajadores, de acuerdo con las necesidades, es decir, hay empresas que brindan prestaciones tan solo para competir con otras organizaciones” (p. 92).

## ***2.2.2. Bases teóricas de la variable satisfacción laboral***

### **2.2.2.1. Definiciones de la satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral es comprendida como un estado emocional placentero o positivo producto de la experiencia desarrollado en el trabajo; dicho estado es

alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo; de tal manera Chiang et al. (2010) indican: “La satisfacción laboral es entendida como el conjunto de respuestas positivas que un colaborador experimenta durante su periodo de trabajo, no solo en su entorno si no también dentro del mismo, como empleador” (p. 4). De la misma manera para Castro et al. (2009) la satisfacción laboral se puede relacionar con la debida experiencia del colaborador dentro de la empresa, cuya experiencia se convierte en la percepción del colaborador y esto vendría a ser su principal componente emocional, todo ello se ve reflejada en la actitud y eficiencia.

Por otro lado, Reyro (2021) indica que la satisfacción incluye una sensación de autorrealización, que va en relación con el cumplimiento de las expectativas actuales o también de las mismas necesidades, pero no conlleva una implicancia a medio o largo plazo.

Grudiz (2010) basado en la teoría de Lawler, sostiene que: “La satisfacción de los colaboradores es efecto del trabajo eficiente y no la causa de este” (p. 3). Dicho esto, pone de manifiesto la importancia de atraer los mejores logros y resultados de los empleados, agilizando las actividades de las organizaciones, por ello los dueños de las empresas deben perseguir la satisfacción del empleado, en beneficio de la organización. Los empleados trabajan en base a resultados tanto psicológicos como económicos, es lo que motiva trabajar día a día, es decir las recompensas no marcan en lo absoluto la satisfacción laboral si no que juegan un rol importante en la mente humana que moldean la motivación y la moral de este.

Vega et al. (2008) dan otra concepción de satisfacción laboral en la que definen como las diversas actitudes que el colaborador desarrolla hacia su situación de trabajo, estas actitudes pueden tomar de manera general o de acuerdo con el área o faceta en la que se desarrolla cada colaborador. Una definición general de acuerdo

con los autores indica que son las manifestaciones de las actitudes que tienen las personas en relación con las actividades que desarrolla en su centro de labores.

#### **2.2.2.2. Antecedentes de la satisfacción laboral.**

A lo largo de la década de 1930, las evaluaciones de satisfacción en el trabajo realizadas a través de encuestas anónimas a los empleados se convirtieron en una práctica común, sabiendo que antes de este tiempo existía. Concerniente a las actitudes de los empleados, solo se han publicado unos pocos estudios. En 1934, Uhrbrock fue uno de los primeros psicólogos en utilizar técnicas de medición de actitudes desarrolladas recientemente para evaluar las actitudes de los trabajadores dentro de las organizaciones. Además, en 1935 Hoppock se centró explícitamente en la satisfacción laboral y sus implicancias en la naturaleza del trabajo y las relaciones con compañeros y supervisores.

#### **2.2.2.3. Importancia de la satisfacción laboral.**

Robbins (2004) indica tres razones que hacen importante a esta variable, las cuales son:

- Hay certeza que los empleados que no están satisfechos en la empresa porque suelen faltar a menudo, y posteriormente presentar su renuncia.
- La satisfacción implica la manifestación del buen ánimo para el desarrollo de las funciones, de tal forma que sean más eficientes y eficaces.
- Los colaboradores satisfechos demuestran mayor seguridad y control en el desarrollo de sus funciones de tal forma que les permita tener un mejor rendimiento laboral.

Alvarado (2015) indica: “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” (p. 59). En el campo

empresarial un nivel de insatisfacción genera en las empresas un alto nivel de rotación y ausentismo que afecta la relación con sus compañeros de trabajo.

#### **2.2.2.4. Factores de la satisfacción laboral.**

Los factores que favorecen a un mejor nivel de satisfacción en el trabajo son:

- **Compensación y condiciones laborales.** En este factor si un colaborador teniendo un buen sueldo, incentivos de por medio, bonificaciones, opciones de atención médica, entre otros, todo lo mencionado hace que el colaborador esté más feliz con su trabajo.
- **Equilibrio entre el trabajo y la vida.** En este factor todo colaborador busca un lugar de trabajo en donde les permita pasar tiempo con su familia o alrededor, por ello es necesario que la satisfacción laboral de los colaboradores se debe a una excelente política de equilibrio entre el trabajo y vida. Gracias al trabajo remoto este equilibrio se puede cumplir.
- **Respeto y reconocimiento.** Por lo general en este factor, si cualquier individuo se siente apreciado, motivado y mucho mejor si es respetado dentro de trabajo, su desempeño será demasiado eficiente.
- **Seguridad laboral.** Dentro de este factor entra a tallar la organización, de tal forma que si la empresa lo retendrá incluso si el mercado es turbulento, esto otorga confianza en el colaborador.
- **Desafíos.** En este factor actividades laborales monótonas generan trabajadores insatisfechos. Por tanto, cosas como la rotación laboral, el enriquecimiento laboral, también pueden ayudar a la satisfacción laboral.
- **Crecimiento profesional.** Dentro de este sector los colaboradores toman como prioridad la parte del crecimiento profesional, de tal manera, se les otorga nuevos puestos de trabajo, aumenta la satisfacción laboral.

### **2.2.2.5. La satisfacción laboral como un factor del desempeño laboral.**

Los directivos prestan una especial atención a la satisfacción laboral por el impacto positivo que genera en el desempeño de los colaboradores. El impacto que tiene es en los siguientes aspectos:

- Satisfacción y productividad. Los colaboradores satisfechos no siempre tienen un mejor nivel de producción, es decir, los estudios indican que la producción no depende de forma exclusiva de la satisfacción.
- Satisfacción y ausentismo. Estos dos factores presentan una asociación negativa, es decir, la satisfacción laboral favorece el nivel de cumplimiento en la asistencia a las labores en la empresa.
- Satisfacción y rotación. Estos dos factores también presentan una asociación negativa, pues un personal satisfecho en la empresa y sus políticas difícilmente querrá migrar a otra empresa con el mismo nivel de posicionamiento que tiene en el mercado.

### **2.2.2.6. Escala de satisfacción laboral (SL- SPC).**

La satisfacción laboral son las actitudes que tiene el colaborador con su centro de labores, siendo los factores de medición las siguientes:

- Condiciones físicas y/o materiales. Son aspectos relacionada con aspectos físicos como la iluminación, ventilación y materiales propios del desarrollo de actividades.
- Beneficios laborales y/o remunerativos. Es el conjunto de retribuciones que recibe el colaborador producto de las prestaciones de servicio que desarrolla.
- Relaciones sociales. Son las actividades que realiza la empresa para establecer vínculos sociales y emocionales con los colaboradores con la finalidad de integrarlos.

- Desarrollo personal. Es el conjunto de acciones que desarrolla el colaborador con la finalidad de autorrealizarse, en función de la optimización de las funciones que desarrolla dentro de la empresa.
- Relación con la autoridad. Son las relaciones que establece el colaborador con su jefe inmediato o los de más jerarquía, para ello se debe trabajar aspectos como la motivación y nivel de satisfacción.
- Desarrollo de tareas. Es el nivel de valoración que tiene el colaborador con las funciones que desarrolla dentro de su área de trabajo.
- Política administrativa. Son los lineamientos de la empresa que deben estar cumplidos por todos los colaboradores de la empresa, es decir, es el cumplimiento de los reglamentos, principios, normas, reglas, valores, principios, etc.

### **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

#### ***Beneficios económicos***

La disposición que tienen las personas por remuneración económica o invenciones derivadas del esfuerzo en la tarea asignada. (Palma, 2005) Los beneficios económicos son las misiones que la empresa brinda al empleado para reconocer su trabajo, mejorando así su calidad de vida, ayudando a la organización a lograr mantener y retener una fuerza laboral motivada, identificada, comprometida y productiva.

#### ***Beneficios laborales y/o remunerativos***

Estos beneficios son aquellas retribuciones que recibe el colaborador en función de las funciones desarrolladas en el área donde fue designado. Estas remuneraciones pueden ser de tipo económica directa, indirecta y no financiera que brinda la empresa a sus colaboradores.

### ***Compensaciones***

Las compensaciones son entendidas como todas las formas de pago que se destinan a los trabajadores por el desarrollo de las actividades diarias en la empresa, estas compensaciones están en relación con la evaluación de desempeño y el logro de las metas y los objetivos que se plantean en su área.

### ***Condiciones físicas y/o materiales***

Estas condiciones son los bienes materiales y físicos que se le destinan al área de trabajo con la finalidad de poder tener las condiciones para desarrollar adecuadamente sus funciones dentro del área en la cual han sido designados o por la cual fueron incorporados a la empresa.

### ***Desarrollo de tareas***

Es el nivel de cumplimiento de las actividades que se le encomienda a un colaborador, entendiéndose como el producto de lo estipulado en un contrato en el que se exige el cumplimiento de ciertos objetivos de la empresa en sus diferentes plazos.

### ***Desarrollo personal***

El desarrollo personal son las condiciones que plantea la empresa al colaborador en el cual le brinda las condiciones de desarrollo personal, en ese sentido la empresa tiene la obligación de implementar políticas que busque la auto realización del colaborador.

### ***Desempeño en la tarea***

El desempeño de tarea está referido específicamente a los comportamientos del colaborador asociado a nuestro puesto de trabajo, este desempeño está referido a los comportamientos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización en sus diferentes plazos.

***Proactividad***

La esencia de la persona proactiva es la capacidad de tomar iniciativa y lidera su propia vida al margen de lo que pase a su alrededor, la persona proactiva decide como quiere reaccionar ante los estímulos y centra sus esfuerzos en su círculo de influencia

***Reconocimiento en el trabajo***

Se trata de una valoración del trabajo basada en el reconocimiento en relación con los logros o resultados laborales. El valor del reconocimiento es el valor de ser justos con los demás y con nosotros mismos al premiar los logros y fracasos.

***Trabajo en equipo***

El trabajo en equipo consiste en un grupo selecto interdisciplinario con habilidades complementarias que se comprenden con un objetivo común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por los cuales se consideran mutuamente responsables.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLOGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### ***Tipo de investigación***

La investigación es de tipo básica, porque su estudio se basa en un contexto teórico con la finalidad de incrementar o perfeccionar los conocimientos que se tiene sobre las variables haciendo uso de las teorías y conocimientos existentes. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) indica que: “La investigación básica sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 133).

La investigación se desarrolla a un nivel correlacional puesto que su finalidad es establecer el nivel de relación que existe entre la gestión de compensaciones y satisfacción laboral. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) señalan que: “La investigación correlacional tiene como propósito conocer la relación de asociación que existe entre dos o más variables” (p. 105).

Por otro lado, la investigación se desarrolla teniendo en cuenta las consideraciones del enfoque cuantitativo, porque su desarrollo consideró procesos secuenciales y su prueba de hipótesis se desarrolló con procesos estadísticos y numéricos. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “El proceso cuantitativo se utiliza para consolidar las hipótesis formuladas maneras lógicas en una teoría o un esquema teórico y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población de estudio” (p. 48).

#### ***Diseño de investigación***

La investigación se desarrolló con los procedimientos del diseño no experimental debido que las variables han sido estudiadas y analizadas en su contexto natural, no se ha considerado una manipulación ni alteración de las variables de estudio. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) indican: “La investigación no

experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables, en donde solo se observan los fenómenos o variables tal como se da en su contexto natural, para analizarlas” (p. 174).

Finalmente, la investigación es de corte transversal debido que la recolección de datos se dio en un momento único y determinado. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Los diseños transeccionales o transversales recaudan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176).

### **3.2. Población y muestra**

#### ***Población***

Hernández y Mendoza (2018) indica que: “Una población es un conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones” (p. 198).

En el caso de la investigación, la población está conformada por 106 colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., ubicado en el distrito de Lince durante el año 2022, la investigadora considera que estos colaboradores cuentan con las especificaciones relacionadas a las variables que se está investigando.

#### ***Muestra***

Hernández y Mendoza (2018) respecto a la muestra señalan: “Es un subgrupo de la población que te interesa, sobre la cual se recolectan los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población para que puedas generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población” (p. 196).

El tamaño de la muestra en la investigación se calculó con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

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

N = Población	106
Z <sup>2</sup> = Nivel de confianza	0.95
P = Proporción	0.5
Q = Complemento de P	0.5
D = Error	0.05

Se reemplazó los datos de la fórmula para obtener la muestra, se obtuvo la siguiente información:

$$n = \frac{106 * 1.96^2 * 0.50 + 0.50}{0.05^2 * (106 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 84$$

De acuerdo con los resultados obtenidos en la fórmula, el tamaño de la muestra está conformada por 84 colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, ubicado en el distrito de Lince durante el año 2022.

Asimismo, la muestra ha sido no probabilística, dado que, el total de los colaboradores no han tenidos la misma probabilidad de ser parte de la muestra, es decir, la investigadora consideró a las unidades de análisis de manera intencional. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) indican: “Las muestras no probabilísticas, también denominadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características y contexto de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas” (p. 215).

### **3.3. Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

La gestión de compensaciones se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

### ***Hipótesis específicas***

La remuneración económica directa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

La remuneración económica indirecta se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

La remuneración no financiera se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

### **3.4. Variables - operacionalización**

#### ***Definición conceptual de gestión de compensaciones***

Mondy (2010) define: “Es una de las funciones más desafiantes porque contiene elementos de efecto profundo sobre las metas estratégicas de la organización. La compensación es el total de las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios” (p. 268)

#### ***Definición operacional de gestión de compensaciones***

La gestión por competencias es una variable que se midió considerando dimensiones como remuneración económica directa, remuneración económica indirecta y remuneración no financiera tal como lo afirman los teóricos citados en esta investigación, por otro lado, la medición de esta variable considera 9 indicadores que permitieron conformar un cuestionario de 22 ítems valorados mediante una escala Likert de 5 alternativas.

**Tabla 2**

*Cuadro de operacionalización de la variable gestión de compensaciones*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
Remuneración económica directa	- Salarios justos	1 al 8		
	- Premios por cumplimiento de metas			
	- Bonos adicionales			
Remuneración económica indirecta	- Reconocimiento por horas extras.	9 al 15	1. Nunca	Bueno
	- Vacaciones pagadas		2. Casi nunca	[85 - 99)
	- Gratificaciones de acuerdo con ley		3. A veces	Regular
	- Capacitaciones especializadas		4. Casi siempre	[67 - 85)
Remuneración no financiera	- Promoción y ascensos	16 al 22	5. Siempre	[38 - 67)
	- Permisos en casos urgentes.			

### ***Definición conceptual de satisfacción laboral***

Chiang et al. (2010) define a la satisfacción laboral como: “Un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado y abarca los aspectos o factores referidos al trabajo, pero, ese sentimiento esta referido a facetas del trabajo” (p. 163).

### ***Definición operacional de satisfacción laboral***

La satisfacción laboral es una variable que se midió considerando dimensiones como condiciones físicas y/o materiales, relaciones interpersonales, desarrollo personal, relación con la autoridad y desarrollo de tareas, tal como lo afirman los teóricos citados en esta investigación, por otro lado, la medición de esta variable

considera 15 indicadores que permitieron conformar un cuestionario de 27 ítems valorados mediante una escala Likert de 5 alternativas.

**Tabla 3**

*Cuadro de operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
Condiciones físicas y/o materiales	- Recursos disponibles para su trabajo.	1 al 6		
	- Comodidad para el desarrollo de trabajo.			
Relaciones interpersonales	- Confort	7 al 11		
	- Comunicación eficaz			
Desarrollo personal	- Cooperación entre compañeros	12 al 17	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [98 - 117)
	- Trabajo en equipo			
	- Reconocimiento por cumplimiento de metas	Regular [77 - 98)		
	- Cumplimiento de funciones			
Relación con la autoridad	- Autorrealización	18 al 22		Malo [46 - 77)
	- Fluidez de comunicación.			
Desarrollo de tareas	- Asume la toma de decisiones	23 al 27		
	- Apertura al dialogo			
	- Cumplimiento de metas			
	- Desempeño eficaz			
	- Desarrollo de tareas			

### 3.5. Métodos y técnicas de investigación

#### **Método**

La investigación se desarrolló siguiendo las orientaciones del método hipotético y deductivo, puesto que en base a una realidad problemática se formula una hipótesis, para luego posteriormente discutir o rechazar su validez o afirmación

mediante los argumentos. Al respecto, Cegarra (2018) menciona: “Este método se efectúa de manera en que se adapta de acuerdo con la experiencia que se forma en la creatividad de quien investiga el proyecto para trabajar en las dos etapas que es la investigación aplicada y desarrollo” (p. 59).

### ***Técnica***

La técnica de investigación aplicada fue la encuesta mediante el cual se recogió los datos de las unidades de análisis, para su posterior análisis. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) explican: “Es un procedimiento ordenado y sistemático para ser empleada la encuesta para obtener información y determinar ciertas conclusiones o datos que hemos establecido para realizar la recolección de datos a medidas que vayamos encontrando respuestas” (p. 108).

### **3.6. Descripción de los instrumentos utilizados**

En la investigación se aplicaron dos cuestionarios que permiten medir adecuadamente las variables de estudio, el primer cuestionario sirvió para medir la gestión de compensaciones y el segundo cuestionario sirvió para medir la satisfacción laboral. Estos cuestionarios previos a su aplicación pasaron por procesos de validación y confiabilidad que garanticen datos pertinentes para la evaluación de las variables.

Hernández y Mendoza (2018) respecto a los criterios de validez señala: “Se mide con exactitud la variable que se pretende medir por el cual se refleja en un concepto abstracto a través de sus indicadores que son empíricos” (p. 182).

Hernández y Mendoza (2018) respecto a la confiabilidad de una prueba menciona: “Es el grado de la aplicación repetida al mismo individuo, caso o muestra se produce iguales resultados” (p. 182).

### ***Instrumento I. Cuestionario de gestión de compensaciones***

El cuestionario de gestión de compensaciones tiene por finalidad medir de manera objetivo la forma en que se viene gestionando las compensaciones de los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., ubicada en el distrito de Lince durante el año 2022. Esta medición se realizó mediante la valoración de sus dimensiones como la remuneración económica directa, la remuneración económica indirecta y remuneración no financiera.

**Tabla 4**

*Ficha técnica del cuestionario de gestión de compensaciones*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de gestión de compensaciones
Autores	Jessica Leticia Ramírez Ríos
Objetivo	Evaluar la gestión de compensaciones que se realiza en la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.
Ámbito de aplicación	Empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.
Informadores	Colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince durante el año 2022
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas designados por la Universidad Autónoma del Perú
Duración	15 minutos aproximadamente
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo considerando la escala de puntuaciones elaborados con los percentiles.
Material	Formulario de Google

### ***Instrumento II. Cuestionario de satisfacción laboral***

El cuestionario de satisfacción laboral tiene por finalidad medir de los niveles de satisfacción laboral que presentan los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., ubicada en el distrito de Lince durante el año 2022. Esta medición se realizó mediante la valoración de sus dimensiones como las condiciones físicas y/o materiales, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, la relación que

se entabla con la autoridad y el desarrollo de las tareas o funciones que tienen que realizar dentro de la organización.

**Tabla 5**

*Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral*

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de satisfacción laboral
Autores	Jessica Leticia Ramírez Ríos
Objetivo	Evaluar los niveles de satisfacción laboral que presentan los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, , Lince – 2022.
Ámbito de aplicación	Empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.
Informadores	Colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince durante el año 2022
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas designados por la Universidad Autónoma del Perú
Duración	15 minutos aproximadamente
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo considerando la escala de puntuaciones elaborados con los percentiles.
Material	Formulario de Google

### **3.7. Análisis estadísticos e interpretación de datos**

Los procesos estadísticos que se siguieron en la investigación son las que se explican a continuación:

Primero. Se elaboró una base de datos con los resultados de la aplicación de los cuestionarios de gestión de compensaciones y satisfacción laboral a las unidades de análisis, esta base de datos se elaboró en el software Microsoft Excel y el programa IBM SPSS versión 26.

Segundo. Se desarrolló el análisis de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach con conocer la consistencia que tienen los cuestionarios. En ese sentido, Vara (2012) indica que: “El alfa de Cronbach es el método más usado para saber si

una prueba de medición es fiable. Esta técnica se usa sólo cuando tienes instrumentos que son escalas” (p. 298).

**Tabla 6**

*Escala de alfa de Cronbach*

Rangos	Grado
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad

*Nota:* Hernández y Mendoza, 2018, p. 325

Tercero. Se desarrollaron las pruebas estadísticas descriptivas con el cálculo de la media, desviación estándar, mínimos y máximos de las variables para expresar su análisis en tablas estadísticas y gráficos de barras porcentuales.

Cuarto. Se desarrolló la prueba de la prueba de normalidad mediante el estadígrafo de Kolmogorov-Smirnov, puesto que la muestra es mayor a 50.

Quinto. Se realizó la prueba de hipótesis mediante el estadístico R de Pearson porque los resultados de la prueba de normalidad demostraron distribuciones normales, por tanto, se tuvo que aplicar un estáticos paramétrico.

**Tabla 7**

*Escala de correlación de Pearson*

Valor	Significado
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota:* Martínez, 2015, p. 185.

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**

**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación del instrumento

##### ***Validez del instrumento de gestión de compensaciones***

El cuestionario de gestión de compensaciones fue sometido a validación de contenido por criterio de jueces expertos, estos jueces brindaron alternativas de mejora a las proposiciones consideradas de tal manera que miden adecuadamente los indicadores considerados para cada dimensión de la variable.

**Tabla 8**

*Resultados de validación del cuestionario de gestión de compensaciones*

Validador	Resultado de Aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

##### ***Validez del instrumento de satisfacción laboral***

El cuestionario de satisfacción laboral fue sometido a validación de contenido mediante jueces expertos designados por la universidad, por otro lado, estos jueces brindaron alternativas de mejora a los ítems de tal manera que respondan de manera adecuada a los indicadores que miden las dimensiones.

**Tabla 9**

*Resultados de validación del cuestionario de satisfacción laboral*

Validador	Resultado de Aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra	Aplicable

Los resultados evidenciados en la tabla 9 y 10, evidencian que los cuestionarios de gestión de compensaciones y satisfacción laboral realmente miden las variables que pretende medir, es decir, las proposiciones consideradas son adecuadas realmente responden a los indicadores.

#### 4.1.1. Análisis de fiabilidad

##### **Análisis de fiabilidad del cuestionario de gestión de compensaciones.**

La prueba de gestión de compensaciones pasó por prueba de consistencia interna o confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, pues la escala de valoración de sus proposiciones es de escala de Likert.

**Tabla 10**

*Resultados de fiabilidad del cuestionario de gestión de compensaciones*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	22

Los resultados que se indican en la tabla 10, evidencian que el cuestionario de gestión de compensaciones presenta una excelente confiabilidad, consideran que el resultado alfa de Cronbach es de 0.826, este resultado permite indicar que el cuestionario es adecuado para el recojo de datos de las unidades de análisis considerando en el estudio.

##### **Análisis de fiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral.**

La prueba de satisfacción laboral fue sometida a una prueba de consistencia interna mediante el estadístico alfa de Cronbach, siendo este el estadístico adecuado para el análisis de confiabilidad en cuestionarios con escala de Likert o politómicas.

**Tabla 11**

*Resultados de fiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	27

Los resultados que se indican en la tabla 11, evidencian que el cuestionario de satisfacción laboral presenta una excelente confiabilidad, consideran que el resultado alfa de Cronbach es de 0.835, este resultado permite indicar que el cuestionario es adecuado para el recojo de datos de la muestra.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### *Resultados descriptivos de la variable gestión de compensaciones*

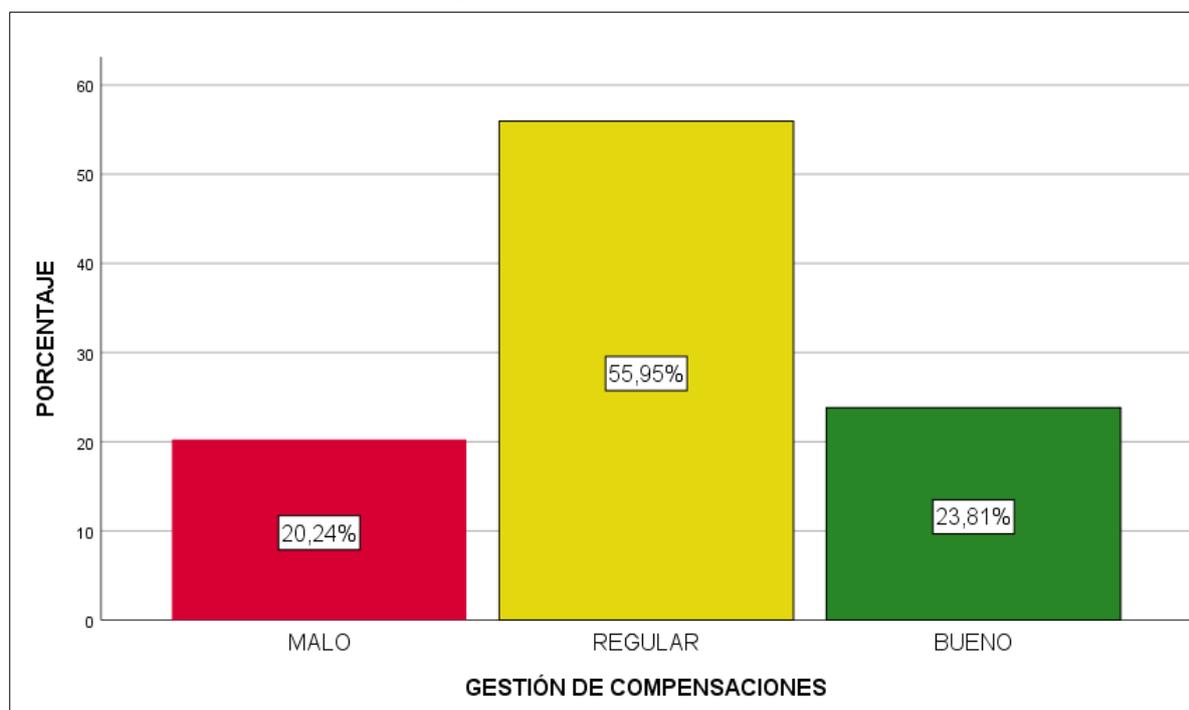
**Tabla 12**

*Análisis descriptivos de la variable gestión de compensaciones*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	17	20,2
Regular	47	56,0
Bueno	20	23,8
Total	84	100,0

**Figura 1**

*Análisis porcentual de la variable gestión de compensaciones*



Los resultados presentados en la tabla 12 y figura 1, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre la gestión de compensación se indica que 47 colaboradores que representan el 55,95% consideran que la gestión de compensaciones se realiza de manera regular, 20 colaboradores que representan el 23,81% consideran que la gestión de compensaciones se realiza de manera bueno,

17 colaboradores que representan el 20,24% consideran que la gestión de compensaciones se realiza de manera mala.

### **Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral**

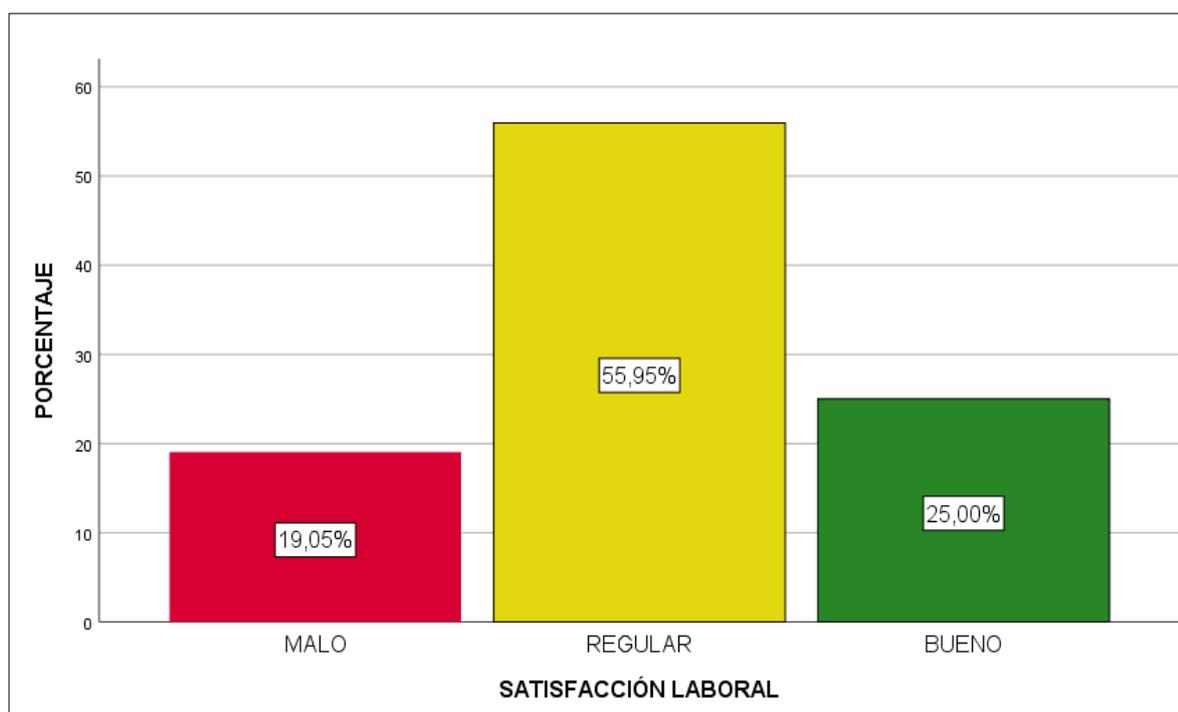
**Tabla 13**

*Análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	16	19,0
Regular	47	56,0
Bueno	21	25,0
Total	84	100,0

**Figura 2**

*Análisis porcentual de la variable satisfacción laboral*



Los resultados presentados en la tabla 13 y figura 2, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre la satisfacción laboral se indica que 47 colaboradores que representan el 55,95% consideran que su satisfacción en la empresa es regular, 21 colaboradores que representan el 25 % consideran que su

satisfacción en la empresa es buena, 16 colaboradores que representan el 19,05% consideran que su satisfacción en la empresa es mala.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### ***Resultados descriptivos de las dimensiones de variable gestión de compensaciones***

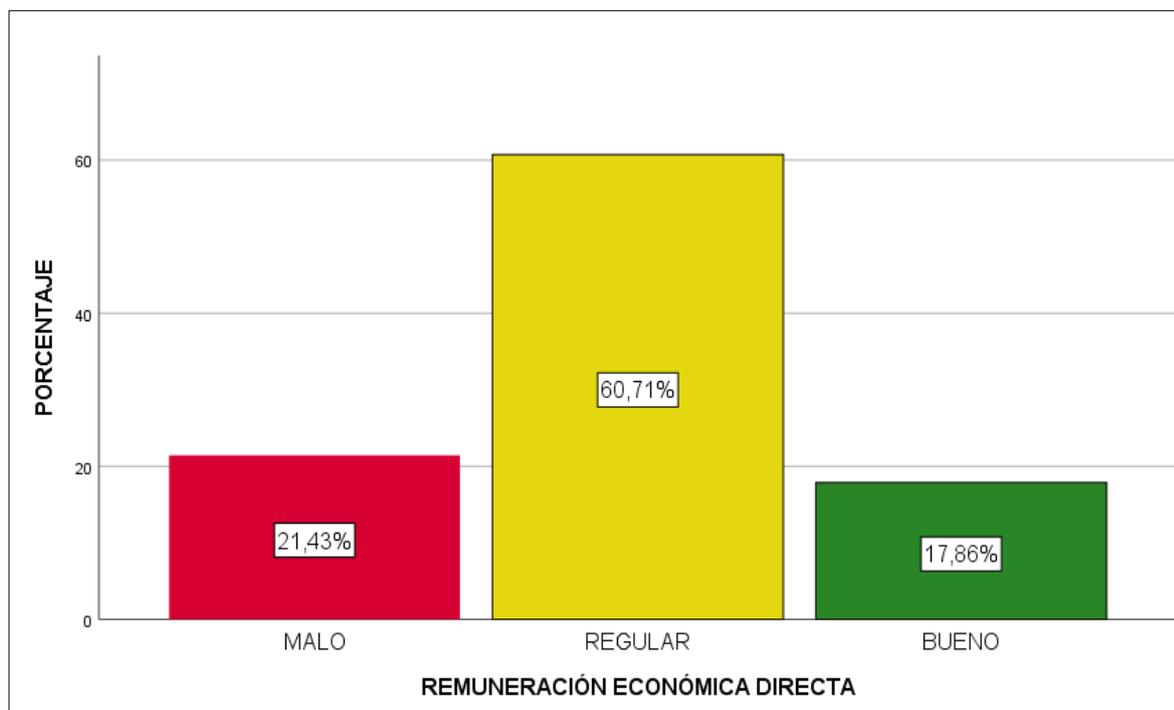
**Tabla 14**

*Análisis descriptivos de la dimensión remuneración económica directa*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	21,4
Regular	51	60,7
Bueno	15	17,9
Total	84	100,0

**Figura 3**

*Análisis porcentual de la dimensión remuneración económica directa*



Los resultados presentados en la tabla 14 y figura 3, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre la remuneración económica directa se indica que 51 colaboradores que representan el 60,71% consideran que la remuneración

económica directa se realiza de manera regular, 18 colaboradores que representan el 21,43% consideran que la remuneración económica directa se realiza de manera mala, 15 colaboradores que representan el 17,86% consideran que la remuneración económica directa se realiza de manera buena.

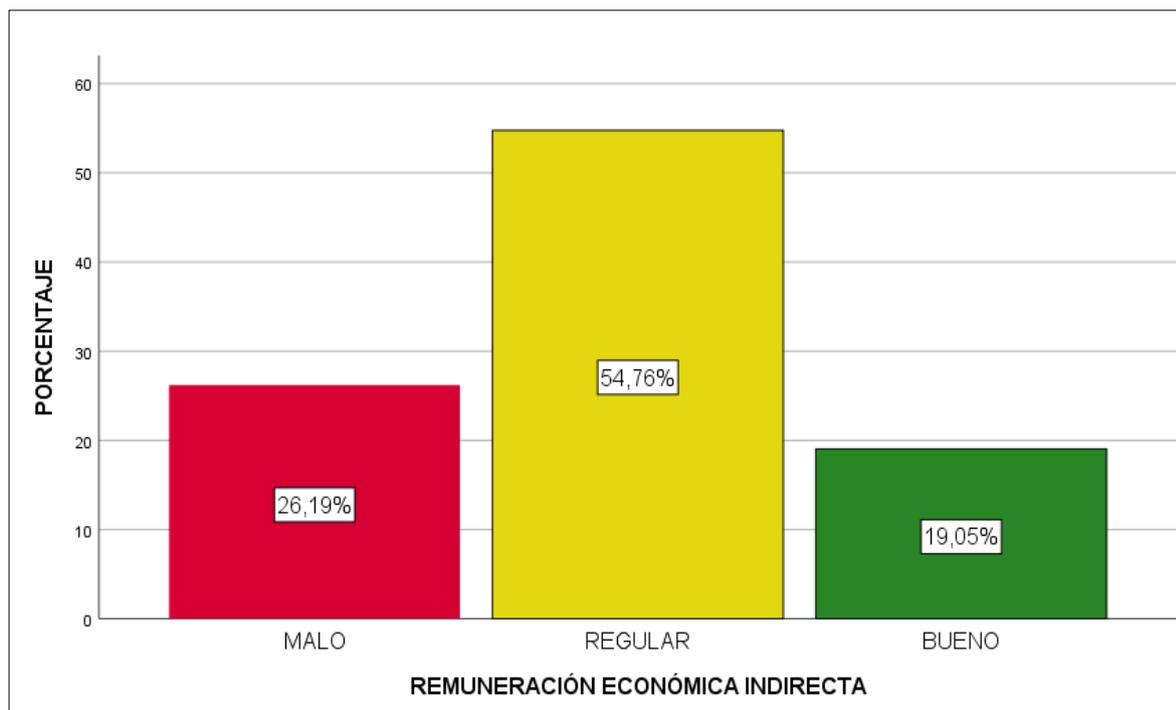
**Tabla 15**

*Análisis descriptivos de la dimensión remuneración económica indirecta*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	22	26,2
Regular	46	54,8
Bueno	16	19,0
Total	84	100,0

**Figura 4**

*Análisis porcentual de la dimensión remuneración económica indirecta*



Los resultados presentados en la tabla 15 y figura 4, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre la remuneración económica indirecta se indica que 46 colaboradores que representan el 54,76% consideran que la remuneración económica indirecta se realiza de manera regular, 22 colaboradores que representan

el 26,19% consideran que la remuneración económica indirecta se realiza de manera mala, 16 colaboradores que representan el 19,05% consideran que la remuneración económica indirecta se realiza de manera buena.

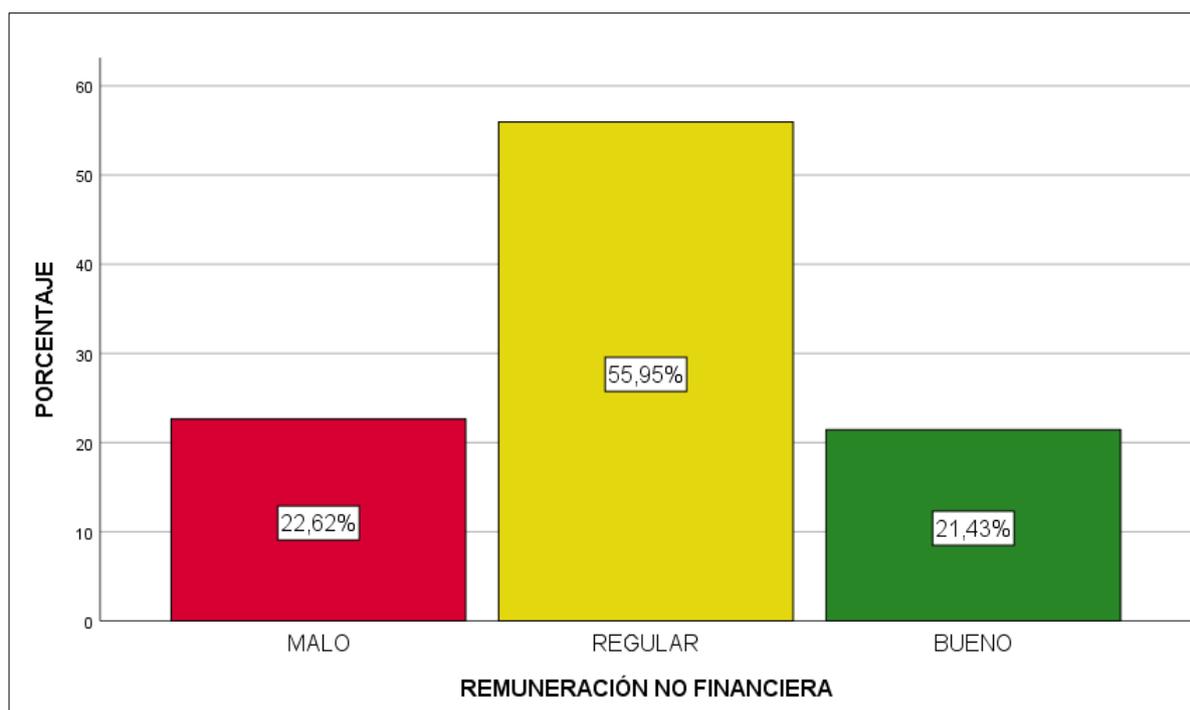
**Tabla 16**

*Análisis descriptivos de la dimensión remuneración no financiera*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	19	22,6
Regular	47	56,0
Bueno	18	21,4
Total	84	100,0

**Figura 5**

*Análisis porcentual de la dimensión remuneración no financiera*



Los resultados presentados en la tabla 16 y figura 5, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre la remuneración no financiera se indica que 47 colaboradores que representan el 55,95% consideran que la remuneración no financiera se realiza de manera regular, 19 colaboradores que representan el 22,62% consideran que la remuneración no financiera se realiza de manera mala, 18

colaboradores que representan el 21,43% consideran que la remuneración económica indirecta se realiza de manera buena.

### **Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable satisfacción laboral**

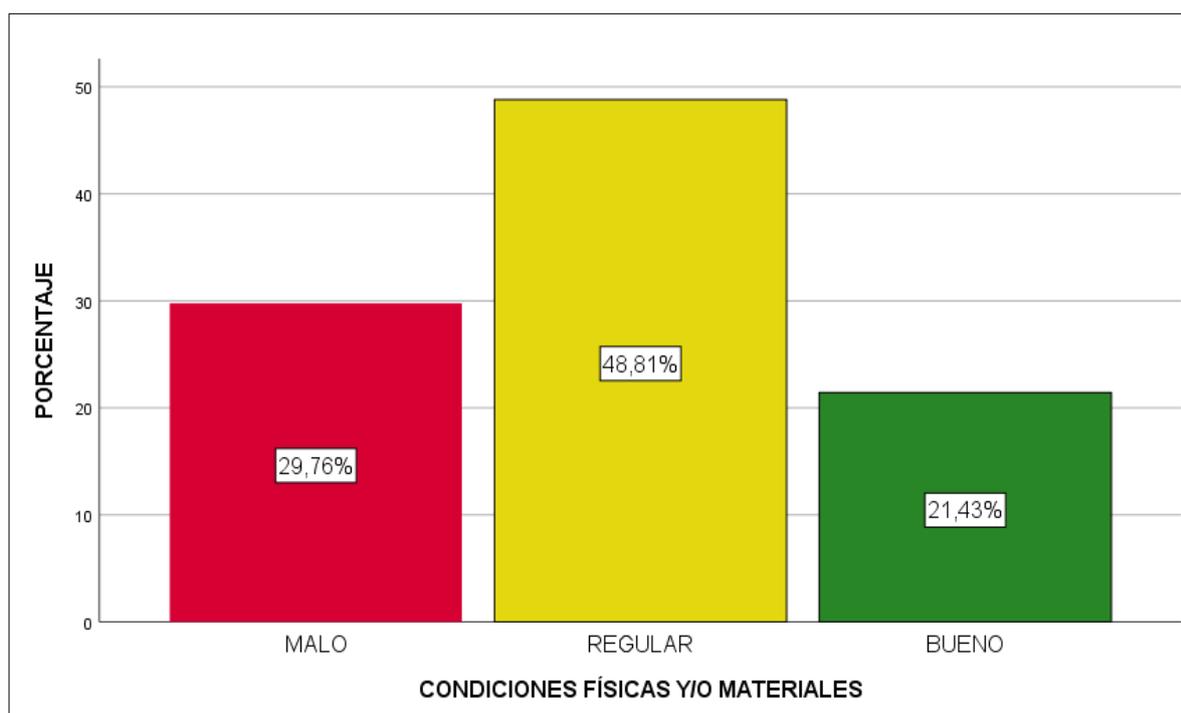
**Tabla 17**

*Análisis descriptivos de la dimensión condiciones físicas y materiales*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	25	29,8
Regular	41	48,8
Bueno	18	21,4
Total	84	100,0

**Figura 6**

*Análisis porcentual de la dimensión condiciones físicas y materiales*



Los resultados presentados en la tabla 17 y figura 6, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre condiciones físicas y/o materiales de la empresa se indica que 41 colaboradores que representan el 48,81% consideran que las condiciones físicas y/o materiales de la empresa es regular, 25 colaboradores que representan el 29,76% consideran que las condiciones físicas y/o materiales de la

empresa es mala, 18 colaboradores que representan el 21,43% consideran que las condiciones físicas y/o materiales de la empresa es buena.

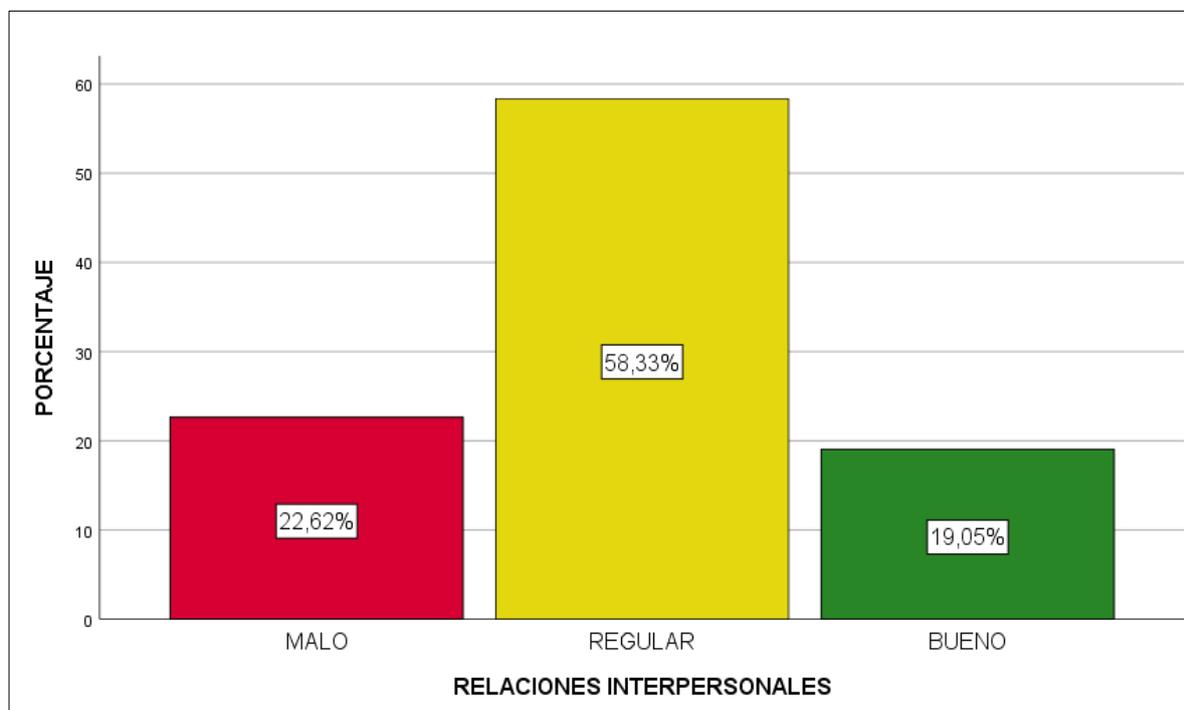
**Tabla 18**

*Análisis descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	19	22,6
Regular	49	58,3
Bueno	16	19,0
Total	84	100,0

**Figura 7**

*Análisis porcentual de la dimensión relaciones interpersonales*



Los resultados presentados en la tabla 18 y figura 7, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre las relaciones interpersonales en la empresa se indica que 49 colaboradores que representan el 58,33% consideran que las relaciones interpersonales en la empresa es regular, 19 colaboradores que representan el 22,62% consideran que las relaciones interpersonales en la empresa es mala, 16

colaboradores que representan el 19,05% consideran que las relaciones interpersonales en la empresa la empresa es buena.

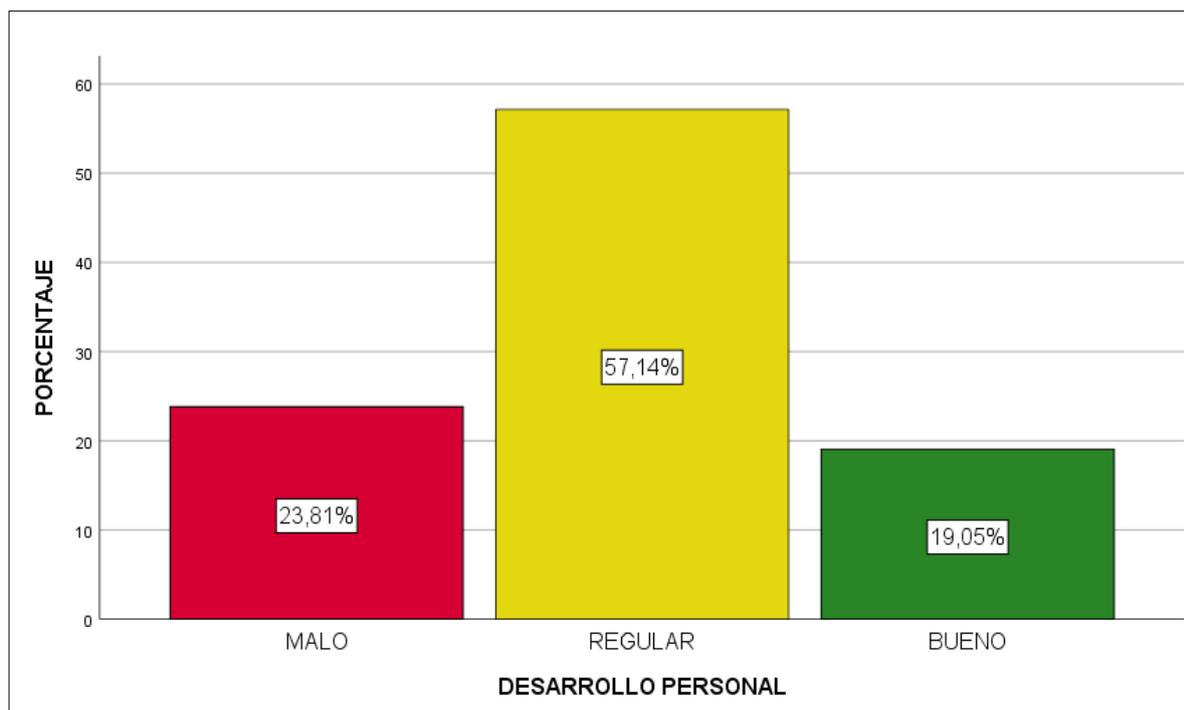
**Tabla 19**

*Análisis descriptivos de la dimensión desarrollo personal*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	20	23,8
Regular	48	57,1
Bueno	16	19,0
Total	84	100,0

**Figura 8**

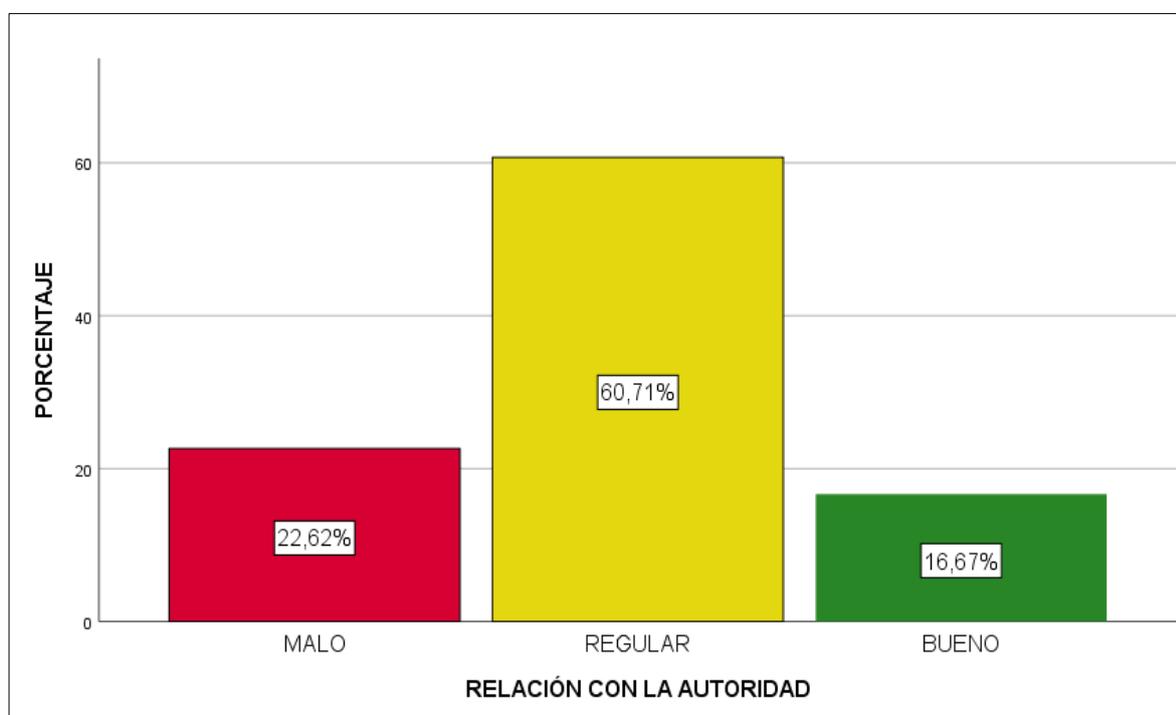
*Análisis porcentual de la dimensión desarrollo personal*



Los resultados presentados en la tabla 19 y figura 8, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre el desarrollo personal en la empresa se indica que 48 colaboradores que representan el 57,14% consideran que el desarrollo personal en la empresa es regular, 20 colaboradores que representan el 23,81% consideran que el desarrollo personal en la empresa es malo, 16 colaboradores que representan el 19,05% consideran que el desarrollo personal en la empresa la empresa es buena.

**Tabla 20***Análisis descriptivos de la dimensión relación con la autoridad*

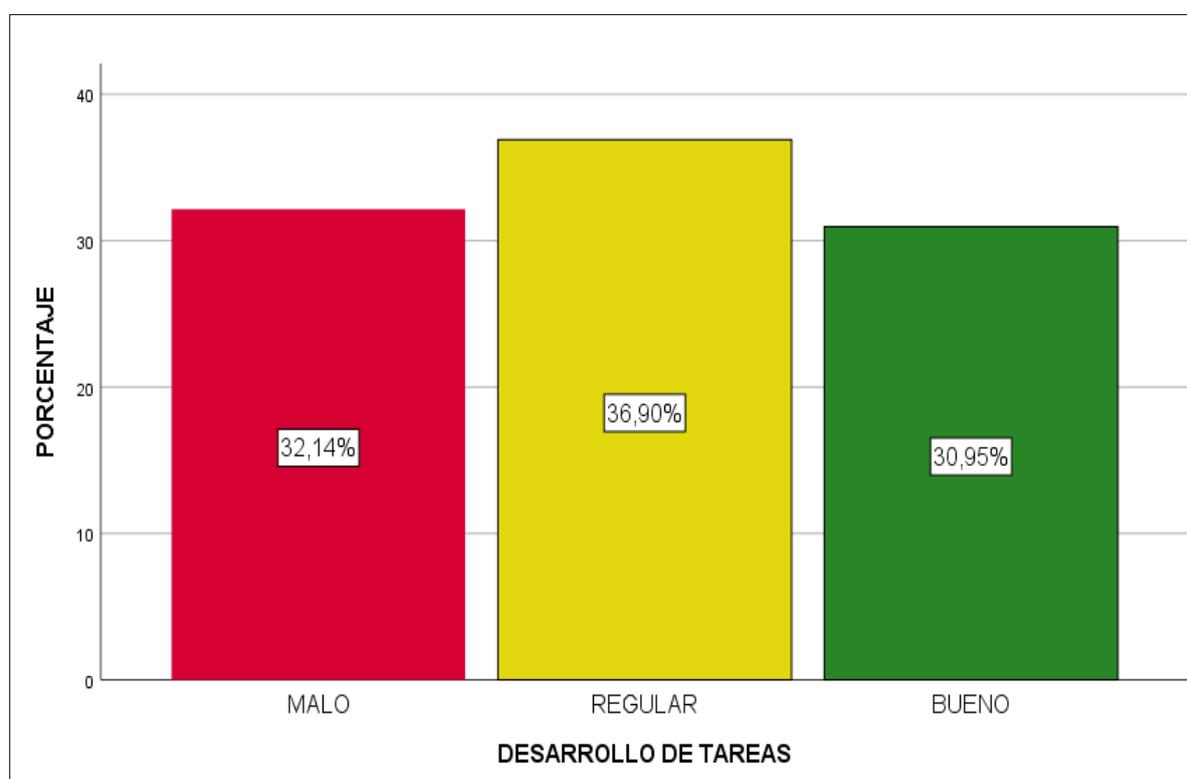
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	19	22,6
Regular	51	60,7
Bueno	14	16,7
Total	84	100,0

**Figura 9***Análisis porcentual de la dimensión relación con la autoridad*

Los resultados presentados en la tabla 20 y figura 9, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre la relación con la autoridad en la empresa se indica que 51 colaboradores que representan el 60,71% consideran que su relación con la autoridad en la empresa es regular, 19 colaboradores que representan el 22,62% consideran que su relación con la autoridad en la empresa es mala, 14 colaboradores que representan el 16,67% consideran que su relación con la autoridad en la empresa es buena.

**Tabla 21***Análisis descriptivos de la dimensión desarrollo de tareas*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	27	32,1
Regular	31	36,9
Bueno	26	31,0
Total	84	100,0

**Figura 10***Análisis porcentual de la dimensión desarrollo de tareas*

Los resultados presentados en la tabla 21 y figura 10, respecto a la percepción que tienen los colaboradores sobre el desarrollo de tareas en la empresa se indica que 31 colaboradores que representan el 36,90% consideran que el desarrollo de tareas en la empresa es regular, 27 colaboradores que representan el 21,14% consideran que el desarrollo de tareas en la empresa es malo, 26 colaboradores que representan el 30,95% consideran que el desarrollo de tareas en la empresa es bueno.

#### 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

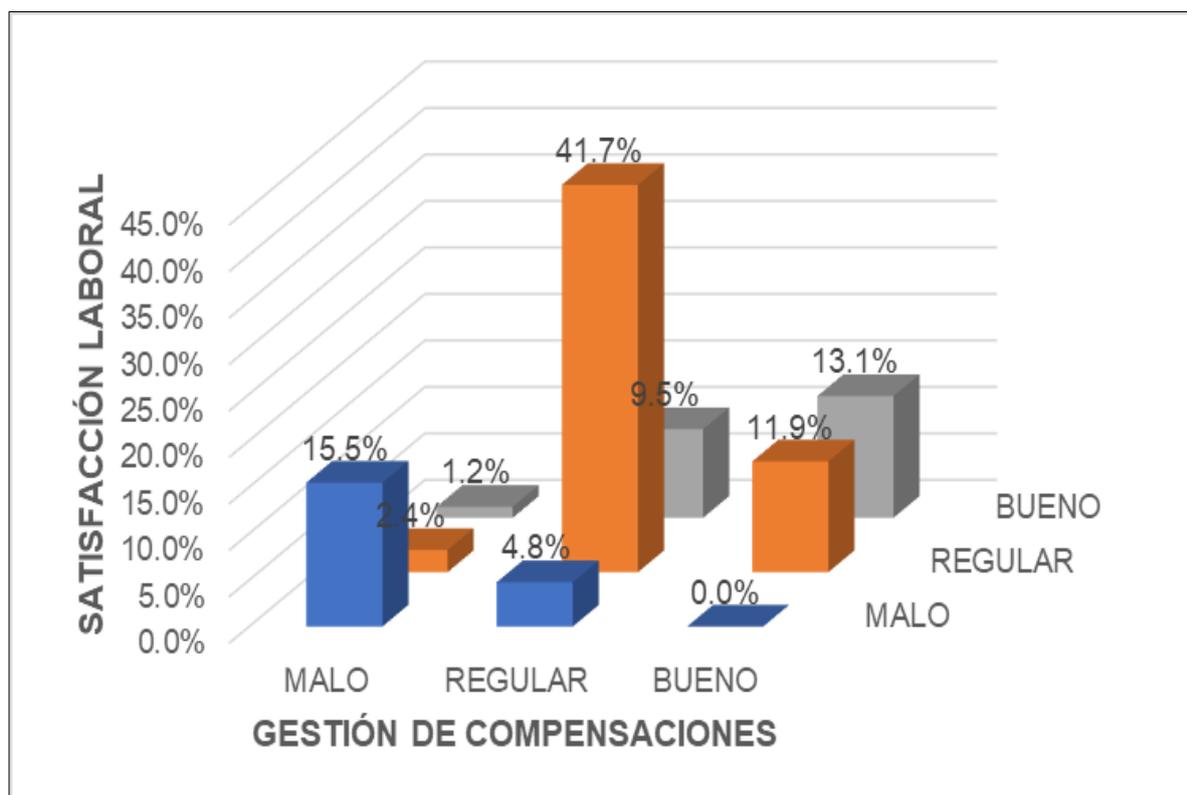
**Tabla 22**

*Análisis descriptivos de la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral*

Gestión de compensaciones	Satisfacción laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	13	15.5%	4	4.8%	0	0.0%	17	20.2%
Regular	2	2.4%	35	41.7%	10	11.9%	47	56.0%
Bueno	1	1.2%	8	9.5%	11	13.1%	20	23.8%
Total	16	19.0%	47	56.0%	21	25.0%	84	100.0%

**Figura 11**

*Análisis porcentual de la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral*



En la tabla 22 y figura 11 se evidencian los resultados de la tabla cruzada entre las variables de estudio, en estas se evidencian que el 20,02% considera que la variable gestión de compensaciones se desarrolla en un nivel malo, el 56% considera

a esta variable se desarrolla en un nivel regular y el 23,08% considera que esta variable se desarrolla en un nivel bueno. Por otro lado, el 19% de los colaboradores consideran que la satisfacción laboral de la empresa es mala, el 56% considera que esta variable se desarrolla en un nivel regular y el 25% considera que esta variable se desarrolla en un nivel bueno. Asimismo, 15,5% consideran que las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral se relacionan en un nivel malo, el 41,7% considera que las variables se relacionan de manera regular y finalmente, el 13,1% considera que las variables se relacionan en un nivel bueno.

#### 4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>. Las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral presentan una distribución normal.

H<sub>a</sub>. Las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral no presentan una distribución normal.

**Tabla 23**

*Prueba de normalidad de las variables de estudio*

		Gestión de compensaciones	Satisfacción laboral
N		84	84
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	76,25	87,74
	Desv. Desviación	12,238	14,203
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,077	,064
	Positivo	,037	,045
	Negativo	-,077	-,064
Estadístico de prueba		,077	,064
Sig. asintótica(bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Los resultados de la prueba de normalidad expresados en la tabla 23 indican que los puntajes de las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral presentan una distribución de contraste normal, puesto que los resultados de nivel significancia asintótica son mayores de 0.50. Los resultados de significancia observados son de 0.200 y 0.200 permiten aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Asimismo, estos resultados permiten mencionar que el estadístico de correlación adecuado para la prueba de hipótesis es un estadístico paramétrico siendo para el caso del estudio la R de Pearson.

#### 4.6. Procedimientos correlacionales

La regla de decisión de la prueba de hipótesis, indica que se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0.05, siendo los indicadores adecuados para estudios de estas características.

##### ***Contrastación de la hipótesis general***

H<sub>0</sub>. La gestión de compensaciones no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

H<sub>a</sub>. La gestión de compensaciones se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

**Tabla 24**

*Resultados de correlación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral*

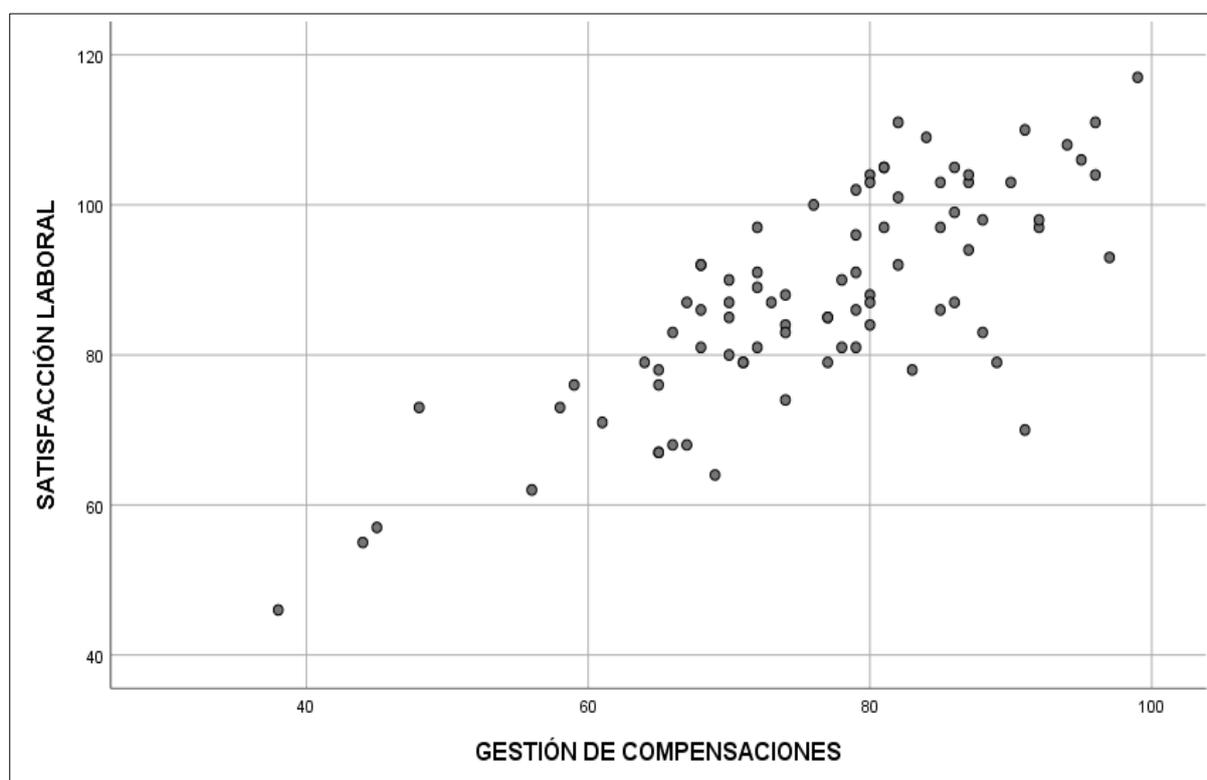
		Satisfacción laboral
Gestión de	Correlación de Pearson	,777**
compensaciones	Sig. (bilateral)	,000
	N	84

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

En los resultados expresados en la tabla 24 se evidencia el nivel de relación entre las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral. Estos resultados evidencian un nivel de significancia del 0.000, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación paramétrico R de Pearson de 0.777 lo que evidencia que las variables de estudio presentan una correlación positiva alta según las percepciones de los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

**Figura 12**

*Gráfico de dispersión de las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral*



Los resultados de la figura 12 muestran la dispersión de puntos entre las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral. Estos resultados indican que los puntajes de las variables gestión por compensaciones y satisfacción laboral, presentan una tendencia positiva y directa de acuerdo con la orientación de su pendiente, es decir, se entiende que en la medida que las puntuaciones de la variable gestión por compensaciones aumenta, también aumentan los puntajes de la variable

satisfacción laboral según las percepciones de los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

### ***Contrastación de la hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. La remuneración económica directa no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

H<sub>1</sub>. La remuneración económica directa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

**Tabla 25**

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

		Satisfacción laboral
Remuneración económica directa	Correlación de Pearson	,639**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	84

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

En los resultados expresados en la tabla 25 se evidencia el nivel de relación entre la dimensión remuneración económica directa y la variable satisfacción laboral. Estos resultados evidencian un nivel de significancia del 0.000, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación paramétrico R de Pearson de 0.639 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación positiva moderada.

### ***Contrastación de la hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>. La remuneración económica indirecta no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

H<sub>2</sub>. La remuneración económica indirecta se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

**Tabla 26**

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

		Satisfacción laboral
Remuneración económica indirecta	Correlación de Pearson	,720**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	84

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

En los resultados expresados en la tabla 26 se evidencia el nivel de relación entre la dimensión remuneración económica indirecta y la variable satisfacción laboral. Estos resultados evidencian un nivel de significancia del 0.000, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación paramétrico R de Pearson de 0.720 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación alta alta según las percepciones de los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

### ***Contrastación de la hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>. La remuneración no financiera no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

H<sub>3</sub>. La remuneración no financiera se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

**Tabla 27***Resultados de correlación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Remuneración no financiera	Correlación de Pearson	,674**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	84

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

En los resultados expresados en la tabla 27 se evidencia el nivel de relación entre la dimensión remuneración no financiera y la variable satisfacción laboral. Estos resultados evidencian un nivel de significancia del 0.000, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación paramétrico R de Pearson de 0.6674 lo que evidencia que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación moderada alta según las percepciones de los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.

**CAPÍTULO V**

**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**

**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusiones

El objetivo de la investigación consiste en establecer el nivel de relación que presenta la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince durante el año 2022, considerando que la empresa no tiene una política de compensaciones que viene afectando la satisfacción de los colaboradores.

La investigación requirió de la construcción y aplicación de dos cuestionarios de recolección de información, estos cuestionarios presentan niveles óptimos de validez interna y confiabilidad. Los resultados obtenidos indican un resultado de 0.826 para la prueba de gestión de compensaciones y 0.835 para la prueba de satisfacción laboral. Estos resultados indicaron que son pruebas adecuadas para el recojo de información de la muestra.

Los resultados de la hipótesis general demuestran que la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva alta ( $r=0.777$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022. Dichos resultados se difieren con los resultados obtenidos por Montesinos y Moya (2019) en su tesis *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*, quien concluye que la gestión de compensación se relaciona con el desempeño laboral demostrado con un resultado Chi cuadrado = 144.898;  $\text{Sig.}=0.000$ ). Estos resultados confirman que la remuneración económica directa, remuneración económica indirecta y la remuneración no financiera afecta directamente el nivel de satisfacción laboral que presentan los colaboradores pues teóricamente es conocido que los colaboradores desarrollan sus proyectos personales y profesionales con la

remuneración que perciben en sus trabajos, por lo tanto, consideran importante este factor para sentirse satisfechos en la organización.

Los resultados de la hipótesis específica 1 demuestran que la remuneración económica directa y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva moderada ( $r=0.639$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022. Dichos los resultados se difieren con los resultados obtenidos por Montes (2018) en su tesis *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor S.R.L., La Victoria – 2020*, quien concluye que la remuneración económica directa se relaciona a un nivel moderado con la satisfacción laboral de los colaboradores demostrado con un resultado R de Pearson de 0.485 con un nivel de significancia de 0.048. Estos resultados indican que la gestión que comprende los salarios, premios y bonos, a los trabajadores sin importantes para desarrollarse como persona, por tanto, la empresa debe considerar una política de remuneraciones económicas directas en función del cumplimiento de los objetivos y metas que cumplen las organizaciones.

Los resultados de la hipótesis específica 2 demuestran que la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva alta ( $r=0.720$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022. Dichos los resultados por Montesinos y Moya (2019) en su tesis *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*, quienes concluyen que existen relaciones positivas y significativas entre la gestión no monetaria y el desempeño laboral demostrado con un resultado Chi cuadrado = 94.284 y con un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados demuestran que la remuneración económica indirecta es un determinante

importante para que puedan tener una buena satisfacción laboral, pues para los colaboradores es importante el trato, el reconocimiento y las consideraciones que tiene la empresa con sus colaboradores.

Los resultados de la hipótesis específica 3 demuestran que la remuneración no financiera y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva moderada ( $r=0.674$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022. Dichos los resultados por Montes (2018) en su tesis *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020*, quien concluye que la remuneración económica no financiera se relaciona a un nivel moderado con la satisfacción laboral de los colaboradores demostrado con un resultado de 0.559 y un nivel de significancia de 0.020. Esto evidencia que los trabajadores consideran importantes los indicadores de capacitaciones, ascensos y permisos siendo aspectos que afectan su nivel de satisfacción dentro de la empresa.

## **5.2. Conclusiones**

Primero. De acuerdo con el cumplimiento del objetivo general que relaciona la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022. Se concluye que existe una relación positiva alta ( $r=0.777$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ); es decir, en la medida que se implemente una buena gestión de compensaciones mejora el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa.

Segundo. De acuerdo con el cumplimiento del objetivo específico 1 que relaciona la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022. Se concluye que existe una relación positiva moderada ( $r=0.639$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ); es decir, en la

medida que se implemente una buena gestión en la remuneración económica directa mejora el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa.

Tercero. De acuerdo con el cumplimiento del objetivo específico 2 que relaciona la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022. Se concluye que existe una relación positiva alta ( $r=0.720$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ); es decir, en la medida que se implemente una buena gestión en la remuneración económica indirecta mejora el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa.

Cuarto. De acuerdo con el cumplimiento del objetivo específico 3 que relaciona la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L., Lince – 2022. Se concluye que existe una relación positiva alta ( $r=0.674$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ); es decir, en la medida que se implemente una buena gestión en la remuneración no financiera mejora el nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa.

### **5.3. Recomendaciones**

En relación con el cumplimiento del objetivo general, se recomienda implementar una política de compensaciones, donde se reconozca la remuneración económica directa, indirecta y no financiera. Esta recomendación se realiza con la finalidad que los colaboradores satisfechos, la idea de esta política debe ir orientado al reconocimiento del logro de sus objetivos propuestos en cada área de trabajo de la empresa.

En relación con el primer objetivo específico, respecto a la dimensión de remuneración económica directa, se recomienda implementar una política de remuneraciones que vaya en concordancia con las funciones que realiza el colaborador dentro de la empresa. La implementación de esta recomendación debe

realizarse previamente a un diagnóstico que explique las carencias y necesidades que tengan los colaboradores de la empresa.

En relación con el segundo objetivo específico, respecto a la dimensión de remuneración económica indirecta, se recomienda cumplir con los beneficios sociales de los colaboradores de la empresa. En este sentido, se debe implementar un organizador visual que indique las fechas de ingreso de los colaboradores que permita que éstos tengan conocimiento sobre los beneficios a los que tienen acceso.

En relación con el tercer objetivo específico, respecto a la dimensión de remuneración no financiera se recomienda contratar un psicólogo que le permita llevar adecuadamente los niveles de estrés que pueda generar el desarrollo de sus funciones, asimismo, se debe implementar un ambiente físico que le permita intercambiar opiniones con sus compañeros.

## **REFERENCIAS**

- 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>
- Álvarez, L., López, L. y Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*, 1(35), 87–96. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Asana (2022, octubre). *Gestión de la fuerza laboral: Cómo optimizar la productividad del equipo*. Team Asana. <https://asana.com/es/resources/workforce-management>
- Castellares, L. (2022). *Gestión de las compensaciones*. Patria.
- Castro, M., Contreras, J. y Montoya, S., (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Cegarra, M. (2018). *Metodología de la investigación: Un enfoque práctico*. UNAM.
- 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* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- 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>
- Encuesta Nacional de Hogares (2022, junio). *Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional*. INEI.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2022.pdf>

Gestión (2021, 10 de noviembre). CTS: aprenda a calcular el monto que debe depositar su empleador en noviembre. *Diario Gestión*. [https://gestion.pe/tu-dinero/finanzas-personales/cts-noviembre-2021-aprenda-a-calcular-el-monto-que-debe-depositar-su-empleador-en-noviembre-servicios-beneficios-sociales-nndc-noticia/?fbclid=IwAR06OVaz0tkZTyVmr3Sd9qSIBqUQ7WW54iDi1WNvKt6GHRbd5Ngdan6D\\_jU](https://gestion.pe/tu-dinero/finanzas-personales/cts-noviembre-2021-aprenda-a-calcular-el-monto-que-debe-depositar-su-empleador-en-noviembre-servicios-beneficios-sociales-nndc-noticia/?fbclid=IwAR06OVaz0tkZTyVmr3Sd9qSIBqUQ7WW54iDi1WNvKt6GHRbd5Ngdan6D_jU)

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%81l%20ez%20g%c3%93ngora%20rosa%20mar%c3%8da.pdf>

Grudiz, G. (2010). *¿Sabemos que es la motivación?* Morata.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Huayta, C. (2021). *Gestión de la compensación remunerativa y satisfacción laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de Provias Nacional, Lima – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur]. Repositorio Institucional Untels. <https://repositorio.untels.edu.pe/xmlui/handle/123456789/815>

Madero, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios gerenciales*, 36(157),

391-401. [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/3790](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/3790)

Martínez, H. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Cengage Learning.

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

Montes, D. (2018). *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1775>

Montesinos, L. y Moya, S. (2019). *Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625894?show=full>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de escala de satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana*. El Cid Editor.

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

Pfizer (2020, julio). *Pfizer apuesta por la diversidad y la inclusión para favorecer la innovación en el entorno laboral*. Compromiso RSE. <https://www.compromisorse.com/rse/2020/07/02/pfizer-apuesta-por-la-diversidad-y-la-inclusion-para-favorecer-la-innovacion-en-el-entorno-laboral/>

- Reyero, D. (2021). *Compromiso laboral. La nueva ventaja competitiva*. Pirámide.
- Risco, E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29200>
- 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>
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista Geon*, 6(2), 4-9.  
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181>
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Fondo Editorial USMP.
- Varela, R. (2013). *Administración de la Compensación sueldos, salarios y prestaciones* (2ª ed.). Pearson.
- Vega, M., Salazar, M., Huerta, P. y Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 23(2), 66-85. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-237620080002\\_00004](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-237620080002_00004)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L, Lince - 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral en los colaboradores de la</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La gestión de compensaciones se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> La remuneración económica directa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los</p>	<b>Variable 1. Gestión de compensaciones</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Remuneración económica directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salarios justos</li> <li>- Premios por cumplimiento de metas</li> <li>- Bonos adicionales</li> </ul>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [85 - 99) Regular [67 - 85) Malo [38 - 67)
			Remuneración económica indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento por horas extras.</li> <li>- Vacaciones pagadas</li> <li>- Gratificaciones de acuerdo con ley</li> </ul>		
			Remuneración no financiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitaciones especializadas</li> <li>- Promoción y ascensos</li> <li>- Permisos en casos urgentes.</li> </ul>		
<b>Variable 2. Satisfacción laboral</b>						

colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince - 2022?	empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
¿Qué relación existe entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince - 2022?	Establecer la relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	La remuneración económica indirecta se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	Condiciones físicas y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos disponibles para su trabajo.</li> <li>- Comodidad para el desarrollo de trabajo.</li> <li>- Confort</li> </ul>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [98 - 117) Regular [77 - 98) Malo [46 - 77)
¿Qué relación existe entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince - 2022?	Establecer la relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	La remuneración no financiera se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación eficaz</li> <li>- Cooperación entre compañeros</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>		
¿Qué relación existe entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince - 2022?	Establecer la relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	La remuneración no financiera se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento por cumplimiento de metas</li> <li>- Cumplimiento de funciones</li> <li>- Autorrealización</li> </ul>		
¿Qué relación existe entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince - 2022?	Establecer la relación entre la remuneración no financiera y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	La remuneración no financiera se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince – 2022.	Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fluidez de comunicación.</li> <li>- Asume la toma de decisiones</li> <li>- Apertura al dialogo</li> </ul>		

empresa Sistemas Analíticos SRL, Lince - 2022?		Analíticos SRL, Lince – 2022.	Desarrollo de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas</li> <li>- Desempeño eficaz</li> <li>- Desarrollo de tareas</li> </ul>		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadísticos utilizados</b>	
<b>Tipo</b> Básica <b>Diseño</b> No experimental <b>Nivel</b> Correlacional	<b>Población</b> 106 colaboradores de la empresa Sistemas Analíticos S.R.L. <b>Muestra</b> 84 colaboradores de dicha empresa, siendo una muestra representativa.		<b>Variable 1:</b> Gestión de compensaciones <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de gestión de compensaciones <b>Variable 2:</b> Desempeño laboral <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de desempeño laboral		<b>Estadística descriptiva</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas de frecuencia</li> <li>- Gráfico de barras</li> </ul> <b>Estadística inferencial</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- R de Pearson.</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN DE COMPENSACIONES

**Indicaciones:** El presente cuestionario contiene una serie de reactivos que tienen como finalidad de conocer la gestión de compensaciones en la empresa. Solicito marques la respuesta que consideres correcta según tu percepción. Tu aporte será muy valorado pues permitirá concluir la investigación que vengo realizando.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>REMUNERACIÓN ECONÓMICA DIRECTA</b>						
1	Considera que la empresa brinda salarios de acuerdo con el mercado.	1	2	3	4	5
2	EL sueldo que recibe le alcanza para cubrir sus necesidades básicas.	1	2	3	4	5
3	La empresa motiva a sus trabajadores con premios útiles.	1	2	3	4	5
4	Los premios obtenidos están de acuerdo con tu desempeño.	1	2	3	4	5
5	La empresa considera una bonificación de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos.	1	2	3	4	5
6	Considera adecuado los bonos por producción.	1	2	3	4	5
7	Los bonos son pagados en el tipo adecuado.	1	2	3	4	5
8	Los bonos que recibe le incentivan a mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
<b>REMUNERACIÓN ECONÓMICA INDIRECTA</b>						
9	Las horas extras de trabajo se depositan en la fecha oportuna.	1	2	3	4	5
10	Considera que los pagos por horas extras son los adecuados.	1	2	3	4	5
11	La empresa considera las vacaciones por periodo completo.	1	2	3	4	5
12	Las vacaciones son programadas mediante un acuerdo entra trabajador y empresa.	1	2	3	4	5
13	La empresa considera las gratificaciones de acuerdo con Ley.	1	2	3	4	5
14	Considera que el aguinaldo navideño es adecuado.	1	2	3	4	5
15	MI jefe escucha y apoya cuando tengo un problema personal	1	2	3	4	5
<b>REMUNERACIÓN NO FINANCIERA</b>						
16	La empresa se preocupa por capacitar a su personal.	1	2	3	4	5
17	La empresa considera una política de desarrollo profesional	1	2	3	4	5

18	La empresa capacita a su personal para nuevas responsabilidades en la empresa.	1	2	3	4	5
19	Consideras que la empresa tiene una política de desarrollo personal.	1	2	3	4	5
20	Le brindan el permiso en el trabajo por cuestiones personales urgentes.	1	2	3	4	5
21	La empresa considera el día libre por tu onomástico (cumpleaños).	1	2	3	4	5
22	La empresa considera flexibilidad en horario de salida por temas de estudio o familiares.	1	2	3	4	5

## INSTRUMENTO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

**Indicaciones:** El presente cuestionario contiene una serie de reactivos que tienen como finalidad de conocer el nivel de satisfacción que sientas en la empresa. Solicito marques la respuesta que consideres correcta según tu percepción. Tu aporte será muy valorado pues permitirá concluir la investigación que vengo realizando.

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

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>						
1	Consideras que la seguridad en la empresa es la adecuada.	1	2	3	4	5
2	Las diferentes áreas de la empresa están bien distribuidas.	1	2	3	4	5
3	Tienes los implementos necesarios para realizar tu trabajo.	1	2	3	4	5
4	Los implementos para realizar tu trabajo están en óptimas condiciones.	1	2	3	4	5
5	La empresa presenta una limpieza impecable.	1	2	3	4	5
6	La iluminación es la adecuada en tu lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
7	La comunicación con tus compañeros es fluida.	1	2	3	4	5
8	Los compañeros son solidarios ante una dificultad.	1	2	3	4	5
9	Se recibe adecuadamente al personal nuevo de la empresa.	1	2	3	4	5
10	Me siento muy identificado con la empresa.	1	2	3	4	5
11	Participa activamente en las actividades que programa la empresa.	1	2	3	4	5
<b>DESARROLLO PERSONAL</b>						
12	Considera que la empresa valora el trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
13	Realiza mi trabajo feliz porque me siento importante en la empresa.	1	2	3	4	5
14	Considera que mi trabajo es reconocido por los jefes.	1	2	3	4	5
15	Considera que su trabajo es sobrecargado en comparación con los demás.	1	2	3	4	5
16	El trabajo que realizó siempre es un desafío para mi	1	2	3	4	5
17	Considero que la empresa me permite desarrollarme profesionalmente	1	2	3	4	5

<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>						
18	Existe una buena comunicación entre jefes y colaboradores.	1	2	3	4	5
19	El jefe considera importante las opiniones de su personal.	1	2	3	4	5
20	El jefe motiva a su personal para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
21	El logro de los objetivos tiene un reconocimiento.	1	2	3	4	5
22	El trato que tienen los jefes con el personal es el adecuado.	1	2	3	4	5
<b>DESARROLLO DE TAREAS</b>						
23	La empresa me ofrece los recursos necesarios para cumplir los objetivos.	1	2	3	4	5
24	El jefe me apoya ante alguna dificultad en mis tareas.	1	2	3	4	5
25	Me siento cómodo en el puesto son me han asignado.	1	2	3	4	5
26	Considera que mis funciones son importantes para la empresa.	1	2	3	4	5
27	La planificación le permite cumplir las metas.	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Ficha de validación por criterio de jueces expertos

#### 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 Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice 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 Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia 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.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice 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.: Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador:    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia 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:** Mag. Bonilla Ferreyra Jorge Luis

**DNI:** 04641381

**Especialidad del validador:** Temático  Metodológico  Estadístico

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teóricoformulado

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

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



**MAG. BONILLA FERREYRA JORGE LUIS**

**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:** Mag. Bonilla Ferreyra Jorge Luis

**DNI:** 04641381

**Especialidad del validador:** Temático  Metodológico  Estadístico

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teóricoformulado

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

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



**MAG. BONILLA FERREYRA JORGE LUIS**

## Anexo 4. Informe de índice de coincidencia

JESSICA LETICIA RAMÍREZ RÍOS TESIS PARA REPOSITORIO \_JESSICA LETICIA RAMIR... Detalles de la entrega Ayuda

Universidad Autónoma del Perú

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

**TESIS**  
GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SISTEMAS ANALÍTICOS S.R.L., LINCE - 2022

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

**AUTORA**  
JESSICA LETICIA RAMIREZ RIOS  
ORCID: 0000-0002-8739-7172

**ASESORA**  
DRA. ROSA YSABEL MORENO RODRÍGUEZ  
ORCID: 0000-0002-8357-4514

Compartir 🔍 🔍

Página 1 de 101

Fuentes principales Todas las fuentes

122 Exclusiones de similitud

**17%**  
similitud general

1 repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET 15%

2 Universidad Alas Peruanas el 20... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

3 Universidad Autónoma del Perú ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

4 Universidad Privada del Norte el... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

5 Universidad César Vallejo el 201... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

UNESAP el 2022 10 12

Marcas de alerta 17% similitud general

Detalles del documento

AI

## Anexo 5. Constancia que acredita la realización del estudio en la empresa

### Sistemas Analíticos SRL



Lima, 12 de diciembre del 2022

**Señores**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**Presente.**

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso al Sr(a) Jessica Leticia Ramirez Ríos identificado con DNI 46399898 a realizar la aplicación de los cuestionarios de la investigación que viene realizando en vuestra casa de estudios y que lleva por título: "Gestión de Compensaciones y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Empresa Sistemas Analíticos Srl, Lince – 2022"

Estas actividades fueron realizadas en el primer trimestre del año en la Jr. León Velarde N°609- Lince respetando los protocolos de bioseguridad establecidos por la empresa Sistemas Analíticos Srl.

El Sr(a) Jessica Leticia Ramirez Ríos, contó con todas las facilidades necesarias para la aplicación de los cuestionarios de los colaboradores, quienes han llenado de forma voluntaria y considerando que la información brindada tiene carácter de confidencial.

Atentamente

  
Abog. Lirio R. Niño Saldaña  
APODERADO  
SISTEMAS ANALÍTICOS S.R.L.

Jr. León Velarde N°609- Lince

Teléf.: (01)204-4360

## Anexo 6. Base de datos

### Base de datos: Gestión se compensaciones

N°	GESTIÓN DE COMPENSACIONES																						
	VARO 0001	VARO 0002	VARO 0003	VARO 0004	VARO 0005	VARO 0006	VARO 0007	VARO 0008	VARO 0009	VARO 0010	VARO 0011	VARO 0012	VARO 0013	VARO 0014	VARO 0015	VARO 0016	VARO 0017	VARO 0018	VARO 0019	VARO 0020	VARO 0021	VARO 0022	
1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	
2	4	4	4	4	2	5	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	1	
4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
5	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	
6	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	5	
7	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	1	
8	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	
9	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	
10	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	4	3	4	1	4	3	4	
11	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	2	
12	3	4	4	4	4	1	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	1	
13	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	2	
14	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	1	
15	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	
16	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	1	
17	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	
19	4	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	
20	3	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
21	4	3	3	4	4	2	2	4	5	4	2	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	3	
22	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	3	
23	4	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	1	
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	2	5	3	
25	4	4	2	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	5	5	1	
26	4	4	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	
27	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	1	
28	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	2	2	
29	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	1	
30	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	
31	4	5	4	4	1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
32	4	5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	2	4	1	
34	4	4	2	3	5	1	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	
35	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	
37	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	
38	4	4	3	2	4	2	3	4	1	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	
39	5	4	4	2	1	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	1	4	4	4	4	4	2	
40	4	4	5	4	5	4	2	2	2	5	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	5	

41	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	4	1	4	4	2	4	3	2	2	3
42	5	5	2	5	3	4	4	2	5	2	4	5	2	4	3	4	5	2	4	4	4	1
43	4	4	5	4	4	1	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3
44	5	4	5	5	3	4	2	1	5	4	4	5	1	4	5	5	1	3	5	3	4	4
45	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	1	4	3	5	3	5	4	4	4	4	1
46	4	5	2	5	3	4	1	1	4	5	4	3	4	2	1	4	1	3	1	3	3	2
47	5	4	4	1	1	4	2	2	2	4	4	1	4	4	4	1	1	2	4	1	1	3
48	4	5	5	4	5	2	1	4	4	1	5	5	1	4	2	5	4	4	2	5	4	3
49	5	4	4	2	2	2	4	4	1	4	4	2	4	1	3	2	2	4	4	4	2	2
50	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	1	5	1	5	2	5	5	1	5	5	5	5
51	5	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	3
52	4	3	4	4	1	4	3	5	5	2	4	1	4	4	5	5	4	5	4	4	2	2
53	5	3	2	3	5	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	4	2	3	3	4	4	5
54	4	5	3	2	5	4	2	4	4	4	1	4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4
55	3	4	3	2	3	3	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3
56	4	4	2	4	5	5	4	4	1	3	2	3	5	5	5	1	2	4	2	3	3	1
57	5	3	4	4	1	4	4	1	5	4	4	5	4	5	1	5	4	5	5	1	5	2
58	4	4	1	1	3	4	1	4	4	4	5	4	5	2	1	2	4	1	4	2	2	2
59	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	1	5	4	4	5	4	5	2	2	5	4	3
60	4	5	4	2	3	4	4	2	5	4	4	5	4	2	4	5	2	5	1	4	1	4
61	4	5	4	5	5	5	2	5	5	4	2	5	5	1	4	5	4	5	4	4	5	3
62	3	4	1	1	5	5	4	4	4	1	4	1	2	5	2	2	5	2	4	1	4	4
63	4	5	4	5	2	5	1	2	4	4	1	4	4	1	5	2	5	4	5	4	2	1
64	4	5	3	1	1	4	5	4	2	5	2	2	4	5	4	5	1	5	4	4	5	4
65	5	4	2	3	1	2	5	4	5	4	2	4	1	4	5	4	5	1	2	5	4	2
66	4	5	4	5	3	3	5	1	1	2	5	2	5	5	1	1	2	2	1	1	3	5
67	4	4	5	2	1	4	2	4	5	4	2	2	2	2	1	5	4	4	5	4	5	1
68	4	4	2	4	1	2	5	4	5	2	2	4	4	1	4	5	1	2	4	4	5	4
69	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	1	5	2	1	4	5	5	2	2	4
70	4	4	5	2	5	4	4	2	5	3	2	2	2	4	5	4	5	4	2	5	3	2
71	4	5	2	5	4	5	5	4	4	1	4	2	4	1	2	5	2	2	4	4	5	3
72	3	5	1	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	5
73	4	4	1	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	1	4	2	4	3	3
74	4	4	4	4	5	2	2	4	2	5	4	5	4	5	2	5	3	1	4	5	1	5
75	4	4	1	2	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3
76	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
77	4	5	4	1	5	4	5	4	4	5	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	5	1
78	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	1	1	5	3	4	4	4	4	3	1	1	4
79	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	5	5	4	4	3	1	1	1	5	5	5	2
80	4	4	1	2	3	3	3	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
81	3	3	3	3	5	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	2
82	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	2	3	4	3	2	2	3	5	4	4	3	3
83	3	4	2	4	5	3	4	3	1	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	2
84	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	2	2

## Base de datos: Satisfacción laboral

N°	SATISFACCIÓN LABORAL																										
	VAR 01	VAR 02	VAR 03	VAR 04	VAR 05	VAR 06	VAR 07	VAR 08	VAR 09	VAR 10	VAR 11	VAR 12	VAR 13	VAR 14	VAR 15	VAR 16	VAR 17	VAR 18	VAR 19	VAR 20	VAR 21	VAR 22	VAR 23	VAR 24	VAR 25	VAR 26	VAR 27
1	5	3	1	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5
2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3
3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
4	1	4	3	5	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4
5	3	2	1	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3
6	2	1	3	4	3	1	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	3
7	2	2	1	5	1	1	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2
8	1	1	3	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4
9	3	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
10	2	1	3	5	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	1	4	3	3	2	3	2
11	3	3	3	5	1	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4
12	3	5	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4
13	2	3	4	2	1	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3
14	2	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2
15	1	1	3	5	1	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3
16	2	3	2	5	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4
17	1	2	5	2	2	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	4	5	4	4	4
18	3	1	4	4	1	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
19	2	1	5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
20	1	5	5	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3
21	3	2	3	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	2
22	3	1	4	5	2	1	3	3	3	4	4	4	4	5	3	2	3	1	1	1	2	5	2	4	5	4	4
23	1	1	2	5	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5
24	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4
25	1	3	1	1	2	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	5	5	5	2	2	2	3
26	1	1	4	1	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
27	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	2	3
28	2	3	1	4	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5
29	1	1	5	1	3	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
30	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
31	2	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
32	3	2	3	5	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
33	3	3	5	2	1	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4
34	1	1	5	4	1	1	2	2	2	3	4	3	4	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
35	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
36	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
37	3	3	5	2	1	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3
38	1	3	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
39	1	2	5	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
40	1	1	3	3	1	1	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4

41	3	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4		
42	2	2	4	1	3	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	
43	3	3	3	3	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4		
44	1	2	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	2	4	
45	3	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	
46	2	4	1	5	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	
47	1	3	4	1	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	1	1	3	3	4	4	
48	4	2	3	4	1	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	5	4	3	3	3	3	
49	4	1	1	4	3	1	5	5	5	5	2	1	5	1	5	2	5	5	1	4	4	4	2	2	2	2	2	
50	3	3	1	3	2	1	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	1	5	5	2	2	2	2	2	
51	3	2	1	5	2	4	4	3	5	5	2	4	4	1	4	4	5	5	4	5	4	2	2	3	4	2	3	4
52	3	4	5	2	3	1	3	3	4	4	4	2	5	2	1	2	3	5	2	5	4	4	2	2	2	2	2	
53	1	2	5	1	3	1	4	2	4	4	4	1	4	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	5	4	5	4	
54	2	3	2	2	2	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	1	5	5	4	2	3	4	4	1	1	1	4	
55	2	4	5	5	2	4	5	4	4	1	3	2	3	5	5	5	5	1	2	4	3	4	4	1	1	2	2	
56	4	3	5	5	4	2	4	4	4	1	5	4	4	5	4	5	5	1	5	4	5	4	2	3	3	2	4	2
57	3	3	5	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	1	5	4	4	2	5	5	1	5	4	4	5	4	
58	1	2	5	1	1	1	4	5	4	4	5	1	5	4	4	5	4	5	2	1	4	2	2	2	1	2	2	
59	2	3	4	5	1	1	4	4	2	5	4	4	5	4	2	4	5	2	5	2	2	5	4	1	3	1	2	
60	4	3	3	1	2	1	5	2	5	5	4	2	5	5	1	4	5	4	5	5	1	4	1	2	2	4	5	
61	1	2	1	1	1	3	5	4	4	4	1	4	1	2	5	2	2	1	2	5	4	4	5	1	2	1	2	
62	5	2	5	5	1	4	5	1	2	4	4	4	1	4	4	1	5	2	5	4	2	4	1	4	1	2	2	1
63	2	4	4	3	1	1	4	5	4	2	5	2	2	4	5	4	5	1	5	4	5	4	2	1	2	1	2	
64	4	5	3	4	3	3	2	5	4	5	4	2	4	1	4	5	1	5	1	5	4	4	5	1	2	1	4	
65	3	3	3	5	4	2	4	5	1	1	2	5	2	5	5	1	1	2	2	1	2	5	4	1	2	1	2	
66	2	1	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	1	5	4	4	2	1	1	3	2	1	2	5	
67	1	3	4	2	2	1	4	5	4	5	2	2	4	4	1	4	5	1	2	4	5	4	5	2	2	1	2	
68	1	2	2	5	2	2	4	5	4	1	4	5	4	1	1	2	1	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	
69	3	3	1	5	3	4	4	1	2	4	4	1	1	5	2	4	5	1	1	5	5	2	2	2	1	2	5	
70	2	2	5	5	2	4	5	5	4	2	1	4	2	4	1	2	5	2	2	4	2	5	3	2	2	2	2	
71	1	1	4	2	2	2	4	1	5	5	4	5	2	1	4	5	4	5	4	2	4	4	5	2	1	2	4	
72	2	5	4	3	3	5	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	1	4	1	4	3	4	2	3	2	2	
73	5	3	1	1	5	4	2	2	4	2	5	4	5	4	5	2	5	3	1	4	2	4	3	3	3	3	2	
74	5	4	5	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	1	2	4	1	4	5	1	3	3	3	3	
75	3	5	4	2	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	
76	2	5	4	4	2	2	1	4	1	1	3	1	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	4	5	5	4	5	
77	4	1	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1	4	
78	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	2	4	3	4	3	1	1	5	5	5	4	
79	3	3	2	4	2	2	4	4	4	1	3	3	3	5	1	4	1	4	4	1	5	5	5	4	4	4	1	
80	4	3	1	5	4	1	2	2	2	2	4	1	1	5	2	4	5	2	2	1	2	2	2	1	5	5	3	
81	3	4	5	4	2	1	5	4	2	5	4	3	5	3	3	2	2	3	1	4	3	4	4	3	4	3	3	
82	3	3	4	1	3	4	3	5	3	1	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	3	
83	2	4	2	4	3	3	1	3	5	5	5	1	3	1	2	3	3	3	4	5	5	4	4	1	1	4	4	
84	4	2	4	1	2	3	2	1	4	2	4	2	1	3	3	1	4	1	4	3	4	4	2	2	1	2	1	