

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

COMPENSACIONES MONETARIAS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ESTACIONES DE SERVICIOS

PRIMAX, DEL DISTRITO DE TRUJILLO – 2020

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas

Autor (es):

Br. Chávez Barbaran María Nieves

Br. Siccha Rodríguez Evelyn Marisol

Asesora:

Dra. Herbias Figueroa Margot

Trujillo – Perú

Fecha de sustentación: 12/ Enero/2021

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Conforme a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego, tenemos a bien poner a vuestra consideración el presente trabajo de tesis titulado: **COMPENSACIONES MONETARIAS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ESTACIONES DE SERVICIOS PRIMAX DEL DISTRITO DE TRUJILLO- 2020**, con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Vale la oportunidad para expresar nuestro agradecimiento a los profesores de la Escuela Académica de Administración, por sus sabias enseñanzas, orientaciones y consejos que nos brindaron en el transcurrir de los años de estudio, las cuales serán un sustento para la actividad profesional.

A ustedes Señores Miembros del Jurado, nuestro especial reconocimiento por el dictamen al que se haga merecedor el presente trabajo.

Trujillo, 30 de diciembre del 2020



Br. Chávez Barbaran María Nieves
BACHILLER EN CIECNIAE ECONÓMICAS



Br. Siccha Rodríguez Evelyn Marisol
BACHILLER EN CIECNIAE ECONÓMICAS

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, por guiar y bendecir cada paso que di en la vida, además de agradecerle por bendecirme con una familia maravillosa y porque me da la sabiduría y fortaleza para superar los obstáculos y así alcanzar cada una de mis metas. A mi bella madre, por brindarme toda su comprensión y apoyo, por creer en mí y con su esfuerzo me ayudo a concluir con esta meta, por darme ejemplos dignos de valores y superación, porque me impulso en todo momento, y porque su perseverancia hace que culmine con mi educación superior. A mis hermanos, por alentarme a continuar con el cumplimiento de mi carrera profesional, por su apoyo y comprensión me impulsaron a continuar desarrollándome profesionalmente.

María Chávez Barbaran

Dedico esta tesis a mi esposo por su apoyo ilimitado, porque a pesar de las dificultades me apoya en mis sueños y metas, a mis hijos que son mi fortaleza para seguir creciendo, a mi padre por formarme con buenos valores que hoy definen mi vida.

Evelyn Siccha Rodríguez

AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente a mi asesora y docentes porque todas sus enseñanzas, paciencia y profesionalismo me han ayudado en la conclusión de esta investigación, la cual me permite satisfacer una de mis metas.

María Chávez Barbaran

Gracias Dios por permitirme disfrutar de mi familia, guiarme en cada decisión y proyecto emprendido.

Gracias hermana por tu apoyo cuando más necesite de ti, estuviste siempre conmigo.

Gracias miss Margot Herbias por su dedicación y compromiso, en este proceso de aprendizaje y superación personal.

Gracias Dios por tu infinito amor.

Evelyn Siccha Rodríguez

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo 2020”. La población estuvo conformada por 192 vendedores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020. El tipo de investigación utilizado fue descriptiva básica, la técnica para la recolección de datos fue una encuesta y valida por juicio de expertos, conformada por un cuestionario de 20 preguntas de tipo cerrada

Las conclusiones más importantes de esta investigación señalan que si existe relación directa y altamente significaba entre las compensaciones monetarias y la satisfacción laboral oscilando entre las edades de los vendedores de 36 a 45 años; resaltando que la empresa debe brindar bonos por productividad y reconocimientos individuales, mejorar la equidad interna motivando al vendedor de manera oportuna, buscando el equilibrio entre la satisfacción laboral y las compensaciones monetarias.

Palabras claves: *Compensaciones monetarias, Satisfacción laboral.*

ABSTRACT

The present study had as general objective: To determine the relationship between monetary compensation and job satisfaction in the Primax service stations in the Trujillo 2020 district". The population consisted of 192 vendors from the Primax service stations in the Trujillo district - 2020. The type of research used was basic descriptive, the technique for data collection was a survey and validated by expert judgment, consisting of a questionnaire of 20 closed questions.

The most important conclusions of this research indicate that if there is a direct and highly significant relationship between monetary compensation and job satisfaction, ranging between the ages of the vendors from 36 to 45 years; highlighting that the company must provide bonuses for productivity and individual recognition, improve internal equity by motivating the seller in a timely manner, seeking a balance between job satisfaction and monetary compensation.

Keywords: *Monetary compensation, Job satisfaction.*

INDICE

PRESENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE.....	vii
INDICE TABLAS	ix
INDICE FIGURA	x
1.INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2 Enunciado del problema	14
1.3. Justificación	14
1.4. Objetivos de la investigación.....	16
2. MARCO DE REFERENCIA	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Marco teórico.....	23
2.3. Marco conceptual	32
2.4. Hipótesis.....	32
2.5. Variables. Operacionalización de variables.....	33
3. METODOLOGÍA EMPLEADA	35
3.1. Tipo y nivel de investigación	35
3.2. Población y marco muestral, unidad de análisis y muestra	35

3.3. Técnica e instrumentos de investigación.....	37
3.4. Diseño de contrastación.....	38
3.5 Procesamiento y análisis de datos.....	39
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	40
4.1 Análisis e interpretación de resultados.....	40
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	46
5.1. Discusión de resultados.....	46
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS.....	58
Anexo N° 1: Instrumento.....	58
Anexo N° 2: Confiabilidad de Instrumento.....	61
Anexo N° 3: Validación de Expertos.....	65
Anexo N° 4: Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov.....	74
Anexo N° 5: Datos demográficos de los encuestados.....	75
Anexo N° 6: Solicitud de autorización para recaba información.....	76
Anexo N°7: Base de datos.....	77

INDICE TABLAS

Tabla 4.1.1. <i>Nivel de Compensaciones monetarias de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020</i>	40
Tabla 4.1.2. <i>Nivel de Satisfacción laboral de los colaboradores de las estaciones de servicios de Primax, Trujillo - 2020</i>	41
Tabla 4.1.3. <i>Las Compensaciones monetarias y su relación con la dimensión beneficios laborales de la satisfacción laboral de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020</i>	42
Tabla 4.1.4. <i>Compensaciones monetarias y su relación con la dimensión condiciones apropiadas de trabajo de la satisfacción laboral de los colaboradores de la estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020</i>	43
Tabla 4.1.5. <i>Compensaciones monetarias y su relación con la dimensión relaciones interpersonales de la satisfacción laboral de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020</i>	44
Tabla 4.1.6. <i>Compensaciones monetarias y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020</i>	45

INDICE FIGURA

Figura 4.1.1. <i>Nivel de Compensaciones monetarias de los colaboradores de las Estaciones de Servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020</i>	40
Figura 4.1.2. <i>Nivel de Satisfacción laboral de los colaboradores de las Estaciones de Servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020</i>	41

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente, muchas organizaciones alrededor del mundo han empezado a tomar conciencia respecto a la importancia de los colaboradores en la obtención de mejores resultados a nivel empresarial. Pues, es gracias a la buena ejecución de sus funciones y la estrategia de alcanzar sus objetivos trazados y sobresalir en un mercado competitivo. En ese sentido, buscan cumplir con las compensaciones (salario, gratificaciones y beneficios sociales) según ley e incentivos o bonos por parte de las empresas para lograr la satisfacción laboral.

Hablar de éxito empresarial no involucra solo llegar a cumplir metas sino también estar a la expectativa de todos los derechos económicos laborales de los colaboradores. Toda organización busca ser eficiente y efectiva pero siempre deben desarrollar estrategias vinculadas a la satisfacción laboral.

Al respeto, Juárez (2013) afirma lo siguiente:

En los países de América Latina la legislación laboral es consistente; nadie se escapa de la globalización que no es otra cosa que la auge universal del neoliberalismo y del capitalismo cotizante, siendo su concimiento basada en la administración estratégica, en las que se busca el crecimiento de la utilidad favoreciendo de esta manera a los dueños de las empresas; entonces, las decisiones que los gerentes toman suelen reducir el número de trabajadores y minimizar los costos con la finalidad de aumentar al máximo la utilidad. Siendo un tema de preocupación para los responsables del área de Gestión de Talento Humano, en especial de los administradores de la compensación, pues deben eludir la excesiva rotación del personal y con ello la pérdida de talentos (p19).

Las compensaciones juegan un papel fundamental y elevan el nivel de satisfacción en el personal dentro de las organizaciones, debido a que se encuentran estrechamente relacionados con la actitud del trabajador frente a su labor, dichas compensaciones representan una de las más complejas transacciones.

Para Gómez (2012) Las compensaciones no se deben reducir solo a recompensas financieras o bonificaciones, sino también ofrecer crecimiento personal, un futuro atractivo y un ambiental laboral ameno. (p.95). Es conseguir que todos los empleados estén comprometidos con los objetivos de la empresa aumentando la productividad y mejorar los resultados.

Nuestra constitución establece que la remuneración debe ser equitativa y suficiente procurando el bienestar material y espiritual de las personas (Artículo 24), tales como las condiciones físicas del entorno de trabajo, la seguridad y estabilidad ofrecida por la empresa, la remuneración siempre es un aspecto delicado estrechamente relacionado con el tema de la motivación y satisfacción de los empleados, tales como lo señala Di Genaro y Hernández (2013, p.09)

Es preciso mencionar, que las compensaciones de los trabajadores dentro de la organización son vitales para que ésta sea productiva, y que tal desempeño está asociado con el nivel de satisfacción laboral. Cuando las personas están felices en el lugar en el que trabajan aumentan considerablemente su rendimiento y, por lo tanto, mejora la calidad del trabajo.

El diario El Comercio (2014) realizó una encuesta a 1500 personas en las ciudades de Lima, Arequipa y Chiclayo en los sectores de comercio, minería, banca, retail, dando como título “¿Te valoran en tu trabajo? El 71% manifestó no sentirse apreciado en su centro laboral, y un 53% consideró que no es feliz en su empleo. Predomina que su motivación sería aumento de salario y mejor trato con un 45%.

Razón por la cual las organizaciones deben siempre estar a la expectativa por crear las condiciones aptas para el recurso humano que pueda satisfacer sus necesidades, ya que son las personas las encargadas de garantizar el éxito de la organización. Es relevante mencionar que los objetivos de la gestión del talento humano es alinear políticas laborales con la estrategia de la organización mencionado por L. Canales (2014)

Siguiendo a Di Gennaro y Hernández (2013), mencionan que debemos saber el rango de satisfacción laboral, además de analizar y escuchar las opiniones y ambiciones de los colaboradores sobre aquellos factores del trabajo que puedan afectar su ámbito laboral. (p.36) La presencia o no de satisfacción es respuesta de la conexión que tienen con el trabajo y su actitud frente a ello. Es posible que cuando el personal está insatisfecho, se presenten algunas consecuencias para la organización y para los individuos. Sostienen que “la insatisfacción en el puesto está ligada en gran medida con el ausentismo, la rotación y problemas de salud mental y física”. Además, Werther, (2020) indica que la insatisfacción también puede afectar la lealtad de los trabajadores y ocasionar comportamientos negligentes que afectan la productividad y rentabilidad empresarial.

La empresa Primax cuenta con la más importante red de estaciones de servicios de venta de combustibles y tiendas por conveniencia en el Perú y Ecuador. Asimismo, están presentes en las más diversas y complejas industrias del mercado, operaciones mineras, pesqueras entre otros. Esmerándose siempre por satisfacer los requerimientos específicos de cada rubro y manteniendo siempre la mejor calidad del producto, una logística eficiente, permanente vocación de servicio y el mayor compromiso con sus clientes. Primax en el distrito de Trujillo brinda el servicio de 10 establecimiento, como La Rinconada; Prolongación Unión; Av. España; Av. Larco; Av. España; Av.28 de julio, AV. América Sur; Av. Federico Villareal; Av. América Norte; Av. Condorcanqui; Carretera Panamericana Norte y Av. 2 de mayo en las estaciones de servicios

Primax del distrito de Trujillo, el problema existente es la disminución en la productividad a fines del año 2019, el cual se debe a los cambios de altos directivos en el área de Gestión del Talento Humano, ya que no cuenta con profesionales capaces para el desarrollo de las habilidades directivas para monitorear el rendimiento de todo colaborador, causando así la insatisfacción de los trabajadores a causa de los incrementos en las metas de las comisiones, trayendo como consecuencia la rotación del personal y ausentismo, falta de comunicación en los colaboradores. Esto hace que la gestión de los directivos sea negativa y se genere baja satisfacción laboral.

En consecuencia, la presente investigación se orienta a establecer la relación entre las compensaciones monetarias y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo.

1.2 Enunciado del problema

¿Cuál es la relación que existe entre compensaciones monetarias y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020?

1.3. Justificación

1.3.1. Teórica

Este estudio, toma como referencia a la teoría de Chiavenato (2014) basándose en las compensaciones monetarias y sus componentes: Básica, Incentivos salariales y prestaciones y en lo que respecta en la Satisfacción laboral se basó en la teoría propuesta por Robbins y Judge (2013) que enfatiza los dos factores (intrínsecos y extrínsecos) así como la teoría de las expectativas. Los resultados obtenidos, servirán como antecedentes para futuras investigaciones.

1.3.2. Práctica

Este estudio permitió establecer la relación entre las compensaciones monetarias y satisfacción laboral de los trabajadores para identificar problemas vinculados a la gestión laboral y proponer medidas correctivas para lograr solucionarlo; considerando que es importante complementar las compensaciones monetarias con incentivos de crecimiento y desarrollo personal dentro la organización.

1.3.3. Metodología

Esta investigación utilizó la metodología científica, con un enfoque cuantitativo aplicando los instrumentos de recopilación de datos que fueron validados para asegurar la confiabilidad y la validez de los resultados.

1.3.4. Social

La presente investigación es trascendental para la empresa de estación de servicio Primax por cuanto permitirá determinar la relación de los factores de compensaciones monetarias y la satisfacción laboral de sus trabajadores, a partir de ello proponer mejoras y recomendaciones en el ámbito laboral generando un mejor clima organizacional en beneficio de los colaboradores y de la empresa.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Establecer el nivel de compensaciones monetarias en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020
- Establecer el nivel de satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020
- Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la dimensión de beneficios laborales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.
- Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la dimensión de condiciones apropiadas de trabajo en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.
- Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la dimensión de relaciones interpersonales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacional

López A. (2013), en su tesis: *Las compensaciones económicas como factor de motivación del recurso humano que labora en las microempresas manufactureras de textiles del municipio de San Pedro Sacatepéquez*, realizada en la Universidad de San Marcos de Guatemala para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, cuyo objetivo fue determinar la influencia entre compensaciones económicas y la motivación laboral, desarrollado con tipo de investigación descriptivo, técnica cuantitativa, con una población de 328 y muestra de 51 colaboradores usando método probabilístico, llegando a las siguientes conclusiones:

A los colaboradores les agrada hacer lo que hacen, pero el problema es no obtener beneficio económico suficiente para cubrir sus necesidades, de esta manera las compensaciones si influyen en la motivación de los colaboradores. En aspectos académicos, el 66% no terminó los estudios a nivel medio, generando limitación de competencias blandas, incurriendo en la productividad laboral, asimismo la ausencia de métodos de compensación económica impide que los trabajadores se sientan entusiasmados para satisfacer sus necesidades laborales en las microempresas. Además, los colaboradores no reciben salario extraordinario por actividades adicionales y no se cumple con el pago de prestaciones laborales que establece la ley, tampoco existen programas de compensación económica que motiven e incentiven elevar el nivel de desempeño. (p.89).

Permitirá tomar decisiones, la ausencia de métodos de compensación económica impide que los colaboradores se sientan motivados a desempeñarse eficientemente, tomaremos algunas recomendaciones.

Gómez *et al.*, (2013), en su revista de psicología y Ciencia del comportamiento, respecto a *Satisfacción laboral y compromiso Organizacional de Rio Verde, S.L.P.* Universidad Autónoma de México ,profesor Investigador de Tiempo Completo de la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, cuyo objetivo identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral comprendiendo sus tres dimensiones (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) y el compromiso organizacional, desarrollado con un tipo de investigación de estudio transversal y tipo de investigación descriptiva correlacional, técnica cuantitativa, con una muestra de 196 colaboradores usando método probabilístico, a quienes se les administró dos cuestionarios integrado por 30 variables, dividida en 12 variables, utilizando métodos estadísticos r de Pearson, Rho de Spearman, por , una para cada variable, llegando a las siguientes conclusiones:

Si existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, mostrando correlación las dimensiones de satisfacción laboral (con la supervisión, con el espacio físico de trabajo y las remuneraciones recibidas) con las del constructo compromiso organizacional presentando relación. Se encontró relación entre de satisfacción laboral y variables sociodemográficas únicamente entre la edad y la satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

2.1.2. Nacional

Delgado (2019), en su tesis: *La gestión del capital humano y la satisfacción laboral en la empresa de transportes interprovincial TRC Express Sac, Trujillo – 2018*, realizado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, tiene como objetivo principal determinar de qué manera la gestión del capital humano influye en la satisfacción laboral, esta investigación es de tipo investigación básica, correlacional, diseño no experimental transversal con enfoque cuantitativo, cuenta con una población de 169 y una muestra de 118 colaboradores, llegando a las siguientes conclusiones: Existiendo una influencia significativa entre las dos variables demostrando factible dicha investigación, debido a la correlación de Spearman que da un valor de 0.822 representando una correlación positiva moderada, en cuanto a la selección del personal el 50,8% de los trabajadores opinan que la selección del personal se realiza de manera regular, un 44,1% sostiene que es deficiente y un 5,1% que es bueno.

En cuanto a la trabajo en equipo el 38,1% de los trabajadores en la empresa, opinan que se da de manera regular, un 39,9% sostiene que es deficiente y un 28,0% que es bueno.

En cuanto a la selección del personal el 50,8% de los trabajadores en la empresa de transportes interprovincial TRC EXPRESS SAC, Trujillo -2018, opinan que la selección del personal se realiza de manera regular, un 44,1% sostiene que es deficiente y un 5,1% que es bueno.

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*, realizado en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicada(UPC) para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, tiene como objetivo general determinar el impacto de sus dos variables, con una investigación básica de tipo correlacional cuenta con una población de 482 colaboradores y una muestra de 214, existiendo las siguientes conclusiones:

Existiendo relación significativa entre Compensaciones y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Corporación de Servicios Grupo Romero, Donde a mejores niveles de Compensaciones se obtienen mejores niveles de Desempeño Laboral. Hay relación significativa entre la Compensación No Monetaria y el Desempeño Laboral de los colaboradores, donde a mejores niveles de Compensación No Monetaria se obtienen mejores niveles de Desempeño Laboral.

Con respecto a las compensaciones no monetarias, si bien la empresa cuenta con varios beneficios tales como el reconocimiento, descuentos corporativos, programas de integración, línea de carrera, capacitaciones, entre otros, estos beneficios no satisfacen por completo a los empleados y se refleja en su regular nivel de desempeño laboral.

Hay un porcentaje alto de colaboradores de la Corporación de Servicios Grupo Romero que percibe un nivel moderado – alto de satisfacción dentro de la compañía, debido al sistema de compensación no monetaria que se brinda actualmente.

Permitirá aportar a nuestra investigación el modelo estadístico como antecedente y verificar la relación entre ambas variables.

2.1.3. Local

Portilla E. (2018) en su tesis: *Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en la estación de servicio Primax, estación España, del Distrito de Trujillo en el Año 2018*, Universidad César Vallejo; para obtener título profesional de Licenciado en Administración, tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre ambas variables, dicha investigación es cuantitativa, del tipo descriptiva, de diseño no experimental transversal y correlacional., cuya población estuvo conformada por los 35 colaboradores ambas en escala de medición Likert, con coeficientes de confiabilidad de 0.917 y 0.79 y correlación Rho de Spearman 0.215 escala relación positiva respectivamente con algunos tipos de liderazgo, existiendo las siguientes recomendaciones:

Los estilos de liderazgo están presentes en la organización en un nivel de mediana prevalencia, en su mayoría el 68.6% percibe un liderazgo Autoritario Coercitivo, el 85.7%, liderazgo Autoritario Benevolente, el 68.6% Consultivo y con 74.3% un estilo Participativo.

Los estilos de liderazgo no tienen relación significativa con la satisfacción laboral, en los colaboradores de la estación de servicio Primax.

Los colaboradores se ubican en el nivel regular de satisfacción. En cuanto a los diferentes tipos de liderazgo como: Autoritario coercitivo, Benevolente y participativo no se relacionan con la satisfacción laboral, pero si se observa que el liderazgo Consultivo mantiene relación significativa, el Liderazgo Consultivo si se relaciona positivamente con la variable.

Permitirá tomar de decisiones para la discusión de resultados, verificaremos que antecedente nos conviene a nuestro proyecto.

Alvitez y Ramírez (2013), en su tesis *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013*, de la universidad privada Antenor Orrego, tesis para obtener título profesional en Administración, pretendiendo demostrar la relación entre ambas variables con una población de 10 empleados ,siendo la muestra la misma población, utilizando como técnica de recolección de datos la entrevista a algunos trabajadores dividido en niveles siendo la encuesta el método de conclusión de resultados:

Existiendo una considerable insatisfacción entre las dos variables influyendo de manera directamente en el nivel de motivación, uno de esos factores es el sueldo como estresor principal.

Para determinar los niveles de motivación se separó por grupos laborales el nivel 1 lo conforma trabajadores cuyo sueldo es entre 3000-5000 nuevos soles este nivel está conformado por el área gerencial,

En el nivel 2 lo conforma trabajadores cuyo sueldo oscila entre 1501-3000 nuevos soles este nivel lo conforman las sub gerencias.

En el nivel 3 conformado por trabajadores cuyo sueldo oscila entre 1300-1500 nuevos soles este nivel lo conforman las jefaturas.

En el nivel 4 está conformado por el área asistencial cuyos trabajadores perciben una remuneración entre 1001-1299 nuevos soles.

Y por último el nivel 5 los conforman trabajadores operativos que perciben una remuneración de 1000 nuevos soles, siendo resultado influyente al programa de compensaciones e incentivos y la Motivación de los trabajadores.

La supervisión o monitoreo del personal debe considerarse como un apoyo y orientación de tal manera que permita mejorar el desarrollo de las labores en el trabajo.

2.2. Marco teórico

2.2.1 Compensaciones Monetarias

2.2.1.1 Definiciones

Muchas empresas se esfuerzan día a día por alcanzar la efectividad y productividad empresarial, pero dejan de lado perspectivas del talento humano y para una buena gestión deben considerarse importante las compensaciones monetarias.

Chiavenato (2014) menciona que la “palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización”. (p.276)

Toda institución siempre busca buena gestión en el tema de gestión de talento humano, donde los trabajadores se sientan motivados, buena comunicación con sus jefes y compañeros, sentido de pertenencia y lealtad con la organización.

Siguiendo a Chiavenato (2014) Las compensaciones es la retribución que recibe un empleado a cambio de su labor, elemento de retener y atraer al trabajador. (p.278)

2.2.1.1.1 Concepto de Remuneración

Nadie trabaja gratis. A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para alcanzar sus objetivos. De aquí se deriva el concepto de remuneración total.

Chiavenato (2014) menciona a remuneración total dividido en 3 partes: Básica, Incentivos salariales y prestaciones. Cada uno de ellas tiene diferentes componentes como Básica (salario mensual o por hora) Incentivos salariales (bonos, participación en los resultados) y prestaciones (seguro de vida, salud y comida subsidios). (p.283)

2.2.1.2 Importancia de las Compensaciones Monetarias

Según Juárez (2013) argumenta que:

La administración de la compensación es un proceso clave en las organizaciones y que como tal representa un instrumento muy valioso que se llega a utilizar para alinear a la organización, con los integrantes y la cultura de trabajo con la estrategia de negocio que posee. Administrar la compensación exige, por una parte, que tanto la dirección general como los responsables de los recursos humanos precisen la intención que se persiguen con las decisiones relativas a los sueldos, los 19 incentivos en caso de que exista, y las prestaciones y que, por otra parte, que cuenten con un conjunto de concepto, principios e instrumentos analíticos que les permitan tomar eficazmente esas decisiones (p.91).

2.2.1.3 Los objetivos de las Compensaciones

Tomando en cuenta las aportaciones de Chiavenato (2014), hoy en día se puede identificar que los esquemas de pagos y compensaciones es una de las herramientas más efectiva para atraer al personal y poder alinearse al cumplimiento de las metas estratégicas trazadas por las organizaciones, asimismo menciona los objetivos principales:

- a. Equidad interna: es el precepto legal que establece que “a trabajo igual, es pagar según el impacto estratégico organizacional con pago justo y necesario, debe corresponder salario igual” y, como consecuencia, “a mayor trabajo, desempeñado también en igualdad de condiciones de puesto, jornada y condiciones de eficiencia.

 - b. Competitividad externa: Las empresas compiten entre sí por conseguir en el mercado laboral el talento humano que exige su estrategia de negocio.

 - c. Estimular niveles superiores de desempeño del personal: procesos administrativos de la compensación al personal, sin tener presente este objetivo carece de sentido.
- Ahora bien, cuáles son los aspectos críticos que hay que tener en cuenta a fin de que el proceso administrativo de la compensación maximice su potencial para estimular niveles superiores de desempeño en el personal de la empresa. Medición del desempeño que permita estimular niveles superiores en ese rubro (p.11-12).

2.2.1.4 Dimensiones de compensaciones

Chiavenato (2014) clasifica en 2 tipos de compensaciones “directas e indirectas”. Representándolo de la siguiente manera.

a. **Compensaciones directas:** consiste en la paga que cada empleado recibe en forma de:

- **Salario:** Representa el elemento más importante es la retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo.
- **Bonos:** Son incentivos para el incrementar el desempeño de los empleados para alcanzar sus objetivos de tiempo o volumen.
- **Vacaciones:** Todo trabajador tiene derecho a disfrutar vacaciones anuales pagadas de 30 días calendario por cada año completo de servicios.
- **Seguro social de salud:** Es equivalente al 9% del salario mensual del empleado y es responsable del empleador declararlo y pagarlo.
- Entre otras como asignación familiar, Compensación por tiempo de Servicios (CTS) y Sistema de Pensiones. (p.283)

b. **Compensaciones Indirectas:** menciona a comisiones, gratificaciones, descanso semanal remunerado, días feriados, gratificaciones, horas extras, aguinaldo, extras. (p.285)

- **Comisiones:** Son establecidas por la empresa con metas fijadas de acuerdo a su reglamento y políticas empresariales.
- **Gratificaciones:** De acuerdo a la legislación peruana, el empleado tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, el primer pago en Julio y la segunda en diciembre.

2.2.2 Satisfacción laboral

2.2.2.1 Definiciones

Robbins y Judge (2013), precisan que es una sensación positiva sobre un puesto de trabajo que empieza en la valoración de sus características (p.74). Es el reflejo de los valores principales de todo ser humano, interés propio o de grupo, muchos estudios afirman que trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con frecuencia y suelen renunciar más, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.

Para Sánchez S. (2014), la satisfacción podría definirse como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo”; dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”. (p. 101)

Robbins y Judge (2013) destacan que la concepción de la satisfacción laboral es muy extensa y dialéctica, por ello ha sido examinada desde el punto de vista de muchos autores. En ella han tenido influencia de manera importante las teorías de la motivación. (p.85)

Siguiendo a Robbins Judge (2013) señala que: Es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, incluyendo diferentes factores positivos y negativos.

Esta experiencia surge de las condiciones laborales, que incluyen las políticas de recursos humanos (salario y otros incentivos monetarios, e incentivos no monetarios), compañeros de trabajo, la forma de funcionamiento de la organización (en la que la comunicación juega un papel muy importante) y las expectativas acerca de la seguridad del empleo. (p.101).

2.2.2.2 Tipos de satisfacción laboral

Citamos a Muñoz (2019) y a Gonzales, Garza y López (2013) concordando en sus investigaciones que existen dos tipos de análisis en satisfacción laboral definiendo lo siguiente:

- A. Satisfacción General: Es el indicador promedio caracterizado por la apreciación realizada por el colaborador respecto a las diferentes facetas de su labor.
- B. Satisfacción por Facetas: Referido a la categoría de nivel superior o inferior en relación a los distintos aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo y políticas de la empresa.

2.2.2.3 Dimensiones de la satisfacción laboral

En relación a la satisfacción laboral Robbins y Judge (2013) identificaron dimensiones que conducen a altos niveles de satisfacción en sus colaboradores con su trabajo: labor que plantee retos mentales, recompensas equitativas, condiciones apropiadas de trabajo y compañeros colaboradores. Proponiendo ser siempre controlados por la administración.

- A. Beneficios laborales.** Por lo general, los empleados eligen oportunidades de recurrir a sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan. Cuan capacitado esta para enfrentar retos y objetivos empresariales.
- B. Recompensas equitativas.** Los empleados desean sistemas de pago que perciban como justos, no ambiguos y que cumplan con sus necesidades y expectativas.
- C. Condiciones apropiadas de trabajo.** Es de mucho interés trabajar en un ambiente adecuado y cómodo resultando así las labores más sencilla y beneficiosa a la empresa. Con instalaciones modernas, limpias, distribución física del área de trabajo y herramientas y equipos adecuados.
- D. Relaciones interpersonales.** Tener compañeros amistosos y colaboradores lleve a un incremento en la satisfacción en el trabajo. Siendo el comportamiento de los jefes un determinante principal. Los estudios revelan que un supervisor inmediato es comprensivo y amistoso, escucha las opiniones y demuestra un interés por los demás. (p.93)

Para afines de este trabajo solo se ha tenido conveniente tomar las siguientes dimensiones: Beneficios laborales, condiciones apropiadas de trabajo, compañeros colaboradores/ supervisor. Asimismo, Robbins y Judge (2013) menciona teorías que sostiene un énfasis en la satisfacción laboral.

Teoría de los dos factores.

Llamada también teoría de motivación e higiene propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg, propone dos comportamientos del individuo mostrando la manera de reacción frente a sentirse bien y mal frente a su trabajo, llevando a relacionarlo con la satisfacción y la insatisfacción. Dichas conclusiones le llevaron a mencionar en cuanto a satisfacción a factores **intrínsecos** como: desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro. (Factores en sí mismos) Mientras los que demuestran insatisfacción a **factores extrínsecos** como: la supervisión, la política salarial de la compañía y las condiciones de trabajo (Factores de higiene) (p.178-179).

Cuando los factores son adecuados para un puesto, tranquilizan a los trabajadores, como la política y administración de la compañía, la supervisión y el salario. Si dichos factores son apropiados, las personas no estarán insatisfechas.

Teoría de las expectativas

Actualmente, es una de las teorías más aceptable en cuando a la teoría de las expectativas, de Víctor Vroom. Plantea que los empleados los motivará a desarrollar cierto nivel de esfuerzo cuando crean que eso los llevará a obtener una buena evaluación de desempeño, conduciéndolo a una buena evaluación, conduciéndolo a premios organizaciones como un bono, aumento de salario o ascensos; satisfaciendo sus metas personales.

Se centra en tres relaciones:

1. Relación esfuerzo–desempeño. La probabilidad que percibe el individuo de que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.

2. Relación desempeño–recompensa. Grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevará a la obtención del resultado que se desea.

3. Relación recompensas–metas personales. Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para el individuo. (p.197)

Si las organizaciones en realidad recompensaran a los individuos de acuerdo con su desempeño y no con criterios como la antigüedad, el esfuerzo, el nivel de aptitud y la dificultad del trabajo, entonces la validez de la teoría sería mucho mayor.

Sin embargo, en lugar de que invalide a la teoría de las expectativas, esta crítica es susceptible de utilizarse en su apoyo, ya que explica por qué un segmento significativo de la fuerza laboral desarrolla pocos esfuerzos para cumplir con sus responsabilidades de trabajo.

2.2.2.4 Factores principales en la satisfacción laboral.

Siguiendo a Robbins y Judge (2013) menciona a los factores más importantes para la satisfacción en el trabajo:

- Autonomía e independencia
- Prestaciones
- Oportunidades de avance en la carrera
- Compensaciones/pago
- Comunicación y relación entre compañeros /supervisor
- Seguridad en el ambiente de trabajo
- Seguridad en el empleo
- Cultura corporativa

2.3. Marco conceptual

2.3.1 Compensaciones Monetarias

Chiavenato (2014) “Las compensaciones es la retribución que recibe un empleado a cambio de su labor, elemento de retener y atraer al trabajador”.

Nadie trabaja gratis. A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para alcanzar sus objetivos.

2.3.2 Satisfacción Laboral

Robbins y Judge (2013), precisan que es una sensación positiva sobre un puesto de trabajo que empieza en la valoración de sus características, tiene que ver con la remuneración económica, los beneficios laborales y la seguridad.

Es el reflejo de los valores principales de todo ser humano, interés propio o de grupo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

2.4. Hipótesis

H1: Las compensaciones monetarias tienen relación directa y significativa con la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo – 2020.

Ho: Las compensaciones monetarias y la satisfacción laboral no tienen relación directa y significativa en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo –2020.

2.5. Variables. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Compensaciones Monetarias	Las compensaciones se refieren a todas las formas de pago que recibe un empleado a cambio de su labor, elemento de retener y atraer al trabajador. Chiavenato (2014)	Las compensaciones monetarias comprenden las dimensiones compensación es directas e indirectas.	Compensaciones directas	Salario	1. ¿Considera usted que el salario que percibe es el más adecuado?	Cuestionario	Ordinal
					2. Su salario se da en la fecha indicada en su contrato?		
				Bonos	3. ¿La empresa le otorga bonos por productividad?		
					4. ¿Los bonos resultan significativos de acuerdo a su desempeño efectuado?		
					5. ¿Los bonos son pagados de manera puntual?		
					6. ¿Las metas para alcanzar los bonos son accesibles?		
			Compensaciones Indirectas	Comisiones	7. ¿Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las comisiones?		
					8. ¿Te esfuerzas por conseguir los resultados esperados?		
			Gratificaciones	9. ¿En caso de renuncia pagan gratificación?			
				10. ¿Las gratificaciones cumplen sus expectativas?			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Es el resultado de diferentes actitudes que tiene un trabajador frente a su empleo incluyendo factores positivos y negativos. Robbins y Judge (2013),	La satisfacción laboral comprende en dimensiones: Beneficios Laborales, condiciones apropiadas de trabajo, relaciones interpersonales	Beneficios Laborales	Remuneración económica	1. ¿La remuneración económica que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto?	Cuestionario	Ordinal
				Capacitaciones	2. ¿La empresa realiza capacitaciones constantes y oportunas?		
					3. ¿La empresa ofrece oportunidades al personal para formarse académicamente y profesionalmente?		
			Condiciones apropiadas de trabajo	Ambientes modernos	4. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar sus tareas?		
				Equipos adecuados	5. ¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos externos a cada puesto?		
					6. ¿Considera que la empresa se preocupa por los equipos adecuados necesarios?		
				7. ¿Los equipos están en condiciones óptimas?			
			Seguridad en el trabajo	8. ¿La empresa capacita en normas y protocolo de seguridad?			
			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	9. ¿Se siente parte del equipo de trabajo?		
				Supervisores/Compañeros	10. ¿Su jefe toma en cuenta sus aportes para la realización de su trabajo?		

3. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1 Tipo

La investigación será aplicada.

3.1.2 Nivel

Descriptivo correlacional.

3.2. Población y marco muestral, unidad de análisis y muestra

3.2.1 Población

Conformado por los vendedores de las 10 estaciones de servicios

Primax en el distrito de Trujillo que ascienden a un total 192 vendedores.

Establecimientos	Vendedores
La Rinconada	16
Av. España	21
Av. Larco	24
Av. España	21
Av. América Sur	19
Av. Federico Villareal	18
Av. América Norte	18
Av. Condorcanqui	19
Carretera Panamericana Norte	20
Av. 2 de mayo	16
Total	192

3.2.2 Marco muestral

Registro del personal de ventas de estaciones de servicios Primax en el mes de octubre 2020

3.2.3 Unidad de Análisis

Constituido por cada trabajador del área de ventas de 10 estaciones de servicios Primax – del distrito de distrito Trujillo 2020

3.2.4 Criterios de selección

3.2.4.1 Criterios de inclusión

- Trabajadores varones y mujeres que se encuentren trabajando estación de servicios Primax.
- Mínimo trabajando 3 meses.
- Predisposición para contestar el cuestionario al 100%.

3.2.4.1 Criterios de exclusión

- Trabajadores con descanso médico y caso Covid.
- Personal mayor de 60 años, mujeres embarazadas y personal de alto riesgo (oncológicos, diabetes, hipertensas, asmáticos, etc.)
- Trabajadores que no aceptaran ser evaluados.

3.2.5. Muestra

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, población finita dado que tenemos una población homogénea y se dispone de un marco muestral el cual se determina de la siguiente manera:

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

$$192 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5$$

$$((0.05)^2 * (192 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5)$$

N= 128 vendedores

Dónde:

N = Población = 192

α = Alfa (máximo error tipo I) = 0.05

1 - $\alpha/2$ = Nivel de confianza 95% (1.96)

Z (1 - $\alpha/2$) = Valor de Z (1.96)

P = Proporción de éxito = 0.5

1 - P = Proporción de fracaso = 0.5

d = Precisión = 0.05

q = complemento de P = 0.5

3.3. Técnica e instrumentos de investigación

La técnica que se utilizó para la recolección de datos, fue la encuesta la misma que su instrumento es el cuestionario escrito por cada variables y dimensiones para cada indicador.

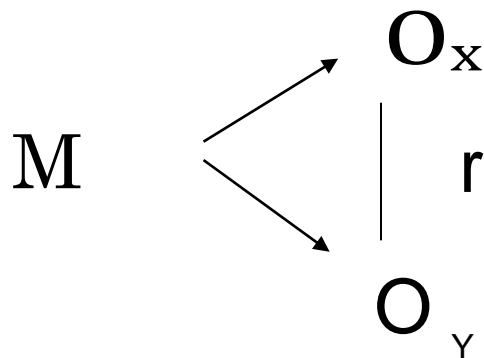
Confiabilidad estadística:

De un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.981$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la compensación monetaria, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.802$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la satisfacción laboral, lo cual indica que la compensación monetaria y la satisfacción laboral son confiables. (Ver Anexo N° 3).

Variable	Técnica	Instrumento
Compensaciones monetarias	Encuesta	Cuestionario de compensaciones monetarias
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral

3.4. Diseño de contrastación

La investigación es de diseño descriptiva - correlacional en la que se estudian la relación entre las variables, compensaciones monetarias y satisfacción laboral ya que las variables no se manipulan, así mismo es de enfoque cuantitativo en escala ordinal. La representación es:



Donde:

M: Muestra de vendedores de Estaciones de Servicio Primax

O_x: Compensaciones Monetarias

O_y: Satisfacción Laboral

r: Relación existente entre variables.

3.5 Procesamiento y análisis de datos

- Para obtener la significancia de la relación entre variables propuestas en la investigación, se utilizó el programa estadístico SPSS VS.26. Para la validación de los instrumentos se utilizó el Alpha de Cronbach
- Para la presentación de resultados se utilizó las tablas de datos estadísticos, asignando a cada dato su frecuencia correspondiente.
- Para probar la hipótesis se aplicó el coeficiente correlacional de Tau-b de Kendall, debido que son valores ordinales entre las dos variables. Para ello, se utilizó la ruta del SPSS: Analizar – Estadísticos descriptivos – Tablas cruzadas, se abre una ventana donde se insertan los datos de las variables y se activa el cálculo de la prueba tau b de Kendall, ello se copia en el Excel para darle formato apa y poder presentarlo e interpretarlo en el informe de tesis.

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados

Objetivo específico N° 1. Medir el nivel de compensaciones monetarias en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020

Tabla 4.1.1.

Nivel de Compensaciones monetarias de los vendedores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

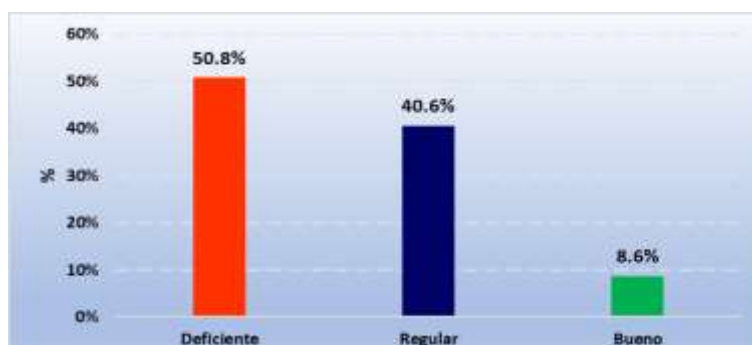
Variable 1	Escala	fi	%
COMPENSACIONES MONETARIAS			
Deficiente	10 - 23	65	50.8%
Regular	24 - 37	52	40.6%
Bueno	38 - 50	11	8.6%
Total		128	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de Compensaciones monetarias - 2020.

En la Tabla 4.1.1 se observa que el 50.8% de los vendedores obtienen nivel deficiente de compensaciones monetarias, el 40.6% tienen nivel regular, en tanto que el 8.6% obtienen nivel bueno. Determinándose que las compensaciones monetarias de los vendedores de las estaciones de servicios Primax, es de nivel deficiente (50.8%).

Figura 4.1.1.

Nivel de Compensaciones monetarias de los vendedores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 4.1.1

Objetivo específico N° 2. Medir el nivel de satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020.

Tabla 4.1.2

Nivel de Satisfacción laboral de los vendedores de las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo - 2020.

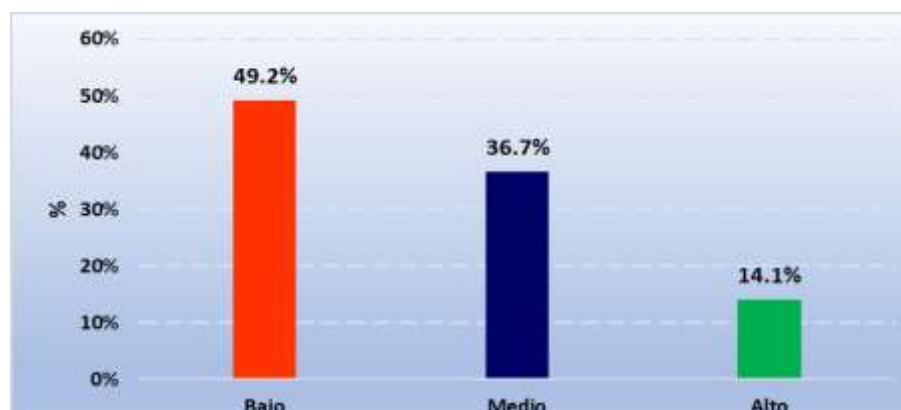
Variable 2	Escala	fi	%
SATISFACCIÓN LABORAL			
Bajo	10 – 23	63	49.2%
Medio	24 – 37	47	36.7%
Alto	38 – 50	18	14.1%
Total		128	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de Satisfacción laboral - 2020.

En la Tabla 4.1.2 se observa que el 49.2% de los vendedores obtienen nivel bajo de satisfacción laboral, el 36.7% tienen nivel medio, en tanto que el 14.1% obtienen nivel alto de satisfacción laboral. Determinándose que la satisfacción laboral de los vendedores de las estaciones de servicios Primax, es de nivel bajo (49.2%).

Figura 4.1.2.

Nivel de Satisfacción laboral de los vendedores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 4.1.2

Objetivo específico N°3. Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la dimensión de beneficios laborales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.

Tabla 4.1.3

Las Compensaciones monetarias y su relación con la dimensión beneficios laborales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

Beneficios Laborales	Compensaciones monetarias						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		fi	%
	Fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	37	28.9%	25	19.5%	0	0.0%	62	48.4%
Medio	28	21.9%	13	10.2%	0	0.0%	41	32.0%
Alto	0	0.0%	14	10.9%	11	8.6%	25	19.5%
Total	65	50.8%	52	40.6%	11	8.6%	128	100%
Tau-b de Kendal = 0.589** (p < 0.01)								

Fuente: Aplicación del cuestionario de Compensaciones monetarias y Satisfacción - 2020.

Prueba no paramétrica Tau-b de Kendal (Comportamiento no normal – Anexo 4).

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).

En la Tabla 4.1.3 se observa que el coeficiente Tau-b de Kendall es Tau-b = 0.589 (existiendo una relación moderada y positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que existe relación directa y altamente significativa entre las compensaciones monetarias y la dimensión beneficios laborales de los vendedores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

Objetivo específico N°4. Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la dimensión de condiciones apropiadas de trabajo en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

Tabla 4.1.3

Compensaciones monetarias y su relación con la dimensión de condiciones apropiadas de trabajo en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

Condiciones apropiadas de trabajo	Compensaciones monetarias						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	38	29.7%	25	19.5%	0	0.0%	63	49.2%
Medio	27	21.1%	26	20.3%	0	0.0%	53	41.4%
Alto	0	0.0%	1	0.8%	11	8.6%	12	9.4%
Total	65	50.8%	52	40.6%	11	8.6%	128	100%
Tau-b de Kendal = 0.526** (p < 0.01)								

Fuente: Aplicación del cuestionario de Compensaciones monetarias y Satisfacción - 2020.
Prueba no paramétrica Tau-b de Kendal (Comportamiento no normal – Anexo 4).

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).

En la Tabla 4.1.4 se observa que el coeficiente Tau-b de Kendall es Tau-b = 0.526 (existiendo una relación moderada y positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que existe relación directa y altamente significativa entre las compensaciones monetarias y la dimensión condiciones apropiadas en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

Objetivo específico N°5. Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la dimensión de relaciones interpersonales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.

Tabla 4.1.4

Compensaciones monetarias y su relación con la dimensión relaciones interpersonales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

Relaciones interpersonales	Compensaciones monetarias						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	39	30.5%	25	19.5%	0	0.0%	64	50.0%
Medio	26	20.3%	13	10.2%	0	0.0%	39	30.5%
Alto	0	0.0%	14	10.9%	11	8.6%	25	19.5%
Total	65	50.8%	52	40.6%	11	8.6%	128	100%
Tau-b de Kendal = 0.589** (p < 0.01)								

Fuente: Aplicación del cuestionario de Compensaciones monetarias y Satisfacción - 2020.

Prueba no paramétrica Tau-b de Kendal (Comportamiento no normal – Anexo 4).

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).

En la Tabla 4.1.5 se observa que el coeficiente Tau-b de Kendall es Tau-b = 0.589 (existiendo una relación moderada y positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que existe relación directa y altamente significativa entre las compensaciones monetarias y la dimensión relaciones interpersonales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA GENERAL:

Hipótesis alterna (H₁): Existe relación directa y significativa entre las compensaciones monetarias y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo – 2020.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación directa y significativa entre las compensaciones monetarias y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo –2020

Tabla 4.1.6

Compensaciones monetarias y su relación con la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

Satisfacción laboral	Compensaciones monetarias						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	Fi	%	fi	%		
Bajo	38	29.7%	25	19.5%	0	0.0%	63	49.2%
Medio	27	21.1%	20	15.6%	0	0.0%	47	36.7%
Alto	0	0.0%	7	5.5%	11	8.6%	18	14.1%
Total	65	50.8%	52	40.6%	11	8.6%	128	100%
Tau-b de Kendal = 0.548** (p < 0.01)								

Fuente: Aplicación del cuestionario de Compensaciones monetarias y Satisfacción - 2020.

Prueba no paramétrica Tau-b de Kendal (Comportamiento no normal – Anexo 4).

** La relación altamente significativa al 1% (0.01).

En la Tabla 4.1.6 se observa que el coeficiente Tau-b de Kendall es Tau-b = 0.548 (existiendo una relación moderada y positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), la cual quiere decir que existe relación directa y altamente significativa entre las compensaciones monetarias y la satisfacción laboral de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo - 2020.

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados

Después de presentar los resultados, en la presente investigación, pasamos a realizar la discusión de los mismos:

Según el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020

Al cruzar los resultados de las compensaciones monetarias con la satisfacción laboral de los colaboradores de las Estaciones de Servicios Primax, se encontró que el valor Tau-b de Kendall es 0.548 con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y altamente significativa; es decir, mejores compensaciones monetarias entonces se espera un alto nivel de satisfacción laboral, demostrándose que las compensaciones monetarias se relaciona altamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax (Ver Tabla 4.1.6).

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Montesinos y Moya (2019) en su investigación: “Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office, 2019”, existiendo relación significativa entre Compensaciones y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Corporación de Servicios Grupo Romero, Donde a mejores niveles de Compensaciones se obtienen mejores niveles de Desempeño Laboral.

Según Robbins y Judge (2013), la satisfacción laboral es un sentimiento positivo sobre un puesto de trabajo que empieza en la valoración de sus características (p.74). Las actitudes primordiales son aquellas que reflejan los valores fundamentales, el interés propio o la identificación con individuos o grupos que la persona valora, muchos

estudios afirman que trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con frecuencia y suelen renunciar más, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.

Hoy en día, la empresa Primax tiene un alto nivel de competencia en el mercado y para ello tienen que dar mayor relevancia la parte de gestión del talento humano. Las empresas se desenvuelven en un ambiente que les exige continuamente aumentar el nivel de satisfacción de sus trabajadores. Para alcanzar este objetivo, la empresa Primax debe efectuar cambios e implementar alternativas creativas que se asocien con el talento humano que mediante la implementación de estrategias de compensaciones monetarias para lograr un rendimiento satisfactorio.

Según el objetivo específico N° 1: Medir el nivel de compensaciones monetarias en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020

Las compensaciones monetarias de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo se comportan de nivel deficiente (50.8%), nivel regular (40.6%), y nivel bueno (8.6%); denotándose que los colaboradores de las estaciones de servicios de Primax perciben que no existen políticas de compensación que busquen estandarizar los criterios de asignación de remuneraciones (Ver Tabla 4.1.1).

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por López A. (2013) en su investigación: “Las compensaciones económicas como factor de motivación del recurso humano que labora en las microempresas manufactureras de textiles del municipio de San Pedro Sacatepéquez”, donde diagnosticó que el problema es no obtener beneficio económico suficiente para cubrir sus necesidades, de esta manera las compensaciones si influyen en la motivación de los colaboradores.

Según Juárez (2013) afirma respecto la compensación monetaria es un proceso clave en las organizaciones y que como tal representa un instrumento muy valioso que se llega a utilizar para alinear a la organización, con los integrantes y la cultura de trabajo con la estrategia de negocio que posee. Administrar la compensación exige, por una parte, que tanto la dirección general como los responsables de los recursos humanos precisen la intención que se persiguen con las decisiones relativas a los sueldos, los 19 incentivos en caso de que exista, y las prestaciones y que, por otra parte, que cuenten con un conjunto de concepto, principios e instrumentos analíticos que les permitan tomar eficazmente esas decisiones.

Las compensaciones monetarias pueden ser el factor decisivo para retener a trabajadores con alto potencial e incentivarlos a poner todo su esfuerzo para llegar a las metas de la empresa Primax. Además, no se trata solo de crear estrategias para los trabajadores que ya pertenecen a la nómina, sino también aquellos candidatos que aspiran a un puesto laboral.

Según el objetivo específico N° 2: Establecer el nivel de satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020

La satisfacción laboral de los colaboradores de las Estaciones de Servicios Primax se comporta de nivel bajo (49.2%), nivel medio (36.7%), y nivel alto (14.1%); denotándose que los colaboradores perciben que los incentivos laborales son clave para el correcto funcionamiento de una empresa. Los equipos de trabajo deben mantener bien alta la satisfacción para poder desarrollar correctamente el trabajo y cumplir con los objetivos establecidos (Ver Tabla 4.1.2).

Respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral, se tienen nivel bajo de beneficios laborales con un 48.4%, nivel medio con un 32.0% y

nivel alto con un 19.5%; respecto a las condiciones apropiadas de trabajo de nivel bajo con un 49.2%, nivel medio con un 41.4% y nivel alto con un 9.4%; en tanto a las relaciones interpersonales de nivel bajo con un 50.0%, nivel medio con un 31.3% y nivel alto con un 18.8% (Ver Tabla 3).

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Gómez *et al.* (2013) en su investigación: “Satisfacción laboral y compromiso Organizacional de Rio Verde, S.L.P.”, donde encontró que los niveles de satisfacción laboral son bajos y moderados con un 54% donde la falta de comunicación es el origen de casi todos los problemas en el trabajo. La carencia de comunicación entre departamentos, el retraso en comunicados desde dirección o una mala comunicación con los dirigentes de la empresa perjudica seriamente la satisfacción laboral.

Según Robbins y Judge (2013), quienes mencionan que la satisfacción laboral es muy extensa y dialéctica, por ello ha sido examinada desde el punto de vista de muchos autores. En ella han tenido influencia de manera importante las teorías de la motivación.

La satisfacción laboral implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los trabajadores y los colectivos en el contexto laboral que influirán de manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados de la empresa Primax.

Según el objetivo específico N° 3: Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la dimensión de beneficios laborales en las Estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.

Al cruzar los resultados de las compensaciones monetarias con la dimensión beneficios laborales de los colaboradores de las Estaciones de Servicios de Primax, se encontró que el valor Tau-b de Kendall es 0.589 con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y altamente

significativa; es decir, mejores compensaciones monetarias entonces se espera un alto nivel de satisfacción sobre los beneficios laborales, demostrándose que las compensaciones monetarias se relaciona altamente significativa con los beneficios laborales de satisfacción laboral de la satisfacción laboral de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo (Ver Tabla 4.1.3).

Según Robbins y Judge (2013), menciona que los empleados eligen oportunidades de recurrir a sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan. Cuan capacitado esta para enfrentar retos y objetivos empresariales.

Muchos trabajadores no tienen claro cuáles son los beneficios laborales que, como empleado con contrato firmado, debe poseer. La ley exige que todo trabajador debe conocer y contar con tres elementos importantes: remuneración, prestación de servicio y subordinación. Sin embargo, hoy en día, existen muchas empresas que limitan o niegan beneficios laborales a sus trabajadores; por tal motivo, es importante conocer los derechos que nuestra legislación ha establecido a favor de los mismos.

Según el objetivo específico N° 4: Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la dimensión de condiciones apropiadas de trabajo en las Estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.

Al cruzar los resultados de las compensaciones monetarias con la dimensión condiciones apropiadas de trabajo de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo, se encontró que el valor Tau-b de Kendall es 0.526 con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y altamente significativa; es decir, mejores

compensaciones monetarias entonces se espera un alto nivel de satisfacción sobre las condiciones apropiadas de trabajo, demostrándose que las compensaciones monetarias se relaciona altamente significativa con las condiciones apropiadas de trabajo de satisfacción laboral de la satisfacción laboral de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax (Ver Tabla 4.1.4).

Según Robbins y Judge (2013), señala que es de mucho interés trabajar en un ambiente adecuado y cómodo resultando así las laborales más sencillas y beneficioso a la empresa. Con instalaciones modernas, limpias, distribución física del área de trabajo y herramientas y equipos adecuados.

Por lo general, las condiciones de trabajo están estipuladas previamente en el contrato que vincula al trabajador con la empresa Primax, o bien son asumidas por la aplicación legal de convenio colectivo o en el Estatuto de los Trabajadores en su defecto, por lo que tienen la misma validez que las estipuladas de manera individual en el contrato de trabajo, estas condiciones deben ser adecuadas y las condiciones de bioseguridad que demande la norma.

Según el objetivo específico N° 5: Determinar la relación entre las compensaciones monetarias y la dimensión de relaciones interpersonales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.

Al cruzar los resultados de las compensaciones monetarias con la dimensión relaciones interpersonales de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo, se encontró que el valor Tau-b de Kendall es 0.589 con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), ello demuestra que la relación entre las variables se comporta de manera directa y altamente significativa; es decir, mejores compensaciones monetarias entonces se espera un alto nivel de

satisfacción sobre las relaciones interpersonales, demostrándose que las compensaciones monetarias se relaciona altamente significativa con las relaciones interpersonales de satisfacción laboral de la satisfacción laboral de los colaboradores de las estaciones de servicios Primax (Ver Tabla 4.1.5).

Según Robbins y Judge (2013), menciona que tener compañeros amistosos y colaboradores lleve a un incremento en la satisfacción en el trabajo. Siendo el comportamiento de los jefes un determinante principal. Los estudios revelan que un supervisor inmediato es comprensivo y amistoso, escucha las opiniones y demuestra un interés por los demás.

Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones recíprocas que podemos entablar con una o más personas. Es de vital importancia en el ámbito laboral fomentar las buenas relaciones interpersonales, esto se logra trabajando en la confianza, en el respeto mutuo, en la resolución de conflictos, y el juicio de valor; que son elementos que la empresa Primax toma en cuenta desde el administrador hasta llegar a los operarios.

CONCLUSIONES

Efectuada la discusión de resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Las compensaciones monetarias se relacionan de manera directa y altamente significativa con la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo ($Tau-b = 0.548$, $p < 0.01$).
2. Las compensaciones monetarias en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo, predomina el nivel deficiente (50.8%).
3. La satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo, predomina el nivel bajo (49.2%).
4. Las compensaciones monetarias se relacionan de manera directa y altamente significativa con los beneficios laborales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo, ($Tau-b = 0.589$, $p < 0.01$).
5. Las compensaciones monetarias se relacionan de manera directa y altamente significativa con las condiciones apropiadas de trabajo en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo, ($Tau-b = 0.526$, $p < 0.01$).
6. Las compensaciones monetarias se relacionan de manera directa y altamente significativa con las relaciones interpersonales en las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo ($Tau-b = 0.589$, $p < 0.01$).

RECOMENDACIONES

1. La Administración de la empresa debe brindar bonos por productividad y un reconocimiento individual, como el vendedor del mes, donde se deba desarrollar de manera dinámica y constructiva las relaciones interpersonales.
2. Implementar un sistema de compensaciones monetarias, siendo pieza clave para mejorar la equidad interna motivando al vendedor de manera oportuna, buscando el equilibrio entre la satisfacción laboral y las compensaciones monetarias.
3. La Gerencia debe realizar y analizar indicadores de satisfacción laboral para mantener una información constante, sobre las necesidades del equipo que trabajo, incentivar a los vendedores a participar en reuniones internas, dirigido por el jefe inmediato, ello redundará en mejorar las relaciones laborales.
4. Fortalecer el conocimiento en temas esenciales sobre beneficios laborales a través de boletines informativos, murales, correos electrónicos (comisiones y bonos).
5. Implementar ambientes ergonómicos en diferentes áreas de trabajo, equipos tecnológicos, para prevenir lesiones y/o enfermedades ocupacionales afectando la eficiencia laboral.
6. Capacitar y reforzar el tema de habilidades blandas la cual permitirá alcanzar las metas establecidas y llegando alcanzar los objetivos trazados por la institución mejorando las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calderón, A. A. (2013). *“Las compensaciones económicas como factor de motivación y productividad del recurso humano que lo mejora en las microempresas manufactureras de textiles del Municipio Pedro Sacatepéquez, San Marcos”* (Tesis de Licenciatura). Quetzaltenango -Guatemala: Universidad Rafael Landívar - Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Canales Barahona, L. (2014). *Endomarketing y la Gestión de Recursos Humanos*, 1-10.
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. (T. edición, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría general de La Administración* (Séptima edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Claudia Portales González*, Z. A. (2013). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*. México- Coahuila: Universidad Autónoma de Coahuila.
- Consultora. (2 de Setiembre de 2014). *¿Te valoran en tu trabajo? El 71% no se siente apreciado*. . Obtenido de Cuestionario-de-satisfacci%C3%B3n-S21-26.pdf El Comercio. (2014). : <https://elcomercio.pe/economia/peru/valoran-71-siente-apreciado-176420-noticia/?ref=ecr>
- Delgado Juarez, R. N. (2019). *La Gestión del Capital Humano y la Satisfacción Laboral en la empresa de Transporte Interprovincial TRC Express S Sac Trujillo - 2018 (tesis de licenciatura)*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión -.

- F. Alvitez Suarez; M. Ramirez Cavero. (2013). *“Relación entre el programa de compensaciones e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo– 2013- Tesis para obtener título de Licenciado en Administración.* Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Gómez Sánchez, David; Recio Reyes, Ramón Gerardo; Avalos Sekeres Mario Fernando; González Ortiz, Jorge Horacio. (2013). SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO EN LAS ORGANIZACIONES DE RIO VERDE, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento, IV*, 59-76. Recuperado el 15 de Noviembre de 2020, de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYCompromisoEnLasOrganizacionesD-5925158.pdf
- Gómez, S. M. (2012). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción. *Ciencia XVuanl*, 93-110.
- Juárez, R. A. (2013). *Administración de la Compensación.* (G. D. Chávez, Ed.) México: Always. Recuperado el 14 de Noviembre de 2020, de file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/EVELYN%20Y%20MARIA%20-%20PROYECTO%20DE%20TESIS/BIBLIOGRAFIA/MARCO%20TEORICO/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49%20-%20COMPENSACIONES%20LIBRO.pdf
- M. Di Gennaro; O. Lucena Hernández. (2013). Motivación y Satisfacción Laboral. *Satisfacción Laboral, Vol. 1*, pp.1-135.
- Montesinos , L; Moya , S. (2016). *“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 Licenciatura). Lima: Universidad Ciencias Aplicadas.
- Orchak, G., & Marín, E. (2016). Diseño de un instrumento para medir la relación sistema de compensación, permanencia y compromiso. *Revista Global de negocios, Vol.4*(No.7), pp.75-84.

- Pequeño, V. A. (2019). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en Colaboradores de una empresa de Servicios de entretenimiento*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Portilla Narvaez, E. d. (2018). *Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en la estación de servicio Primax, estación España, del Distrito de Trujillo en el Año 2018” (Tesis de licenciatura)*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Quispe, Z. C. (2018). *Relación entre calidad de servicio y satisfacción del cliente en el grifo Llochegua, Ayacucho - 2018 (Tesis de Licenciatura)*. Lima : UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN Escuela Profesional de Administración.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional (13.ª ed ed.)*. México: Editorial Mexicana. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid: Esic Editorial.
- Sánchez, R. (2014). Recursos humanos dirección y gestión de personas en las organizaciones. *Esic Editorial*.
- Tejeda, N. (2019). *Causas y Consecuencias de la Satisfacción Laboral*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Werner, A. (2020). Perspectivas para América Latina y el Caribe: La pandemia se. *SANTANDER*, 1-5.
- Y. Rosillo;R. Velásquez; C. Marrero. (2012). La Satisfacción Laboral un acercamiento teórico metodológico para su estudio. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, pp.1-12.

ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumento

CUESTIONARIO DE COMPENSACIONES MONETARIAS

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer la compensación y el rendimiento laboral.

INSTRUCCIONES: Marca con una (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:

Siempre	S
Casi siempre	CS
Algunas veces	AV
A veces	A
Nunca	N

I.-Sección general de datos demográficos.

A. Datos demográficos

1. Sexo

a) Hombre

b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

a) Menos de 26 años

b) Entre 26 y 35 años

c) Entre 36 y 45 años

d) Entre 46 y 55 años

e) más de 55 años

3. ¿Cuántos años tiene laborando en la empresa?

a) De 0 a 6 meses

b) De 6 meses a 12 meses

c) De 1 año a 3 meses

e) De 3 año a más

Indicadores	Respuestas				
	S	C	A	A	N
1. ¿Considera usted que el salario que percibe es el más adecuado?					
2. ¿Su salario se da en la fecha indicada en su contrato?					
3. ¿La empresa le otorga bonos por productividad?					
4. ¿Los bonos resultan significativos de acuerdo a su desempeño efectuado?					
5. ¿Los bonos son pagadas de manera puntual?					
6. ¿Las metas para alcanzar los bonos son accesibles?					
7. ¿Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las comisiones?					
8. ¿Te esfuerzas por conseguir los resultados esperados?					
9. ¿En caso de renuncia pagan gratificación?					
10. ¿La gratificación cumple sus expectativas?					

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer la satisfacción laboral.

INSTRUCCIONES: Marca con una (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:

Siempre	S
Casi siempre	CS
Algunas veces	AV
A veces	A
Nunca	N

Indicadores	Respuestas				
	N	A	AV	CS	S
1. ¿La remuneración económica que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto?					
2. ¿La empresa realiza capacitaciones constantes y oportunas?					
3. ¿La empresa ofrece oportunidades al personal para formarse académicamente y profesionalmente?					
4. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar sus tareas?					
5. ¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos externos a cada puesto?					
6. ¿Considera que la empresa se preocupa por los equipos adecuados necesarios?					
7. ¿Los equipos están en condiciones óptimas?					
8. ¿La empresa capacita en normas y protocolo de seguridad?					
9. ¿Se siente parte del equipo de trabajo?					
10. ¿Su jefe toma en cuenta sus aportes para la realización de su trabajo?					

Anexo N° 2: Confiabilidad de Instrumento

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la compensación monetaria “ α ” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

A: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 10 \qquad \sum S_i^2 = 66.514 \qquad S_t^2 = 293.495$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{12}{12-1} \times \left(1 - \frac{66.514}{293.495} \right) = 0.844 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ITEMS:

1. Compensaciones monetarias

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,844	10

Salida SPSS versión 26.0

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	24,4000	24,400	,482	,788
Ítem2	24,5333	24,981	,181	,813
Ítem3	24,6000	24,829	,172	,816
Ítem4	24,6000	22,686	,499	,783
Ítem5	24,7333	24,210	,398	,792
Ítem6	24,6667	23,810	,359	,796
Ítem7	24,6000	23,400	,474	,786
Ítem8	24,6667	21,524	,607	,771
Ítem9	24,5333	23,410	,456	,787
Ítem10	24,6000	22,971	,668	,773

Salida SPSS versión 26.0

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la satisfacción laboral “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

A: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

\sum : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 10 \qquad \sum S_i^2 = 242.514 \qquad S_t^2 = 1843.495$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{36}{36-1} \times \left(1 - \frac{242.514}{1843.495} \right) = 0.893 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ITEMS:

2. Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,893	10

Salida SPSS versión 26.0

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	90,6000	1472,829	,875	,982
Ítem2	90,8667	1525,838	,829	,982
Ítem3	90,6667	1525,095	,828	,982
Ítem4	90,5333	1512,552	,741	,982
Ítem5	91,0000	1496,571	,809	,982
Ítem6	90,6667	1516,238	,801	,982
Ítem7	91,2000	1508,314	,819	,982
Ítem8	91,0000	1506,571	,773	,982
Ítem10	90,6667	1525,095	,828	,982

Salida SPSS versión 26.0

Anexo N° 3: Validación de Expertos

Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Compensaciones monetarias y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo – 2020

Hipótesis: Las compensaciones monetarias tienen relación directa y significativa con la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo – 2020.

Juez experto: Julio Albitres Hernández

Grado académico del experto: Magister

Firma:



Fecha de revisión: 14 / 12 / 2020

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ITEMS	Redacción Clara y precisa		Tienes coherencia con los indicadores		Tienes coherencia con las dimensiones		Tienes coherencia con las variables		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPENSACIONES MONETARIAS	Compensaciones directas	Salario	1. ¿La remuneración económica que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto?	x		x		x		x		
			2. ¿La empresa realiza capacitaciones constantes y oportunas?	x		x		x		x		
		Bonos	3. ¿La empresa le otorga bonos por productividad?	x		x		x		x		
			4. ¿Los bonos resultan significativos de acuerdo a su desempeño efectuado?	x		x		x		x		
			5. ¿Los bonos son pagadas de manera puntual?	x		x		x		x		
			6. ¿Las metas para alcanzar los bonos son accesibles?	x		x		x		x		
	Compensaciones indirectas	Comisiones	7. ¿Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las comisiones?	x		x		x		x		
			8. ¿Te esfuerzas por conseguir los resultados esperados?	x		x		x		x		
		Gratificaciones	9. ¿En caso de renuncia pagan gratificación?	x		x		x		x		
			10. ¿Las gratificaciones cumplen sus expectativas?	x		x		x		x		

SATISFACCIÓN LABORAL	Beneficios Laborales	Remuneración económica	11. ¿La remuneración económica que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto?	x		x		x		x		
		Capacitaciones	12. ¿La empresa realiza capacitaciones constantes y oportunas?	x		x		x		x		
			13. ¿La empresa ofrece oportunidades al personal para formarse académicamente y profesionalmente?	x		x		x		x		
	Condiciones apropiadas de trabajo	Ambientes modernos	14. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar sus tareas?	x		x		x		x		
			15. ¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos externos a cada puesto?	x		x		x		x		
		Equipos adecuados	16. ¿Considera que la empresa se preocupa por los equipos adecuados necesarios?	x		x		x		x		
			17. ¿Los equipos están en condiciones óptimas?	x		x		x		x		
		Seguridad en el trabajo	18. ¿La empresa capacita en normas y protocolo de seguridad?	x		x		x		x		
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	19. ¿Se siente parte del equipo de trabajo?	x		x		x		x		
		Supervisores/Compañeros	20. ¿Su jefe toma en cuenta sus aportes para la realización de su trabajo?	x		x		x		x		

Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Compensaciones monetarias y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo – 2020

Hipótesis: Las compensaciones monetarias tienen relación directa y significativa con la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo – 2020.

Juez experto: José Germán Salinas Gembos

Grado académico del experto: Doctor en Administración

Firma: 
Dr. José Germán Salinas Gembos
CLAD N° 1602 CPP N° 14110

Fecha de revisión: 5/12/2020

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ITEMS	Redacción Clara y precisa		Tienes coherencia con los indicadores		Tienes coherencia con las dimensiones		Tienes coherencia con las variables		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPENSACIONES MONETARIAS	Compensaciones directas	Salario	1. ¿La remuneración económica que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto ?	/		/		/		/		
			2. ¿La empresa realiza capacitaciones constantes y oportunas?	/		/		/		/		
		Bonos	3. ¿La empresa le otorga bonos por productividad ?	/		/		/		/		
			4. ¿Los bonos resultan significativos de acuerdo a su desempeño efectuado ?	/		/		/		/		
			5. ¿ Los bonos son pagadas de manera puntual ?	/		/		/		/		
			6. ¿ Las metas para alcanzar los bonos son accesibles ?	/		/		/		/		
	Compensaciones indirectas	Comisiones	7. ¿Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las comisiones?	/		/		/		/		
			8. ¿Te esfuerzas por conseguir los resultados esperados ?	/		/		/		/		
		Gratificaciones	9. ¿En caso de renuncia pagan gratificación?	/		/		/		/		
			10. ¿La gratificaciones cumples sus expectativas?	/		/		/		/		



 Dr. José Germán Salinas Gantiva
 CLAD N° 1002 CPP N° 14110

SATISFACCIÓN LABORAL	Beneficios Laborales	Remuneración económica	11. ¿La remuneración económica que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Capacitaciones	12. ¿La empresa realiza capacitaciones constantes y oportunas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			13. ¿La empresa ofrece oportunidades al personal para formarse académicamente y profesionalmente ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Condiciones apropiadas de trabajo	Ambientes modernos	14. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar sus tareas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			15. ¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos externos a cada puesto?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Equipos adecuados	16. ¿Considera que la empresa se preocupa por los equipos adecuados necesarios?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			17. ¿Los equipos están en condiciones óptimas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Seguridad en el trabajo	18. ¿La empresa capacita en normas y protocolo de seguridad ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	19. ¿Se siente parte del equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Supervisores/Compañeros	20. ¿Su jefe toma en cuenta sus aportes para la realización de su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



 M. José Gerardo Salazar Gamboa
 C.I.D. N° 1402 C.R.D. N° 14110

Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Compensaciones monetarias y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito de Trujillo – 2020

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la compensación monetaria y la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo – 2020

Hipótesis: Las compensaciones monetarias tienen relación directa y significativa con la satisfacción laboral en las estaciones de servicios Primax, del distrito Trujillo – 2020.

Juez experto: Heyner Yuliano Márquez Yauri

Grado académico del experto: Doctorado en Administración



Firma:

Fecha de revisión: 14/ 12/ 2020

Variables conceptuales	Dimensiones o categorías	Indicadores	ITEMS	Redacción Clara y precisa		Tienes coherencia con los indicadores		Tienes coherencia con las dimensiones		Tienes coherencia con las variables		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPENSACIONES MONETARIAS	Compensaciones directas	Salario	1. ¿Considera usted que el salario que percibe es el más adecuado?	x		x		x		x		
			2. Su salario se da en la fecha indicada en su contrato?	x		x		x		x		
		Bonos	3. ¿La empresa le otorga bonos por productividad?	x		x		x		x		
			4. ¿Los bonos resultan significativos de acuerdo a su desempeño efectuado?	x		x		x		x		
			5. ¿Los bonos son pagadas de manera puntual?	x		x		x		x		
			6. ¿Las metas para alcanzar los bonos son accesibles?	x		x		x		x		
	Compensaciones indirectas	Comisiones	7. ¿Está de acuerdo con la forma de cómo se fijan las comisiones?	x		x		x		x		
			8. ¿Te esfuerzas por conseguir los resultados esperados?	x		x		x		x		
		Gratificaciones	9. ¿En caso de renuncia pagan gratificación?	x		x		x		x		
			10. ¿Las gratificaciones cumplen sus expectativas?	x		x		x		x		

SATISFACCIÓN LABORAL	Beneficios Laborales	Remuneración económica	11. ¿La remuneración económica que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto?	x		x		x		x		
		Capacitaciones	12. ¿La empresa realiza capacitaciones constantes y oportunas?	x		x		x		x		
			13. ¿La empresa ofrece oportunidades al personal para formarse académicamente y profesionalmente?	x		x		x		x		
	Condiciones apropiadas de trabajo	Ambientes modernos	14. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el adecuado para desarrollar sus tareas?	x		x		x		x		
			15. ¿Los espacios de trabajo están suficientemente protegidos de posibles riesgos externos a cada puesto?	x		x		x		x		
		Equipos adecuados	16. ¿Considera que la empresa se preocupa por los equipos adecuados necesarios?	x		x		x		x		
			17. ¿Los equipos están en condiciones óptimas?	x		x		x		x		
		Seguridad en el trabajo	18. ¿La empresa capacita en normas y protocolo de seguridad?	x		x		x		x		
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	19. ¿Se siente parte del equipo de trabajo?	x		x		x		x		
		Supervisores/Compañeros	20. ¿Su jefe toma en cuenta sus aportes para la realización de su trabajo?	x		x		x		x		

Anexo N° 4: Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gol	Sig.
Compensaciones monetarias	0.178	128	0.000
Satisfacción laboral	0.168	128	0.000
Beneficios Laborales	0.181	128	0.000
Condiciones apropiadas de trabajo	0.185	128	0.000
Relaciones interpersonales	0.174	128	0.000

Tabla de correlación

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Anexo N° 5: Datos demográficos de los encuestados

Tablas de frecuencias de los datos demográficos

Distribución de frecuencias del sexo de los vendedores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.

Sexo	Frecuencia	Porcentajes
Masculino	74	58%
Femenino	54	42%
Total	128	100%

Encuesta de investigación.

Elaboración propia.

Distribución de frecuencias de la edad de los vendedores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.

Edad	Frecuencia	Porcentajes
Menos de 26 años	10	8%
Entre 26 y 35 años	33	26%
Entre 36 y 45 años	46	36%
Entre 46 y 55 años	20	16%
Más de 55 años	19	15%
Total	128	100%

Encuesta de investigación.

Elaboración propia.

Distribución de frecuencias del tiempo de trabajo de los vendedores de las estaciones de servicios Primax del distrito de Trujillo – 2020.

Tiempo de trabajo	Fi	Porcentajes
De 0 a 6 meses	18	14%
De 6 meses a 12 meses	25	20%
De 1 año a 3 años	65	51%
De 3 años a más	20	16%
Total	128	100%

Encuesta de investigación.

Elaboración propia.

Anexo N° 6: Solicitud de autorización para recaba información

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA RECABAR INFORMACION

SOLICITO AUTORIZACION PARA RECABAR INFORMACIÓN

Administradora: Amelia Lino Alayo

Jefe de estación de servicios de Trujillo

Nosotras María Nieves Chávez Barbaran, identificada con DNI N° 42605064, con ID: 000136543 y Evelyn Marisol Siccha Rodriguez con DNI N° 40267892, con ID: 000145399 egresadas de la facultad de ciencias económicas de la universidad Privada Antenor Orrego. UPAO, nos dirigimos a usted para saludarle y al mismo tiempo informarle.

Que deseando desarrollar nuestra tesis: **"COMPENSACIONES MONETARIAS Y LA SATISFACCION LABORAL EN LAS ESTACIONES DE SERVICIOS PRIMAX, DEL DISTRITO DE TRUJILLO-2020"** y siendo necesario recabar información sobre las compensaciones monetarias y la satisfacción y la ejecución de una encuesta a sus trabajadores, nos acercamos a su despacho para solicitar el permiso correspondiente.

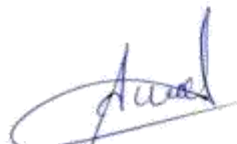
Lunes 28 de diciembre del 2020



María Chavez Barbaran
Br. Ciencias Económicas
ID: 000136543



Evelyn Siccha Rodriguez
Br. Ciencias Económicas
ID: 000145399



Amelia Lino Alayo
Administradora

Anexo N°7: Base de datos

Base de datos de la variable compensaciones monetarias.

N°	Compensaciones directas								Compensaciones Indirectas						Compensaciones Monetarias	
	1	2	3	4	5	6	Pte.	Nivel	7	8	9	10	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	5	4	4	2	3	22	Regular	5	3	4	3	15	Regular	37	Regular
2	3	2	2	3	3	1	14	Deficiente	2	2	2	3	9	Deficiente	23	Deficiente
3	3	3	4	3	1	5	19	Regular	4	2	3	2	11	Regular	30	Regular
4	4	3	4	3	3	4	21	Regular	4	1	5	3	13	Regular	34	Regular
5	5	5	3	2	3	4	22	Regular	5	2	3	5	15	Regular	37	Regular
6	2	2	1	2	1	2	10	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	16	Deficiente
7	2	2	2	1	2	1	10	Deficiente	1	3	2	1	7	Deficiente	17	Deficiente
8	1	1	1	3	2	2	10	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	16	Deficiente
9	1	5	1	1	2	4	14	Deficiente	2	1	1	5	9	Deficiente	23	Deficiente
10	3	3	3	4	3	3	19	Regular	5	4	1	1	11	Regular	30	Regular
11	4	4	3	1	2	1	15	Regular	2	2	2	3	9	Deficiente	24	Regular
12	2	2	2	3	2	2	13	Deficiente	2	3	2	1	8	Deficiente	21	Deficiente
13	5	5	4	1	2	5	22	Regular	4	3	4	4	15	Regular	37	Regular
14	1	5	3	5	5	4	23	Bueno	4	5	4	3	16	Bueno	39	Bueno
15	2	5	2	4	1	1	15	Regular	2	2	2	3	9	Deficiente	24	Regular
16	4	1	2	5	1	4	17	Regular	1	1	5	3	10	Regular	27	Regular
17	5	2	2	1	3	1	14	Deficiente	1	1	3	4	9	Deficiente	23	Deficiente
18	2	4	4	4	5	3	22	Regular	5	4	2	4	15	Regular	37	Regular
19	4	2	5	4	3	3	21	Regular	2	3	4	4	13	Regular	34	Regular
20	4	3	5	2	4	3	21	Regular	5	2	3	3	13	Regular	34	Regular
21	1	3	1	3	1	3	12	Deficiente	1	1	1	5	8	Deficiente	20	Deficiente
22	4	2	5	3	4	2	20	Regular	3	2	3	3	11	Regular	31	Regular
23	1	3	2	1	3	3	13	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	21	Deficiente
24	5	2	5	1	2	4	19	Regular	3	3	3	2	11	Regular	30	Regular
25	2	2	2	3	2	3	14	Deficiente	2	2	2	3	9	Deficiente	23	Deficiente
26	3	3	5	1	4	5	21	Regular	2	3	3	5	13	Regular	34	Regular
27	5	1	1	3	2	5	17	Regular	2	3	3	2	10	Regular	27	Regular
28	5	3	3	1	4	1	17	Regular	2	3	2	3	10	Regular	27	Regular

29	5	2	1	1	1	1	11	Deficiente	1	3	2	1	7	Deficiente	18	Deficiente
30	1	1	5	5	1	2	15	Regular	2	3	1	3	9	Deficiente	24	Regular
31	4	5	3	5	1	1	19	Regular	2	2	3	4	11	Regular	30	Regular
32	1	5	1	3	3	1	14	Deficiente	2	2	2	3	9	Deficiente	23	Deficiente
33	1	2	1	3	1	2	10	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	16	Deficiente
34	2	2	3	2	3	1	13	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	21	Deficiente
35	1	5	1	3	1	4	15	Regular	3	1	5	1	10	Regular	25	Regular
36	3	3	3	1	1	1	12	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	20	Deficiente
37	1	2	1	1	1	3	9	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	15	Deficiente
38	3	2	2	2	2	2	13	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	21	Deficiente
39	2	1	2	2	1	2	10	Deficiente	4	1	1	1	7	Deficiente	17	Deficiente
40	1	2	3	2	1	3	12	Deficiente	4	2	1	1	8	Deficiente	20	Deficiente
41	2	3	2	1	3	2	13	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	21	Deficiente
42	3	2	3	2	3	3	16	Regular	1	5	3	1	10	Regular	26	Regular
43	5	1	4	4	5	3	22	Regular	5	4	2	4	15	Regular	37	Regular
44	5	4	2	1	4	4	20	Regular	2	2	5	3	12	Regular	32	Regular
45	4	5	2	5	4	1	21	Regular	4	4	3	3	14	Regular	35	Regular
46	5	5	1	2	5	1	19	Regular	4	2	2	3	11	Regular	30	Regular
47	2	5	2	4	3	5	21	Regular	5	1	4	4	14	Regular	35	Regular
48	2	2	2	1	2	4	13	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	21	Deficiente
49	5	3	5	4	2	2	21	Regular	5	2	3	4	14	Regular	35	Regular
50	3	1	3	2	2	2	13	Deficiente	2	2	3	1	8	Deficiente	21	Deficiente
51	1	5	2	2	4	5	19	Regular	3	1	4	3	11	Regular	30	Regular
52	2	3	1	1	2	3	12	Deficiente	5	1	1	1	8	Deficiente	20	Deficiente
53	5	3	3	3	2	4	20	Regular	4	1	4	3	12	Regular	32	Regular
54	1	3	3	3	1	2	13	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	21	Deficiente
55	3	3	2	2	2	1	13	Deficiente	2	2	3	1	8	Deficiente	21	Deficiente
56	1	1	2	2	2	5	13	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	21	Deficiente
57	1	2	2	2	2	2	11	Deficiente	1	2	1	3	7	Deficiente	18	Deficiente
58	5	4	4	2	5	5	25	Bueno	5	5	3	4	17	Bueno	42	Bueno
59	3	3	4	5	4	2	21	Regular	3	1	5	5	14	Regular	35	Regular
60	2	3	2	2	2	2	13	Deficiente	4	2	2	1	9	Deficiente	22	Deficiente
61	1	5	1	3	1	3	14	Deficiente	3	4	1	1	9	Deficiente	23	Deficiente
62	1	2	3	2	3	3	14	Deficiente	2	3	2	2	9	Deficiente	23	Deficiente

63	2	2	1	4	1	3	13	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	21	Deficiente
64	3	1	4	1	1	2	12	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	19	Deficiente
65	2	1	5	4	1	5	18	Regular	3	3	3	2	11	Regular	29	Regular
66	2	2	2	4	1	3	14	Deficiente	2	4	1	2	9	Deficiente	23	Deficiente
67	2	5	5	5	1	4	22	Regular	2	5	3	5	15	Regular	37	Regular
68	1	3	4	5	1	3	17	Regular	2	3	3	2	10	Regular	27	Regular
69	2	2	3	2	1	1	11	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	18	Deficiente
70	2	2	2	2	1	2	11	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	18	Deficiente
71	2	2	1	2	1	1	9	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	15	Deficiente
72	2	2	2	3	2	1	12	Deficiente	2	1	3	2	8	Deficiente	20	Deficiente
73	3	5	3	3	3	5	22	Regular	3	4	4	4	15	Regular	37	Regular
74	2	3	1	2	2	3	13	Deficiente	2	1	3	2	8	Deficiente	21	Deficiente
75	2	5	3	3	4	3	20	Regular	1	2	4	5	12	Regular	32	Regular
76	2	2	1	4	2	1	12	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	19	Deficiente
77	5	3	5	1	3	5	22	Regular	5	4	2	4	15	Regular	37	Regular
78	1	1	2	1	2	2	9	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	15	Deficiente
79	4	4	2	5	4	5	24	Bueno	2	5	5	4	16	Bueno	40	Bueno
80	3	2	2	1	3	1	12	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	19	Deficiente
81	3	1	2	2	2	2	12	Deficiente	2	1	1	4	8	Deficiente	20	Deficiente
82	5	1	4	1	3	4	18	Regular	5	1	4	1	11	Regular	29	Regular
83	5	5	3	2	5	1	21	Regular	5	2	4	3	14	Regular	35	Regular
84	2	2	3	1	2	2	12	Deficiente	1	2	2	3	8	Deficiente	20	Deficiente
85	5	3	5	4	5	2	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	40	Bueno
86	1	2	3	2	2	1	11	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	18	Deficiente
87	3	2	3	2	2	2	14	Deficiente	2	2	2	3	9	Deficiente	23	Deficiente
88	3	3	3	1	3	1	14	Deficiente	1	3	3	2	9	Deficiente	23	Deficiente
89	3	2	3	2	1	2	13	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	21	Deficiente
90	4	3	5	3	2	4	21	Regular	5	1	4	5	15	Regular	36	Regular
91	2	2	5	2	2	5	18	Regular	2	4	4	1	11	Regular	29	Regular
92	4	2	1	5	2	5	19	Regular	3	2	3	3	11	Regular	30	Regular
93	1	1	1	2	5	3	13	Deficiente	2	2	3	1	8	Deficiente	21	Deficiente
94	2	5	4	4	3	5	23	Bueno	2	5	5	4	16	Bueno	39	Bueno
95	5	3	5	2	5	2	22	Regular	5	1	5	5	16	Bueno	38	Bueno
96	1	1	4	1	1	4	12	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	19	Deficiente

97	5	1	4	3	3	3	19	Regular	3	3	3	2	11	Regular	30	Regular
98	3	2	2	2	3	3	15	Regular	1	4	2	3	10	Regular	25	Regular
99	1	3	4	1	4	1	14	Deficiente	1	2	3	3	9	Deficiente	23	Deficiente
100	2	3	2	3	1	3	14	Deficiente	1	2	3	3	9	Deficiente	23	Deficiente
101	2	3	3	3	1	1	13	Deficiente	3	2	1	2	8	Deficiente	21	Deficiente
102	2	1	1	1	3	5	13	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	21	Deficiente
103	3	3	1	1	1	2	11	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	18	Deficiente
104	1	2	3	2	3	2	13	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	21	Deficiente
105	5	3	5	2	5	5	25	Bueno	5	3	4	5	17	Bueno	42	Bueno
106	5	3	5	5	3	5	26	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	44	Bueno
107	3	1	2	4	4	2	16	Regular	2	4	1	3	10	Regular	26	Regular
108	3	4	1	3	4	5	20	Regular	2	3	3	5	13	Regular	33	Regular
109	2	1	2	2	1	1	9	Deficiente	1	2	1	2	6	Deficiente	15	Deficiente
110	2	3	3	5	4	4	21	Regular	4	3	3	5	15	Regular	36	Regular
111	2	1	4	2	1	1	11	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	18	Deficiente
112	3	2	3	1	3	2	14	Deficiente	3	3	2	1	9	Deficiente	23	Deficiente
113	5	4	5	4	4	4	26	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	45	Bueno
114	1	1	2	1	3	1	9	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	15	Deficiente
115	2	2	3	4	5	4	20	Regular	4	5	1	3	13	Regular	33	Regular
116	3	2	2	2	2	2	13	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	21	Deficiente
117	4	4	2	2	5	4	21	Regular	5	2	5	3	15	Regular	36	Regular
118	4	3	4	5	5	2	23	Bueno	4	4	5	3	16	Bueno	39	Bueno
119	5	5	1	3	4	5	23	Bueno	3	4	4	5	16	Bueno	39	Bueno
120	4	4	3	2	3	5	21	Regular	3	2	5	5	15	Regular	36	Regular
121	4	4	1	4	5	3	21	Regular	3	5	4	3	15	Regular	36	Regular
122	2	4	1	1	1	2	11	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	18	Deficiente
123	4	1	1	1	2	3	12	Deficiente	3	3	1	1	8	Deficiente	20	Deficiente
124	3	5	2	1	1	2	14	Deficiente	2	2	2	3	9	Deficiente	23	Deficiente
125	1	2	2	1	2	3	11	Deficiente	2	3	1	1	7	Deficiente	18	Deficiente
126	1	2	3	3	4	3	16	Regular	1	3	2	4	10	Regular	26	Regular
127	1	3	3	1	2	1	11	Deficiente	2	1	1	3	7	Deficiente	18	Deficiente
128	5	3	1	2	1	4	16	Regular	4	1	4	1	10	Regular	26	Regular

Anexo

Base de datos de la variable satisfacción laboral.

N°	Beneficios Laborales					Condiciones apropiadas de trabajo							Re raciones interpersonales				Satisfacción Laboral	
	1	2	3	Ptje	Nivel	4	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	2	5	5	12	Alto	3	2	5	4	3	17	Medio	3	5	8	Alto	37	Medio
2	2	3	2	7	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	2	2	4	Bajo	22	Bajo
3	1	4	2	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	4	Bajo	21	Bajo
4	3	3	5	11	Medio	5	1	2	4	4	16	Medio	2	5	7	Medio	34	Medio
5	5	2	5	12	Alto	5	3	4	3	3	18	Medio	4	4	8	Alto	38	Alto
6	2	2	1	5	Bajo	2	2	2	1	1	8	Bajo	1	1	2	Bajo	15	Bajo
7	1	2	2	5	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	1	1	2	Bajo	15	Bajo
8	2	1	1	4	Bajo	2	2	1	2	1	8	Bajo	1	1	2	Bajo	14	Bajo
9	5	3	2	10	Medio	4	3	4	1	3	15	Medio	1	5	6	Medio	31	Medio
10	2	3	2	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	3	1	4	Bajo	21	Bajo
11	5	2	1	8	Medio	1	2	2	4	3	12	Medio	2	3	5	Medio	25	Medio
12	5	3	1	9	Medio	2	3	2	5	2	14	Medio	3	3	6	Medio	29	Medio
13	5	4	3	12	Alto	4	5	2	2	5	18	Medio	5	3	8	Alto	38	Alto
14	5	5	3	13	Alto	1	5	5	4	5	20	Alto	5	5	10	Alto	43	Alto
15	2	5	1	8	Medio	3	3	2	3	1	12	Medio	1	4	5	Medio	25	Medio
16	3	3	1	7	Bajo	1	3	2	3	1	10	Bajo	1	3	4	Bajo	21	Bajo
17	4	2	4	10	Medio	4	4	2	1	4	15	Medio	3	3	6	Medio	31	Medio
18	5	4	4	13	Alto	5	2	4	4	3	18	Medio	3	5	8	Alto	39	Alto
19	5	4	2	11	Medio	2	1	4	4	5	16	Medio	2	5	7	Medio	34	Medio
20	5	4	2	11	Medio	4	5	2	1	4	16	Medio	4	3	7	Medio	34	Medio
21	2	2	2	6	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	1	3	Bajo	18	Bajo
22	3	2	2	7	Bajo	1	4	1	2	3	11	Bajo	2	2	4	Bajo	22	Bajo
23	2	1	3	6	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	18	Bajo
24	1	4	2	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	3	1	4	Bajo	21	Bajo
25	1	3	4	8	Medio	1	3	5	1	2	12	Medio	3	1	4	Bajo	24	Medio
26	5	5	1	11	Medio	3	2	3	4	4	16	Medio	3	4	7	Medio	34	Medio
27	2	2	3	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	3	1	4	Bajo	21	Bajo
28	3	1	3	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	1	3	4	Bajo	21	Bajo

29	1	1	3	5	Bajo	2	2	2	1	1	8	Bajo	2	1	3	Bajo	16	Bajo
30	4	2	2	8	Medio	4	1	5	1	2	13	Medio	1	4	5	Medio	26	Medio
31	1	4	2	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	3	1	4	Bajo	21	Bajo
32	4	5	1	10	Medio	3	4	2	5	1	15	Medio	3	3	6	Medio	31	Medio
33	1	1	2	4	Bajo	1	1	2	2	2	8	Bajo	1	1	2	Bajo	14	Bajo
34	3	2	5	10	Medio	3	1	4	2	4	14	Medio	4	2	6	Medio	30	Medio
35	2	2	2	6	Bajo	4	1	3	1	1	10	Bajo	2	1	3	Bajo	19	Bajo
36	2	3	1	6	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	18	Bajo
37	1	2	1	4	Bajo	2	1	2	1	1	7	Bajo	1	1	2	Bajo	13	Bajo
38	1	3	5	9	Medio	3	1	2	5	3	14	Medio	4	2	6	Medio	29	Medio
39	1	1	3	5	Bajo	2	2	2	1	1	8	Bajo	1	1	2	Bajo	15	Bajo
40	4	1	1	6	Bajo	1	2	2	2	2	9	Bajo	2	1	3	Bajo	18	Bajo
41	1	3	2	6	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	18	Bajo
42	2	1	4	7	Bajo	2	1	4	1	2	10	Bajo	1	2	3	Bajo	20	Bajo
43	4	4	5	13	Alto	5	1	4	4	4	18	Medio	4	4	8	Alto	39	Alto
44	1	3	3	7	Bajo	3	2	2	3	1	11	Bajo	2	2	4	Bajo	22	Bajo
45	2	5	4	11	Medio	5	1	3	2	5	16	Medio	3	4	7	Medio	34	Medio
46	1	5	1	7	Bajo	2	3	2	2	1	10	Bajo	1	3	4	Bajo	21	Bajo
47	3	3	5	11	Medio	5	3	4	3	1	16	Medio	4	3	7	Medio	34	Medio
48	2	2	2	6	Bajo	5	1	1	2	1	10	Bajo	2	1	3	Bajo	19	Bajo
49	4	2	5	11	Medio	3	2	4	3	4	16	Medio	3	4	7	Medio	34	Medio
50	5	2	2	9	Medio	1	5	1	2	5	14	Medio	3	3	6	Medio	29	Medio
51	3	1	3	7	Bajo	2	2	2	1	3	10	Bajo	2	2	4	Bajo	21	Bajo
52	3	2	1	6	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	1	3	Bajo	18	Bajo
53	1	3	3	7	Bajo	1	2	5	2	1	11	Bajo	2	2	4	Bajo	22	Bajo
54	2	4	3	9	Medio	2	2	4	4	2	14	Medio	4	2	6	Medio	29	Medio
55	5	1	4	10	Medio	3	1	4	2	4	14	Medio	5	1	6	Medio	30	Medio
56	4	3	1	8	Medio	5	1	1	1	5	13	Medio	3	2	5	Medio	26	Medio
57	1	1	3	5	Bajo	1	2	2	2	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	17	Bajo
58	5	5	4	14	Alto	3	4	3	5	5	20	Alto	5	5	10	Alto	44	Alto
59	5	1	5	11	Medio	5	2	3	4	2	16	Medio	4	3	7	Medio	34	Medio
60	2	4	4	10	Medio	1	3	5	2	4	15	Medio	5	1	6	Medio	31	Medio
61	2	4	4	10	Medio	2	2	3	5	3	15	Medio	3	3	6	Medio	31	Medio
62	2	3	3	8	Medio	2	5	1	1	3	12	Medio	4	1	5	Medio	25	Medio

63	3	3	2	8	Medio	4	2	3	1	3	13	Medio	2	3	5	Medio	26	Medio
64	2	2	2	6	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	18	Bajo
65	2	4	1	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	1	3	4	Bajo	21	Bajo
66	4	1	5	10	Medio	1	3	4	2	5	15	Medio	3	3	6	Medio	31	Medio
67	5	3	5	13	Alto	1	5	4	4	4	18	Medio	5	3	8	Alto	39	Alto
68	4	1	2	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	3	1	4	Bajo	21	Bajo
69	2	2	1	5	Bajo	1	2	2	2	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	17	Bajo
70	1	2	2	5	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	1	3	Bajo	17	Bajo
71	1	2	1	4	Bajo	1	2	1	2	1	7	Bajo	1	1	2	Bajo	13	Bajo
72	1	1	4	6	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	1	3	Bajo	18	Bajo
73	5	5	3	13	Alto	2	2	5	5	4	18	Medio	4	5	9	Alto	40	Alto
74	3	5	1	9	Medio	2	2	2	4	4	14	Medio	1	5	6	Medio	29	Medio
75	2	2	3	7	Bajo	4	3	2	1	1	11	Bajo	2	2	4	Bajo	22	Bajo
76	3	2	1	6	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	1	3	Bajo	18	Bajo
77	5	3	5	13	Alto	5	5	3	5	1	19	Alto	5	4	9	Alto	41	Alto
78	1	2	1	4	Bajo	3	1	1	2	1	8	Bajo	1	1	2	Bajo	14	Bajo
79	5	4	5	14	Alto	4	5	2	5	4	20	Alto	5	5	10	Alto	44	Alto
80	3	1	2	6	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	18	Bajo
81	1	4	1	6	Bajo	1	2	2	2	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	18	Bajo
82	4	2	1	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	1	3	4	Bajo	21	Bajo
83	4	3	5	12	Alto	5	1	2	4	4	16	Medio	3	5	8	Alto	36	Medio
84	2	3	1	6	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	18	Bajo
85	5	5	4	14	Alto	5	5	4	3	3	20	Alto	5	5	10	Alto	44	Alto
86	2	2	1	5	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	1	3	Bajo	17	Bajo
87	2	5	1	8	Medio	2	2	2	2	3	11	Bajo	3	1	4	Bajo	23	Bajo
88	1	5	4	10	Medio	1	5	3	4	2	15	Medio	5	2	7	Medio	32	Medio
89	3	1	5	9	Medio	4	1	2	2	5	14	Medio	2	4	6	Medio	29	Medio
90	4	3	5	12	Alto	2	3	4	5	2	16	Medio	3	5	8	Alto	36	Medio
91	1	2	4	7	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	4	Bajo	21	Bajo
92	2	2	3	7	Bajo	4	3	2	1	1	11	Bajo	3	1	4	Bajo	22	Bajo
93	3	2	3	8	Medio	2	4	2	2	3	13	Medio	1	4	5	Medio	26	Medio
94	5	5	3	13	Alto	5	5	4	5	1	20	Alto	5	5	10	Alto	43	Alto
95	5	5	3	13	Alto	4	5	5	3	3	20	Alto	5	5	10	Alto	43	Alto
96	1	2	3	6	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	1	3	Bajo	18	Bajo

97	2	2	3	7	Bajo	1	2	3	3	2	11	Bajo	1	3	4	Bajo	22	Bajo
98	2	1	4	7	Bajo	2	4	1	1	2	10	Bajo	2	1	3	Bajo	20	Bajo
99	2	3	5	10	Medio	5	1	3	4	2	15	Medio	4	3	7	Medio	32	Medio
100	4	4	3	11	Medio	5	1	3	3	4	16	Medio	5	2	7	Medio	34	Medio
101	3	3	2	8	Medio	2	4	1	4	2	13	Medio	1	4	5	Medio	26	Medio
102	1	3	5	9	Medio	3	1	2	5	3	14	Medio	3	3	6	Medio	29	Medio
103	1	3	1	5	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	1	2	3	Bajo	17	Bajo
104	4	2	3	9	Medio	5	3	1	4	1	14	Medio	1	5	6	Medio	29	Medio
105	5	5	4	14	Alto	4	5	3	5	4	21	Alto	5	5	10	Alto	45	Alto
106	5	5	4	14	Alto	4	4	4	5	5	22	Alto	5	5	10	Alto	46	Alto
107	2	3	2	7	Bajo	4	1	2	1	2	10	Bajo	1	2	3	Bajo	20	Bajo
108	5	3	3	11	Medio	2	4	5	3	2	16	Medio	3	4	7	Medio	34	Medio
109	2	1	1	4	Bajo	1	2	2	1	2	8	Bajo	1	1	2	Bajo	14	Bajo
110	5	2	5	12	Alto	2	3	5	5	2	17	Medio	4	4	8	Alto	37	Medio
111	2	1	2	5	Bajo	2	2	1	2	1	8	Bajo	2	1	3	Bajo	16	Bajo
112	5	4	2	11	Medio	4	5	3	3	1	16	Medio	4	3	7	Medio	34	Medio
113	5	4	5	14	Alto	5	5	3	5	5	23	Alto	3	4	7	Medio	44	Alto
114	1	1	2	4	Bajo	2	1	2	1	2	8	Bajo	1	1	2	Bajo	14	Bajo
115	2	4	5	11	Medio	1	5	3	3	4	16	Medio	2	5	7	Medio	34	Medio
116	4	3	2	9	Medio	4	3	3	3	1	14	Medio	5	1	6	Medio	29	Medio
117	2	5	5	12	Alto	4	1	5	2	5	17	Medio	5	3	8	Alto	37	Medio
118	4	4	5	13	Alto	5	4	1	5	5	20	Alto	5	5	10	Alto	43	Alto
119	5	5	3	13	Alto	5	1	5	4	5	20	Alto	5	5	10	Alto	43	Alto
120	5	3	4	12	Alto	4	2	5	2	4	17	Medio	3	5	8	Alto	37	Medio
121	3	4	5	12	Alto	3	2	4	4	4	17	Medio	5	3	8	Alto	37	Medio
122	1	1	3	5	Bajo	3	1	1	1	3	9	Bajo	1	2	3	Bajo	17	Bajo
123	1	4	1	6	Bajo	1	2	2	2	2	9	Bajo	2	1	3	Bajo	18	Bajo
124	3	2	2	7	Bajo	1	5	1	2	2	11	Bajo	2	2	4	Bajo	22	Bajo
125	1	3	1	5	Bajo	4	1	1	2	1	9	Bajo	2	1	3	Bajo	17	Bajo
126	2	2	3	7	Bajo	2	4	2	1	1	10	Bajo	2	1	3	Bajo	20	Bajo
127	2	2	1	5	Bajo	1	1	1	2	4	9	Bajo	2	1	3	Bajo	17	Bajo
128	3	3	1	7	Bajo	1	2	3	1	3	10	Bajo	2	1	3	Bajo	20	Bajo

Anexos

