



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**TÍTULO DE LA TESIS**

Compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor  
Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN

**AUTORA:**

Br: Ccoyso Gamarra, Yessenia Maryori (ORCID 0000-0002-8970-2476)

**ASESOR:**

Dr. Dios Zárate, Luis Enrique (0000-0003-0176-0047)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CUSCO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación está dedicado a DIOS todo poderoso y su infinita bondad, por otorgarme fortaleza, sabiduría y ser perseverante para concluir lo que inicie.

A mi querida madre Yanet Gamarra por el apoyo permanente, constante e incondicional en el trayecto de mi existencia, por estar siempre junto a mí, cuidándome y guiándome, por compartir y exigir a llegar a este momento tan especial, por los valores que siempre me inculco.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haberme formado profesionalmente.

Agradezco a mi asesor Dr. Luis Zarate Dios por toda su paciencia, dedicación, apoyo incondicional brindada, por motivarme a seguir con esta investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice de contenidos .....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES .....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
BIBLIOGRAFÍA .....	38
ANEXOS.....	42

## Índice de tablas

Tabla 1. Alfa de Cronbach de la V1. Compensación salarial.....	18
Tabla 2. Alfa de Cronbach de la variable 2. Satisfacción laboral .....	18
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la variable compensación salarial .....	20
Tabla 4. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable compensación salarial .....	21
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral .....	22
Tabla 6. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable satisfacción laboral .....	23
Tabla 7. Tabla cruzada Compensación salarial *Satisfacción laboral .....	25
Tabla 8. Prueba de chi – cuadrado de hipótesis general.....	26
Tabla 9. Tabla cruzada Compensación financiera directa*Satisfacción laboral ....	27
Tabla 10. Prueba de chi-cuadrado de hipótesis específica 1.....	28
Tabla 11. Tabla cruzada Compensación financiera indirecta*Satisfacción laboral	29
Tabla 12. Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2.....	30
Tabla 13. Tabla cruzada Compensación no financiera*Satisfacción laboral .....	31
Tabla 14. Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 3.....	32

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Distribución porcentual de la compensación salarial .....	20
Figura 2. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable compensación salarial. ....	21
Figura 3. Distribución porcentual de la variable satisfacción laboral.....	22
Figura 4. Nivel de percepción de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.....	24
Figura 5. Campana de gauss para la hipótesis general.....	26
Figura 6. Campana de gauss para la hipótesis específica 1 .....	28
Figura 7. Campana de gauss para la hipótesis específica 2.....	30
Figura 8. Campana de gauss para la hipótesis específica 3.....	32

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la compensación salarial con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022, para ello se tuvo como metodología de investigación aplicada, no experimental – transversal, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo; analizando como variable 1 a la compensación salarial y variable 2 a la satisfacción laboral, tomando en cuenta como población y muestra a 42 colaboradores, a quienes se aplicó un cuestionario de 30 preguntas, lo que permitió obtener que existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Puesto que, la prueba estadística inferencial de Chicuadrada, con el siguiente resultado encontrado,  $P\text{-Valor} = .010 < .050$ , permitiendo aceptar la  $H_a$  y rechazar la  $H_o$ .

**Palabra clave:** Compensación salarial, compensación financiera directa, indirecta, no financiera y satisfacción laboral.

## **Abstract**

The objective of this study is to determine the relationship between salary compensation and job satisfaction in the company Hentor Rent a Car S.A.C. of the city of Cusco in the year 2022, for this reason it was taken as an applied research methodology, in the experimental approach - cross-sectional, correlational and quantitative; Analyzing salary compensation as variable 1 and job satisfaction as variable 2, taking into account how the population and sample of 42 collaborators, to whom a 30-question questionnaire was applied, which allowed obtaining that there is a significant relationship between salary compensation and job satisfaction in the company Hentor Rent a Car SAC in the city of Cusco in the year 2022. I put that, the inferential statistics of Chicuadrada, with the following result found, P-Value =  $.010 < .050$ , allowing to accept the  $H_a$  and reject the  $H_o$ .

**Keywords:** Salary compensation, direct, indirect, non-economic compensation and job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

Cuando un sistema de compensación es ineficaz llega a causar insatisfacción entre los colaboradores, ocasionando una baja productividad, la calidad del trabajo disminuye, genera incumplimiento e indisciplina. Los colaboradores que no están satisfechos con su salario pueden tener conflictos abiertos con los líderes de la institución, dejar de cumplir con sus labores, organizar huelgas o dejar la organización (CEUPE, 2020).

A nivel internacional, desde el punto de vista económico, las indemnizaciones a los colaboradores representan una parte importante de los gastos totales en los que incurre toda organización a nivel global, independientemente de su tamaño (Gomez, Balkin , & Cardy, 2014). Por ejemplo, las empresas industriales, en las que los salarios del personal representan alrededor del 60% de los costes totales, mientras que las empresas del sector servicios, en las que este porcentaje es mucho mayor, alcanzando hasta el 80% de los costes totales en algunos casos.

A nivel nacional, en el Perú, la norma más significativa creada por el Estado que más impacto tuvo en la retribución del trabajo fue la suspensión laboral. Se estima que alrededor de 20 mil empresas solicitaron la adopción de esta norma en los primeros días de mayo de 2020, impactando a más de 205 mil colaboradores. Las entidades se vieron obligadas a mantener un enfoque razonable y justo en las configuraciones de incentivos que implementaron, en su mayoría como resultado de percepciones erróneas que influyeron en las relaciones laborales como resultado de la necesidad de bajar los gastos sin afectar la competitividad (ESAN, 2020).

El actual trabajo de investigación se desarrolló en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C de la ciudad del Cusco, ubicada en el distrito de San Sebastián, provincia y región del Cusco, donde se observó una inadecuada compensación salarial, tanto de carácter monetario o salarial puesto que, la empresa no cumple con los contratos de trabajo establecidos, donde se indica que los colaboradores tendrán una remuneración base con bonos de productividad adicionales, sólo depositan el total de la remuneración base; no proporcionan los aguinaldos, vacaciones, bonos ni

otras compensaciones de tipo monetaria a sus colaboradores. De la misma manera, se observó una reducción en sus remuneraciones, desde que empezó la emergencia sanitaria causada por la pandemia del Covid-19.

Los problemas descritos generan que los colaboradores de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C., no se comprometan, por la baja remuneración del trabajo realizado, generando que estos se sientan cada vez más desmotivados, generando un sinnúmero de problemas, insatisfacción laboral, así mismo, ocasiona que la ejecución de las actividades laborales dentro de su área de trabajo sea realizado de forma inadecuada, por ende, no es posible la rotación de puestos para ampliar sus conocimientos y habilidades, afectando en mayor medida a los ingresos de la empresa y a la productividad laboral.

De continuar operando en esta situación se puede observar que, la empresa seguirá dañando su imagen y perjudicando sus ingresos, las cuales afectarían seriamente a su crecimiento.

Por ello, ante la problemática planteada surge la necesidad de realizar la presente investigación.

En base a lo expuesto surge las siguientes interrogantes: Problema general ¿Cuál es la relación de la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022?; Problemas específicos: ¿Cuál es la relación de compensación financiera directa con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022?, ¿Cuál es la relación de la compensación financiera indirecta con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022?, ¿Cuál es la relación de la compensación no financiera con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022?.

En cuanto a la justificación teórica se enfoca en los conceptos teóricos relevantes, coherentes y actualizados de Varela (2018) y Robbins (2017), el cual se aplicó en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C., con ello se podrá dar a conocer, que también, se puede aplicar la teoría de dichos autores en otras empresas similares.

Respecto a la justificación práctica, busca solucionar el problema existente en la empresa de estudio, y así mejorar la situación actual de la compensación salarial en la empresa y la relación con la satisfacción laboral en Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco.

Por último, la justificación metodológica fue de tipo descriptivo, se empleó la aplicación de cuestionarios a la muestra de estudio, por medio de los cuales se desarrolló los resultados que, permitieron dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteada, luego organizar los resultados adquiridos de las encuestas, los que fueron aplicados en la organización estudiada, para dar las recomendaciones en la empresa.

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación de la compensación salarial con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022 y como objetivos específicos: Determinar la relación de la compensación financiera directa con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Determinar la relación de la compensación financiera indirecta con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Determinar la relación de la compensación no financiera con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.

Esta investigación plantea como hipótesis general: Existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Y como hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la compensación financiera directa y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Existe una relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Existe una relación significativa entre la compensación no financiera y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos sobre la presente son:

Caldera & Giraldo (2013) en el estudio referido a generar una propuesta de compensaciones y su relación con la satisfacción laboral de una empresa de asesorías, la finalidad del estudio es encontrar la relación y generar propuestas, por lo cual se encuentra en el nivel descriptivo, de diseño de tipo correlacional, su población de estudio fue compuesta por 38 gerentes y trabajadores de la empresa S&A Servicios & Asesoría S.A., la técnica que se usó para la obtención de datos fue la encuesta. En cuanto a la solidez y seguridad que tienen en sus puestos de trabajo en la empresa, los empleados se mostraron desmotivados por la falta de consenso que demostraron los resultados de la encuesta; lo más probable es que esto se deba a iniciativas ineficaces de retención de empleados adoptadas por la organización.

Setia & Sani (2017) realizó un estudio sobre el impacto de la compensación en la satisfacción y el rendimiento laboral del trabajador, por ello fue una investigación de tipo cuantitativo, transversal y no experimental. Consideró como población a 70 empleados de PT Telkom Indonesia, encontrando como resultado que, la compensación afecta a la satisfacción y el rendimiento de los empleados en PT. Telekomunikasi Indonesia. La satisfacción de los empleados puede mediar el efecto de la compensación en el desempeño de los empleados. Por ello, se concluye que, la compensación en PT. Telekomunikasi Indonesia, ha sido clasificado como bueno y puede optimizar la satisfacción y el rendimiento de los empleados.

Ortiz & Aduén (2018) en su investigación denominada como propuesta para el sistema de compensación de sueldo en Antioquia tuvo por finalidad realizar una propuesta, para frenar los problemas de los empleados en temas de compensación, por otro lado, se siguió el método descriptivo, enfoque cuantitativo, con un diseño de campo, se decidió utilizar encuestas las cuales fueron aplicadas a treinta funcionarios. El estudio concluyó que es necesario darles la importancia debida a los sueldos de los trabajadores ya que es parte de su profesión influyendo positivamente en su satisfacción en la empresa.

Prasetio & Saleh (2019) realizaron un estudio sobre la compensación, estrés laboral y la satisfacción laboral de los empleados en empresa Retail en Samarinda, teniendo como objetivo examinar la relación entre la compensación, estrés laboral y satisfacción laboral en una empresa de Retail, para ello realizó un estudio cuantitativo, aplicó a 146 empresas, con una muestra de 107. Lo que le permitió obtener que, la compensación no tuvo efecto sobre el estrés laboral, pero sí tiene una relación positiva significativa con la satisfacción laboral. Por lo tanto, las organizaciones pequeñas aún necesitan desarrollar paquetes de compensación interesantes para mantener el nivel de satisfacción del empleado.

Así también se encontraron estudios nacionales:

Luna (2018) realizó una investigación sobre las compensaciones y la satisfacción laboral en la oficina de aduana en Tarapoto, teniendo como objetivo determinar la relación existente de las compensaciones con la satisfacción laboral de los empleados de una oficina de la SUNAT en Tarapoto. Para ello, se siguió una investigación descriptiva correlacional, experimental y de método deductivo; la población fue de 140 colaboradores y muestra 103; a quienes se aplicó encuesta, encontrando que,  $p$  es  $0,034 < 0,05$ . Por ello, se concluyó que hay significancia entre ambas variables es decir correlación.

Estela & Hernández (2019) en su tesis, sobre la relación entre el sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores Emapa, tuvo como objetivo identificar la relación del sistema de compensación salarial con el desempeño laboral en empleados en una empresa de Tarapoto. Para ello, realizó un estudio de tipo aplicado y correlacional. La cantidad de la población fue de 146 colaboradores, a quienes aplicaron un cuestionario. Lo que, les permitió obtener un coeficiente de RHO Spearman 0,987 y un  $p=0,000$ , por lo tanto, los pagos beneficiaria en un 97% el desempeño. En conclusión, la desorganización de los salarios, la cual incluye bonificación y los beneficios, produce un desempeño bajo en el trabajo, impactando en las metas organizacionales.

Vásquez (2019) realizó una tesis, sobre la compensaciones y la satisfacción en el trabajo en una empresa en Moyobamba, para ello tuvo como objetivo determinar la relación de la compensación salarial con la satisfacción laboral,

utilizando la metodología no experimental, descriptivo correlacional, su población del estudio estuvo compuesto por 65 colaboradores, la encuesta fue la técnica utilizada. Obteniendo como resultado que el 76% está en desacuerdo con su salario y el 70% se encuentran satisfechos, así mismo, se tiene una relación positiva muy fuerte con un  $r= 0,769$ . Por último, se concluye que hay deficiencias en las compensaciones, incentivos y bonos; así mismo el área de administración no demuestra apoyo a los empleados.

Los estudios locales referentes a la presente son:

Cajma (2016) en su investigación denominada como programa de incentivos y su relación con la satisfacción en una caja, se realizó debido a los problemas asociados a las dos variables, para ello, tuvo como objetivo encontrar la relación de los programas de incentivos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Municipal. Utilizó el método hipotético-deductivo, de nivel descriptivo y explicativo, la población del estudio fue compuesta por 24 trabajadores de la CMAC de Cusco S.A. la técnica que se usó para la obtención de datos fue las encuestas. En conclusión, el tamaño de los programas de incentivos monetarios tiene un impacto negativo en la satisfacción de los empleados, como lo demuestra el hecho de que el 54 por ciento de los empleados considera que los programas de incentivos monetarios tienen un impacto negativo en su satisfacción laboral; esto se debe a que consideran que la remuneración, las comisiones y el reparto de utilidades que reciben en la empresa son poco generosas. Aunque los incentivos monetarios son considerados como los más útiles por los empleados, los incentivos no monetarios son igualmente valorados por los mismos empleados. Además, otros encuestados (46%) consideran que los programas de incentivos de su organización respaldan positivamente en su satisfacción laboral debido a que creen que las recompensas son acordes con las condiciones actuales del mercado laboral.

Chávez (2017) en el estudio sobre motivación y satisfacción laboral en una clínica de Cusco, debido a las problemáticas sobre el tema se planteó encontrar la relación. Comprende un diseño cuantitativo y descriptivo con un enfoque no experimental. La muestra de estudio estuvo compuesta por todos los expertos de terapia que laboran en la Clínica San Juan de Dios de Cusco, Perú, y se usó la técnica de entrevista para la obtención de datos. A través de la conclusión, se

descubrió una conexión entre ambas dimensiones a través de la revelación de coeficientes de correlación de Pearson significativos y positivos vistos entre el componente de estímulo (libertad) y las magnitudes de compromiso del empleado (condición de la persona, comunicación, crecimiento personal); específicamente, entre la dimensión de inspiración (identidad) y el aspecto de satisfacción laboral (condiciones físicas, relaciones interpersonales, desarrollo personal).

Mujica & Guzmán (2021) realizaron un estudio sobre el sistema de incentivos relacionado al desempeño laboral de colaboradores de una empresa, en la cual se encontraron diferencias por el sueldo que reciben y su motivación por lo cual se planteó hallar la relación de las variables, es así que el tipo de investigación básico, con un enfoque cuantitativo, de carácter correlacional, con un método científico inferencial, la población del estudio fue compuesta por 30 colaboradores de la empresa Real Plaza Cusco, la técnica que se usó para la consecución de datos fue las encuestas. Al analizar el caso de Real Plaza, Cusco 2019, se descubrió que se relaciona el sistema de incentivos y el desempeño laboral. A la luz de la premisa básica, llegamos a esta conclusión. Se descubrió que el grado de correlación entre el enfoque Tau-Be de Kendall y el rendimiento de la gestión era de 0,777 con un nivel de confianza del 95%. Esto demostró que una estructura de incentivos adecuada puede dar lugar a un aumento del nivel de rendimiento de los directivos.

Las compensaciones salariales es uno de los instrumentos más poderosos de comunicación e incentivación entre los individuos y sus empleadores, la retribución salarial debe adaptarse a las necesidades de los empleados y al entorno en el que se aplica para lograr los objetivos de la organización (Carnaqué, 2014). Por su parte, Hernández (2014) indica que, es una manera de retribuir que la institución da a sus trabajadores como manera de pagar por las ocupaciones que hacen dentro de la institución, que están sujetos bajo sus normas respetando la integridad. Se utilizan para que los diferentes aumentos salariales no se oculten. En consecuencia, genera que las diversas regulaciones que existen convivan entre estas. Los empleadores pueden utilizar la compensación salarial para ayudar a cubrir los aumentos salariales impuestos por la ley, como los acuerdos de negociación colectiva o el SSI.

La compensación salarial contiene una secuencia de remuneraciones que se les otorga por la institución favoreciendo a los trabajadores por el esfuerzo mental y físico que realizan, el cual puede componer incentivos económicos, pagos y otras formas de recompensar monetariamente o no (Arbaiza, 2016). Al dar primas y beneficios a los empleados por sí mismos, se cumple el mínimo establecido, a través de otras fuentes de ingresos, que deben ser siempre basadas en el salario (Valenzuela, 2017).

La compensación salarial se refieren a la forma de administrar los salarios y las remuneraciones, se define como parte representativa en la cual su labor principal es promover los criterios para evaluar y asegurar los manejos adecuados de la jerarquía de los lugares organizados, de esta forma, se desarrollan las políticas que son para la definición de las remuneraciones respectivas (Varela, 2018).

Por su parte Valera (2018) indica las dimensiones de la compensación salarial. En primer lugar, la dimensión referida a la compensación financiera directa. Se refiere a las remuneraciones fijas que están de acuerdo a la temporalidad y los demás depósitos que fueron efectuados favoreciendo a los colaboradores que se desempeñan de mejor manera. Dicha compensación se refiere a los beneficios económicos que se ofrecen a cambio de las actividades que realiza en la institución. Dichos beneficios económicos incorporan a la remuneración básica, alquileres de viviendas, transportes, reembolsos médicos, viáticos, bonos, premiaciones, trabajos extra, vacaciones pagadas, remuneraciones por las licencias extraordinarias, almuerzos pagados. Esta remuneración es regularmente por periodos largos de tiempo (Arbaiza, 2016). Y como indicadores de la dimensión tenemos: Sueldo fijo: Es aquel en el que se da una cantidad idéntica en cada periodo de pago (mensual, quincenal, semanal o diario), lo que garantiza que el trabajador recibe la misma cantidad cada vez que trabaja. Comisiones e Incentivos: Un sistema basado en comisiones es aquel en el que se paga al vendedor sólo Comisiones e incentivos en función del importe de las ventas realizadas, determinándose de antemano la proporción de las mismas.

Por otro lado, se presenta la dimensión: Compensación financiera indirecta. Se refiere específicamente a los servicios que se realizan con el fin de optimizar la

calidad de vida de los trabajadores, pero estos no son especialmente los recursos económicos como los seguros de salud, créditos, vacaciones, etc. Prácticamente es todo lo que no corresponda a la remuneración directa, aquellos pagos de los trabajadores aceptan indirectamente y recompensan cuestiones extras a los servicios que prestaron como el compromiso y el esfuerzo de los trabajadores hacia la institución (Arbaiza, 2016). Y como indicadores de la dimensión tenemos:

Seguros de salud: Los seguros de asistencia sanitaria permiten a los consumidores protegerse contra los elevados gastos de los tratamientos médicos. Pensiones de jubilación: Es una prestación monetaria que obtiene una persona más allá de los 65 años, al concluir su vida laboral, a cambio de haber pagado mensualmente una parte de su salario o ingresos a un Sistema de Jubilación. Compensación por tiempo de servicio: Los trabajadores por cuenta ajena y sus familias obtienen el CTS como una prestación social que ha sido controlada con el objetivo de proporcionarles una fuente de ingresos que les permita cubrir las contingencias que puedan surgir como consecuencia del cese de su trabajo. Vacaciones: Es la restricción del trabajo, la escuela u otras actividades habituales durante un periodo de tiempo para relajarse. Créditos y otras prestaciones. Una parte presta a otra con el entendimiento de que, en una fecha posterior, ambas partes devolverán el préstamo en su totalidad, con intereses, así como los gastos adicionales que el prestamista considere necesarios para recompensarle.

Dimensión: Compensación no financiera. Se refiere los beneficios psicológicos el cual su fin es asegurar que los colaboradores tengan un buen ambiente de trabajo y considerando que esa labor son oportunidades para desarrollarse tanto personalmente como profesionales. Esta compensación no financiera trata de la satisfacción de las personas que reciben del mismo lugar, ambiente físico y psicológico donde laboran. Estas se conocen como las “recompensas intrínsecas o no monetarias” que son como la seguridad que se tiene del lugar de trabajo, premios sociales, símbolos de prestigio y los premios de las funciones (Arbaiza, 2016). Y como indicadores de la dimensión tenemos:

Reconocimiento al trabajador: Se refiere a cualquier programa corporativo destinado a reconocer y respetar la labor de los trabajadores, así como cualquier comportamiento que haya beneficiado a la empresa. Retroalimentación: Se define como el proceso mediante el cual dos sujetos que interactúan ajustan su

comportamiento en respuesta a las respuestas que reciben el uno del otro. Invitaciones: Es la comunicación en la que se invita a una persona, un grupo de personas o una organización a participar en un determinado acto social, evento, fiesta u otro tipo de celebración. Premios: Es cualquier objeto u otra remuneración, que se entrega en agradecimiento o reconocimiento de un esfuerzo realizado. Buen ambiente laboral: Son los entornos en los que cada empleado es consciente del compromiso de la empresa con la excelencia, en los que existe una comunicación fluida y en los que hay suficiente interacción interdepartamental e interpersonal donde la motivación y los resultados son casi seguros.

La segunda variable del estudio lo conforma la satisfacción laboral, se considera que una persona está contenta cuando consigue un equilibrio satisfactorio entre una o varias de sus demandas. La satisfacción en el trabajo es la consecuencia de una serie de interacciones entre el usuario, los empleados que ofrecen el servicio y el entorno, es decir, es la diferencia entre lo que una persona quiere de su empleo y lo que recibe de su trabajo (Charaja & Mamani, 2014).

Sin embargo, en contra de la creencia popular, la satisfacción en el trabajo no se basa únicamente en la compensación monetaria: la motivación del personal es una dinámica clave en la que intervienen factores como las condiciones y el entorno de trabajo, el trato recibido de las cabezas de la empresa, el respeto y el reconocimiento recibido de los encargados por su trabajo, la calidad general de la vida laboral y otros factores que contribuyen a que uno esté dispuesto a darlo todo en su actividad (Portales , Araiza, & Velarde, 2015)

Según Robbins (2017) entre los factores que afectan a la satisfacción en el trabajo se encuentran, el disfrute del propio trabajo, la remuneración recibida a cambio de los esfuerzos realizados, las conexiones que se tienen con los compañeros de trabajo y las propias capacidades. Este concepto representa el comportamiento de un colaborador hacia su propio trabajo, y nos proporciona un conjunto de sentimientos afirmativos que se conectan con la forma en como realiza su trabajo, dando a conocer que, si esos sentimientos son negativos, las que tendrán un efecto adverso en el progreso y productividad de la empresa... Esta evaluación de la satisfacción laboral suele equipararse a la valoración del entorno de trabajo, que se refleja en la actitud de la persona que se mide.

Entre las dimensiones de la variable se encuentra el Reto del trabajo. Cuando una empresa se preocupa por la productividad, crea obstáculos que sirven para poner a prueba sus talentos, permitiendo que cada individuo demuestre al máximo sus capacidades y habilidades (Robbins, 2017). Y como indicadores de la dimensión tenemos: en primer lugar, las tareas del trabajo, se refieren a las actividades en el ambiente laboral siendo una forma de producir, para mantener la organización en el ambiente (Cedrola, 2017). También se presenta la organización es la gestión de los procesos considerando el talento humano. (Salgado, Gómez, & Juan, 2017). La supervisión es inspeccionar y controlar con el fin de obtener la mejor calidad (Fajardo, 2019).

Dimensión: Condiciones de trabajo. El entorno de trabajo ayuda a los trabajadores a desempeñar sus responsabilidades y a fomentar una cultura organizativa mediante un sistema de objetivos, valores y metas que se les comunican. Para garantizar que los empleados rindan al máximo, el lugar de trabajo debe estar en las mejores circunstancias posibles. Esto aumentará la productividad y permitirá que la empresa se distinga de la competencia gracias a un entorno de trabajo agradable (Robbins, 2017). Los indicadores son primero el ambiente de trabajo referido al medio donde interactúan los colaboradores y el trabajo (Pacheco, 2017). El espacio físico se refiere a si se presenta incomodidad en el área que genera menos capacidad (Pacheco, 2017). La seguridad va referida principalmente es la condición en la cual se gestiona el bienestar del empleado (Pacheco, 2017).

Dimensión Apoyo de colegas referido a que, para cumplir los objetivos fijados por la organización, es necesario que todos trabajen juntos. Es vital integrar los talentos y capacidades de todos los miembros del equipo para agilizar y mejorar las operaciones en el trabajo con el fin de lograr la máxima eficiencia. Esta combinación de esfuerzos multiplica la eficacia de los esfuerzos de cada miembro y regulariza el tiempo dedicado a cada tarea, lo que equivale en una mayor eficacia a la hora de producir los resultados deseados. Ofrecer ayuda a un compañero de trabajo le permite integrarse más fácilmente y compartir sus habilidades y experiencia con el grupo (Robbins, 2017). Y como indicadores tenemos: la relación entre compañeros referida a brindar ayuda a un miembro de trabajo (Littlewood & Alviter, 2017). La comunicación con los jefes es el intercambio de información de

forma eficaz entre los colaboradores con los miembros de decisión de la empresa (Veliz, 2017). Solidaridad es el valor en el cual prima el compromiso colectivo en fe de otros (Puyol, 2020).

Dimensión: Compatibilidad con el puesto de trabajo, la capacidad se refiere a el equilibrio entre el recurso del trabajador y las exigencias del entorno laboral (Díaz & Prieto, 2016). Las empresas investigan los descriptores positivos que pueden tener las personas que se necesitan para el perfil de trabajo que se busca, para decidir si son compatibles o no con su carácter. Después de esto, la mayoría de las empresas buscan a los candidatos que tengan la mayor compatibilidad en términos de competencia, educación y atributos de personalidad, ya que esto facilitará la comunicación con personas de diversos sectores (Robbins, 2017). Y como indicadores de la dimensión tenemos: la experiencia laboral referida a la cantidad de tiempo en el cual el colaborador se encargó de ciertas actividades con un contrato de por medio (Aguilar, 2018). La carga laboral se refiere a un constructo donde interactúan la tarea y la personas con el ambiente sometida a las presiones de las tareas (Maliza & Bastidas, 2019).

La dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales se refiere a la satisfacción con el pago, las promociones, los ascensos y los beneficios que la empresa brinda (Bastardo, 2014) Presenta los siguientes indicadores el reconocimiento es referido a la premiación en base a los logros (Guerrero, Balboa, & Miranda, 2017). El salario es la remuneración por haber desempeñado una labor (Freddy & Londoño, 2019). Las promociones y ascensos son aquellas prácticas de la gestión que se dan para la generación de mayor productividad (Prada, Rueda, & Ocampo, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación aplicada.

El trabajo de investigación fue aplicada, en vista que, se utilizó conocimientos científicos ya existentes, para resolver un determinado problema que se enfoca en la consolidación y búsqueda de conocimientos, investigados y expuestos a la sociedad para resolver un fenómeno (Hernández & Mendoza, 2018).

Fue de **enfoque** cuantitativo, según Hernández & Mendoza (2018) es cuando la recopilación de datos en respuesta a objetivos se basa en la medición numérica y análisis estadístico, con la finalidad de probar teorías y determinar los patrones de comportamiento. Es por ello que, el estudio fue cuantitativo, porque se midió las variables con estadística descriptiva e inferencial.

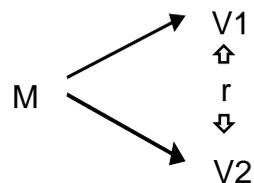
El **nivel** de investigación fue correlacional, puesto que para Hernández & Mendoza (2018) se da cuando se busca establecer una relación entre 2 fenómenos de estudio en un momento y lugar determinado. Por ello, es correlacional, dónde:

M = muestra

V1 = Compensación salarial

V2 = Satisfacción laboral

r = relación



## **Diseño de investigación**

El presente estudio contó con diseño de investigación no experimental – Transversal. De acuerdo a Hernández & Mendoza (2018) afirman que, este estudio se realizó con la intención de no modificar o cambiar las variables dependientes. Es decir, fue un estudio en la que no se modificó activamente los factores independientes, con el fin de examinar la influencia en las variables y no se alteró el comportamiento de los mismos, así mismo, transversal porque se estudió en un solo momento.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Una variable puede considerarse como una cualidad que puede variar y cuyo cambio puede verse o medirse (Hernández & Mendoza, 2018). En la investigación se tuvieron como variables 2: la compensación salarial y satisfacción laboral, en base a ello se realizó la definición conceptual y operacional de las variables.

**Primera variable:** Compensación salarial

**Dimensiones:** Compensación financiera directa, Compensación financiera indirecta y Compensación no financiera

**Definición conceptual:** Las compensaciones salariales se refieren a la forma de administrar los salarios y las remuneraciones, se define como parte representativa en la cual su labor principal es promover los criterios para evaluar y asegurar los manejos adecuados de la jerarquía de los lugares organizados, de esta forma, se desarrollan las políticas que son para la definición de las remuneraciones respectivas (Varela, 2018).

**Definición operacional:** La compensación salarial en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C., es medida a través de un cuestionario compuesto por las preguntas que están elaboradas considerando las siguientes dimensiones: Compensación financiera directa, compensación financiera indirecta y compensación no financiera, cada una con sus respectivos indicadores.

**Indicadores:** Se tiene como indicadores para la dimensión compensación financiera directa al sueldo fijo, comisiones e incentivos; en cuanto a la

dimensión compensación financiera indirecta se tiene a los seguros de salud, pensiones de jubilación, compensación por tiempo de servicio, vacaciones y créditos y otras prestaciones; la dimensión compensación no financiera se tiene al reconocimiento al trabajador, retroalimentación, invitaciones, premios y buen ambiente laboral.

**Escala de medición:** Es ordinal

**Segunda Variable:** Satisfacción laboral

**Dimensiones:** Compatibilidad con el puesto de trabajo, Reto del trabajo, Condiciones de Trabajo, Apoyo de los colegas y Sistema de recompensas y beneficios laborales.

**Definición conceptual:** Según Robbins (2017) indica que la satisfacción laboral está controlada por el atractivo de la actividad, los beneficios relacionados, las conexiones con los compañeros de trabajo y el entorno laboral.

**Definición operacional:** La satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C., será medida a través de un cuestionario compuesto por las preguntas que serán elaboradas de las siguientes dimensiones: Compatibilidad con el puesto de trabajo, reto del trabajo, condiciones de trabajo, apoyo de los colegas y sistema de recompensas y beneficios laborales.

**Indicadores:** Se tiene como indicadores para la dimensión compatibilidad con el puesto de trabajo a la experiencia laboral, capacidad, carga laboral; en cuanto a la dimensión reto del trabajo se tiene a las tareas de trabajo, organización, supervisión; la dimensión condiciones de trabajo se tiene al ambiente de trabajo, espacio físico y la seguridad; en la dimensión apoyo de los colegas como indicadores a las relaciones con los compañeros, solidaridad, comunicación con jefes; la última dimensión sistema de recompensas y beneficios laborales se tiene como indicadores al reconocimiento, salario, promociones y ascensos.

**Escala de medición:** Es ordinal

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Para este estudio la población estuvo conformado por el total de colaboradores que no tengan cargos gerenciales o de jefatura en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C., la cual cuenta con 42 colaboradores.

La población se entiende como las unidades estudiadas, que son componentes, fenómenos, personas u objetos, que presentan ciertas características dispuestas para ser evaluadas (Silvia, 2011).

#### **Criterio de inclusión**

Se incluyeron a todos los colaboradores que no tengan cargos gerenciales o de jefatura, en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. que tienen un contrato fijo.

Se incluyeron a todos los colaboradores de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. que vienen laborando más de 6 meses en la empresa.

#### **Criterio de exclusión**

Se excluyeron a todos los colaboradores de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. que no tienen un contrato fijo.

Se excluyeron de la investigación a la parte gerencial y directiva de la empresa; gerente y jefes de área.

Se excluyeron a todos los colaboradores de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. que vienen laborando menos de seis (06) meses en la empresa.

#### **Muestreo**

El presente estudio contó con el muestreo no probabilístico por conveniencia. Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que "el muestreo se refiere a la capacidad de escoger una porción de una población de interés para recoger datos en respuesta a un tema de investigación."

#### **Unidad de análisis**

Para la unidad de investigación lo conformaron los colaboradores de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas de recolección de datos

Para esta investigación se empleó la encuesta para la recolectar los datos. Al realizar una investigación científica, la técnica son los métodos o la dirección, a través de la cual el investigador establece un vínculo con el tema investigado (Espinoza & Toscano, 2015). Se realizó de la manera más eficiente posible para que se conozcan las cualidades y actividades de los colaboradores, considerando el uso de una encuesta como método de recolección de información para este estudio.

#### Instrumentos de la recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se hace uso del cuestionario, los instrumentos son herramientas que permiten realizar una investigación científica (Espinoza & Toscano, 2015). Para este estudio, se diseñó el cuestionario con preguntas cerradas en escala de Likert, para cada variable se tiene 15 preguntas, haciendo un total de 30 preguntas. A continuación, se muestra la validez por juicio de expertos y la confiabilidad del instrumento de recolección de datos con el alfa de Cronbach.

**Tabla 1** *Técnica e instrumento de correlación de datos*

Variable	Técnica	Instrumento
Compensación salarial	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario

**Validez:** Fue validado por 3 expertos, quienes son especialista en el tema de investigación.

**Tabla 2** *Validación de instrumento por juicio de expertos*

Expertos	Mg. López Landauro, Rafael Arturo		Dr. Dios Zárate, Luis Enrique		Mg. Pérez Ruibal Regalado, Eliana		Aplicabilidad
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Pertinencia	X		X		X		
Relevancia	X		X		X		
Claridad	x		X		X		Aplicable

En la tabla 2, se describe a se muestra los criterios de validación del instrumento para las variables de estudio, siendo validado por 3 expertos en la línea de investigación. Concordando que el instrumento es aplicable.

**Tabla 3.** *Expertos validadores*

<b>Nombre</b>	<b>Profesión</b>	<b>Grado académico</b>
López Landauro, Rafael Arturo	Docente Universitario	Magister
Dios Zárate, Luis Enrique	Docente Universitario	Doctor
Pérez Ruibal, Eliana Regalado,	Docente Universitario	Magister

**Confiabilidad:** Se determina, a través del estadístico del alfa de Cronbach.

**Tabla 4.**

*Alfa de Cronbach de la V1. Compensación salarial*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	15

En la tabla 1, se identifica que el alfa de Cronbach del cuestionario aplicado con 15 preguntas, es 0,876. Lo que, ayuda a saber que el nivel de fiabilidad del cuestionario es alto por aproximarse a 1.

**Tabla 5.**

*Alfa de Cronbach de la variable 2. Satisfacción laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	15

En la tabla 2, se identifica que el alfa de Cronbach del cuestionario aplicado con 15 preguntas, es 0,816. Lo que, ayuda a saber que el nivel de fiabilidad del cuestionario es alto por aproximarse a 1.

### **3.5. Procedimientos**

Como procedimiento de esta investigación, primero se realizó la solicitud para la aprobación de los directivos de la empresa, con el fin de acceder a los colaboradores para la aplicación de los cuestionarios. Cuando se recolectó los datos, se analizó la información los cuales deben responder a los objetivos del estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos que se recolectaron en este estudio se analizaron por medio del método descriptivo e inferencial. Se determinó una correlación de ambas variables de la investigación, de la misma manera, para la exposición de tablas, gráficos y datos recogidos durante el trabajo de campo, se procesó con ayuda del aplicativo SPSS 26, Microsoft Excel y Word.

### **3.7. Aspectos éticos**

El investigador respeta las fuentes de información de autores, la legitimidad de los efectos, se consideró la confidencialidad en la recolección de información, a través del instrumento de investigación, protegiendo la privacidad de las personas participantes, de igual forma, se respetó el derecho de autor de las referencias bibliográficas que están citadas.

## IV. RESULTADOS

### Validez del instrumento de la investigación

#### Análisis descriptivo

Variable 1. Compensación salarial

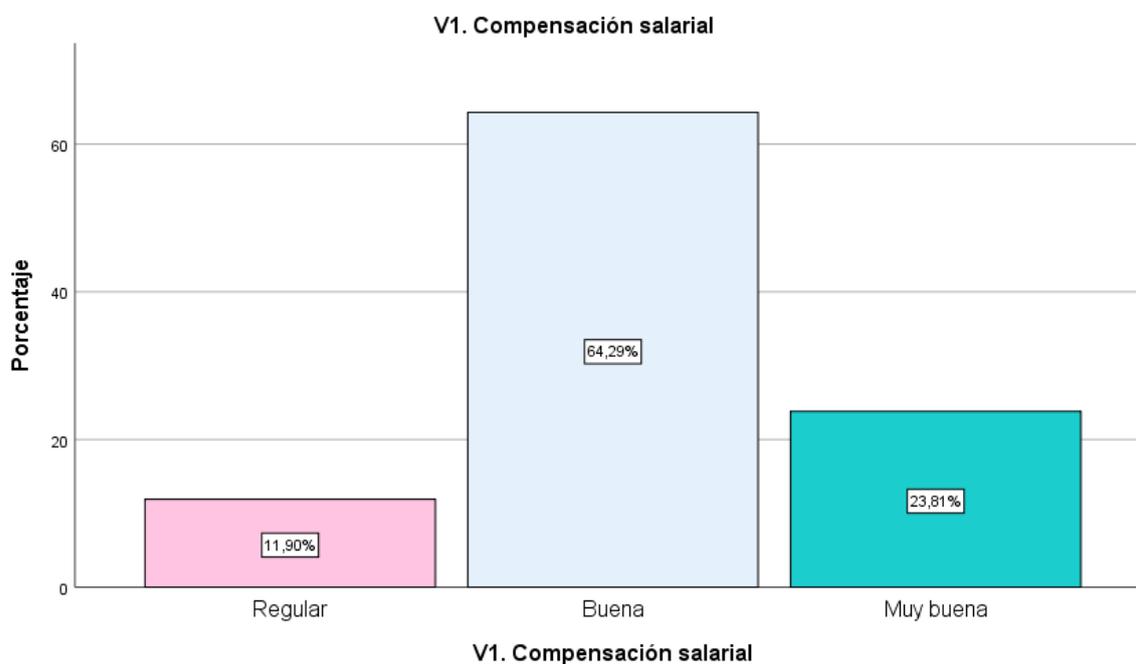
**Tabla 6.**

*Distribución de frecuencia de la variable compensación salarial*

		F	%
Válido	Regular	5	11,9
	Buena	27	64,3
	Muy buena	10	23,8
	Total	42	100,0

**Figura 1.**

*Distribución porcentual de la compensación salarial*



En la tabla 3, se muestra que, del total de colaboradores de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C, el 11,90% indicó que es regular la compensación salarial de la empresa, el 64,29% consideró que es buena, asimismo el 23,81% consideró que es muy buena.

## Dimensiones de la variable 1: Compensación financiera

**Tabla 7.**

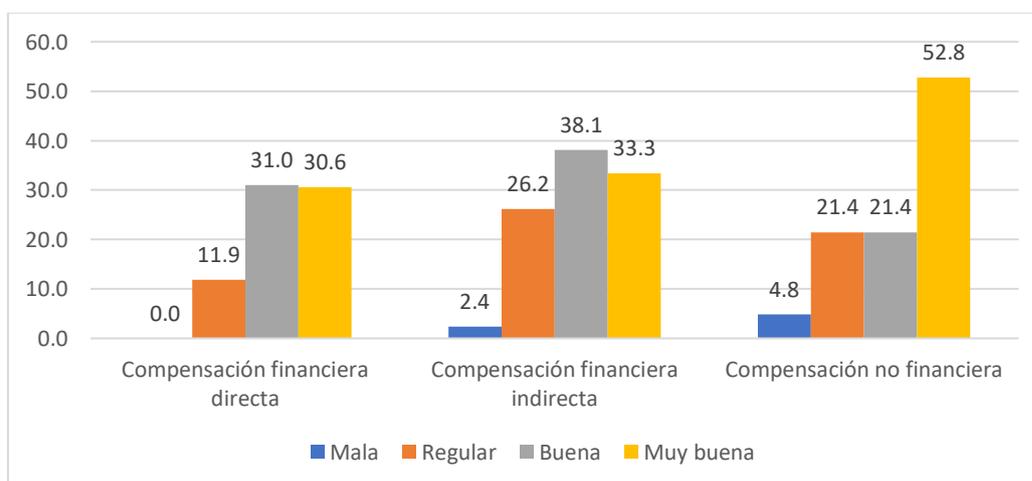
*Nivel de percepción de las dimensiones de la variable compensación salarial*

Dimensiones	Mala		Regular		Buena		Muy buena	
	f	%	F	%	F	%	F	%
Compensación financiera directa	10	23,8	5	11,9	13	31,0	14	33,3
Compensación financiera indirecta	1	2,4	11	26,2	16	38,1	14	33,3
Compensación no financiera	2	4,8	9	21,4	9	21,4	22	52,4

En la tabla 4, se muestra que, del total de colaboradores de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C, en relación a la compensación salarial el 23,8% indicó que la compensación financiera directa es mala, el 11,9% indicó que es regular, el 31,0% indicó que es buena, por último, el 33,3% mencionó que la compensación financiera directa que reciben de la empresa es muy buena. Respecto a la compensación financiera indirecta, el 2,4% han indicado que es mala, 26,2% mencionó que es regular, asimismo el 38,1% consideró que es buena y el 33,3% consideran muy buena la compensación financiera indirecta que reciben de la empresa. Por último, la dimensión compensación no financiera, el 4,8% han indicado que es mala, 21,4% han indicado que es regular, el 21,4% de los colaboradores mencionaron que es buena, asimismo el 52,4% mencionó que es muy buena.

**Figura 2.**

*Nivel de percepción de las dimensiones de la variable compensación salarial.*



## Variable 2. Satisfacción laboral

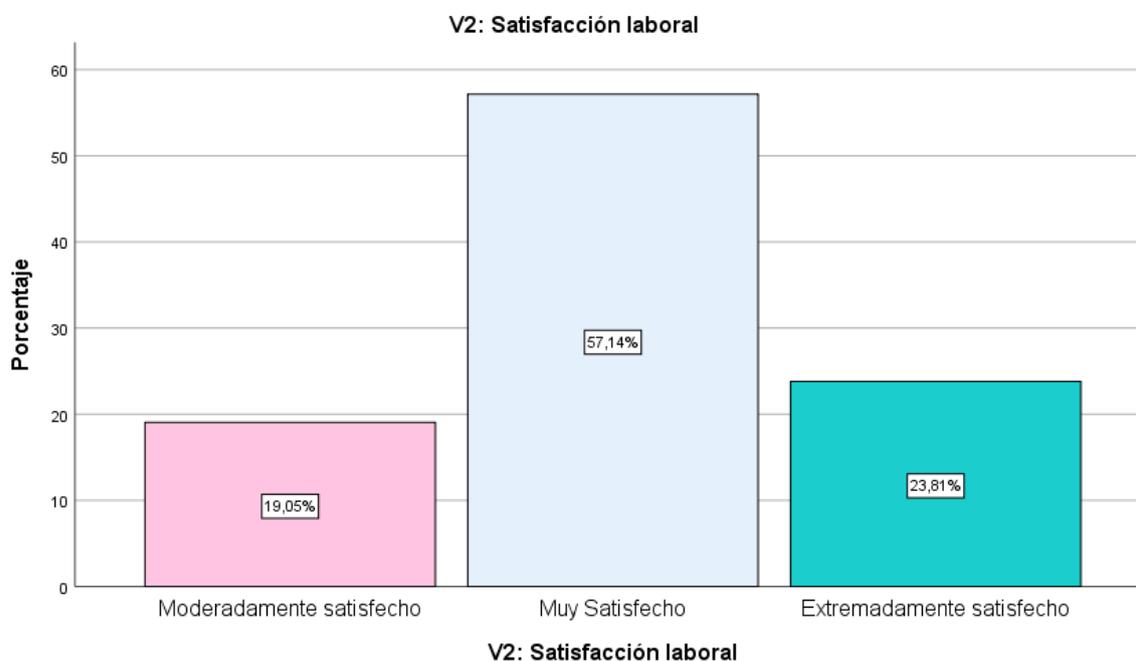
**Tabla 8.**

*Distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Válido Moderadamente satisfecho	8	19,0
Muy Satisfecho	24	57,1
Extremadamente satisfecho	10	23,8
Total	42	100,0

**Figura 3.**

*Distribución porcentual de la variable satisfacción laboral*



En la tabla 5, se muestra que, del total de colaboradores de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C, el 19,05% indicaron que están moderadamente satisfechos laboralmente, el 57,14% indicaron que se encuentran muy satisfechos con su situación laboral en la empresa, sin embargo, sólo el 23,81% indicaron que están extremadamente satisfechos laboralmente.

## Dimensiones de la Variable 2: Satisfacción Laboral

**Tabla 9.**

*Nivel de percepción de las dimensiones de la variable satisfacción laboral*

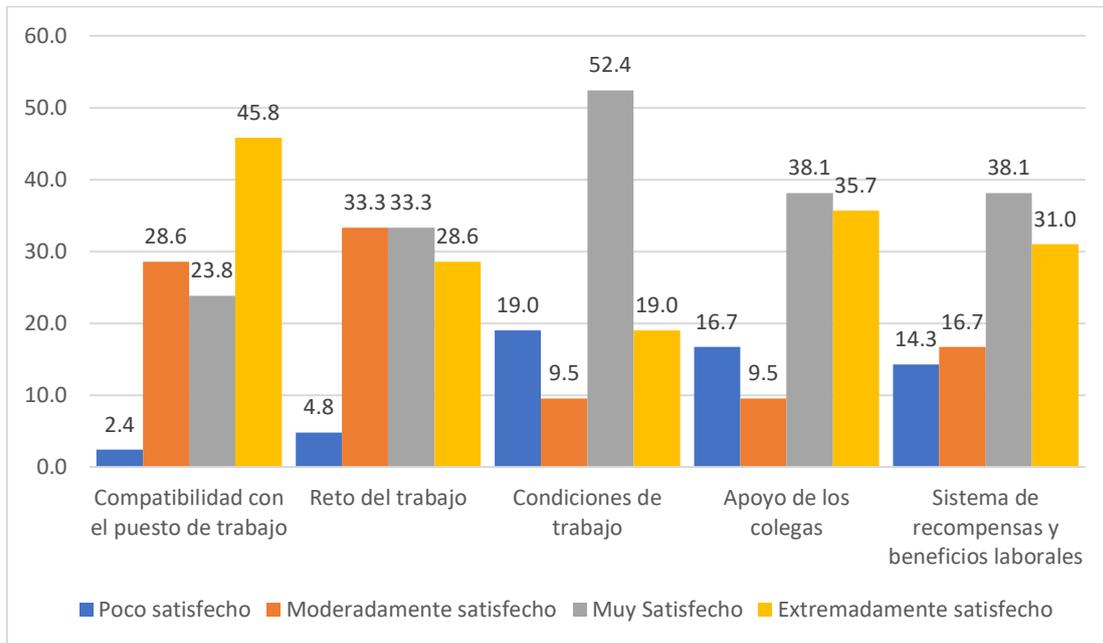
Dimensiones	Poco satisfecho		Moderadamente satisfecho		Muy Satisfecho		Extremadamente satisfecho	
	f	%	F	%	f	%	F	%
Compatibilidad con el puesto de trabajo	1	2.4	12	28.6	10	23.8	19	45.8
Reto del trabajo	2	4.8	14	33.3	14	33.3	12	28.6
Condiciones de trabajo	8	19.0	4	9.5	22	52.4	8	19.0
Apoyo de los colegas	7	16.7	4	9.5	16	38.1	15	35.7
Sistema de recompensas y beneficios laborales	6	14.3	7	16.7	16	38.1	13	31.0

En la tabla 6, se muestra que, del total de colaboradores de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C, respecto a la dimensión la compatibilidad con el puesto de trabajo, el 2,4% sienten que están poco satisfechos con la compatibilidad con el puesto de trabajo; 28.6% sienten que están moderadamente satisfechos, 23,8% sienten que están muy satisfechos, asimismo, el 45,8% se encuentran extremadamente satisfechos. Por otro lado, la dimensión reto del trabajo, el 4,8% de los colaboradores sienten que están poco satisfechos con los retos en el trabajo, el 33,3% sienten que están moderadamente satisfechos, el 33,3% de los colaboradores sienten que están muy satisfechos, por último, el 28,6% de los colaboradores sienten que están extremadamente satisfechos con los retos en el trabajo. Sobre las condiciones de trabajo, el 19,0% están poco satisfechos, el 9,5% moderadamente satisfecho; el 52,4% es muy satisfecho, y solo el 19.0% de los colaboradores están extremadamente satisfechos. En cuanto, al apoyo de los colegas, el 16,7% están poco satisfechos, el 9,5% moderadamente satisfecho; el 38,1% es muy satisfecho, y solo el 35.7% de los colaboradores están extremadamente satisfechos. Por último, el sistema de recompensas y beneficios laborales el 14,3% están poco satisfechos y 16,7 moderadamente satisfecho

respectivamente; el 38,1% es muy satisfecho, y solo el 31.0 de los colaboradores están extremadamente satisfechos.

**Figura 4.**

*Nivel de percepción de las dimensiones de la variable satisfacción laboral*



## Análisis Inferencial

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

Ha: Existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.

H0: No existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.

Para comprobar la hipótesis, se define con los siguientes criterios:

Sí  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la (H0) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la (H0) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$X^2 P = < 0.05$

#### Tabla 10.

Tabla cruzada *Compensación salarial \*Satisfacción laboral*

Compensación salarial	Estadísticos	V2: Satisfacción laboral			Total
		Moderadamente satisfecho	Muy Satisfecho	Extremadamente satisfecho	
Regular	Recuento	3	2	0	5
	%	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
Buena	Recuento	4	13	10	27
	%	14,8%	48,1%	37,0%	100,0%
Muy buena	Recuento	1	9	0	10
	%	10,0%	90,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	8	24	10	42
	%	19,0%	57,1%	23,8%	100,0%

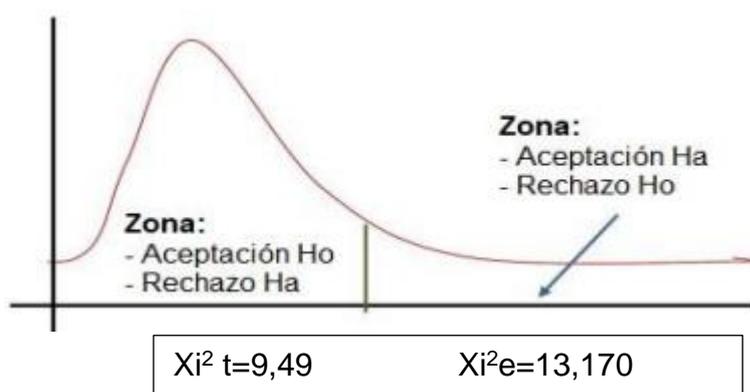
En la tabla 7, se muestran los resultados de la totalidad de la variable compensación salarial que indicaron que es regular, el 60.0% consideraron que están moderadamente satisfechos con la labor que realizan, también del 100% que consideran buena la compensación salarial, el 48.1% están muy satisfechos con la labor que desempeñan; asimismo, del 100% que consideraron muy buena la

compensación salarial, el 90% la consideran muy satisfechos con la labor que realizan.

**Tabla 11.**  
Prueba de chi – cuadrado de hipótesis general

		Valor	GI	P
Chi-cuadrado Pearson	de	13,170 <sup>a</sup>	4	,010
Razón verosimilitud	de	14,719	4	,005
Asociación lineal por lineal		,493	1	,482
N de casos válidos		42		

En la tabla 8, se describió la existencia: Del valor del  $\chi^2$  calculado  $\chi^2_e=13,170$  y el valor del  $\chi^2_t=9,49$  con un 95% de grado de confianza y 4 grados de libertad, de esta manera se tiene lo siguiente  $\chi^2_t < \chi^2_e$ . En síntesis, se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$ . Siendo el P-Valor = ,010 < ,050 que existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.



**Figura 5.**  
*Campana de gauss para la hipótesis general*

Finalmente, se tiene que la compensación salarial se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.

## Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la compensación financiera directa y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022

Ho: No existe una relación significativa entre la compensación financiera directa y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022

Para comprobar la hipótesis, se define con los siguientes criterios:

Sí  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

1.  $X^2 P = < 0.05$

**Tabla 12.**

*Tabla cruzada Compensación financiera directa\*Satisfacción laboral*

Compensación financiera directa	Estadísticos	V2: Satisfacción laboral			Total
		Moderadamente satisfecho	Muy Satisfecho	Extremadamente satisfecho	
Mala	Recuento	6	1	3	10
	%	60,0%	10,0%	30,0%	100,0%
Regular	Recuento	0	2	3	5
	%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Buena	Recuento	1	10	2	13
	%	7,7%	76,9%	15,4%	100,0%
Muy buena	Recuento	1	11	2	14
	%	7,1%	78,6%	14,3%	100,0%
Total	Recuento	8	24	10	42
	%	19,0%	57,1%	23,8%	100,0%

En la tabla 9, se muestra los resultados de la totalidad de la variable compensación financiera directa que indican que es mala, el 60.0% consideraron que están moderadamente satisfechos con la labor que realizan, también del 100% que consideraron regular la compensación financiera directa, el 60.0% están

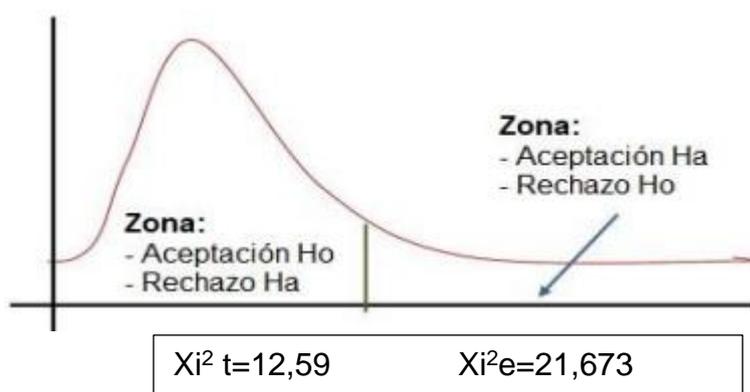
extremadamente satisfechos con la labor que desempeñan; asimismo, del 100% que consideraron buena la compensación financiera directa, el 76.9% consideran satisfechos con la labor que realizan. Por último, del 100% que consideraron buena la compensación financiera directa, el 78.6% consideran muy satisfechos con la labor que realizan.

**Tabla 13.**

*Prueba de chi-cuadrado de hipótesis específica 1*

	Valor	GI	P
Chi-cuadrado de Pearson	21,673a	6	,001
Razón de verosimilitud	21,174	6	,002
Asociación lineal por lineal	,835	1	,361
N de casos válidos	42		

En la tabla 10, se describió la existencia: Del valor del  $\chi^2$  calculado  $\chi^2_e=21,673a$  y el valor del  $\chi^2_t=12,59$  con un 95% de grado de confianza y 6 grados de libertad, de esta manera se tiene lo siguiente  $\chi^2_t < \chi^2_e$ . En síntesis, se acepta la  $H_a$  y se rechaza la  $H_o$ . Siendo el P-Valor = ,001 < ,050 por lo tanto, existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial directa y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.



**Figura 6.**

Campana de gauss para la hipótesis específica 1

Finalmente se tiene que, existe una relación significativa entre la compensación financiera directa y la satisfacción laboral.

## Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.

Sí  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$X^2 P = < 0.05$

**Tabla 14.**

*Tabla cruzada Compensación financiera indirecta\*Satisfacción laboral*

Compensación financiera indirecta	Estadístico	Satisfacción laboral			Total
		Moderadamente satisfecho	Muy Satisfecho	Extremadamente satisfecho	
Muy mala	Recuento	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Regular	Recuento	3	6	2	11
	%	27,3%	54,5%	18,2%	100,0%
Buena	Recuento	2	12	2	16
	%	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
Muy buena	Recuento	3	6	5	14
	%	21,4%	42,9%	35,7%	100,0%
Total	Recuento	8	24	10	42
	%	19,0%	57,1%	23,8%	100,0%

En la tabla 11, se describió los resultados de la totalidad de la variable compensación financiera indirecta que indican que es muy mala, el 100% consideraron que están extremadamente satisfechos con la labor que realizan, también del 100% que consideraron regular la compensación financiera indirecta, el 54.5% están muy satisfechos con la labor que desempeñan; asimismo, del 100% que indicaron que es buena, el 75% está muy satisfecho, por último, del 100% que

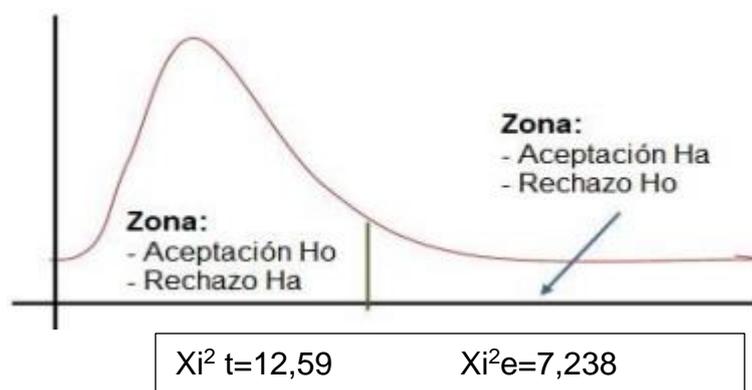
consideraron muy buena la compensación financiera indirecta, el 42.9% están muy satisfechos con la labor que realizan.

**Tabla 15.**

*Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2*

	Valor	Gl	P
Chi-cuadrado de Pearson	7,238a	6	,299
Razón de verosimilitud	6,960	6	,325
Asociación lineal por lineal	,072	1	,789
N de casos válidos	42		

En la tabla 12, se describió la existencia: Del valor del  $\chi^2$  calculado  $\chi^2_e=7,238$  y el valor del  $\chi^2_t=12,59$  con un 95% de grado de confianza y 6 grados de libertad, de esta manera se tiene lo siguiente  $\chi^2_t > \chi^2_e$ . En síntesis, se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Siendo el P-Valor = ,299 > ,050 que, no existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial indirecta y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.



**Figura 7.**

Campana de gauss para la hipótesis específica 2

Finalmente se tiene que, no existe una relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la satisfacción laboral.

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre la compensación no financiera y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la compensación no financiera y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.

Sí  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$\chi^2 P = < 0.05$

**Tabla 16.**

*Tabla cruzada Compensación no financiera\*Satisfacción laboral*

Compensación no financiera	Estadísticos	Satisfacción laboral			Total
		Moderada mente satisfecho	Muy Satisfecho	Extremadamente satisfecho	
Mala	Recuento	0	2	0	2
	%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Regular	Recuento	1	6	2	9
	%	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
Buena	Recuento	2	4	3	9
	%	22,2%	44,4%	33,3%	100,0%
Muy buena	Recuento	5	12	5	22
	%	22,7%	54,5%	22,7%	100,0%
Total	Recuento	8	24	10	42
	%	19,0%	57,1%	23,8%	100,0%

En la tabla 13, se describió los resultados de la totalidad de la variable compensación no financiera indicaron que es mala, el 100% consideran que están muy satisfechos con la labor que realizan, también del 100% que consideraron regular la compensación no financiera, el 66.7% están muy satisfechos con la labor que desempeñan; también del 100% de los colaboradores que consideraron buena la compensación no financiera, el 44.4% están muy satisfechos con la labor; por

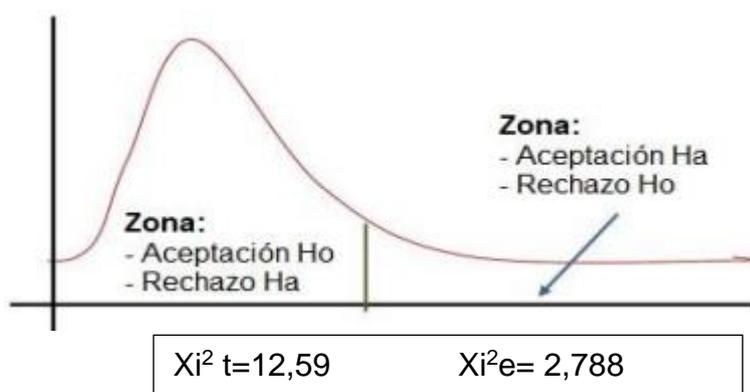
último, del 100% que consideraron muy buena la compensación no financiera, el 54.5% están muy satisfechos con la labor que realizan.

**Tabla 17.**

*Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 3*

		Valor	gl	P
Chi-cuadrado de Pearson	de	2,788a	6	,835
Razón de verosimilitud	de	3,544	6	,738
Asociación por lineal	lineal	,126	1	,723
N de casos válidos		42		

En la tabla 14, se describió la existencia: Del valor del  $\chi^2$  calculado  $\chi^2_e=2,788$  y el valor del  $\chi^2_t=12,59$  con un 95% de grado de confianza y 6 grados de libertad, de esta manera se tiene lo siguiente  $\chi^2_t > \chi^2_e$ . En síntesis, se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ . Siendo el P-Valor = ,835 > ,050 que, no existe una relación de manera significativa entre la compensación no financiera y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.



**Figura 8.**

Campana de gauss para la hipótesis específica 3

Finalmente se tiene que, no existe una relación significativa entre la compensación no financiera y la satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general, el cual se demostró que existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. La cual se verifica con la prueba estadística inferencial de Chicuadrada, con el siguiente resultado encontrado,  $P\text{-Valor} = .010 < .050$ , permitiendo aceptar la  $H_a$  y rechazar la  $H_0$ . Este hallazgo se confirma con el estudio de Castillo, Goya, & Romero (2020) en su investigación titulada "Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato", quienes encontraron al existir un alto nivel salarial, a través de las compensaciones recibidas, los colaboradores tienen mayor satisfacción salarial.

Asimismo, Estela & Hernández (2019) es su estudio "Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017" demostró que, el proceso de compensación salarial tiene una relación positiva con el rendimiento laboral en un 97%.

También Vásquez (2019) quién estudió las 2 variables es su trabajo "Compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios Moyobamba S.A. 2019" encontró que, existe una relación positiva muy fuerte entre la compensación salarial y satisfacción con un siendo  $r = 0.769$ , es decir al existir una mejora en la compensación salarial se puede contar una mejor satisfacción laboral.

Por último, Luna (2018) realizó un estudio titulado "Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017" quién demostró que existe una relación entre las compensaciones y la satisfacción laboral.

En cuanto a la hipótesis específica 1, el cual se demuestra porque existe una relación significativa entre la compensación financiera directa y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Puesto que, se obtuvo como resultado que el valor de  $\chi^2 t=12,59$  es menor a  $\chi^2 e=21,673$  y el P-Valor =  $,001 < .050$ . Este hallazgo se confirma con el estudio de Castillo, Goya, & Romero (2020) titulado "Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato" quienes encontraron que, el 42% de los encuestados, cuentan con un nivel alto de satisfacción con el salario que reciben, es decir se sienten conformes con los ingresos monetarios recibidos. Así como, con el estudio de Estela & Hernández (2019) titulado "Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017", quién encontró que, el sueldo mínimo se relaciona positivamente con el desempeño laboral en un 50%.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se demostró que no existe una relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Puesto que, se obtuvo como resultado que el valor de  $\chi^2 t=12,59$  es mayor a  $\chi^2 e=7,238$  y el P-Valor =  $.299 > .050$ . Este hallazgo es contrario al estudio de Castillo, Goya, & Romero (2020) titulado "Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato" quienes encontraron que, el 42% de los colaboradores tiene un bienestar salarial alto por las compensaciones que reciben. Así como, con el estudio de Caldera & Giraldo (2013) titulado "Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A.", quienes encontraron que, el bienestar social y los incentivos empresariales inciden en la satisfacción laboral de los colaboradores, puesto que los estímulos para la capacitación y el bienestar del colaborador están planteados de acuerdo a los objetivo de la empresa, sin embargo no llega a todos los niveles de la organización. Como lo explican, Estela & Hernández (2019) en su estudio "Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017" en el cual demostraron que los incentivos salariales se

relacionan positivamente en un 59% con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa, San Martín S.A.

Por último, en la hipótesis específica 3, se demostró que no existe una relación significativa entre la compensación no financiera y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Se obtuvo como resultado que el  $\chi^2_{t=12,59}$  es mayor a  $\chi^2_{e=2,788}$  y el P-Valor =  $.835 > .050$ . Este hallazgo es lo contrario al estudio de Caldera & Giraldo (2013) en su estudio "Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A." quienes encontraron que, la flexibilidad en el horario de trabajo en S&A Servicios y Asesoría S.A impacta positivamente a la satisfacción laboral de los colaboradores.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo, a lo encontrado en el presente estudio, se logró obtener resultados según los objetivos y las hipótesis planteadas, por ello se concluye lo siguiente:

**Primero:** Para el objetivo general se determinó la relación de la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C de la ciudad del Cusco en el año 2022. Puesto que, existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa. La cual se verifica con la prueba estadística inferencial de Chicuadrada, con el siguiente resultado encontrado, P-Valor =  $.010 < .050$ , permitiendo aceptar la  $H_a$  y rechazar la  $H_o$ .

**Segundo:** En el objetivo específico 1 se determinó la relación de la compensación financiera directa con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Puesto que, existe una relación significativa entre la compensación financiera directa y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. Porque, se tuvo como resultado el valor de  $\chi^2_t=12,59$  menor a  $\chi^2_e=21,673$  y el P-Valor =  $.001 > .050$ .

**Tercero:** Para el objetivo específico 2 se determinó que, no hay relación de la compensación financiera indirecta con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Puesto que, no se encontró una relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A. Por el valor de  $\chi^2_t=12,59$  mayor  $\chi^2_e=7,238$  a y el P-Valor =  $.299 > .050$ .

**Cuarto:** Se determinó para el objetivo específico 3 que, no existe relación de la compensación no financiera con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Porque no se encontró una relación significativa entre la compensación no financiera y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022. Por el valor  $\chi^2_t=12,59$  mayor a  $\chi^2_e=2,788$  y el P-Valor =  $.835 > .050$ .

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al gerente general de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. se recomienda crear un sistema de compensación salarial, puesto que es muy importante para mejorar la satisfacción laboral; enfocado en programas de bonificaciones económicas, incremento de sueldos y otros beneficios económicos; de esta forma encontrar una satisfacción laboral, respecto al sistema de recompensas y beneficios laborables, así como las condiciones de trabajo.

**Segundo:** Al encargado de recursos humanos de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. se recomienda crear un programa de compensación salarial directa, respecto a beneficios económicos, bonos y días de descanso, así como reconocer al colaborador incentivos, para motivar a tener satisfacción laboral y lograr los objetivos y metas.

**Tercero:** Al encargo de recursos humanos de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. se recomienda reestructurar el programa actual de compensación salarial indirecta, puesto que no influye en la satisfacción laboral. Por ello, debe enfocarse en otras formas de compensar indirectamente, como capacitar, brindar entretenimiento, con el fin de lograr mejorar la satisfacción laboral.

**Cuarto:** Al encargado de recursos humanos de la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. se recomienda reestructurar el programa de compensación no financiera, porque no influye en la satisfacción laboral. Por lo tanto, se debe enfocar en otras formas de compensación no financiera, como programas de reconocimientos de logro de metas y horarios flexibles, para que el trabajador se sienta satisfecho con la labor que ejerce.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, C. (2018). LA VISIBILIDAD DE LA EXPERIENCIA LABORAL. *Universidad de Sevilla* .
- Arbaiza, L. (2016). Dirección de recursos humanos: el factor humano. *ESAN*.
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Universidad Nacional Experimental de Guayana* , 5-18.
- Cajma, H. (2016). *Los programas de incentivos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la caja municipal de ahorro y crédito de Cusco S.A. Agencia Puno-Bellavista periodo 2012*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Caldera, E., & Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Carnaqué, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo-2013*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Castillo, C., Goya, K., & Romero, K. (2020). *Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Cedrola, G. (2017). *El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo*. Montevideo: Revista de derecho de la Universidad de Montevideo.
- CEUPE. (2020). *¿Qué objetivos tiene el sistema de compensación?* *CEUPE Magazine*.

- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013. *Universidad Nacional del Altiplano*.
- Chávez, J. (2017). *Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de Cusco, 2017*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Díaz, A., & Prieto, M. (2016). Relación entre la incapacidad laboral y el uso del Índice de Capacidad de Trabajo. *Medicina y seguridad del trabajo*, 66-78.
- ESAN. (2020). Gestión de compensaciones laborales en tiempos de COVID-19. *Conexiónsan*.
- Espinoza, E., & Toscano, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica*. Ecuador: Universidad Técnica de Machala.
- Estela, C., & Hernandez, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Fajardo, E. (2019). La supervisión educativa en el contexto de los sistemas educativos latinoamericanos . *signos* .
- Freddy, J., & Londoño, C. (2019). Salario y calidad de vida de los trabajadores de la Comuna La Candelaria Medellín. *Castro y Londoño / Económicas CUC*, 87-100.
- Gomez, L., Balkin , D., & Cardy, R. (2014). *Gestión de Recurso y la calidad del servicio al cliente en la empresa rodriguez servicios generales S.A.C*. Trujillo : Universidad Nacional de Trujillo .
- Guerrero, P., Balboa, M., & Miranda, G. (2017). Sufirmiento y reconocimiento en el trabajo: Un estudio de caso. *Teuken Bidikay*.
- Hernández S, R., Fernandez C, C., & Baptista L, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw - Hill/ Interamericana Editores S.A de C.V.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación*. México, México: McGraw Hill.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodologia de la Investigación*. Mexico: Pearson.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Littlewood, H., & Alviter, L. (2017). Comportamiento organizacion ciudadano o buen compaero de trabajo. *revista de la faculta de contaduria y ciencias administrativas* .
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Luna, E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Maliza, G., & Bastidas, C. (2019). Efecto de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos, Ecuador en el año 2018. *Ciencia digital* , 30-43.
- Mujica, R., & Guzmán, M. (2021). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019*. Cusco: Universidad Continental.
- Ortiz, D., & Aduén, S. (2018). *Propuesta de un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el Centro de Sistemas de Antioquia CENSA, sede Montería*. Panamá : Universidad Metropolitana de Educación.
- Pacheco, A. (2017). Ambiente de trabajo . *Revista de la Universidad Industrial de Santander* . , 567-577.

- Portales , C., Araiza, Z., & Velarde, E. (2015). La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. *Universidad Autónoma de Coahuila*.
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Work climate and its relationship with labor productivity in technology companies. *Revista espacios*, 57-76.
- Prasetio, A. P., & Saleh, B. (2019). Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. doi:10.5296/ijhrs ijhrs .v 9i2.14791
- Puyol, A. (2020). La idea de solidaridad en la ética de la salud pública. *revista de bioetica y derecho*.
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Perú: PEARSON EDUCATION.
- Salgado, M., Gómez, O., & Juan, D. (2017). Niveles para la organizacion . *ingenieria industrial* .
- Sánchez C, H., & Reyes M, C. (2017). *Metodología y diseños de la investigación Científica*. Lima: Editorial Business Support Aneth.
- Setia, P., & Sani, A. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal*, 69-78.
- Silvia, A. (2011). *Población y Muestra*. Argentina: Universidad Nacional del Nordeste.
- Torres, W. (2020). *Satisfacción laboral entre trabajadores administrativos y operarios de una empresa privada de servicios generales*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Valenzuela, F. (2017). Qué es la compensación salarial y cómo funciona. *Factorial Finanzas*.
- Varela, R. (2018). *Administración de la Compensación: Sueldos, Salarios y Prestaciones*. México: Pearson.

Vásquez, J. (2019). *Compensación salarial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios Moyobamba S.A. 2019*. Moyobamba: Universidad César Vallejo.

Veliz, A. (2017). Comunicación efectiva para la optimización del clima organizacional . *FIPCAEC*, 31-48.

## **ANEXOS**

## ANEXO N°2: Matriz de operacionalización de variables

**Título:** Compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco - 2022.

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Compensación salarial</b>	Las compensaciones salariales se refieren a la forma de administrar los salarios y las remuneraciones, se define como parte representativa en la cual su labor principal es promover los criterios para evaluar y asegurar los manejos adecuados de la jerarquía de los lugares organizados, de esta forma, se desarrollan las políticas que son para la definición de las remuneraciones respectivas (Varela, 2018).	La compensación salarial en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C., será medida a través de un cuestionario compuesto por las preguntas que serán elaboradas de las siguientes dimensiones: Compensación financiera directa, Compensación financiera indirecta y Compensación no financiera, cada una con sus respectivos indicadores.	Compensación financiera directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo fijo</li> <li>• Comisiones e incentivos</li> </ul>	Ordinal (LIKERT)  1.Mala 2. Regular 3. Buena 4. Muy buena
			Compensación financiera indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguros de salud</li> <li>• Pensiones de jubilación</li> <li>• Compensación por tiempo de servicio</li> <li>• Vacaciones</li> <li>• Créditos y otras prestaciones</li> </ul>	
			Compensación no financiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento al trabajador</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Invitaciones</li> <li>• Premios</li> <li>• Buen ambiente laboral</li> </ul>	
<b>Satisfacción laboral</b>	La satisfacción laboral está controlada por el atractivo de la actividad, los beneficios relacionados, las conexiones	La satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C., será medida a través de un cuestionario	Compatibilidad con el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia laboral.</li> <li>• Capacidad</li> <li>• Carga laboral</li> </ul>	Ordinal (Likert)

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	con los compañeros de trabajo y el entorno laboral (Robbins, 2017)	compuesto por las preguntas que serán elaboradas de las siguientes dimensiones: compatibilidad con el puesto de trabajo, retos en el trabajo, condición favorable de trabajo, apoyo de los colegas, sistemas de recompensas y beneficios laborales.	Reto del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas de trabajo</li> <li>• Organización</li> <li>• Supervisión</li> </ul>	1. Poco satisfecho 2. Moderadamente satisfecho 3. Muy satisfecho 4. Extremadamente satisfecho
Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente de trabajo</li> <li>• Espacio físico</li> <li>• Seguridad</li> </ul>				
Apoyo de los colegas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con los compañeros</li> <li>• Solidaridad</li> <li>• Comunicación con jefes</li> </ul>				
Sistema de recompensas y beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Salario</li> <li>• Promociones y ascensos.</li> </ul>				

## ANEXO N°1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnicas e instrumentos	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación de la compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Que existe una relación de manera significativa entre la compensación salarial con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Compensación salarial</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación financiera directa</li> <li>• Compensación financiera indirecta</li> <li>• Compensación no financiera</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reto del trabajo</li> <li>• Condiciones favorables de trabajo</li> <li>• Colegas que brinden apoyo</li> <li>• Compatibilidad con el puesto de trabajo.</li> </ul>	<p>Las técnicas e instrumentos.</p> <p><b>Técnica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	<p><b>Tipo</b> Aplicada</p> <p><b>diseño</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño</b> No experimental - transversal</p> <p><b>Alcance</b> Correlacional</p> <p><b>Población</b> 36 colaboradores</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación de compensación financiera directa con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de la compensación financiera indirecta con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación de la compensación no financiera con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación de compensación financiera directa con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.</p> <p>b) Determinar la relación de la compensación financiera indirecta con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.</p> <p>c) Determinar la relación de la compensación no financiera con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) Existe una relación significativa entre la compensación financiera directa con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.</p> <p>b) Existe una relación significativa entre la compensación financiera indirecta con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.</p> <p>c) Existe una relación significativa entre la compensación no financiera con la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco en el año 2022.</p>			

### ANEXO N°3: Matriz de instrumento

Variables de estudio	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Compensación salarial</b>	Las compensaciones salariales se refieren a la forma de administrar los salarios y las remuneraciones, se define como parte representativa en la cual su labor principal es promover los criterios para evaluar y asegurar los manejos adecuados de la jerarquía de los lugares organizados, de esta forma, se desarrollan las políticas que son para la definición de las remuneraciones respectivas (Varela, 2018).	Compensación financiera directa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo fijo</li> </ul>	Se me brinda mi remuneración completa de acuerdo al contrato pactado con la empresa.	Ordinal (LIKERT)  1. Mala 2. Regular 3. Buena 4. Muy buena
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisiones e incentivos</li> </ul>	Se me incentiva de acuerdo a como me desempeño Dentro de la empresa se tiene organizado políticas para reconocer los logros En la repartición de comisiones se considera como ha rendido el empleado En caso se produzcan modificaciones sobre el sueldo se hace saber en el tiempo prudente	
		Compensación financiera indirecta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguros de salud</li> </ul>	Todos los colaboradores se encuentran asegurados	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensiones de jubilación</li> </ul>	Los colaboradores conocen sobre sus pensiones y jubilación	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación por tiempo de servicio</li> </ul>	La empresa está pendiente del tiempo de trabajo de sus colaboradores, así como de sus vacaciones	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacaciones</li> </ul>	Los colaboradores en planilla cumplen con demandar vacaciones	

Variables de estudio	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créditos y otras prestaciones</li> </ul>	Todo crédito demandado por los colaboradores se reduce de la planilla	
		Compensación financiera no	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaborador</li> </ul>	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroalimentación</li> </ul>	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invitaciones</li> </ul>	Las metas se cumplen con trabajo en conjunto	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Premios</li> </ul>	Se premia el trabajo de los colaboradores, especialmente por su esfuerzo y dedicación	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buen ambiente laboral</li> </ul>	El ambiente de trabajo es cómodo para desarrollarse	

Variables de estudio	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Satisfacción laboral</b>	La satisfacción laboral está controlada por el atractivo de la actividad, los beneficios relacionados, las conexiones con los compañeros de trabajo y el entorno laboral (Robbins, 2017)	Compatibilidad con el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia laboral.</li> </ul>	Poseo la experiencia laboral adecuada para mi puesto	Ordinal (Likert) 1. Poco satisfecho 2. Moderadam
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad</li> </ul>	Tengo las capacidades para cumplir lo que mi trabajo demanda	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga laboral</li> </ul>	Me encuentro satisfecho con mi carga laboral	

Variables de estudio	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
		Reto del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tareas de trabajo</li> <li>Organización</li> <li>Supervisión</li> </ul>	<p>Termina con éxito todas las tareas demandadas en el trabajo</p> <p>Se encuentra organizado en los retos que le exige el trabajo</p> <p>Se supervisan las tareas que ha realizado</p>	ente satisfecho 3. Muy satisfecho 4. Extremadamente satisfecho
		Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>El ambiente de trabajo</li> <li>El espacio físico</li> <li>Seguridad</li> </ul>	<p>Trabaja en un ambiente cómodo</p> <p>La infraestructura física es adecuada</p> <p>El ambiente le brinda protección</p>	
		Apoyo de los colegas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las relaciones con los compañeros</li> <li>La solidaridad</li> <li>La comunicación con jefes</li> </ul>	<p>Presenta una relación armónica con sus colegas.</p> <p>Hay solidaridad en los trabajos de equipo.</p> <p>Los superiores presentan una comunicación asertiva</p>	
		Sistema de recompensas y beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>El reconocimiento</li> <li>El salario</li> <li>Promociones y ascensos.</li> </ul>	<p>Lo han reconocido por sus logros en la empresa</p> <p>Se siente satisfecho con el salario que tiene</p> <p>Percibe ascensos en su labor dentro de la empresa</p>	

## ANEXO N°4: Instrumentos

### INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL

**INSTRUCCIONES:** Se presenta seguidamente preguntas referidas a la compensación salarial, léalas cuidadosamente y posteriormente marque X en aquella que mejor se refieran su situación, el cuestionario pretende conocer la situación por lo cual no hay respuestas buenas ni malas. Se ruega su sinceridad.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

**M** = Mala  
**R** = Regular  
**B** = Buena  
**MB** = Muy buena

	Dimensiones / Ítems				
	<b>Dimensión 1. Compensación financiera directa</b>				
1.	Se me brinda mi remuneración completa de acuerdo al contrato pactado con la empresa				
2.	Se me incentiva de acuerdo a como me desempeño				
3.	Dentro de la empresa se tiene organizado políticas para reconocer los logros				
4.	En la repartición de comisiones se considera como ha rendido el empleado				
5.	En caso se produzcan modificaciones sobre el sueldo se hace saber en el tiempo prudente				
	<b>Dimensión 2. Compensación financiera indirecta</b>				
6.	Todos los colaboradores se encuentran asegurados				
7.	Los colaboradores conocen sobre sus pensiones y jubilación				
8.	La empresa está pendiente del tiempo de trabajo de sus colaboradores, así como de sus vacaciones				
9.	Los colaboradores en planilla cumplen con demandar vacaciones				
10.	Todo crédito demandado por los colaboradores se reduce de la planilla				
	<b>Dimensión 3. Compensación no financiera</b>				
11.	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa				
12.	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa				
13.	Las metas se cumplen con trabajo en conjunto				
14.	Se premia el trabajo de los colaboradores, especialmente por su esfuerzo y dedicación				
15.	El ambiente de trabajo es cómodo para desarrollarse				

## INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará afirmaciones sobre la calidad de servicio. Lea cada una con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una **X** según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las preguntas con la verdad

### OPCIONES DE RESPUESTA:

<b>PS</b>	=	Poco	satisfecho
<b>MDS</b>	=	Moderadamente	satisfecho
<b>MS</b>	=	Muy	satisfecho
<b>ES</b>	=	Extremadamente	Satisfecho

	Dimensiones / Ítems				
	<b>Dimensión 1. Compatibilidad con el puesto de trabajo</b>				
1.	Poseo la experiencia laboral adecuada para mi puesto				
2.	Tengo las capacidades para cumplir lo que mi trabajo demanda				
3.	Me encuentro satisfecho con mi carga laboral				
	<b>Dimensión 2. Reto del trabajo</b>				
4.	Termina con éxito todas las tareas demandadas en el trabajo				
5.	Se encuentra organizado en los retos que le exige el trabajo				
6.	Se supervisan las tareas que ha realizado				
	<b>Dimensión 3. Condiciones de Trabajo.</b>				
7.	Trabaja en un ambiente cómodo				
8.	La infraestructura física es adecuada				
9.	El ambiente le brinda protección				
	<b>Dimensión 4. Apoyo de los colegas</b>				
10.	Presenta una relación armónica con sus colegas.				
11.	Hay solidaridad en los trabajos de equipo.				
12.	Los superiores presentan una comunicación asertiva				
	<b>Dimensión 5: Sistema de recompensas y beneficios laborales</b>				
13.	Lo han reconocido por sus logros en la empresa				
14.	Se siente satisfecho con el salario que tiene				
15.	Percibe ascensos en su labor dentro de la empresa				

## ANEXO N°5: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:” Compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco – 2021”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>1</b>	<b>Compensación financiera directa</b>						
<b>a</b>	Se me brinda mi remuneración completa de acuerdo al contrato pactado con la empresa.	x		x		x	
<b>b</b>	Se me incentiva de acuerdo a como me desempeño.	x		x		x	
<b>c</b>	Dentro de la empresa se tiene organizado políticas para reconocer los logros.	x		x		x	
<b>d</b>	En la repartición de comisiones se considera como ha rendido el empleado.	x		x		x	
<b>e</b>	En caso se produzcan modificaciones sobre el sueldo se hace saber en el tiempo prudente.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>2</b>	<b>Compensación financiera indirecta</b>						
<b>a</b>	Todos los empleados se encuentran asegurados.	x		x		x	
<b>b</b>	Los trabajadores conocen sobre sus pensiones y jubilación.	x		x		x	
<b>c</b>	La empresa está pendiente del tiempo de trabajo de sus trabajadores, así como de sus vacaciones.	x		x		x	
<b>d</b>	Los trabajadores en planilla cumplen con demandar vacaciones.	x		x		x	
<b>e</b>	Todo crédito demandado por los trabajadores se reduce de la planilla.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>Compensación no financiera</b>						
<b>a</b>	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa.	x		x		x	
<b>b</b>	Toda capacitación tiene como fin la potenciación de los conocimientos.	x		x		x	
<b>c</b>	Las metas se cumplen con trabajo en conjunto.	x		x		x	
<b>d</b>	Se premia el trabajo de los colaboradores, especialmente por su esfuerzo y dedicación.	x		x		x	
<b>e</b>	El ambiente de trabajo es cómodo para desarrollarse.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>4</b>	<b>Reto del trabajo</b>						
<b>a</b>	Termina con éxito todas las tareas demandadas en el trabajo.	x		x		x	
<b>b</b>	Se encuentra organizado en los retos que le exige el trabajo.	x		x		x	
<b>c</b>	Se supervisan las tareas que ha realizado.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>5</b>	<b>Apoyo de colegas</b>						
<b>a</b>	Presenta una relación armónica con sus colegas.	x		x		x	
<b>b</b>	Hay solidaridad en los trabajos de equipo.	x		x		x	
<b>c</b>	Los superiores presentan una comunicación asertiva.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>6</b>	<b>Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.</b>						
<b>a</b>	Poseo la experiencia laboral adecuada para mi puesto.	x		x		x	
<b>b</b>	Tengo las capacidades para cumplir lo que mi trabajo demanda.	x		x		x	
<b>c</b>	Me encuentro satisfecho con mi carga laboral.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>7</b>	<b>Condición de trabajo</b>						
<b>A</b>	Trabaja en un ambiente cómodo.	x		x		x	
<b>B</b>	La infraestructura física es adecuada.	x		x		x	
<b>C</b>	El ambiente le brinda protección.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 8</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>8</b>	<b>Sistema de recompensas y beneficios laborales</b>						
<b>A</b>	Lo han reconocido por sus logros en la empresa.	x		x		x	
<b>B</b>	Se siente satisfecho con el salario que tiene.	x		x		x	
<b>C</b>	Percibe ascensos en su labor dentro de la empresa.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia propia**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [x]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. López Landauro Rafael Arturo**  
**DNI: 08273208**

**Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:” Compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco – 2021”**

”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>Compensación financiera directa</b>						
<b>a</b>	Se me brinda mi remuneración completa de acuerdo al contrato pactado con la empresa.	x		x		x	
<b>b</b>	Se me incentiva de acuerdo a como me desempeño.	x		x		x	
<b>c</b>	Dentro de la empresa se tiene organizado políticas para reconocer los logros.	x		x		x	
<b>d</b>	En la repartición de comisiones se considera como ha rendido el empleado.	x		x		x	
<b>e</b>	En caso se produzcan modificaciones sobre el sueldo se hace saber en el tiempo prudente.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>2</b>	<b>Compensación financiera indirecta</b>						
<b>a</b>	Todos los empleados se encuentran asegurados.	x		x		x	
<b>b</b>	Los trabajadores conocen sobre sus pensiones y jubilación.	x		x		x	
<b>c</b>	La empresa está pendiente del tiempo de trabajo de sus trabajadores, así como de sus vacaciones.	x		x		x	
<b>d</b>	Los trabajadores en planilla cumplen con demandar vacaciones.	x		x		x	
<b>e</b>	Todo crédito demandado por los trabajadores se reduce de la planilla.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>Compensación no financiera</b>						
<b>a</b>	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa.	x		x		x	
<b>b</b>	Toda capacitación tiene como fin la potenciación de los conocimientos.	x		x		x	
<b>c</b>	Las metas se cumplen con trabajo en conjunto.	x		x		x	
<b>d</b>	Se premia el trabajo de los colaboradores, especialmente por su esfuerzo y dedicación.	x		x		x	
<b>e</b>	El ambiente de trabajo es cómodo para desarrollarse.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>4</b>	<b>Reto del trabajo</b>						
<b>a</b>	Termina con éxito todas las tareas demandadas en el trabajo.	x		x		x	
<b>b</b>	Se encuentra organizado en los retos que le exige el trabajo.	x		x		x	
<b>c</b>	Se supervisan las tareas que ha realizado.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>5</b>	<b>Apoyo de colegas</b>						
<b>a</b>	Presenta una relación armónica con sus colegas.	x		x		x	
<b>b</b>	Hay solidaridad en los trabajos de equipo.	x		x		x	
<b>c</b>	Los superiores presentan una comunicación asertiva.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>6</b>	<b>Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.</b>						
<b>a</b>	Poseo la experiencia laboral adecuada para mi puesto.	x		x		x	
<b>b</b>	Tengo las capacidades para cumplir lo que mi trabajo demanda.	x		x		x	
<b>c</b>	Me encuentro satisfecho con mi carga laboral.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>7</b>	<b>Condición de trabajo</b>						
<b>A</b>	Trabaja en un ambiente cómodo.	x		x		x	
<b>B</b>	La infraestructura física es adecuada.	x		x		x	
<b>C</b>	El ambiente le brinda protección.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 8</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>8</b>	<b>Sistema de recompensas y beneficios laborales</b>						
<b>A</b>	Lo han reconocido por sus logros en la empresa.	x		x		x	
<b>B</b>	Se siente satisfecho con el salario que tiene.	x		x		x	
<b>C</b>	Percibe ascensos en su labor dentro de la empresa.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dios Zárate Luis Enrique  
07909441

DNI:

Especialidad del validador: Licenciado en  
Administración

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:” Compensación salarial y la satisfacción laboral en la empresa Hentor Rent a Car S.A.C. de la ciudad del Cusco – 2021”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>1</b>	<b>Compensación financiera directa</b>						
<b>a</b>	Se me brinda mi remuneración completa de acuerdo al contrato pactado con la empresa.	x		x		x	
<b>b</b>	Se me incentiva de acuerdo a como me desempeño.	x		x		x	
<b>c</b>	Dentro de la empresa se tiene organizado políticas para reconocer los logros.	x		x		x	
<b>d</b>	En la repartición de comisiones se considera como ha rendido el empleado.	x		x		x	
<b>e</b>	En caso se produzcan modificaciones sobre el sueldo se hace saber en el tiempo prudente.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>2</b>	<b>Compensación financiera indirecta</b>						
<b>a</b>	Todos los empleados se encuentran asegurados.	x		x		x	
<b>b</b>	Los trabajadores conocen sobre sus pensiones y jubilación.	x		x		x	
<b>c</b>	La empresa está pendiente del tiempo de trabajo de sus trabajadores, así como de sus vacaciones.	x		x		x	
<b>d</b>	Los trabajadores en planilla cumplen con demandar vacaciones.	x		x		x	
<b>e</b>	Todo crédito demandado por los trabajadores se reduce de la planilla.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>3</b>	<b>Compensación no financiera</b>						
<b>a</b>	El mérito dirige los reconocimientos en la empresa.	x		x		x	
<b>b</b>	Toda capacitación tiene como fin la potenciación de los conocimientos.	x		x		x	
<b>c</b>	Las metas se cumplen con trabajo en conjunto.	x		x		x	
<b>d</b>	Se premia el trabajo de los colaboradores, especialmente por su esfuerzo y dedicación.	x		x		x	
<b>e</b>	El ambiente de trabajo es cómodo para desarrollarse.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>4</b>	<b>Reto del trabajo</b>						
<b>a</b>	Termina con éxito todas las tareas demandadas en el trabajo.	x		x		x	
<b>b</b>	Se encuentra organizado en los retos que le exige el trabajo.	x		x		x	
<b>c</b>	Se supervisan las tareas que ha realizado.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>5</b>	<b>Apoyo de colegas</b>						
<b>a</b>	Presenta una relación armónica con sus colegas.	x		x		x	
<b>b</b>	Hay solidaridad en los trabajos de equipo.	x		x		x	
<b>c</b>	Los superiores presentan una comunicación asertiva.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>6</b>	<b>Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.</b>						
<b>a</b>	Poseo la experiencia laboral adecuada para mi puesto.	x		x		x	
<b>b</b>	Tengo las capacidades para cumplir lo que mi trabajo demanda.	x		x		x	
<b>c</b>	Me encuentro satisfecho con mi carga laboral.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>7</b>	<b>Condición de trabajo</b>						
<b>A</b>	Trabaja en un ambiente cómodo.	x		x		x	
<b>B</b>	La infraestructura física es adecuada.	x		x		x	
<b>C</b>	El ambiente le brinda protección.	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 8</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>8</b>	<b>Sistema de recompensas y beneficios laborales</b>						
<b>A</b>	Lo han reconocido por sus logros en la empresa.	x		x		x	
<b>B</b>	Se siente satisfecho con el salario que tiene.	x		x		x	
<b>C</b>	Percibe ascensos en su labor dentro de la empresa.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.**  
**DNI:**

**Especialidad del validador: Mg. Docencia Universitaria.**  
**Lic. Investigación de operaciones.**

**7 de octubre del 2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



---

**Firma del Experto Informante.**

**ANEXO N°6: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO  
FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD**

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

*CALLAO, 16 de febrero de 2022*

**Señor(a)  
GERENTE  
GERENTE  
HENTOR RENT A CAR S.A.C  
AV. AUSANGATE N°650 - LOS NOGALES-SAN SEBASTIAN-CUSCO**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial CALLAO y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. YESSENIA MARYORI CCOYSO GAMARRA del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, pueda ejecutar su investigación titulada: "**COMPENSACION SALARIAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA HENTOR RENT A CAR S.A.C. DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2021**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



**Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños  
Coordinadora Nacional Titulación  
PE Administración**

**cc: Archivo PTUN**

## ANEXO N°7: CARTA DE APROBACION DE LA EMPRESA



**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

### Carta de Autorización

Cusco, 28 de febrero del 2022

Conste por el presente documento que **HENTOR RENT A CAR S.A.C.** domiciliada en Av. El Sol N° 806 Cusco; identificada con **R.U.C 20558143844**, representada por su **Gerente General Sr. WILDER TONY LEYVA TORRE**; expide la presente.

**Constancia:**

Que la Bach. **YESSENIA MARYORI CCOYSO GAMARRA** ha desarrollado el trabajo de investigación titulado:

**“COMPENSACION SALARIAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA HENTOR RENT A CAR S.A.C. DE LA CIUDAD DEL CUSCO, 2022”.**

Se expide la presente constancia para fines académicos de la interesada.



HENTOR RENT A CAR S.A.C.  
RUC 20558143844

---

Wilder Tony Leyva Torre  
GERENTE GENERAL

GERENTE GENERAL