



**UPP**  
Universidad Privada de Pucallpa

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y**  
**FINANCIERAS**

**TESIS**

Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los  
trabajadores en la Empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y  
Construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORES:**

Gianella Pierina Guardian Figueroa (orcid.org/0009-0009-1158-0729)

Jakeline Amanda Lozano Macedo (orcid.org/0009-0001-3167-9998)

Dick Frank Britto Riva (orcid.org/0009-0001-0264-0154)

**ASESOR:**

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Finanzas Públicas y Privadas

**Sub línea:**

Finanzas corporativas y gestión de PYMES y MYPES

**UCAYALI -PERÚ 2024**

## JURADO EVALUADOR



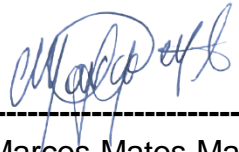
---

Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
**Presidente**



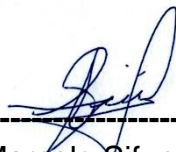
---

Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas  
**Secretario**



---

Mg. Marcos Matos Macedo  
**Vocal**



---

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
**Asesor**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



## UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

### FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

#### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:00 am del día sábado 13 de julio del 2024 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "DERECHO DE REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA VALDERRAMA RENGIFO INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, REGIÓN DE UCAYALI, 2024", elaborado por los bachilleres GIANELLA PIERINA GUARDIAN FIGUEROA, JAKELINE AMANDA LOZANO MACEDO y DICK FRANK BRITTO RIVA.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**, **Secretario Mg. Cesar Dolores Allaga Rojas** y **Vocal Mg. Marcos Matos Macedo**; designados con RESOLUCIÓN N° 091-2024-FCCyA-UPP de fecha 27 de junio del 2024; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.


Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres **GIANELLA PIERINA GUARDIAN FIGUEROA**, **JAKELINE AMANDA LOZANO MACEDO** y **DICK FRANK BRITTO RIVA**, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.


Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.


Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **GIANELLA PIERINA GUARDIAN FIGUEROA**, **JAKELINE AMANDA LOZANO MACEDO** y **DICK FRANK BRITTO RIVA** fueron:

- |                              |       |                                     |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia    | 19-20 | <input type="checkbox"/>            |
| - Aprobado por Unanimidad    | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría       | 14-16 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Mayoría    | 11-13 | <input type="checkbox"/>            |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/>            |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:00 pm Horas del mismo día, de lo que se da fe.

  
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
Presidente

  
Mg. Cesar Dolores Allaga Rojas  
Secretario

  
Mg. Marcos Matos Macedo  
Vocal

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

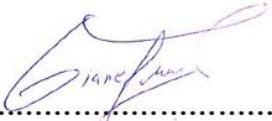
Yo, **Gianella Pierina Guardián Figueroa, Jakeline Amanda Lozano Macedo, Dick Frank Britto Riva**, estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI 73139522, 48488092 y 73303081 respectivamente, con la tesis titulada **“Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024”**


Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Lugar y fecha: Pucallpa, 03 de junio del 2024

  
.....  
Gianella Pierina Guardián Figueroa  
DNI 73139522

  
.....  
Jakeline Amanda Lozano Macedo  
DNI 48488092

  
.....  
Dick Frank Britto Riva  
DNI 73303081

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,  
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°021-2024

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

**"Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024."**

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Ciencias Contables y Financieras
Asesor(a)	:	Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Cuyo autor (es)	:	Gianella Pierina Guardián Figueroa Jakeline Amanda Lozano Macedo Dick Frank Britto Riva

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 11.8%.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 05/06/2024

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Coordinador de Investigación

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y sacrificios incontables que nos han permitido llegar hasta este momento. A nuestros amigos y seres queridos, por su comprensión, ánimo y aliento en cada paso del camino. A todos aquellos que, de una forma u otra, han contribuido a nuestro crecimiento personal y académico, este logro también les pertenece.

**Los autores**

## **AGRADECIMIENTO**

Extendemos nuestro agradecimiento a todos los profesores, compañeros y personal administrativo que han contribuido de diversas maneras a nuestro crecimiento académico y profesional.

Finalmente, agradecemos a Dios por darnos fortaleza, sabiduría y perseverancia para culminar este importante capítulo de nuestras vidas.

**Los autores**

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental, La población estuvo conformada por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C. en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región de Ucayali. La muestra fue la misma, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

Los resultados de la variable derecho de remuneración se observaron que el 50.0% de los trabajadores, manifestó que no es considerada, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí. Con respecto a la variable satisfacción laboral el 50.0% de los trabajadores manifestó que no es considerada, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

Su conclusión principal fue que el Derecho de remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.824$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Palabras clave:** Derecho de remuneración, satisfacción laboral, prestación del trabajo.



## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the right to remuneration and job satisfaction of workers in the company Valderrama Rengifo Engineering and Construction S.A.C, Ucayali region, 2024.

The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design. The population was made up of 4 workers from the company Valderrama Rengifo Engineering and Construction S.A.C. in the district of Callería, province of Coronel Portillo, region of Ucayali. The sample was the same, the sampling was non-probabilistic for convenience.

The results of the right to remuneration variable showed that 50.0% of the workers stated that it is not considered, while 25.0% stated that it is sometimes considered and 25.0% stated that it is. Regarding the job satisfaction variable 50.0% of the workers stated that it is not considered, while 25.0% stated that it is sometimes considered and 25.0% stated that it is.

Its main conclusion was that the Right to remuneration is significantly related to the job satisfaction of workers in the company Valderrama Rengifo Engineering and Construction S.A.C, Ucayali region, 2024. With a value  $r = 0.824$  estimated by the Pearson correlation coefficient.

**Keywords:** Right to remuneration, job satisfaction, work provision.

## ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación Práctica	4
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	5
1.6.1. Viabilidad Técnica	5
1.6.2. Viabilidad Financiera	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes del problema	6

2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Derecho de remuneración	11
2.2.2. Satisfacción laboral	11
2.3. Definición de términos básicos	15
2.4. Formulación de hipótesis	16
2.4.1. Hipótesis general	16
2.4.2. Hipótesis específicas	16
2.5. Variables	17
2.5.1. Definición conceptual de la variable	17
2.5.2. Definición operacional de la variable	18
2.5.3. Operacionalización de la variable	19
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>21</b>
3.1. Diseño de la investigación	21
3.2. Población y muestra	22
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	23
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	24
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>25</b>
4.1. Presentación de resultados	25
4.2. Discusión	38
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>45</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	46
Anexo 3: Matriz de validación	48
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	60
Anexo 5: Base de datos	61
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis	62
Anexo 6: Informe de conformidad del asesor	63
Anexo 6: Informe de conformidad del revisor	64

## Índice de tablas

Tabla 1. Derecho de remuneraciones	19
Tabla 2. Satisfacción laboral	20
Tabla 3. Validadores	24
Tabla 4. Frecuencia de la variable derecho de remuneraciones	26
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión prestación del trabajo	27
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión otorgar remuneración	28
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión pago preferente	29
Tabla 8. Frecuencia de la variable satisfacción laboral	30
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión tareas a realizar	31
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión promoción	32
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión relación con los compañeros	33
Tabla 12. Correlación derecho remuneración y satisfacción laboral	34
Tabla 13. Correlación prestación del trabajo y satisfacción laboral	35
Tabla 14. Correlación otorgar remuneración y satisfacción laboral	36
Tabla 15. Correlación pago preferente y satisfacción laboral	37

## Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la variable derecho de remuneraciones	26
Figura 2. Frecuencia de la dimensión prestación del trabajo	27
Figura 3. Frecuencia de la dimensión otorgar remuneración	28
Figura 4. Frecuencia de la dimensión pago preferente	29
Figura 5. Frecuencia de la variable satisfacción laboral	30
Figura 6. Frecuencia de la dimensión tareas a realizar	31
Figura 7. Frecuencia de la dimensión promoción	32
Figura 8. Frecuencia de la dimensión relación con los compañeros	33

## INTRODUCCIÓN

En Ucayali se evidencia que la problemática sobre el derecho a la remuneración en muchas entidades públicas y/o privadas, la cual se ve reflejado la satisfacción laboral de muchos de los trabajadores de estas entidades.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación del derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024?

Esta investigación está estructurada en:

**CAPÍTULO I:** Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

**CAPÍTULO II:** En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

**CAPÍTULO III:** En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

**CAPÍTULO IV:** En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

A nivel internacional, los sindicatos alemanes anuncian movilizaciones para pedir mejoras para los empleados públicos que fueron clave en los días de mayores restricciones por la pandemia. Son sanitarios, empleados de las empresas públicas de recogida de basuras, de gestión del agua, conductores de metro y autobuses o cuidadores de residencias, guarderías o de escuelas infantiles, entre otros. Para ellos, los aplausos y alabanzas que se les dedicaban a diario entre marzo y abril no son suficiente. Este mensaje es el que se encarga de transmitir a partir de esta semana el mayor sindicato del sector servicios en Alemania. Esta organización sindical ha animado a los trabajadores a salir a la calle con paros temporales para protestar ante la falta de subidas salariales para 2,3 millones de trabajadores del sector público. Desde el martes pasado ya se han registrado movilizaciones ante hospitales, empresas de gestión de aguas y guarderías. Son, de momento, manifestaciones pequeñas, compuestas por un puñado de trabajadores que han salido a la calle para protestar con mascarilla y respetando la distancia de seguridad. "De los aplausos no se vive, merecemos mejores remuneraciones", vienen a decir los manifestantes. Mas A. (2020).

En el Perú, desde los años (2013-2018), el salario en promedio del sector público se incrementó en 6.6% cada año (en términos reales), con ello, se logró que el año pasado el salario –mensual del sector público alcance los S/ 2,450. Sin embargo, de acuerdo a Redacción gestión (2018) el 75% de peruanos declaran que sus ingresos no les alcanzan para satisfacer todas sus necesidades, porcentaje que viene incrementándose sostenidamente desde enero de este año. Según la última encuesta Pulso Perú, elaborada por Datum Internacional. La razón estaría asociada al incremento del empleo de mala calidad o subempleo en los últimos meses, con menor remuneración. La percepción de que sus ingresos no les alcanzan es mayor entre aquellos que tienen de 45 a 54 años (78.7%), entre los de 55 a 70 años (80.6%); en los del NSE (nivel socioeconómico) D (79.8%) y E (86.7%); en el área rural (80%) y en las regiones centro (79.3%), sur (84.6%) y oriente (78.6%). Miñán (2019)

En Ucayali se evidencia que la problemática sobre el derecho a la remuneración en muchas entidades públicas y/o privadas, la cual se ve reflejado la satisfacción laboral de muchos de los trabajadores de estas entidades.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación del derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024?

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación del derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cuál es la relación de la prestación del trabajo y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024?
2. ¿Cuál es la relación de otorgar remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024?
3. ¿Cuál es la relación del pago preferente y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024?

### **1.3. Formulación de Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación de Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación de Prestación del trabajo y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.
2. Determinar la relación de Otorgar remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.
3. Determinar la relación de Pago preferente y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.



## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación Teórica**

La investigación se justificó teóricamente porque se amplió los conceptos teóricos de Derecho de remuneración y Satisfacción laboral, así como sus dimensiones e indicadores.

### **1.4.2. Justificación Práctica**

La investigación se justificó porque usó el derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Se utilizó el método deductivo, el cual consiste en partir de lo macro para llegar a lo micro. En este caso, se aplicó los conceptos teóricos en la elaboración de los cuestionarios que respondió de manera individual la muestra.

### **1.4.4. Implicancias Social**

Los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali.

## **1.5. Delimitación del estudio**

### **1.5.1. Delimitación Espacial**

Estuvo limitada en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, ubicada en Jr. Carmen Cabrejos Mz. 102 Lote. 16, Pucallpa – Ucayali.

### **1.5.2. Delimitación Temporal**

La delimitación temporal fue desde el mes de febrero a abril del 2024.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

### **1.6.1. Viabilidad Técnica**

El proceso investigativo contó con laptop, internet y materiales de escritorio, además, tendrá acceso a la información directa de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región de Ucayali y la participación de los investigadores.

### **1.6.2. Viabilidad Financiera**

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del problema

#### 2.1.1. A nivel Internacional

Sudiarditha, Haikal & Wahyu (2016). *The influence of job stress and compensation to job satisfaction at Pt Tri Megah Makmur*. (Artículo científico). Universidad Negeri Jakarta, Indonesia. De tipo no experimental, descriptivo y explicativo, la población fue de 70 empleados de ventas de PT Tri Megah Makmur, la muestra fue la misma de la población, se realizó una encuesta y se utilizó un cuestionario, llegando a la siguiente conclusión, el nivel de compensación y satisfacción en el trabajo está en un nivel más bajo, mientras que el estrés laboral es alto, el cual tiene efectos negativos y significativamente sobre la satisfacción laboral, asimismo, tiene un efecto significativo y positivo con la compensación y está afectada con el estrés profesional.

Sánchez et al. (2014). *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España*. (Artículo científico). Universidad de da Coruña, España. De tipo no experimental, descriptivo correlacional, la población fue de 8061 personas, la muestra de 5841, a quienes se les aplicó una encuesta, y se utilizó un cuestionario. Llegando a la conclusión: Desde el contexto empresarial, laboral y el contexto macroeconómico pasando por todas las características individuales del empleador; los elementos

intrínsecos y los extrínsecos influyen sobre la satisfacción de los empleadores de una entidad o institución, por lo cual, los factores como la motivación, organización laboral, valoración, son importantes para desarrollar una satisfacción laboral en la empresa.

Rico & Torres (2019). *Compensación salarial de los asaderos en el departamento del Meta, Colombia*. (Artículo científico). Universidad de los Llanos, Colombia. De tipo no experimental, descriptivo la población y muestra fue de 180 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta, y se utilizó un cuestionario. Llegando a la conclusión: Las limitaciones en gran parte se da por la falta de comunicación efectiva en la cadena de procesos, lo cual el primer alcance es por el grado de estudios que tienen los trabajadores, casi el 80% no tienen estudios profesionales ni técnicos, la mayoría solo tienen estudios secundarios y algunos no cruzaron ningún tipo de estudio, lo que nos lleva a que el sistema de selección de recursos humanos no es lo suficientemente eficiente, la mano de obra informal ha llevado a que los propietarios paguen salarios miserables ya que, los trabajadores desconocen sus derechos laborales.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Quispe & Paucar (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. De tipo no experimental, descriptivo correlacional, la población de estudio fue de 256 docentes, la muestra de 114 docentes, se realizó una entrevista y se utilizó un cuestionario, llegando a la conclusión: La satisfacción laboral y el compromiso organizacional tienen relación directa y significativa, por lo que en la investigación las razones principales de los bajos niveles de satisfacción laboral fueron las bajas remuneraciones, la incertidumbre de no saber si mantendrán su puesto de trabajo, no se reconocían las horas extras y la falta de incentivos.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), en su investigación titulada: *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, tuvo como objetivo determinar la Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades; El diseño de la investigación es no experimental transaccional descriptivo y correlacional. La población del estudio está conformada por 283 trabajadores de la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, 1,858 trabajadores de la municipalidad B y 1038 trabajadores de la municipalidad C de Lima Metropolitana. Se realizó un muestreo no probabilístico o dirigido, sin embargo, debido al propósito de la investigación se realizó el muestreo por cuotas. La muestra está conformada por 82 trabajadores de la municipalidad A de la Provincia Constitucional del Callao, 126 trabajadores de la municipalidad B y 161 trabajadores de la municipalidad C de Lima Metropolitana. La selección de los participantes de cada grupo o cuota se realizó al azar. La escala de satisfacción laboral SL-SPC utiliza la escala de Likert y tiene 27 preguntas o ítems, que están agrupados en los factores: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento del personal y/o social y beneficios económicos. Según lo mencionado por Palma, el instrumento se validó en trabajadores de Lima Metropolitana. La recolección de datos se realizó en coordinación con el área de Recursos Humanos de cada municipalidad y en la fecha indicada por ella. El día de la encuesta, los encuestadores brindaron las indicaciones respectivas para el llenado de la encuesta y los encuestados a la culminación de esta actividad firmaron el consentimiento informado y depositaron sus encuestas en un ánfora para garantizar el anonimato de la misma. Como parte del análisis de validez y confiabilidad se aplicó los métodos de consistencia interna y mitades, así como el análisis factorial, obteniéndose niveles aceptables que avalan la validez y confiabilidad del instrumento, sin embargo, se encontró diferencias en la conformación de dos de sus factores con respecto a la escala. Dado los fines de la investigación, se optó por utilizar la escala de satisfacción laboral SL-SPC tal cual, sin modificación alguna.

Medina (2016) en su investigación titulada *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública 23 en la Red Lima - Ciudad 2016* para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Llegando a la siguiente conclusión: “En consideración al objetivo general, la cual se formuló establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima - Ciudad 2016 (...) se demostró que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor, ( $Rho=0,299$ ) interpretándose como correlación positiva débil entre las variables.” (p. 157).

### **2.1.3. A nivel local**

Fernández y Chuquipiondo (2023) en su tesis titulada *Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa La Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa La casa de la Bicicleta, de la ciudad de Pucallpa. Fue de tipo aplicado, de nivel descriptivo, con diseño transeccional correlacional. La población y la muestra estuvieron conformadas por los 25 trabajadores. Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, se aplicó la técnica de encuesta para recabar los datos. El procesamiento de datos se realizó en el programa Excel y en el programa estadístico SPSSv27, obteniendo los siguientes resultados: la motivación laboral obtuvo un 68% de nivel alto, la satisfacción laboral obtuvo un 76% de nivel medio. La relación entre variables obtenido a través del coeficiente de correlación de Spearman indica que existe una relación directa (0,540) y significativa (0,003) entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa La casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022. Esto significa que el manejo de la autonomía, la identidad de la tarea, la importancia de la tarea, la variedad de la tarea y la retroalimentación alcanza para lograr una influencia directa y significativa con la satisfacción laboral.

Castro et al. (2017) en su tesis titulada *Remuneración y Calidad de servicio en el Hospital Regional de Pucallpa, 2016*, tuvo como objetivo conocer la relación de la remuneración y sus dimensiones con la calidad del servicio de en el Hospital Regional de Pucallpa, 2016. El estudio es de tipo descriptivo y correlacional, con diseño transeccional correlacional, se trabajó la variable remuneración, con una población de 782, muestra de 103 y muestreo de 87 trabajadores, la variable calidad del servicio se trabajó con una población de 330 usuarios que acceden al servicio en promedio por día, muestra y muestreo de 87 usuarios, en ambas variables se aplicó un cuestionario cerrado de 20 ítems, con 5 opciones de respuesta, lo resultados se ha procesado en el programa Excel, y el análisis de los datos se hizo a través la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, programa (SPSSv24). La relación es positiva muy baja (0.042), y el valor de significancia es 0.702, superior al valor establecido 0.05, en consecuencia, no existe relación significativa entre la remuneración y la calidad del servicio.

Peña (2022) en su tesis *La Remuneración y Satisfacción Laboral de los trabajadores en La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2021*, tuvo como objetivo general determinar la relación de la remuneración y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo, con diseño transeccional correlacional. Se contó con una muestra de estudio de 90 trabajadores, quienes fueron evaluados mediante la técnica de la encuesta. La prueba de hipótesis se obtuvo a través del coeficiente estadístico paramétrico de Pearson, llegando a la siguiente conclusión: existe una relación positiva débil (0,030) y no significativa (0,780) entre la remuneración y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha 2020. Esto indica que la forma cómo la municipalidad entrega los conceptos remunerativos de subsistencia, de condiciones de salud, de dignidad remunerativa, de bienestar y comodidad no es suficiente para alcanzar una relación positiva más alta y significativa con la satisfacción laboral.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Variable: Derecho de Remuneración**

#### **Definición**

Según los aportes realizados de Chiavenato (pág. 283; 2009) asegura que: "Nadie trabaja gratis, cada trabajador tiene interés de invertir su conocimiento, dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente y las organizaciones tengan interés en invertir en recompensas e incentivos para que las personas alcancen objetivos institucionales de allí parte el concepto de remuneración total" (p. 250).

Según Cruz-Saco (2012) en la Teoría de la Remuneración, hace referencia a que existen normas de viabilidad en la organización salarial específica que existen siete normas de viabilidad que no pueden faltar en una estrategia compensatoria, por ejemplo, Adecuación que es cumplir con los niveles de compensación base especificados por la normativa. Valor, que implica que todos los representantes deben ser retribuidos realmente en función de sus esfuerzos, capacidades, preparación y resultados. Equilibrio en las compensaciones, ventajas accesorias y diferentes premios que den un paquete de remuneración absoluta sensato. Viabilidad de los costes, la estrategia no puede ser desmesurada y debe considerar lo que la asociación debe pagar. La seguridad salarial, que debe ser adecuada para que los representantes tengan una sólida sensación de seguridad y para satisfacer sus necesidades fundamentales y una vida noble. La motivación que debe iniciar un trabajo eficaz y útil. La valía del representante, que debe ser sensible tanto para el trabajador como para la organización. (p.7)

Según Ramos (2020) Cualquier ingreso que percibiese el trabajador en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal,



en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitaciones, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución cualquiera fuese la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones).

### **Remuneración Básica**

Según Chiavenato (2009) En muchas asociaciones, la parte fundamental de la remuneración total es la compensación esencial, que es la compensación adecuada que el especialista obtiene de forma constante como una paga mensual o una compensación por tiempo. El salario es la cuota de dinero que el especialista obtiene por vender su influencia laboral. A pesar de que los trabajadores asalariados han existido en diferentes épocas, sólo después de la aparición de la empresa privada el salario se convirtió en el tipo predominante de pago por el trabajo (p.284).

Según Sikula (1989) La organización de los salarios y las compensaciones comprende el fomento de una escala de compensación imparcial que sea adecuadamente liberal para garantizar que los representantes sigan trabajando con la organización y se vean impulsados a trabajar eficazmente para que no planteen problemas a la asociación (p.4).

### **Incentivo Salarial**

Según Chiavenato (2009) La compensación de incentivos es la segunda parte de la remuneración total, programas destinados a compensar a los trabajadores que tienen un buen rendimiento. Los incentivos se pagan de diversas maneras, a través de recompensas y

acciones de ejecución, como remuneraciones por resultados.

## **Dimensiones de Derecho de remuneración**

### **1. Prestación de trabajo**

Según Chiavenato (2009), Son todas aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzo y preocupaciones

Sus indicadores son: Asistencia y Función.

### **2. Otorgar remuneración**

Según Cruz (2018), la remuneración consiste “en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestados” (p. 298). Con la finalidad de fijar un apropiado ingreso salarial, deben tomarse en consideración criterios que sean pertinentes al establecimiento de dicho ingreso.

Sus indicadores son: Sueldo y Retribución

### **3. Pago Preferente**

Según Para Zannoni es el cumplimiento de la prestación que hace el objeto de la obligación, ya se trate de una obligación de hacer, y una obligación de da.

Sus indicadores son: Prioridad y preferencial

## **2.2.2. Variable: Satisfacción laboral**

### **Definición**

Según Machuca (2020), define a la satisfacción laboral de manera global, como la actitud que maneja una persona en relación a su trabajo. Es importante resaltar que el trabajo desempeñado por las personas va más allá de las labores que realiza en el día a día; tiene que ver con elementos importantes que interrelaciona con sus experiencias emocionales positivas frente a la actitud de sus colegas, jefes y/o gerentes en una adecuada simbiosis de reglamentos organizaciones,

política y condiciones que nos puede ofrecer el trabajo (espacios adecuados, buena ventilación, iluminación, implementos tecnológicos, materiales y recursos humanos). Es por ello que se comprueba que la satisfacción de un empleado es el resultado de una interacción de elementos complicados que suscitan dentro del trabajo (p.5)

Según Palma (2004) Considera como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo (p14)

Según Blum y Naylor (1990) La satisfacción en el trabajo es la consecuencia de diferentes perspectivas que tienen los representantes. Desde una perspectiva compuesta, estas mentalidades están relacionadas con el trabajo y conectan con variables explícitas, como el salario, la dirección, la consistencia de la empresa, las circunstancias de trabajo, las increíbles puertas abiertas para el avance, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el trabajo, el breve objetivo de las quejas, el trato justo de los jefes y otras ideas comparativas. Así, la satisfacción laboral es una disposición global, debido a numerosas mentalidades particulares en esos campos, es decir, variables explícitas del trabajo, atributos individuales y relaciones de reunión fuera del trabajo. (p. 522).

## **Dimensiones de Satisfacción laboral**

### **1. Tareas a realizar**

Según Martin E. (2001) Según afirma este autor las primeras definiciones concebían la tarea como la realización de cualquier actividad de uso de la lengua representativa de aquellas que se llevan a cabo fue de ella.

Sus indicadores son: Misión y Cumplimiento

## **2. Promoción**

Según Stanton, Etzel y Walker (2007) refieren que promoción son todos los esfuerzos personales e impersonales de un vendedor o representante del vendedor para informar, persuadir o recordar a una audiencia objetivo.

Sus indicadores son: Descuentos y Facilidades

## **3. Relación con los compañeros**

Según GCFGlobal (2018), afirma que la relación entre compañeros es fundamental para mantener la armonía y cooperativa en el ambiente laboral. Este tipo de comunicación, por lo general, tiende a ser de carácter informal, dado el tiempo compartido y, por ende, la cercanía que se puede desarrollar.

Sus indicadores son: Empatía y Solidaridad

### **2.3. Definiciones de términos básicos**

#### **Función**

Según la RAE (2014) área que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas.

#### **Sueldo**

Según Payfit (2023) Es la retribución económica que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios laborales. Se trata de la cantidad de dinero que el trabajador recibe de su empleador, generalmente de forma periódica, a cambio del trabajo que realiza.

#### **Prioridad**

Según la RAE (2014) se entiende como la preferencia de algo respecto de otra cosa precisamente en cuanto es causa suya, aunque existan en un mismo instante de tiempo.

## **Misión**

Según Concepto.de (2021) menciona que es entendido como la facultad o el poder que se le es dado a una o varias personas para realizar cierto deber o encargo. Otras veces es definido como la razón de ser de algo o alguien. Y, por otro lado, esta palabra se relaciona con la acción de enviar.

## **Cumplimiento**

Según Billing (2023) es el cumplimiento se refiere al conjunto de obligaciones y responsabilidades que una empresa o individuo debe cumplir en relación con las leyes y regulaciones fiscales y contables.

## **Descuentos**

Según Ludeña (2021) Un descuento es una disminución del precio de un bien o un servicio. Es una herramienta utilizada en multitud de estrategias comerciales con el objetivo de incrementar el número de ventas de un determinado producto.

## **Empatía**

Concepto.de (2024) es la capacidad de conectarse emocionalmente con los demás individuos, porque permite reconocer, compartir y entender los sentimientos y los estados de ánimo de otros seres humanos.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El Derecho de remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

1. La Prestación del trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

2. Otorgar remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024
3. El Pago preferente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de las variables**

#### **Derecho de Remuneración**

Según Rivera (2007), estudió sobre la regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana, concluyendo: la remuneración, es un elemento importante y/o esencial en la política y las relaciones entre trabajadores, empleadores y el gobierno. Todos ellos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen conflictos sobre la distribución del fruto de esos bienes y servicios. No obstante, los conflictos sólo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacer concesiones mutuamente.

#### **Satisfacción laboral**

Según Muñoz, (1990), afirma que la satisfacción laboral es “un sentimiento positivo que la persona experimenta cuando realiza un trabajo que le agrada, en un contexto donde se siente a gusto, donde la

organización resulta muy atractiva para el recibiendo compensaciones económicas, psicológicas, y sociales en función de sus expectativas”.

### **2.5.2. Definición operacional de las variables**

#### **Derecho de Remuneración**

Se elaboró el instrumento “Encuesta Derecho de Remuneración”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

#### **Satisfacción laboral**

Se elaboró el instrumento “Encuesta Satisfacción laboral”, se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

### 2.5.3.Operacionalización de la variable

#### a. Variable 1: Derecho de remuneración

Tabla 1

*Derecho de remuneración*

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Prestación del trabajo	Asistencia	1. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, se da asistencia técnica a los trabajadores?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, se da una asistencia técnica eficaz?	
	Función	3. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC conocen sus funciones laborales?	
		4. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC realizan de manera eficiente sus funciones laborales?	
Otorgar remuneración	Sueldo	5. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC están contentos con su sueldo actual?	(1) No (2) A veces (3) Si
		6. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC sube sueldo periódicamente a los trabajadores?	
	Retribución	7. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC retribuye a sus trabajadores?	
		8. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC da buenas retribuciones o incentivos a los trabajadores?	
Pago preferente	Prioridad	9. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC prioriza los pagos de los trabajadores?	(1) No (2) A veces (3) Si
		10. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC tiene mayor prioridad por un trabajador que por otro?	
	Preferencial	11. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC tiene preferencias por los trabajadores?	
		12. ¿Considera usted que la preferencia entre los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC cause un mal desempeño laboral?	



## b. Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 2  
Satisfacción laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Tareas a realizar	Misión	1. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC cumplen con la misión de la empresa?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC compartió la misión de estas a los trabajadores?	
	Cumplimiento	3. ¿Cree usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC cumplen con la empresa?	
		4. ¿Cree usted que el cumplimiento es pilar fundamental para el crecimiento de una empresa?	
Promoción	Descuentos	5. ¿Cree usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC proporciona descuentos de desempeño a los trabajadores?	
		6. ¿Considera usted que los descuentos son buen incentivo para el desempeño laboral de un trabajador?	
	Facilidades	7. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC da facilidades de tiempo o de trabajo a los trabajadores?	
		8. ¿Considera usted que las facilidades que se dan a los trabajadores deben ser en función a su desempeño laboral?	
Relación con los compañeros	Empatía	9. ¿Cree usted que la empatía es necesaria en cada trabajador de una empresa?	
		10. ¿Cree usted que cuando existe empatía de parte un trabajador hace as amena el servicio al cliente?	
	Solidaridad	11. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC son solidarios entre ellos?	
		12. ¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC debe realizar charlas sobre solidaridad, honestidad, empatía etc., a sus trabajadores?	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014), en resumen, podemos decir que la investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última ya que toda investigación aplicada requiere de un marco teórico. Sin embargo, en una investigación empírica, lo que le interesa al investigador, primordialmente, son las consecuencias prácticas. El enfoque fue cuantitativo, Hernández et al. (2014) El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

#### **Métodos de investigación**

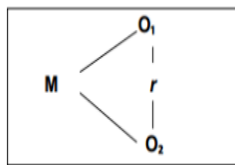
El método de investigación fue deductivo, según Hernández et al. (2014), el método deductivo es un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de pensamiento que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho concreto. Es decir,

es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principios.

### **Diseño de investigación**

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014), en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo

Ingeniería y Construcción S.A.C.

O1= Derecho de remuneración.

O2= Satisfacción laboral.

r =Coeficiente de correlación.

## **3.2. Población y muestra**

### **3.2.1. Población**

La población estuvo conformada por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C. en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región de Ucayali. Según Hernández et al. (2014), es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

### **3.2.2. Muestra**

Es un subgrupo o subconjunto dentro de la población, que puede ser estudiado para investigar las características o el comportamiento de los datos de población. La muestra estuvo conformada por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C. en el distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, región de Ucayali. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Según Hernández et al. (2014) se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

## **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.3.1. Técnicas**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014), es el conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener información y conocimiento. Se aplican de acuerdo a los protocolos establecidos en cada metodología.

### **3.3.2. Instrumentos**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014), lo define como es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

## **3.4. Validez y confiabilidad del instrumento**

### **Validez**

Validado a través de "Fichas de validación", por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3  
Validadores

N	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrian Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister

### **Confiabilidad**

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 04 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Derecho de remuneración” de  $\alpha=0.770$  (altamente confiable) y para el instrumento “Satisfacción laboral” de  $\alpha=0.755$  (altamente confiable).

## **3.5. Técnicas para el procesamiento de la información**

### **3.5.1. Recolección de datos**

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer el coeficiente de correlación. Finalmente, elaboramos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Presentación de resultados**

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

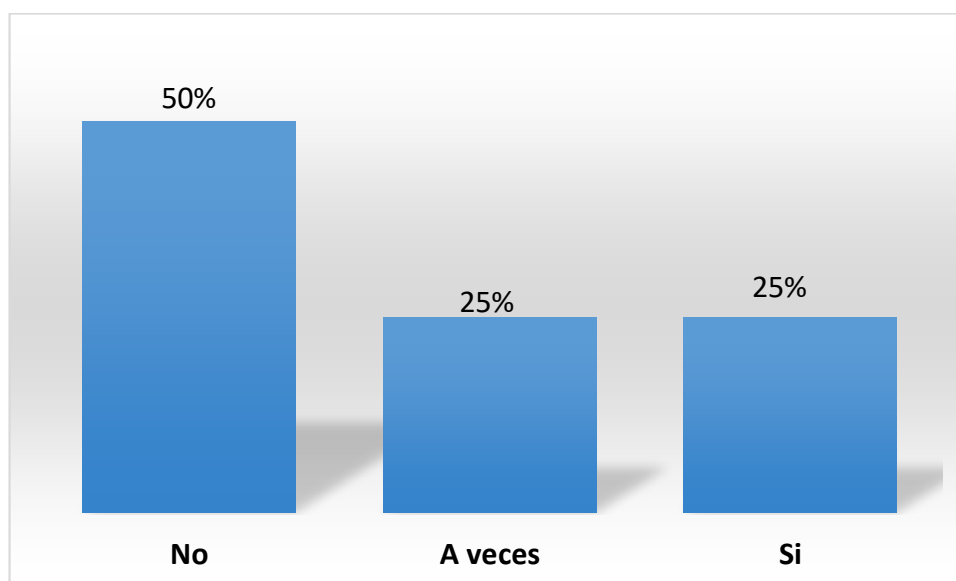
### Variable 1: Derecho de remuneración

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 50.0% de los por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C., manifestó que no es considerada la variable derecho de remuneración, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

**Tabla 4**  
**Frecuencia de la variable derecho de remuneración**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	25,0%
Si	1	25,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 1. Frecuencia de la variable derecho de remuneración**

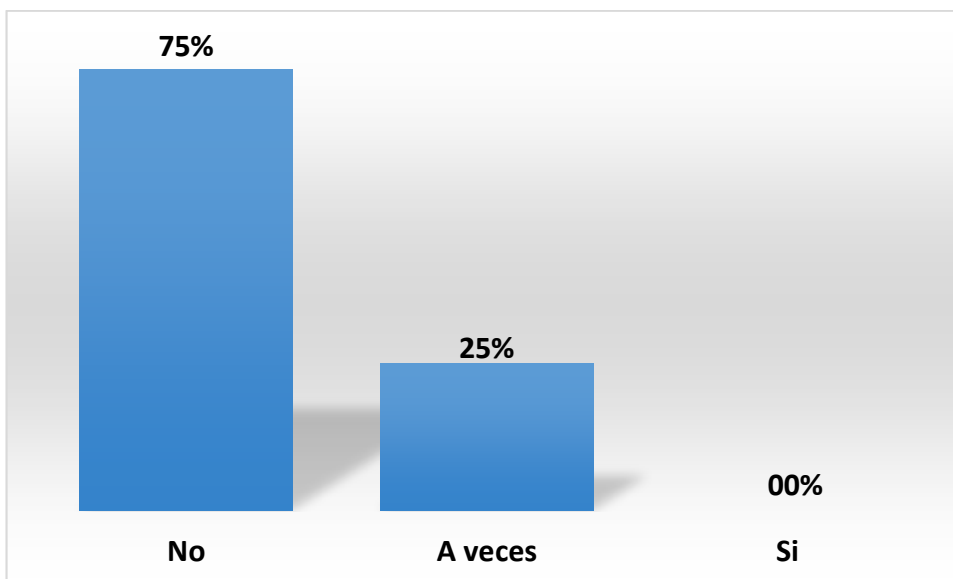
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 75.0% de los por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión prestación del trabajo, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 0.0% manifestó que sí.

**Tabla 5**  
**Frecuencia de la dimensión prestación del trabajo**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	75,0%
A veces	1	25,0%
Si	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 2. Frecuencia de la dimensión prestación del trabajo**  
**Fuente: Tabla 5**

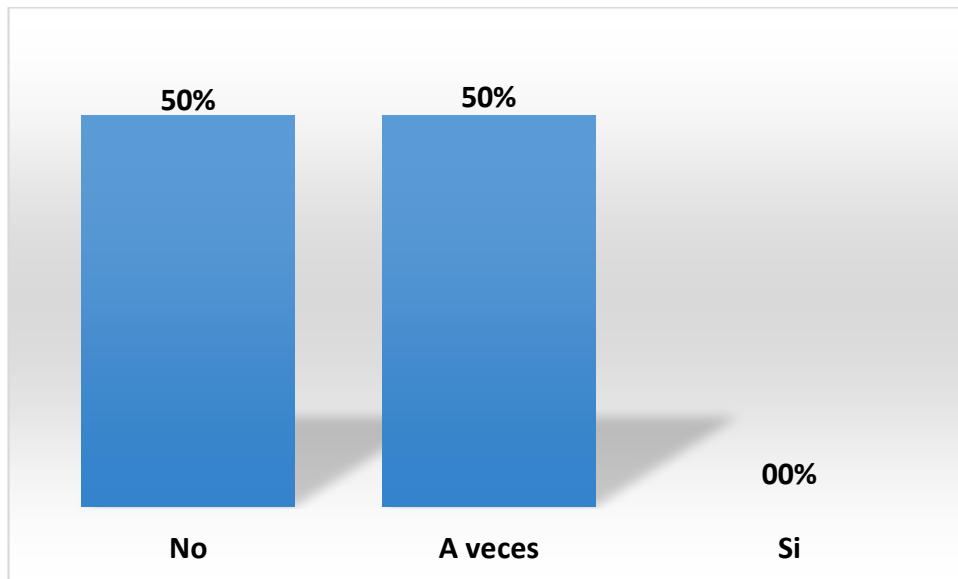


De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 50.0% de los por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión otorgar remuneración, mientras que el 50.0% manifestó que a veces es considerada y el 0.0% manifestó que sí.

**Tabla 6**  
**Frecuencia de la dimensión otorgar remuneración**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	2	50,0%
Si	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



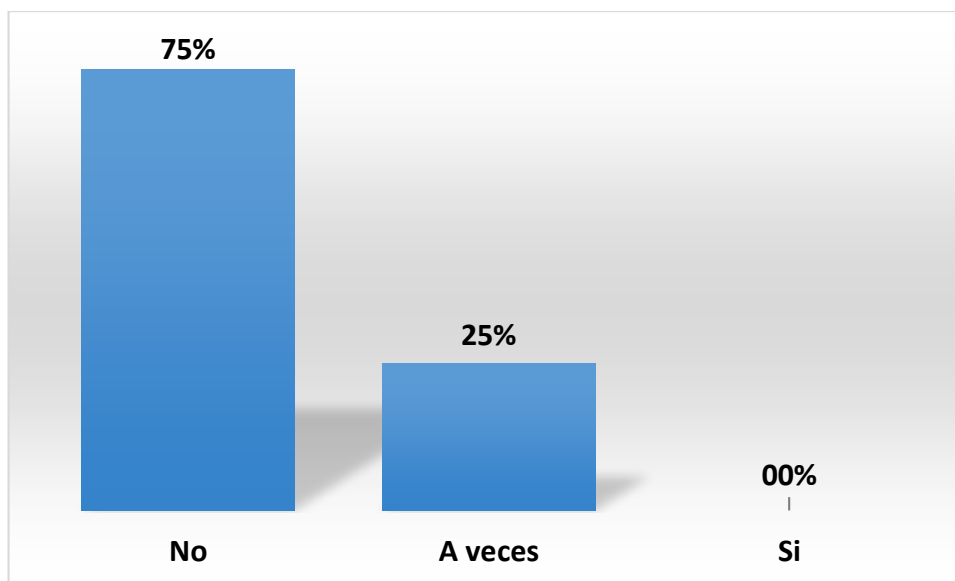
**Figura 3. Frecuencia de la dimensión otorgar remuneración**  
**Fuente: Tabla 6**

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 75.0% de los por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión pago preferente, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 0.0% manifestó que sí.

**Tabla 7**  
**Frecuencia de la dimensión pago preferente**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	75,0%
A veces	1	25,0%
Si	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 4. Frecuencia de la dimensión pago preferente**  
Fuente: Tabla 7

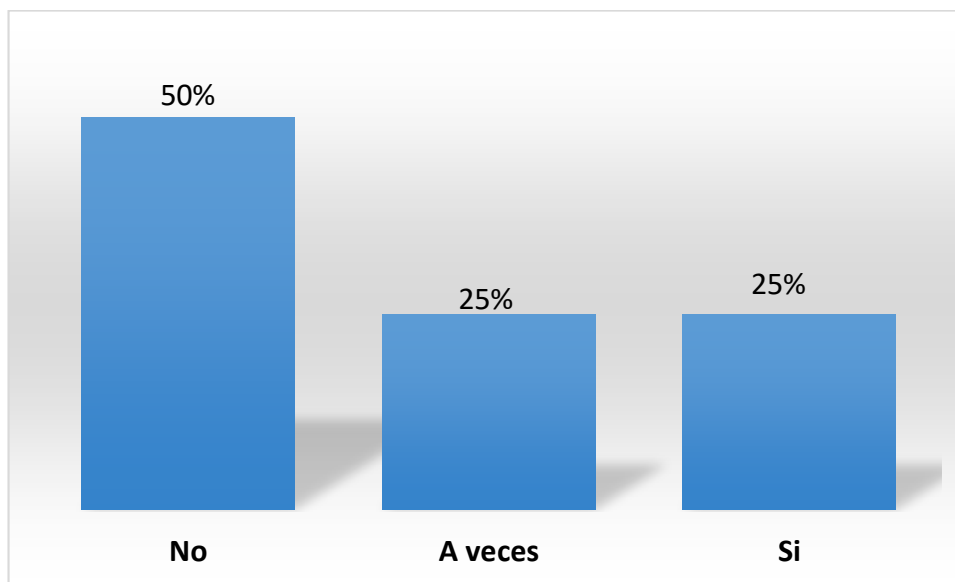
## Variable 2: Satisfacción laboral

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 50.0% de los por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C., manifestó que no es considerada la variable toma de decisiones, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

**Tabla 8**  
**Frecuencia de la variable satisfacción laboral**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	25,0%
Si	1	25,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



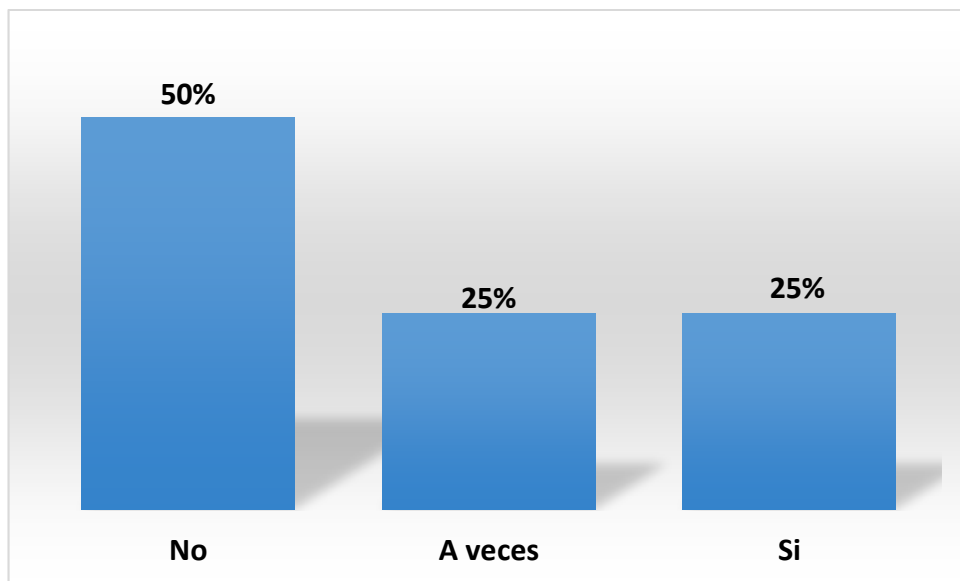
**Figura 5. Frecuencia de la variable satisfacción laboral**  
**Fuente: Tabla 8**

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 50.0% de los por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión tareas a realizar, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

**Tabla 9**  
**Frecuencia de la dimensión tareas a realizar**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	25,0%
Si	1	25,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



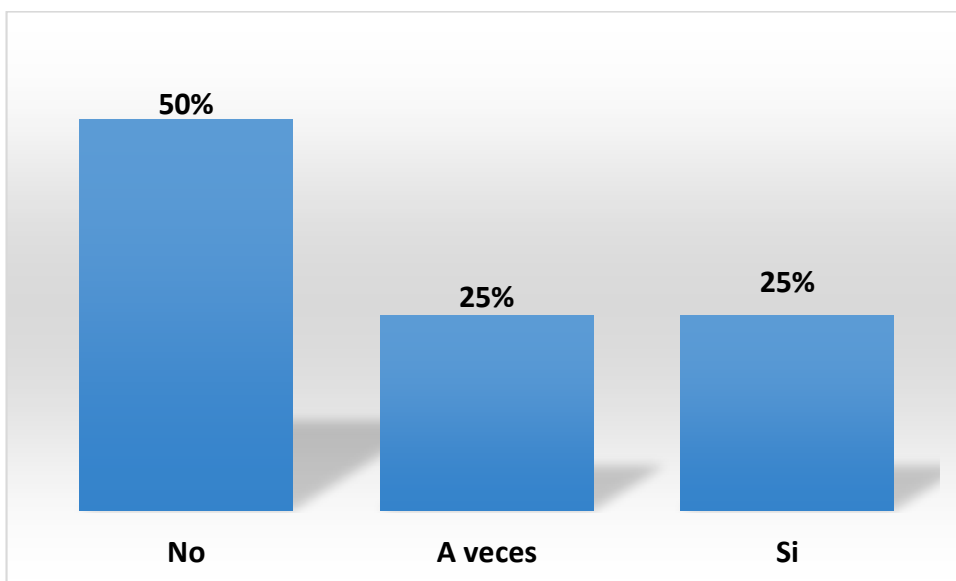
**Figura 6. Frecuencia de la dimensión tareas a realizar**  
**Fuente: Tabla 9**

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 50.0% de los por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión promoción, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

**Tabla 10**  
**Frecuencia de la dimensión promoción**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	25,0%
Si	1	25,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



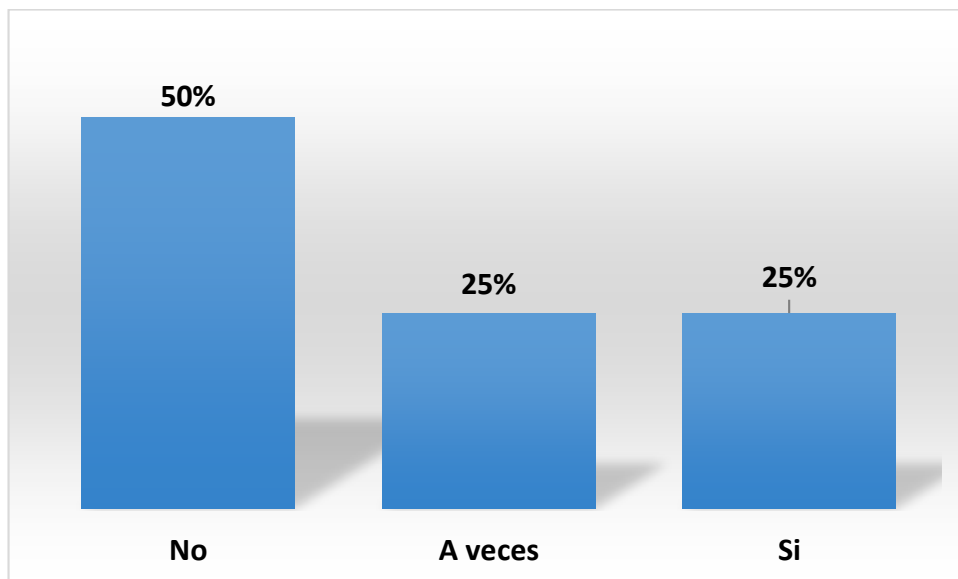
**Figura 7. Frecuencia de la dimensión promoción**  
**Fuente: Tabla 10**

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 50.0% de los por 4 trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C., manifestó que no es considerada la dimensión relación con los compañeros, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

**Tabla 11**  
**Frecuencia de la dimensión relación con los compañeros**

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	25,0%
Si	1	25,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS



**Figura 8. Frecuencia de la dimensión relación con los compañeros**  
Fuente: Tabla 11

## Prueba de hipótesis y correlación

### En lo referente a la hipótesis general:

**H<sub>a</sub>:** El Derecho de remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

**H<sub>0</sub>:** El Derecho de remuneración no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El Derecho de remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.824$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 12**

*Correlación entre derecho de remuneración y satisfacción laboral*

Correlaciones			
		Derecho de remuneración	Satisfacción laboral
Derecho de remuneración	Correlación de Pearson	1	,824*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,824*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

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

### En lo referente a las hipótesis específicas:

**H<sub>a</sub>:** La Prestación del trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

**H<sub>0</sub>:** La Prestación del trabajo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La Prestación del trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.812$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 13**

*Correlación entre prestación del trabajo y satisfacción laboral*

<b>Correlaciones</b>			
		Prestación del trabajo	Satisfacción laboral
Prestación del trabajo	Correlación de Pearson	1	,812*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,812*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

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



**Ha:** Otorgar remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024

**H<sub>0</sub>:** Otorgar remuneración no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

Otorgar remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.847$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 14**

*Correlación entre otorgar remuneración y satisfacción laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		Otorgar remuneración	
		Satisfacción laboral	N
Otorgar remuneración	Correlación de Pearson	1	,847*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,847*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

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

**Ha:** El Pago preferente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024

**H<sub>0</sub>:** El Pago preferente no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

El Pago preferente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.872$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 15**

*Correlación entre pago preferente y satisfacción laboral*

<b>Correlaciones</b>			
		Pago	
		preferente	Satisfacción laboral
Pago preferente	Correlación de Pearson	1	,872*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,872*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

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

## 4.2. Discussion

La investigación demostró que el derecho de remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.

La investigación coincidió en sus resultados de Sudiarditha, Haikal & Wahyu (2016) quienes concluyeron que el nivel de remuneración y satisfacción en el trabajo se relacionan.

Asimismo, Quispe & Paucar (2020) concluye que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional tienen relación directa y significativa, por lo que en la investigación las razones principales de los bajos niveles de satisfacción laboral fueron las bajas remuneraciones, la incertidumbre de no saber si mantendrán su puesto de trabajo, no se reconocían las horas extras y la falta de incentivos.

También, Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) concluyeron que los niveles remunerativos se relacionan con la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Medina (2016) demostró que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor. Fernández y Chuquipiondo (2023) tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa. Peña (2022) estableció que existe una relación positiva débil entre la remuneración y satisfacción laboral.

En contraposición Castro et al. (2017) encontró que no existe relación significativa entre la remuneración y la calidad del servicio.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- El Derecho de remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.824$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La Prestación del trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.812$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Otorgar remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.847$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El Pago preferente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. Con un valor  $r = 0.872$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

## Recomendaciones

- Se recomienda fortalecer el derecho de remuneración, mediante una combinación de leyes, regulaciones, políticas y prácticas que protejan los derechos de los trabajadores. Fortaleciendo la Legislación laboral, Negociación colectiva, Inspecciones laborales, Educación y conciencia pública, Desarrollo económico inclusivo, Protección de grupos vulnerables.
- Se recomienda fortalecer la prestación del trabajo, garantizando que los trabajadores puedan desempeñarse en condiciones óptimas y recibir una compensación justa por su labor. Fortaleciendo la Capacitación y desarrollo profesional, Ambiente laboral seguro y saludable, Equilibrio entre vida laboral y personal, Reconocimiento y feedback, Compensación justa y beneficios, Cultura organizacional positiva, Participación y empoderamiento.
- Se recomienda mejorar el otorgamiento de remuneración, implementando prácticas y políticas que garanticen una compensación justa y adecuada por su trabajo. Mediante Revisión regular de salarios, Transparencia salarial, Incentivos basados en el desempeño, Beneficios adicionales, Equidad salarial, Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento, Escucha activa y retroalimentación.
- Se recomienda fortalecer el pago preferente, priorizando ciertos tipos de pagos o beneficios sobre otros. Aquí hay algunas formas de fortalecer el pago preferente en este sentido: Priorización de salarios y beneficios básicos, Incentivos por desempeño, Pago de horas extras y bonificaciones, Protección de beneficios post-empleo, Transparencia y comunicación, Cumplimiento con las regulaciones laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro, Leytón, Meza y Sáenz (2012) “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”. Tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Billing (2023) “¿Qué es Cumplimiento?”. Obtenido de <https://www.billin.net/glosario/definicion-cumplimiento/>

Blum, M.L. y Naylor, J.C. (1990).” Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales” (2ª ed.). México.

Castro Et al (2017) “Remuneración y Calidad de servicio en el Hospital Regional de Pucallpa, 2016”. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

Chiavenato (2009) “Comportamiento organizacional”. Editorial Mc Graw Hill, México.

Cruz, A. (2018). “Gestión de las actividades de mediación de seguros” (7a ed.).

Cruz-Saco, M. (2002) “Una política de la renta básica para el Perú”. Editorial Lomas, Universidad del Pacifico.

Equipo editorial, Etecé.(2021) “Misión”. Obtenido de <https://concepto.de/mision/>. Última edición: 5 de agosto de 2021. Consultado: 16 de marzo de 2024.

Fernández M. y Chuquipiondo A. (2023) “Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa La Casa de la Bicicleta, Pucallpa 2022”. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

GCFGlobal (2018) “Comunicación empresarial: Relación entre compañeros”. Obtenido de <https://edu.gcfglobal.org/es/comunicacion-empresarial/relaciones-entre-companeros/1/>

Giani C. (2024) "Empatía". Obtenido de <https://concepto.de/empatia/>. Última edición: 22 de enero de 2024. Consultado: 16 de marzo de 2024.

Hernández et al. (2014). "Metodología de la Investigación". Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Ludeña J. (2021) "Descuento". Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/descuento.html>

Machuca, R. (2020). "Satisfacción laboral". Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3516/PSICMachuca%20Condor%20Walter.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martín, E (2001), "Libros de texto y tareas", en Zanón, J., La enseñanza del español mediante tareas, Madrid, Edinumen

Mas, A. (2020). "Los trabajadores del sector público alemán se ponen en pie de guerra para reivindicar mejoras salariales por la COVID-19". Obtenido de [https://www.eldiario.es/economia/trabajadores-sector-publico-aleman-ponenpie-guerra-reivindicar-mejoras-salariales-covid-19\\_1\\_6246341.html](https://www.eldiario.es/economia/trabajadores-sector-publico-aleman-ponenpie-guerra-reivindicar-mejoras-salariales-covid-19_1_6246341.html)

Medina, S. (2016) "La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016", Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Miñán, W. (2019). "Salario promedio del Estado ya es mayor a los del sector privado". Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/salariopromedio-superan-sector-privado-266348-noticia/>

Muñoz, A. (1990). "Satisfacción e Insatisfacción en el Trabajo". Tesis doctoral inédita. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología

Palma, S (2004). “Escala Clima Laboral CI-Spc (1ed)”. Lima, Perú: Cartolan E.I.R.L.

Payfit (2023) “¿Qué hay que saber sobre el salario?” Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/salario/#:~:text=El%20salario%20es%20la%20retribuci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20que%20recibe%20un%20trabajador,cambio%20del%20trabajo%20que%20realiza.>

Peña C. (2022) “La Remuneración y Satisfacción Laboral de los trabajadores en La Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2021”. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

Quispe, R., & Paucar, S. (2020). “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú”. Apuntes Universitarios.

Ramos, F. (2020). “Remuneración”. Obtenido de <https://diccionario.leyderecho.org/remuneracion/>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.7 en línea]

Rico, M., & Torres, D. (2019). “Compensación salarial de los asaderos en el departamento del Meta, Colombia. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9)”, 1689–1699

Rivera A. (2007). “Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana” (tesis de maestría. universidad nacional mayor de san marcos). Recuperado el 04 de diciembre de 2015, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1206/1/Rivera\\_ma.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1206/1/Rivera_ma.pdf)

Sanchez, M., Sanchez, P., Cruz, M., & Sánchez, F. (2014). “Características organizacionales de la satisfacción laboral en España”. Revista de Administração de Empresas, 54(5), 537–547. <https://doi.org/10.1590/s0034->



[759020140507](#)

Sikula A.F. (1989). "Administración de Recursos Humanos". México Limusa,

Stanton J., Etzel J., Walker J. (2007). "Fundamentos de Marketing, 14ava Ed".  
McGraw-Hill Interamericana


Sudiarditha, I. K., Haikal, F., & Wahyu, A. (2016). "The influence of job stress and  
compesation to job satisfaction at Pt Tri Megah Makmur. Jurnal Riset  
Manajemen Sains Indonesia, 7(2), 219".  
<https://doi.org/10.21009/jrmsi.007.2.02>

ZANNONI, E (1996). "Elementos de la obligación". Editorial Astrea

## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tesis: “Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación del Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024?	Determinar la relación del Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.	El Derecho de remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.	<b>Variable 1: Derecho de remuneración</b>	1. Prestación del trabajo  2. Otorgar remuneración  3. Pago preferente	Asistencia Función  Sueldo Retribución  Prioridad preferencial	<b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada  <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo Correlacional  <b>Esquema:</b>  <b>Población:</b> 04 trabajadores  <b>Muestra:</b> 04 trabajadores  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>	1.Tareas a realizar  2. Promoción  3. Relación con los compañeros	Misión Cumplimiento  Descuentos Facilidades  Empatía Solidaridad	
1. ¿Cuál es la relación de la Prestación del trabajo y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024? 2. ¿Cuál es la relación de Otorgar remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024? 3. ¿Cuál es la relación del Pago preferente y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, región de Ucayali, 2024?	1. Determinar la relación de la Prestación del trabajo y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. 2. Determinar la relación de Otorgar remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. 3. Determinar la relación del Pago preferente y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024.	1. La Prestación del trabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024. 2. Otorgar remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024 3. El Pago preferente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024				

## ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

N o	Preguntas	No	A veces	Si
<b>VARIABLE: DERECHO DE REMUNERACION</b>				
1	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, se da asistencia técnica a los trabajadores?	1	2	3
2	¿Considera usted que en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC, se da una asistencia técnica eficaz?	1	2	3
3	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC conocen sus funciones laborales?	1	2	3
4	4 ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC realizan de manera eficiente sus funciones laborales?	1	2	3
5	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC están contentos con su sueldo actual?	1	2	3
6	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC sube sueldo periódicamente a los trabajadores?	1	2	3
7	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC retribuye a sus trabajadores?	1	2	3
8	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC da buenas retribuciones o incentivos a los trabajadores?	1	2	3
9	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC prioriza los pagos de los trabajadores?	1	2	3
10	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC tiene mayor prioridad por un trabajador que por otro?	1	2	3
11	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC tiene preferencias por los trabajadores?	1	2	3
12	¿Considera usted que la preferencia entre los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC cause un mal desempeño laboral?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
<b>VARIABLE: SATISFACCION LABORAL</b>				
1	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC cumplen con la misión de la empresa?	1	2	3
2	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC compartió la misión de estas a los trabajadores?	1	2	3
3	¿Cree usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC cumplen con la empresa?	1	2	3
4	¿Cree usted que el cumplimiento es pilar fundamental para el crecimiento de una empresa?	1	2	3
5	¿Cree usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC proporciona descuentos de desempeño a los trabajadores?	1	2	3
6	¿Considera usted que los descuentos son buen incentivo para el desempeño laboral de un trabajador?	1	2	3
7	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC da facilidades de tiempo o de trabajo a los trabajadores?	1	2	3
8	¿Considera usted que las facilidades que se dan a los trabajadores deben ser en función a su desempeño laboral?	1	2	3
9	¿Cree usted que la empatía es necesaria en cada trabajador de una empresa?	1	2	3
10	¿Cree usted que cuando existe empatía de parte un trabajador hace amena el servicio al cliente?	1	2	3
11	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC son solidarios entre ellos?	1	2	3
12	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción SAC debe realizar charlas sobre solidaridad, honestidad, empatía etc., a sus trabajadores?	1	2	3

### ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: “Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Derecho de Remuneración	Prestación del trabajo	Asistencia	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, se da asistencia técnica a los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, se da una asistencia técnica eficaz?				x		x		x		x		
		Función	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C conocen sus funciones laborales?				x		x		x		x		
			4 ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C realizan de manera eficiente sus funciones laborales?				x		x		x		x		
	Otorgar remuneración	Sueldo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C están contentos con su sueldo actual?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C sube sueldo periódicamente a los trabajadores?				x		x		x		x		
		Retribución	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C retribuye a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C da buenas retribuciones o incentivos a los trabajadores ?				x		x		x		x		
	Pago preferente	Prioridad	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C prioriza los pagos de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C tiene mayor prioridad por un trabajador que por otro?				x		x		x		x		
		Preferencial	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C tiene preferencias por los trabajadores ?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la preferencia entre los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C cause un mal desempeño laboral ?				x		x		x		x		

Pucallpa, marzo del 2024



Validador  
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Satisfacción laboral	Tareas a realizar	Misión	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C cumplen con la misión de la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C compartió la misión de estas a los trabajadores?				x		x		x		x		
		Cumplimiento	¿Cree usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C cumplen con la empresa?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que el cumplimiento es pilar fundamental para el crecimiento de una empresa?				x		x		x		x		
	Promoción	Descuentos	¿Cree usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C proporciona descuentos de desempeño a los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los descuentos son buen incentivo para el desempeño laboral de un trabajador?				x		x		x		x		
		Facilidades	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C da facilidades de tiempo o de trabajo a los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que las facilidades que se dan a los trabajadores deben ser en función a sus desempeño laboral?				x		x		x		x		
	Relación con los compañeros	Empatía	¿Cree usted que la empatía es necesaria en cada trabajador de una empresa?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que cuando existe empatía de parte un trabajador hace as amena el servicio al cliente?				x		x		x		x		
		Solidaridad	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C son solidarios entre ellos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C debe realizar charlas sobre solidaridad, honestidad, empatía etc, a sus trabajadores?				x		x		x		x		

Pucallpa, marzo del 2024



Validador  
Hugo Vicente Flores Bonifacio

**Tesis: “Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024”**

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación			
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
Derecho de Remuneración	Prestación del trabajo	Asistencia	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, se da asistencia técnica a los trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, se da una asistencia técnica eficaz?				x		x		x		x			
		Función	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C conocen sus funciones laborales?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C realizan de manera eficiente sus funciones laborales?				x		x		x		x			
	Otorgar remuneración	Sueldo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C están contentos con su sueldo actual?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C sube sueldo periódicamente a los trabajadores?				x		x		x		x			
		Retribución	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C retribuye a sus trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C da buenas retribuciones o incentivos a los trabajadores ?				x		x		x		x			
	Pago preferente	Prioridad	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C prioriza los pagos de los trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C tiene mayor prioridad por un trabajador que por otro?				x		x		x		x			
		Preferencial	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C tiene preferencias por los trabajadores ?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la preferencia entre los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C cause un mal desempeño laboral ?				x		x		x		x			

Pucallpa, marzo del 2024

NOMBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447080

FIRMA:

  
 CPCC Ricardo Pérez  
 N° de Colegiado  
 COLEG. 116-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Satisfacción laboral	Tareas a realizar	Misión	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C cumplen con la misión de la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C compartió la misión de estas a los trabajadores?				x		x		x		x		
		Cumplimiento	¿Cree usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C cumplen con la empresa?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que el cumplimiento es pilar fundamental para el crecimiento de una empresa?				x		x		x		x		
	Promoción	Descuentos	¿Cree usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C proporciona descuentos de desempeño a los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los descuentos son buen incentivo para el desempeño laboral de un trabajador?				x		x		x		x		
		Facilidades	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C da facilidades de tiempo o de trabajo a los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que las facilidades que se dan a los trabajadores deben ser en función a sus desempeño laboral?				x		x		x		x		
	Relación con los compañeros	Empatía	¿Cree usted que la empatía es necesaria en cada trabajador de una empresa?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que cuando existe empatía de parte un trabajador hace as amena el servicio al cliente?				x		x		x		x		
		Solidaridad	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C son solidarios entre ellos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C debe realizar charlas sobre solidaridad, honestidad, empatía etc, a sus trabajadores?				x		x		x		x		

Pucallpa, marzo del 2024

NOBRES Y APELLIDOS:  
DNI: 44447986  
FIRMA:

  
C.P.C.C. Rolando Pérez  
Noriega Monte  
COLEG 15-783



**Tesis: “Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024”**

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación			
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
Derecho de Remuneración	Prestación del trabajo	Asistencia	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, se da asistencia técnica a los trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, se da una asistencia técnica eficaz?				x		x		x		x			
		Función	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C conocen sus funciones laborales?				x		x		x		x			
			4 ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C realizan de manera eficiente sus funciones laborales?				x		x		x		x			
	Otorgar remuneración	Sueldo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C están contentos con su sueldo actual?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C sube sueldo periódicamente a los trabajadores?				x		x		x		x			
		Retribución	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C retribuye a sus trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C da buenas retribuciones o incentivos a los trabajadores ?				x		x		x		x			
	Pago preferente	Prioridad	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C prioriza los pagos de los trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C tiene mayor prioridad por un trabajador que por otro?				x		x		x		x			
		Preferencial	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C tiene preferencias por los trabajadores ?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la preferencia entre los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C cause un mal desempeño laboral ?				x		x		x		x			

Pucallpa, marzo del 2024

  
 Firma del validador  
 Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
 DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Satisfacción laboral	Tareas a realizar	Misión	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C cumplen con la misión de la empresa?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C compartió la misión de estas a los trabajadores?				x		x		x		x			
		Cumplimiento	¿Cree usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C cumplen con la empresa?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que el cumplimiento es pilar fundamental para el crecimiento de una empresa?				x		x		x		x			
	Promoción	Descuentos	¿Cree usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C proporciona descuentos de desempeño a los trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que los descuentos son buen incentivo para el desempeño laboral de un trabajador?				x		x		x		x			
		Facilidades	¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C da facilidades de tiempo o de trabajo a los trabajadores?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que las facilidades que se dan a los trabajadores deben ser en función a sus desempeño laboral?				x		x		x		x			
	Relación con los compañeros	Empatía	¿Cree usted que la empatía es necesaria en cada trabajador de una empresa?				x		x		x		x			
			¿Cree usted que cuando existe empatía de parte un trabajador hace as amena el servicio al cliente?				x		x		x		x			
		Solidaridad	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C son solidarios entre ellos?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C debe realizar charlas sobre solidaridad, honestidad, empatía etc, a sus trabajadores?				x		x		x		x			

Pucallpa, marzo del 2024

  
 Firma del validador  
 Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
 DNI: 44795562

## ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

### Variable 01: Derecho de remuneración

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.770	12

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.770, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

### Variable 02: Satisfacción laboral

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.755	12

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.755, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, marzo del 2024



Validador  
Hugo Vicente Flores Bonifacio

\* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

## ANEXO 5: Base de datos

### VARIABLE 1: DERECHO DE REMUNERACION

	D1. PRESTACION DEL TRABAJO					D2. OTORGAR REMUNERACION					D3. PAGO PREFERENTE					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
<b>E1</b>	1	1	1	1	<b>4</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	<b>16</b>
<b>E2</b>	1	2	1	3	<b>7</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	<b>21</b>
<b>E3</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	1	1	2	1	<b>5</b>	<b>18</b>
<b>E4</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	2	2	1	3	<b>8</b>	1	1	2	1	<b>5</b>	<b>19</b>

### VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

	D1. TAREAS A REALIZAR					D2. PROMOCION					D3. RELACION CON LO COMPAÑEROS					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
<b>E1</b>	1	1	2	3	<b>7</b>	1	3	2	1	<b>7</b>	1	1	1	3	<b>6</b>	<b>20</b>
<b>E2</b>	1	1	3	2	<b>7</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	<b>21</b>
<b>E3</b>	2	2	1	2	<b>7</b>	1	1	3	3	<b>8</b>	1	3	2	3	<b>9</b>	<b>24</b>
<b>E4</b>	1	1	1	3	<b>6</b>	1	1	2	2	<b>6</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	<b>22</b>

## Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT – REPOSITORIO INSTITUCIONAL

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Gianella Pierina Guardian Figueroa, Jakeline Amanda Lozano Macedo y Dick Frank Britto Riva, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024"

Sustentada el año: 2024

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Ciencias Contables y Financieras

Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite el VRIUPP.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

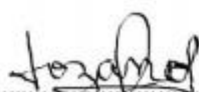
**Primero:** Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 22/07/2024

  
Gianella Pierina Guardian Figueroa  
DNI 73139522

  
Jakeline Amanda Lozano Macedo  
DNI 48488092

  
Dick Frank Britto Riva  
DNI 73303081

<http://repositorio.upp.edu.pe/>  
[repositorio@upp.edu.pe](mailto:repositorio@upp.edu.pe)

## Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



Universidad Privada de Pucallpa  
\*Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,  
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho\*

### INFORME N° 0013-2024-UPP-AMSR

A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales  
Decano de la Facultad  
Asunto : Conformidad del informe final de tesis  
Fecha : Pucallpa, 03 de junio de 2024.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe final de tesis, denominado: **Derecho de remuneración y Satisfacción Laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo ingeniería y construcción S.A.C, Región de Ucayali, 2024**, pertenecientes a **Gianella Pierina Guardian Figueroa 73139522, Jakeline Amanda Lozano Macedo 48488092 y Dick Frank Britto Riva 73303081** de la Escuela Profesional **Ciencias Contables y Financieras**, en calidad de **Docente asesor**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe final de tesis para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ASR', is written over a horizontal line.

Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales



## Anexo 8: Informe de conformidad del revisor

### **INFORME N° 0035-2024-UPP-HVFB-REVISOR**

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales  
Decano de la FCCyA|

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio  
Revisor

Asunto : Conformidad del informe de Tesis

Fecha : Pucallpa, 03 de junio de 2024

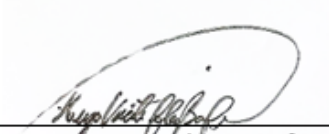
---

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe de Tesis, denominado: **“Derecho de remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Valderrama Rengifo Ingeniería y Construcción S.A.C, región de Ucayali, 2024”** de los Tesistas Gianella Pierina Guardián Figueroa, Jakeline Amanda Lozano Macedo y Dick Frank Britto Riva, de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio

**Anexo 9: Evidencias**





