



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del
servidor de la administración pública en la Red Lima-
Ciudad 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Sonia Maribel Medina Arnao

ASESOR:

Dr. Roberto Marroquín Peña

SECCION:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

PERÚ -2017

Página del jurado

Dr. Arturo Melgar Begazo

Presidente

Mg. Miluska Vega Guevara

Secretario

Dr. Roberto Marroquín Peña

Vocal

Dedicatoria

A mi madre, quien me incentivaba, mientras tuvo vida, a seguir desarrollándome en la vida profesional.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida para dar testimonio que sin él nada somos en esta vida.

Al Dr. Roberto Marroquín Peña maestro de la Universidad César Vallejo quien se empeñó en mejorar nuestro nivel profesional y contribuir en la mejora de la investigación.

La autora

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sonia Maribel Medina Arnao, alumna de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Identificada con DNI N° 09742016, presento mi tesis titulada “La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del Servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad 2016” para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

De la cual, afirmo lo siguiente:

Haber considerado las normas internacionales de citas y referencias de acuerdo a lo establecido. Por tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

El trabajo de investigación no ha sido presentada anteriormente, ni parcial, ni completamente.

El resultado del trabajo de investigación son reales, no han sido duplicados, ni copiados. Así que, se puede considerar como aporte para la sociedad.

De encontrar el uso de algún material intelectual sin el debido reconocimiento de su autor o fuente, asumiré las consecuencias.

Lima, 18 de Setiembre del 2016

Br. Sonia Maribel Medina Arnao

Presentación

Estimados miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestra en Gestión Pública, presento la tesis titulada: “La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima – Ciudad 2016”, que es requisito indispensable para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

La presente investigación fue de diseño no experimental y está estructurado en ocho capítulos: El primer capítulo, comprende la revisión de los antecedentes de investigación, tanto nacionales como internacionales, también se realiza la fundamentación científica, terminando esta parte con la justificación, realidad problemática la formulación del problema, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo se desarrolla el marco metodológico que comprende: las variables, el tipo de investigación, diseño del estudio, la población y su respectiva muestra, también el método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados así los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo, se presentan los resultados de la investigación. El cuarto capítulo corresponde a las respectivas discusiones. El quinto capítulo se redacta las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones de la investigación. El séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último el capítulo Ocho que están los apéndices.

Señores miembros del jurado, espero que la tesis presentada sea revisada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Summary	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica	19
1.3. Justificación	30
1.4. Problema	31
1.5. Hipótesis	34
1.6. Objetivos	35
II. Marco Metodológico	37
2.1. Variables	38
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3. Metodología	40
2.4. Tipos de estudio	40

2.5.	Diseño	41
2.6.	Población, muestra y muestreo	42
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.8.	Métodos de análisis de datos	49
2.9.	Consideración ética	50
III.	Resultados	51
IV.	Discusión	67
V.	Conclusiones	71
VI.	Recomendaciones	74
VII.	Referencias	78
	Anexos	82
	Anexo 1: Matriz de consistencia	
	Anexo 2: Cuestionario	
	Anexo 3: Base de datos	
	Anexo 4: Artículo de científico	
	Anexo 5: Carta de solicitud	
	Anexo 6: Certificado de validez	

Lista de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable I Gestión de Remuneración	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable II Satisfacción Laboral	46
Tabla 3	Validez de los instrumentos	47
Tabla 4	Criterio de confiabilidad valores	49
Tabla 5	Estadísticos de confiabilidad	49
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la variable gestión de remuneración	52
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la dimensión remuneración básica	53
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la dimensión incentivo salarial	54
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la dimensión prestaciones	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral	56
Tabla 11	Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción en la relación con Superiores	57
Tabla 12	Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	58
Tabla 13	Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción en la participación de las decisiones	59
Tabla 14	Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables : Gestión de Remuneración * Satisfacción laboral	60
Tabla 15	Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables : Remuneración básica* Satisfacción laboral	61
Tabla 16	Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables : Incentivo salarial * Satisfacción laboral	62

Tabla 17	Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables : Prestaciones * Satisfacción laboral	63
Tabla 18	Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables: Gestión de Remuneración * Satisfacción en la relación con sus superiores	64
Tabla 19	Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de la variables: Gestión de Remuneración * Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	65
Tabla 20	Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de la variables: Gestión de Remuneración * Satisfacción en la participación de las decisiones	66

Lista de figuras

Figura 1.	Niveles de la variable Gestión de Remuneración	52
Figura 2.	Niveles de la dimensión Remuneración básica	53
Figura 3.	Niveles de la dimensión Incentivo salarial	54
Figura 4.	Niveles de la dimensión Prestaciones	55
Figura 5.	Niveles de la variable Satisfacción laboral	56
Figura 6.	Niveles de la dimensión Satisfacción en la relación con sus superiores	57
Figura 7.	Niveles de la dimensión Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	58
Figura 8.	Niveles de la dimensión Satisfacción en la participación de las decisiones	59

Resumen

La investigación que tiene como título “La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima-Ciudad, 2016” partió del problema general ¿En qué nivel la Gestión de Remuneración se relaciona con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en La Red de Lima-Ciudad, 2016?

Dicha investigación tuvo como objetivo general Establecer el nivel de relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016. La investigación es de tipo aplicada, con un diseño no experimental transversal correlacional, con una población de 200 y una muestra de 132. Se aplicó como instrumento una encuesta por cada variable, el cuestionario fue validado por el juicio de expertos y se usó la prueba de Alfa de Cronbach para su confiabilidad, las cuales se determinó en la variable de La Gestión de remuneración con un resultado de 0.915 y en la variable Satisfacción Laboral con un resultado de 0.958 del mismo modo se tomó el método de análisis de prueba no paramétrica en razón a que son dos variables cualitativas, por ello el análisis se realizó con la prueba Rho de Spearman.

Los resultados concluyeron que: Existe relación significativa entre La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad 2016.

Palabras claves: Gestión de Remuneración: Remuneración Básica, Incentivo Salarial, Prestaciones – Satisfacción Laboral: Relación con sus superiores, Reconocimiento de su trabajo, Participación en las decisiones.

Summary

The investigation that has as a title “Compensation’s Management and Working Satisfaction of the Public Administration Servant in Lima-City Network, 2016” came up with the general problem ¿To which extent does compensation’s management relates to working satisfaction in Lima-City network, 2016?

Such investigation had as a general objective to Stablish the relationship that might exist between Compensation Management and Working Satisfaction of the public administration servant in Red Lima-City, 2016. The investigation is applied type, with a non-experimental transversal correlational design, with a population of 200 and a sample of 132. A poll per variable was applied as an instrument, the questionnaire was validated by the judgement of experts and Cronbach’s Alpha test was used to insure reliability, which determined in the Compensation’s Management variable a result of 0.915 and in the Working Satisfaction variable a result of 0.958. In the same way, the non-parametric analysis was taken into consideration, given that they both are qualitative variables, and that is why the analysis was performed with the Rho Spearman test.

The results concluded that: There exists a significant relationship between Compensation’s Management and Working Satisfaction of the Public Administration Servant in Lima-City Network 2016.

Key words: Remuneration Management: Basic Remuneration, Salary Incentive, Benefits, Job Satisfaction: Relationship with superiors, Recognition of their work, Participation in decisions.

I. Introducción

La Gestión de Remuneración, si bien es cierto es considerado confidencial, se debe tener en cuenta que tiene un impacto en la satisfacción laboral que el trabajador pueda tener en el desarrollo de sus funciones y el no cumplir con los pagos justos y/o adicionales implicaría desazón en todo aspecto. Además de provocar en el caso del sector público a los sindicatos, de hacer uso de su voz de protesta, sabiendo que los trabajadores forman una asociación y su objetivo es la defender los intereses de todos los servidores tanto profesionales, técnicos, etc, por lo mismo que son los que ejercen la defensa de leyes y políticas favorables a las familias trabajadoras.

Por tanto, a través del tiempo se ha demostrado en su mayoría, que en diferentes instituciones cuando al talento humano se le reconoce su trabajo realizado económicamente es difícil que se valla en búsqueda de una mejor paga y así se puede retener al trabajador con motivación y con expectativas de mejora en sus labores.

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Corso de León (2005) quien realizó la investigación de “Diseño del Sistema de Compensación Salarial para una Empresa de Servicios Financieros de la escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Universidad de San Carlos de Guatemala”.

La metodología que utilizaron fue la de la encuesta cuyo objetivo fue en determinar qué nivel tenía el diseño del sistema de compensación salarial en su organización, la cual llegaron a la conclusión que se tenía un nivel bajo por lo que su sistema de compensación carecía de un enfoque que motive y facilite al trabajador de la empresa misma a ser más productiva, por lo mismo que su sistema de compensación solo estaba ligado a cuotas fijas salariales y como resultado no se estimulaban al trabajador a obtener resultados por encima de los estándares normales de desempeño. Además concluyeron que el proceso de compensación salarial lo ven como única forma de remunerar a su trabajador.

Por ello, la empresa en mención tiene una gestión de compensación deficiente que traerá consigo una insatisfacción laboral y por ende provocaría en levantar la voz de protesta contra la gestión.

Flores y Sepúlveda (2008) quienes realizaron la investigación: "Sistemas de Compensaciones o Incentivos aplicados en empresas del subsector Astilleros en Valdivia Región de Los Ríos de la escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad Austral de Chile".

Al igual que el autor anterior hicieron uso del instrumento de la encuesta cuyo objetivo fue determinar si el sistema de compensaciones o incentivos estuvo bien aplicado a su empresa cuyo resultado fue de un nivel bajo, ya que los trabajadores manifestaron su molestia y descontento y que fue expandido en las diferentes áreas de la institución y a través del sindicato presentaron su voz de protesta para conseguir lo que ellos consideraban justos. Además de concluir que el sistema de compensación o incentivo es un conjunto de premios, estímulos o reconocimientos otorgados a los trabajadores y que se debería considerar para mejorar el resultado de las labores.

Por todo ello, considero que la gestión de remuneraciones para diversas organizaciones siempre será un desafío por lo mismo que los trabajadores no están satisfechos con el reconocimiento de sus labores y al parecer el no tener una buena gestión remunerativa desde la constitución de una empresa, conllevará en el futuro un desánimo en las mismas labores que ejercen los trabajadores y por ello los sindicatos se prestarán a levantar su voz de protesta, tanto que podrían perjudicar el desarrollo de la actividad laboral.

Sandoval (2009) realizó la investigación: "Propuesta de una Estructura de Sueldos y Salarios para la Empresa FINAMERICA S.A de la escuela de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de La Salle de Colombia".

A través de esta tesis el autor tuvo como objetivo proponer una estructura de sueldos y salarios para ello aplicó el instrumento de las encuestas

a sus diferentes trabajadores, y como resultado de su análisis ocupacional llegó a la conclusión que no tenían una equidad a la hora de asignar su remuneración por lo mismo que lo hacían de manera arbitraria y de acuerdo a la consideración de los directivos encargados, el hecho de dar confianza a los altos directivos, quizás por ser familiar o amigo de años, trajo como consecuencia la asignación de sueldos a su libre albedrío.

Por todo ello, se recomendó que si se desea tener una organización que perdure en el futuro deberían tomar en cuenta las políticas de remuneraciones bien definidas ya que así se lograría tener personal satisfechos en sus labores cotidianas.

Antecedentes Nacionales

Alva y Juarez (2014) quienes realizaron la investigación: "Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A" del distrito de Trujillo 2014 de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego.

El autor en su trabajo de investigación llegó a las siguientes conclusiones: que en su empresa hay un nivel medio de satisfacción laboral por lo que no son considerados en su esfuerzo, la relación con sus jefes no son los más adecuados, solo les capacitan en forma limitada y en cuanto a su remuneración con relación a sus responsabilidades encomendadas se siente insatisfechos. También en cuanto a la productividad su resultado fue que se encontraban en nivel medio por lo que no existe una clara orientación en los resultados y la capacitación del personal es insuficiente. Además las estrategias para la satisfacción laboral no son aplicadas.

Por todo ello, se considera que la satisfacción laboral depende del buen trato con el jefe y el reconocimiento que se les haga a los trabajadores por sus desempeños y por las capacitaciones que le puedan brindar para mejorar en sus actividades laborales y esto podría ser con incentivos económicos y no económicos.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz, (2012), quienes realizaron la tesis: “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de la Escuela de Administración Estratégicas de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú”. Concluyeron en lo siguiente: que los niveles de satisfacción laboral son de término medio por lo que consideran que está en el promedio y que hay posibilidades de mejoría.

También reportaron que están en un promedio de satisfacción en cuanto a los componentes de las tareas y beneficios económicos, la cual indica que los empleados tienen una disposición muy buena hacia su trabajo y están satisfechos con sus sueldos percibidos. Además compararon el nivel de satisfacción de las tres municipalidades en función del tiempo de servicio, la municipalidad “A” salió que hay diferencia, “la municipalidad “B” no existe diferencias significativas y la municipalidad C no se puede asegurar que existan o no diferencias, esto quiere decir que el grupo cuyo tiempo de servicio está entre 15 a 30 años tienen el menor nivel de satisfacción laboral la cual indicaría que su permanencia en la organización podría deberse a un compromiso de continuidad simplemente y no a un mejoramiento de sus condiciones laborales o la realización de sus metas profesionales.”

Por todo ello se considera que el nivel de satisfacción laboral depende del reconocimiento salarial y las capacitaciones que se dan a través del tiempo.

Para Castillo y Yangali (2013) quienes realizaron la investigación de “Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral Docentes en las instituciones Educativas Públicas Integradas del Distrito de San Vicente de Cañete de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Lima.”

Llegaron a las siguientes sugerencias que deben tener en cuenta que hay una relación significativa entre la gestión de recursos humanos con la satisfacción del trabajo porque el cumplimiento de metas y objetivos es parte de un equipo de trabajo y por ende hay mejora de la calidad de servicio. También sugirieron que la gestión de recursos humanos tiene relación con la satisfacción de las condiciones de trabajo del docente porque serán motivados

y ello los conllevará a la mejora de la satisfacción laboral y conducirá al servicio de calidad. Además, encontraron una relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción del salario en las instituciones educativas porque contribuirá a un trabajo eficaz y eficiente del docente contribuyendo así a crear un clima de confianza, respeto y compromiso de los miembros de la comunidad educativa con sus directivos.

Por todo ello se considera que existe relación entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral porque al llegar a las metas y objetivos de una organización y tener un buen acondicionamiento del trabajo y un buen salario conllevará a un trabajo eficiente, eficaz y un buen servicio al usuario motivando así a tener una satisfacción en la labor cotidiana.

1.2. Fundamentación teórica

Teoría General de la Administración

La administración como ciencia surgió a principios del siglo XX. Su primer enfoque, se basa en la importancia que se le atribuye tareas. La escuela de la administración científica fue creada por el ingeniero Frederick W. Taylor, quien es considerado el fundador de la teoría general administrativa moderna.

La cual tuvo muchos seguidores y quien provocó una verdadera revolución en el mundo industrial. Su principal interés fue eliminar las sobras y las pérdidas que sufrían las instituciones, además de elevar los niveles de producción mediante la aplicación de métodos y técnicas de la ingeniería industrial.

Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915) nació en Filadelfia, Estados Unidos. Se educó con principios rígidos y una mentalidad de fuerte disciplina, dedicado al trabajo y al ahorro. Se inició su carrera en Midvale Steel Co. en la que pronto destacó y lo pusieron de capataz, luego de jefe de taller, tras graduarse en el Instituto de Stevens trabajó como ingeniero. En aquellos tiempos estaba aboga el pago al destajo. Los empleadores trataban de ganar al máximo cuando establecían el precio de la tarea, mientras que los trabajadores

reducían el ritmo de su trabajo para equilibrar el pago por pieza que establecían los jefes y esto trajo consigo el interés de Taylor para estudiar el problema de la producción y así intentar en dar una solución para ambas partes en relación a la satisfacción o contentamiento laboral.

Taylor (1970) consideraba cuatro principios importantes; el principio de la planeación que consiste en sustituir el criterio individual del obrero en el trabajo, la improvisación y la actuación empírico – práctico con métodos basados en procedimientos científicos; el principio de la preparación que consiste en seleccionar al trabajador con bases científicas para así prepararlo y capacitarlo de acuerdo a sus aptitudes y como consecuencia producirían más y mejor; el principio del control , que consiste en controlar el trabajo para confirmar de que se está ejecutando de acuerdo a las reglas establecidas y según los planes establecidos y para ello la gerencia debe cooperar con los trabajadores y así la ejecución sea la mejor posible; el principio de la ejecución que consiste en asignar facultades y responsabilidades para que las labores se realicen con disciplina.

Gestión de Remuneración

Chiavenato (2009) 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 les interesa invertir en recompensas en las personas que aporten para alcanzar en sus objetivos institucionales, de allí parte el concepto de remuneración total. La remuneración es el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo la cual incluye tres componentes principales: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones (p.283)

Si bien es cierto es un paquete de recompensas cuantificables, considero que son puntos importantes que influirán en la participación activa laboral porque de ello dependerá que el trabajador sea motivado para seguir laborando con entusiasmo y con expectativas por el reconocimiento de sus labores.

Chiavenato (2011) “La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Se trata, básicamente de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta” (p.234)

Para Saco (2012) en la Teoría de la Remuneración, menciona que hay criterios de eficacia en la administración de compensación menciona que hay siete criterios de eficacia que no pueden faltar en una política compensatoria como: La adecuación que es satisfacer los niveles mínimos de salarios estipulados por la ley. La equidad que todos los empleados deben ser retribuidos justamente de acuerdo con sus esfuerzos, habilidades, capacitación y resultados. El equilibrio en el salario, en el beneficio adicional y otras retribuciones que proporcionan un paquete total de compensación razonable. La efectividad en costos, la política no puede ser excesiva y debe tener en cuenta lo que la organización debe pagar. La seguridad en el salario que debe ser suficiente para que los empleados se sientan seguros y para que puedan satisfacer sus necesidades básicas y una vida digna. El incentivo que debe inducir a un trabajo eficaz y productivo. La aceptabilidad del empleado que debe ser razonable tanto para él como para la empresa. (p.7)

El autor está considerando siete criterios de administración de gestión remunerativa y compensatoria la cual si son usados eficientemente, se evitaría insatisfacción laboral y por ende una muy buena relación con sus jefes o directivos.

De lo expuesto por todos los autores antes mencionados en el trabajo de investigación se ha considerado la teoría del autor Chiavenato Idalberto quien hace referencia al concepto de la gestión de remuneración la cual incluye tres componentes principales las cuales se debe considerar para todas las organizaciones ellas son: remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones, las mismas que fueron consideradas como dimensión en el trabajo de investigación. Para ello el autor Chiavenato tiene como base la

teoría científica de la administración de Frederick Taylor, cuyo objetivo general es pagar mejores sueldos y salarios.

Por todo ello, se considera como elementos importantes, que permitirán a las empresas llamar y tener al talento humano que ellos necesiten y al trabajador satisfacer sus necesidades materiales tanto de seguridad como estatus. Si bien es cierto, si hay una buena gestión de remuneración, que trae consigo un buen análisis, una buena evaluación y cumplen con las leyes laborales se evitarían las fugas del talento humano.

Remuneración Básica:

Chiavenato (2009) En la mayoría de las organizaciones, el principal componente de la remuneración total es la remuneración básica, la cual es la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora. El Salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo. Aun cuando en otros tiempos de la historia habían existido trabajadores asalariados, no fue sino hasta el advenimiento del capitalismo que el salario se convirtió en la forma dominante de pagar por la mano de obra (p.284).

Chiavenato (2009) “La administración de salarios se entiende como el conjunto de normas y procedimientos que se utilizan para establecer y/o mantener estructuras de salarios justas y equitativas en la organización” (p.292).

Sikula (1989) “La Administración de sueldos y salarios consiste en elaborar una escala de pago equitativa que sea suficientemente generosa para asegurar que los empleados continúen trabajando con la compañía y sean motivados para realizar un buen trabajo para que no crean problemas a la organización” (p.4).

Considerando estos conceptos se entiende que el hecho de tener una buena remuneración básica, se podría asegurar que los servidores públicos

continúen trabajando con una buena disposición para así cumplir con sus funciones laborales. Además de lo expuesto por los autores se entiende que si somos, justos y equitativos en el momento de gestionar los salarios para los trabajadores, se evitará descontentos en los mismos servidores públicos, por lo mismo que el pago es parte de la retribución sus labores encomendadas.

Incentivo Salarial

Chiavenato (2009) “Los Incentivos Salariales es el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por los resultados.” (p. 284)

Chiavenato (2011) La política salarial es el conjunto de principios y directrices que refleja la orientación y filosofía de la organización respecto de los asuntos de remuneración de sus colaboradores. Por tanto, esos principios y directrices deben guiar las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso individual. La política salarial no es estática; por el contrario, es dinámica y evoluciona en razón del aprendizaje, y se perfecciona gracias a su aplicación a situaciones que se modifican con rapidez.

El contenido de una política salarial debe incluir:

Estructura de puestos y salarios es decir, clasificación de los puestos y las bandas salariales para cada clase de puestos.

Salarios de admisión; es decir cuando un trabajador no cumple con los requisitos que exige el puesto se debe aplicar las diversas escalas salariales que debe coincidir para cada puesto.

Previsión de reajustes salariales es decir se determinan de acuerdo al aspecto legal ya sean a contratos colectivos o espontáneos.

El objetivo de la remuneración es crear un sistema de premios, tanto para la organización como para los trabajadores y esto debe ser adecuada, equitativa, equilibrada, eficaz, segura, motivadora, aceptable. También se debe tener en cuenta otros aspectos importantes del sistema de recompensas para

el personal como prestaciones sociales, estímulos, e incentivos para el desempeño dedicado de los empleados, oportunidades de crecimiento profesional, seguridad del empleo, etc...

Villanueva y Gonzales (2005) Mencionó: “Es aquella que incluye todo tipo de recompensas, tanto extrínsecas como intrínsecas, que consideran elementos tanto dinerarios como no dinerarios, que son recibidas por los empleados como resultado de su trabajo en la organización” (p.13)

De lo expuesto por los autores antes mencionado se entiende los incentivos laborales vienen a ser la manera como recompensar a los trabajadores, por su esfuerzo y desempeño al laborar en la institución y que debemos tomar en cuenta ese esmero para no obviarlo en el momento que se gestione los pagos de acuerdo a lo que le corresponda.

A la vez los autores hacen referencia que todo tipo de recompensa así sea interna o externa, será bienvenido por los trabajadores, ya que al incentivar el esfuerzo que ellos realicen por su servicio, se sentirán satisfechos de la labor que realizan en su trabajo, por ello un bono extra o una participación de los resultados será para el servidor público una motivación para seguir realizando sus labores con satisfacción y entusiasmo.

Prestaciones

Chiavenato (2009) “Las Prestaciones son el tercer componente de la remuneración total y, casi siempre, se llaman remuneraciones indirectas. Las prestaciones se otorgan por medio de distintos programas.” (p.284)

Chiavenato (2009) Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal. Las prestaciones y los servicios sociales incluyen todo una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada,

transporte, pago por antigüedad en la compañía, planes de pensión, jubilación, etc. (p.345)

Chiavenato (2011) Las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones (...) representan un aspecto importante del paquete de remuneración, aunque es una forma de remuneración indirecta, se pretende satisfacer sus necesidades personales a sus trabajadores. Sus elementos más importantes son gastos médicos, seguro de vida, alimentación, transporte, seguridad social privada, etc. (p.264)

De acuerdo al expuesto por el autor se considera que al trabajador debe recibir el beneficio de las prestaciones por ser parte de la organización y de prestar el servicio a la institución. Por consiguiente debe ser beneficiado con los seguros que la misma organización tiene, demostrando así el grado de su responsabilidad social. Y de alguna manera pretenden cumplir con las leyes laborales, como el seguro de salud, el seguro de vida.

Fundamentación teórica

Herzberg J. (1968) Una de las propuestas teóricas explicativas de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, (...) Herzberg consideró la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro. En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto. Si bien la distinción de factores extrínsecos e intrínsecos ha demostrado su utilidad en el estudio de este fenómeno psicosocial, resulta demasiado absoluto decir que los primeros no pueden producir satisfacción. Ambos tipos de factores tienen la

capacidad de generar satisfacción y las variaciones en dicha capacidad estarán determinadas por las diferencias individuales

El autor menciona el cómo se inicia las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral, y como esta variable se convirtió en un factor muy importante en las organizaciones, porque tuvo implicación en las funciones organizacionales y en la calidad de vida en el lugar de trabajo. Si bien es cierto hay muchos autores que han conceptualizado el tema de satisfacción laboral, de los cuales han generado diferencias teóricas y por ello esta variable se ha convertido en un fenómeno, por generar a su vez múltiples variables.

Si bien es cierto la organización es un sistema cooperativo, se debe tomar en cuenta, qué personas integrarán las instituciones y para ello se debe conocer de manera fehaciente sobre la eficacia de sus integrantes a través de algunos indicadores como: motivación, características de la organización, comunicación y satisfacción laboral, los cuales permitirán lograr una vinculación con el objetivo de tomar decisiones correctas sobre la solución de las variadas problemáticas que presenten los trabajadores.

La teoría sobre las relaciones humanas de Mayo y Lewin es lograr la armonía dentro de la institución relacionando la productividad, con el estado de ánimo de los trabajadores; ya que el hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos, bien sabemos que toda persona necesita formar parte de un grupo, ser reconocido y ser tenido en cuenta, la cual se basan los autores Milton Blum y Jack Naylor.

Satisfacción Laboral

Blum y Naylor (1990) La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. En sentido escrito, esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos, tales como los salarios, la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de

los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares. En resumen la satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera de trabajo. (p. 522)

Según lo expuesto por el autor tiene en consideración los aspectos actitudinales por parte del trabajador, ya que a través de ello los empleadores podrán darse cuenta el comportamiento que reflejen en el momento de realizar sus funciones laborales, es importante que toda organización, si desea tener a los mejores empleados para cumplir con sus objetivos y el buen desarrollo de su empresa deberán tener en cuenta el trato que se les dé a ellos tanto económico como físico.

Para Spector (2002) enfatizó que la satisfacción laboral puede ser dividida en componentes o facetas. Es decir en los diferentes aspectos que componen el empleo, como la remuneración (salarios y prestaciones), las otras personas del empleo (supervisores o compañeros), las condiciones del empleo y la naturaleza del trabajo mismo. Por lo general el personal posee diferentes niveles de satisfacción con las diferentes facetas. Puede sentirse insatisfecho con el sueldo y las prestaciones y, al mismo tiempo estar a gusto con la naturaleza del trabajo y los supervisores (p. 190)

En esta definición el autor enfatiza que la tendencia a la satisfacción laboral es hacia una respuesta afectiva o estado emocional, es decir la relación que el servidor o trabajador tenga hacia sus superiores, ya sea al Gerente o al Jefe inmediato, dependerá de la capacidad de orientar el comportamiento del servidor o trabajador en forma consistente a favor o en contra de su actividad laboral.

Lambert, Hogan y Barton, (2001) señalan en su estudio que el trabajo significa una porción importante en la vida de las personas no debe de sorprendernos que las relaciones positivas entre los trabajadores tengan efecto sobre la satisfacción en el trabajo. Este descubrimiento soporta el argumento de que la organización debe comprometerse en la integración de los

empleados creando grupos de cohesión entre los trabajadores y departamentos en una organización. (p. 244)

Esta definición que el autor menciona tiene que ver con la consideración al trabajador en cuanto a su trabajo, si hay un reconocimiento por parte de la organización, de la labor que desempeña el servidor lo va a demostrar en sus actitudes, y esto por consiguiente debe ser tomado en cuenta para algún beneficio especial o una compensación. Es decir la satisfacción laboral no es algo innato será motivado por algo placentero.

De lo expuesto por todos los autores antes mencionados se ha considerado la teoría del autor Blum y Naylor, quien hace referencia al concepto de la Satisfacción Laboral, y a los factores específicos de las cuales se tomó en cuenta a tres de ellas por ser de importancia para el trabajo de investigación.

Por todo ello, se consideró las siguientes dimensiones de satisfacción laboral en relación con sus superiores, con el reconocimiento de su trabajo y la en "la participación de las decisiones.

Satisfacción en la Relación con sus Superiores

Para Blum y Naylor (1990). La aplicación de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios dependerá de la relación con sus superiores para así tener una satisfacción laboral.

Si bien es cierto la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, se debe tomar en cuenta que, la relación que se tiene con sus superiores es uno de los puntos importantes, porque para realizar las labores o funciones establecidas por los jefes debe ser bien recibidas por el trabajador por lo mismo que tendrá actitudes positivas.

Por ello es importante que las instituciones tomen en cuenta las actitudes de los trabajadores porque dependerá la buena actitud que pongan los servidores de la administración pública en sus labores.

Satisfacción en el Reconocimiento de su trabajo

Para Blum y Naylor (1990) La satisfacción en el reconocimiento de su trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el trabajador entre lo que él cree que debe hacer o lo que le manden hacer, es decir si las funciones encomendadas lo termina en tiempo record y a la vez apoya en las labores de los demás compañeros el resultado será positivo para los objetivos de la institución y lo que se espera de ello será el reconocimiento de su trabajo con estímulos o incentivos si esto se cumple la satisfacción laboral se demostrará en las actitudes positivas del trabajador.

Por ello, se podría emitir un concepto que comprende nuestro sentir con respecto a la satisfacción laboral, cuya definición sería la actitud del trabajador de cómo enfocan y reaccionan ante la satisfacción de sus necesidades como consecuencia de la interacción con los diversos factores presentes en el ambiente laboral.

Satisfacción en la participación de las decisiones

Para Blum y Naylor (1990) La satisfacción laboral, surgirá o dependerá de las diferencias y discrepancias entre las aspiraciones que el trabajador tiene y las oportunidades que presenta la organización, así como las diferencias existentes entre las expectativas y los logros, afectando la motivación del trabajador, hasta el extremo de que éste se sienta en libertad de actuar conforme a diversas alternativas para seguir trabajando.

Sobre la base de lo antes expuesto por el autor, se puede deducir que la definición sobre la satisfacción en la participación de las decisiones que la gestión de remuneración pueda aplicar sea manifiesta a los trabajadores, ya que así existiría grandes expectativas y los resultados de logros serian pronto en manifestarse para el bien de la misma institución.

1.3. Justificación

R. Hernández (2014) “La mayoría de las investigaciones se ejecutan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona, y ese propósito debe ser lo suficientemente significativo para que se justifique su realización.” (p. 40)

Justificación teórico, Los resultados de lo investigado nos permitirá ampliar el conocimiento con respecto a la aplicación de las bonificaciones por la Gestión de Remuneración y así el servidor de la administración pública en especial los del sector de salud y de educación, podrán tener toda la información necesaria para satisfacer sus expectativas económicas y así evitar paralizaciones laborales que perjudicarían al paciente o alumnado respectivamente.

Justificación práctica, esta investigación nos permitirá argüir un problema a través del análisis de la aplicación de la bonificación por la Gestión de Remuneración y así determinar qué relación tiene con la satisfacción del servidor de la administración pública de La Red de Lima - Ciudad, a su vez será trascendental para una gama de problemas que puedan ocasionarse por los ingresos extraordinarios que da el mismo estado.

Justificación Institucional, Con los resultados de la investigación se beneficiaran los servidores de la administración pública y los encargados de la Gestión de Remuneración de La Red de Lima - Ciudad, ya que al aplicar los beneficios especiales dados por el mismo estado en los ingresos de haberes en el tiempo adecuado, se podría evitar insatisfacción en el personal y disturbios por parte del sindicato.

Justificación social, la presente investigación será relevante para la sociedad ya que al ampliar el conocimiento a los servidores públicos con respecto a la bonificaciones especiales, se evitaría manifestaciones y disturbios por parte de los sindicatos, ya que ellos son los representantes y voceros de

llevar las protestas del trabajador, y por consiguiente se beneficiaría la sociedad.

Viabilidad de la Investigación, la realización de la investigación sobre el tema propuesto será viable ya que se cuenta con la información, datos y con experiencia cotidiana en la entidad de La Red de Lima - Ciudad el tiempo que se tomará en realizarla será aproximadamente de diez meses.

Importancia, considero que la presente investigación es importante porque el profesional encargado de la Gestión de Remuneración del sector público tendrá el conocimiento necesario para realizar las aplicaciones de los beneficios especiales en el momento adecuado y así los ingresos extraordinarios para los servidores públicos de La Red de Lima Ciudad no se afectarán con descuentos fuera de tiempo. Por ello me motivó realizar la investigación en la institución, el descontento del servidor público al realizar sus labores cotidianas y observar disturbios por el sindicato para sacar a la directora de la gestión actual.

1.4. Problema

Estados Unidos, tenemos el caso de: los Mártires de Chicago, sindicalistas anarquistas que fueron ejecutados en EE.UU por la participación en sus jornadas de lucha por la consecución de la jornada laboral de ocho horas. En Chicago en ese entonces estaban pasando unas condiciones mucho peores que otras ciudades del país, la fábrica de maquinaria agrícola McCormik que estaba en huelga, querían descontar a los obreros una cantidad de sus remuneraciones para la construcción de una iglesia y el joven August Vincent Theodore Spies (Alemán) conocido como un anarquista activista laboral fue condenado a muerte y años después se descubrió su inocencia. Fue un hombre que le interesó defender las leyes laborales. Si bien es cierto a través del tiempo y en diferentes países se ha demostrado que la paga por el servicio laboral prestado, es uno de los factores muy importantes tanto para poder comer, vestir, pagar el alquiler de casa, estudiar, y otras necesidades básicas para la vida y es un problema cuando no se tiene en consideración.

En el Perú, cuando se presentan a la candidatura para la presidencia, una de las promesas al ser elegido para gobernar el país, es realizar cambios en la gestión de remuneraciones, es decir ellos reconocen que es un factor importante en el trabajador por sus diversas necesidades que se presentan en su vida cotidiana. En el año 1994 en el gobierno de Alberto Fujimori se decretó una política de remuneraciones una de ellas es el D.U. 037-94 (Bonificación Especial) que permitió elevar el monto mínimo del Ingreso Total Permanente del servidor de la administración pública tanto para el sector Salud y Educación. Según en el Art. 1 decía que a partir del 1 de Julio de 1994 su sueldo no debería ser menos de 300.00 NS. Un decreto que a su vez fue bien recibido por el pueblo peruano, el tema es que los sectores en mención no lo hicieron efectivo en el momento por falta de presupuesto.

En la Red de Lima-Ciudad, la Gestión de Remuneración aplica este beneficio especial en el año 2013 según por motivos presupuestales. Los servidores de la Administración Pública de la institución en mención reciben su bonificación especial (D.U. 037-94) en forma exorbitante que al sumar durante el año sobrepasa el monto mínimo del Impuesto a la Renta, esto quiere decir que al recibir su bonificación especial vendría con el descuento de la retención de quinta categoría, y por ende una disconformidad en el servidor, si bien es cierto el servidor público presta su servicio al estado y además es la persona que brinda servicio de utilidad social y no genera ganancias privadas, se debería dar su beneficio en su cien por ciento, y esto provoca el descontento en el trabajador y a su vez hacen que el sindicato levante su voz de protesta, sabiendo que el sindicato es un grupo de asociados por los mismos trabajadores y su objetivo es velar por la defensa de los intereses económicos y laborales, así que, ejercen la defensa de leyes y políticas favorables a las familias trabajadoras y se apoyan en los principios solidarios y llegan a ocasionar hasta disturbios como paros, huelgas que a su vez perjudican al que es servido. En el caso de Salud los pacientes, en el caso de Educación los alumnos. Todo ello conlleva a una paralización en el desarrollo de la gestión pública que perjudica también al mismo Estado Peruano.

Problema general

¿En qué nivel la gestión de remuneración se relaciona con la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en La Red de Lima-Ciudad, 2016?

Problemas específicos**Problema específico 1**

¿En qué nivel la remuneración básica se relaciona con la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016 ?

Problema específico 2

¿En qué nivel el incentivo salarial se relaciona con la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016?

Problema específico 3

¿En qué nivel la Prestaciones se relaciona con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016 ?

Problema específico 4

¿En qué nivel la gestión de remuneración se relaciona con la satisfacción a sus superiores el servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016?

Problema específico 5

¿En qué nivel la gestión de remuneración se relaciona con la satisfacción del reconocimiento de su trabajo el servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016?

Problema específico 6

¿En qué nivel la gestión de remuneración se relaciona con la satisfacción en la participación de las decisiones el servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016 ?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existe la relación significativa entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe la relación significativa entre la Remuneración básica y la Satisfacción Laboral de los servidores de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Hipótesis específica 2

Existe la relación significativa entre el incentivo salarial y la satisfacción laboral de los servidores de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Hipótesis específica 3

Existe la relación significativa entre la prestaciones y la satisfacción laboral de los servidores de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Hipótesis específica 4

Existe la relación significativa entre la gestión de remuneración con la satisfacción a sus superiores el servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Hipótesis específica 5

Existe la relación significativa entre la gestión de remuneración con la satisfacción del reconocimiento de su trabajo el servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Hipótesis específica 6

Existe la relación significativa entre la gestión de remuneración con la satisfacción de las decisiones del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión de remuneración con la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre la Remuneración básica con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre el Incentivo Salarial con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la Prestaciones con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción de sus superiores del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Objetivo específico 5

Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción del reconocimiento de su trabajo del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Objetivo específico 6

Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción de la participación de las decisiones, el servidor de administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Gestión de Remuneración

Definición conceptual

Chiavenato (2011) La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Se trata, básicamente de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta. (p.234).

Variable 2: La Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Blum y Naylor (1990) La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. En sentido escrito, esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos, tales como los salarios, la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares. En resumen la satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera de trabajo (p. 522)

2.2. Operacionalización de variables

Variable I: Gestión de Remuneración

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles de rango
Remuneración básica	sueldo salario	1 Y 2	Nada (1)	Alto 45-60
		3 Y 4		
Incentivo salarial	bonificación participación en los resultados	5 Y 6	Poco (2)	Medio 29-44
		7 Y 8	Medianamente (3)	
Prestaciones	seguro de vida seguro de salud	9 Y 10	Bastante (4)	Bajo 12-28
		11 Y 12	Totalmente (5)	

La Variable II: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles de rango
Satisfacción en la relación con sus superiores	Relación con su gerente	1	Nada (1)	Alto 45-60
		2		
		3		
		4		
Satisfacción en el reconocimiento de sus trabajo	Relación con su jefe inmediato	5	Poco (2)	Medio 29-44
		6	Medianam.(3)	
		7	Bastante (4)	
		8	Totalmente (5)	
Satisfacción en la participación de las decisiones	Compensación	9	Totalmente (5)	Bajo 12-28
		10		
		11		
		12		
Satisfacción en la participación de las decisiones	El cumplimiento con leyes laborales	10	Totalmente (5)	Bajo 12-28
		11		
Satisfacción en la participación de las decisiones	La negociación laborales	11	Totalmente (5)	Bajo 12-28
		12		

2.3. Metodología

El método usado en el estudio fue el hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo.

Pino (2011) “El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, elaboración de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, comprobación de la hipótesis y debe satisfacer y cumplir nuevos hechos que permitan la experimentación” (p.274)

Hernández, Fernández y Baptista (2010) “Enfoque cuantitativo, porque se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico”. (p.129)

Según Bernal (2010): El Método hipotético-deductivo “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben conformarse con los hechos”. (p. 60)

La investigación se someterá a prueba las posibles afirmaciones de las variables y buscará refutar o falsear a tales afirmaciones obteniendo de estos resultados que deben validarse con los acontecimientos.

2.4. Tipos de estudio

El tipo de investigación es Aplicada.

Para Sanchez y Reyes (2006)

“Es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación

inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal.” (p.41)

Por lo tanto, considerando el tipo de investigación aplicada se revisa la variable de Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral para profundizar en sus datos teóricos y realizar un análisis estadístico y determinar la relación que existe entre estas variables para así llegar a un fin que genere bienestar a la sociedad.

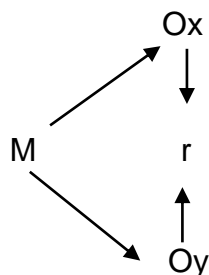
2.5. Diseño

El presente estudio corresponde al diseño no experimental, descriptivo, correlacional.

Según Soto (2015) nos refiere: “Se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir, tal y como se dan en su contexto natural” (p.67)

Según Sanchez y Reyes (2006) menciona que: “Descriptiva, correlacional porque se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. Es un tipo de investigación fácil de diseñar y realizar.” (p.108-109)

Un diagrama de este tipo de estudio sería el siguiente:



Donde:

M= es la muestra donde se realiza el estudio

Ox = el subíndice es la observación de la variable I

Oy= el subíndice es la observación de la variable II

r = Correlación entre dichas variables.

Por lo tanto es de un diseño no experimental de corte transversal porque los datos se recogerán en un solo momento, en un tiempo único y el propósito será describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Y descriptivo correlacional porque su propósito fue el determinar su relación o grado de asociación de dos o más variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2010) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174)

La población estuvo constituida por 200 servidores públicos.

Distribución de la población del personal de la Red de Lima – Ciudad

Población	Cantidad	Porcentaje
Servidores públicos	200	100.00 %
	200	100.00%

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, esto deberá ser representativo de dicha población”. (p. 175)

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z(1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1- α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 - P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (200): Tamaño de la población.

n : Tamaño de la muestra.

Por lo tanto:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (200)}{(0.05)^2 (200-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 131.7511$$

$$n = 131.7511 \text{ que equivale a } 132$$

Para Sanchez y Reyes (2006) "El muestreo es aleatorio simple cuando todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Es un tipo de muestreo que es usado muy frecuente por la facilidad con que se puede obtener una muestra". (p.116)

La Red de Lima Ciudad, estaba conformada por los servidores de la administración pública y en el cual estuvieron laborando 200 servidores, los que estuvieron afectados en el descuento de su reconocimiento a sus bonificaciones especiales, por ello de acuerdo a los resultados aplicados en la fórmula se tomará como muestra a 132 por ser una muestra representativa y para ello se tomará el muestreo aleatoria simple la cual se escogió de una lista cada dos de los 200 hasta llegar a los 132.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para medir ambas variables se aplicarán la encuesta.

Mejía (2005) la técnica de la encuesta opera a través de la formulación de preguntas por parte del investigador y de la emisión de respuestas por parte de las personas que participan en la investigación.

Las respuestas que den los investigados servirán para la obtención de una información que realmente ayudará al investigador para confirmar o negar las hipótesis presentadas en esta investigación.

Instrumento

Para la variable 1

Habiendo seleccionado la técnica de la encuesta para la presente investigación, el instrumento que se aplicará será el cuestionario.

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre Gestión de Remuneración

Autor: Sonia Maribel Medina Arnao (2016)

Administración: Individual

Duración: 10 minutos

Significación: Evaluará la relación que hay con las dimensiones de la variable de Gestión de Remuneración con la variable de la satisfacción laboral.

Para medir las dimensiones de la variable gestión de remuneración se utilizará el Cuestionario con la finalidad de obtener la información acerca de la relación que tiene con la variable satisfacción laboral que consta de 12 ítems agrupados en tres dimensiones: Remuneración Básica (4 ítems), Incentivo Laboral (4 ítems), Prestaciones (4 ítems), y Participación en los Resultados (4 ítems).

Está compuesta por una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta siendo nada (1), poco (2), medianamente (3), bastante (4), y totalmente (5).

Para la variable 2

Habiendo seleccionado la técnica de la encuesta para la presente investigación, el instrumento que se aplicará será el cuestionario.

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Autor: Sonia Maribel Medina Arnao (2016)

Administración: Individual

Duración: 10 minutos

Significación: Evaluará la relación que hay con las dimensiones de la variable de Satisfacción Laboral con la variable de Gestión de Remuneración.

Para medir las dimensiones de la variable de la Satisfacción Laboral se utilizará el Cuestionario con la finalidad de obtener la información acerca de la relación que tiene con la variable de la Gestión de Remuneración que consta de 12 ítems agrupados en tres dimensiones: Satisfacción en la Relación con sus Superiores (4 ítems), Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo (4 ítems), y Satisfacción en la participación de las decisiones (4 ítems).

Está compuesta por una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta, nada (1), poco (2), medianamente (3), bastante (4), totalmente (5).”

Tabla 1

Operacionalización de la Variable I: Gestión de Remuneración

Categorías	Bajo	Medio	Alto
Remuneración básica	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Incentivos salaria	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Prestaciones	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Gestión de remuneración	12 – 28	29 – 44	45 – 60

Tabla 2

Operacionalización de la Variable II: Satisfacción Laboral

Categorías	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción en la relación con sus superiores	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Satisfacción en la participación de las decisiones	4 – 9	10 – 15	16 – 20
Satisfacción laboral	12 – 28	29 – 44	45 – 60

Validez y confiabilidad**Validez**

Carrasco (2009) “es un atributo de los instrumentos de investigación que consiste en que éstos midan con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables de estudio” (p.336)

Para realizar la validez del instrumento de recolección de datos se utilizó la validación del Juicio de Expertos, solicitando la posición de cuatro docentes acreditados de la Universidad Cesar Vallejo.

La validez permite reflejar un dominio específico de contenido de lo que se mide, dado que se buscó fundamentalmente la coherencia entre las

variables, dimensiones, indicadores e ítems; para ello los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos en relación a su claridad, pertinencia, relevancia y consistencia por cuatro docentes especializados en la temática de la investigación que laboran en la Universidad César Vallejo, declarando ambos instrumentos aplicables ya que existe la suficiencia necesaria cuanto a su validez para su aplicación a los servidores de la administración pública en la Red de Lima - Ciudad, 2016.

Tabla 3

Validez de los instrumentos

Expertos	Opinión de aplicabilidad	
	Gestión de Remuneración	Satisfacción Laboral
Dr. Iván Barreto Bardales	Aplicable	Aplicable
Dr. Roberto Marroquín Peña	Aplicable	Aplicable
Dr. Yolanda Soria Pérez	Aplicable	Aplicable
Dr. José Muñoz Salazar	Aplicable	Aplicable

Como se puede observar en la tabla anterior de juicio de experto a quien se solicitó la validación del instrumento sobre el Gestión de remuneración y satisfacción laboral, consideraron que estos cuestionarios tienen la suficiencia necesaria para ser aplicados a los servidores de la administración pública en la Red de Lima – Ciudad 2016, ya que tiene pertinencia, relevancia y claridad.

Confiabilidad

Según Carrasco (2009), “la confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento que permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo” (p. 339)

La confiabilidad del instrumento será hallada mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach. En este caso, para el cálculo de la confiabilidad por el método de consistencia interna, se partió de la premisa de que si el cuestionario tiene preguntas con varias alternativas de

respuesta, como en este caso; se utiliza el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach.

En la presente investigación se ha utilizado la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach mediante el software SPSS., que es el indicador más frecuente de análisis.

Este coeficiente determina la consistencia interna de una escala analizando la correlación media de una variable con todas las demás que integran dicha escala; para ello los ítems son con opciones en escala binomial. Se realizó el proceso de confiabilidad, para lo cual fue necesario realizar una prueba piloto a un pequeño porcentaje de la muestra de estudio, un total de 20 encuestados.

Coeficiente Alfa Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$:** Sumatoria de Varianzas de los ítems
- S_T^2 :** Varianza de la suma de los ítems
- α :** Coeficiente de Alfa de Cronbach

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 4

Criterio de confiabilidad valores

Criterio	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0, 49
Regular confiabilidad	0,5 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,60 a 0,89
Alta confiabilidad	0,9 a 1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Tabla 5

Estadísticos de confiabilidad

Variable y/o dimensión	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Gestión de remuneración	12	0,915
Satisfacción laboral	12	0.958

“Como se puede apreciar en la tabla 5, según SPSS, el Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Gestión de remuneración presentó una confiabilidad de 0,915, como ésta se acerca a 1 se demuestra que el instrumento tiene alta confiabilidad, así mismo el instrumento de la variable Satisfacción laboral presentó una confiabilidad de 0,958, como ésta se acerca a una se demuestra que el instrumento tiene alta confiabilidad.”

2.8. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos serán analizados con el soporte técnico del SPSS versión 21, mediante el cual se procede a la presentación estadística de medidas de tendencia central y de variabilidad, así como la estadística inferencial para la respectiva prueba de hipótesis.

Una vez elaborada la base de datos, se procederá al procesamiento, para lo cual se empleará una PC y el programa informático SPSS, versión 21.0 para Windows. Los análisis se realizarán con un nivel de significancia

estadística de $p < .05$ y serán los siguientes: Agrupación por niveles o categorías de los datos de las dos variables generales, para su correspondiente análisis descriptivo. Prueba de correlación de Spearman, para contrastación de las hipótesis y el análisis de la relación entre variables.”

2.9. Consideraciones éticas

La investigación cuenta con el apoyo de los servidores de la administración pública de la Red de Lima – Ciudad, no es copia y se mantiene en el anonimato al personal entrevistado.

El desarrollo de la investigación se ha formulado de acuerdo a la necesidad presentada por el investigador para así obtener de ello la información del personal administrativo quienes presentaron gran acogida al responder los cuestionarios y por consiguiente se pudo obtener los resultados para así discutir con los antecedentes, el marco teórico, las hipótesis y llegar a las conclusiones.

Tabla de interpretación del coeficiente de Correlación de Pearson o Serman

Valores de:	Interpretación
0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
0,21 a 0,40	correlación baja
0,41 a 0,70	correlación moderada
0,71 a 0,90	correlación alta
0,91 a 1	correlación muy alta

III. Resultados

3.1. Descripción

3.1.1. Nivel descriptivo de la variable Gestión de remuneración

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable Gestión de remuneración

Niveles	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (%fi)
Alto	68	51,5%
Medio	50	37,9%
Bajo	14	10,6%
Total	132	100,0%

Fuente: Base de datos

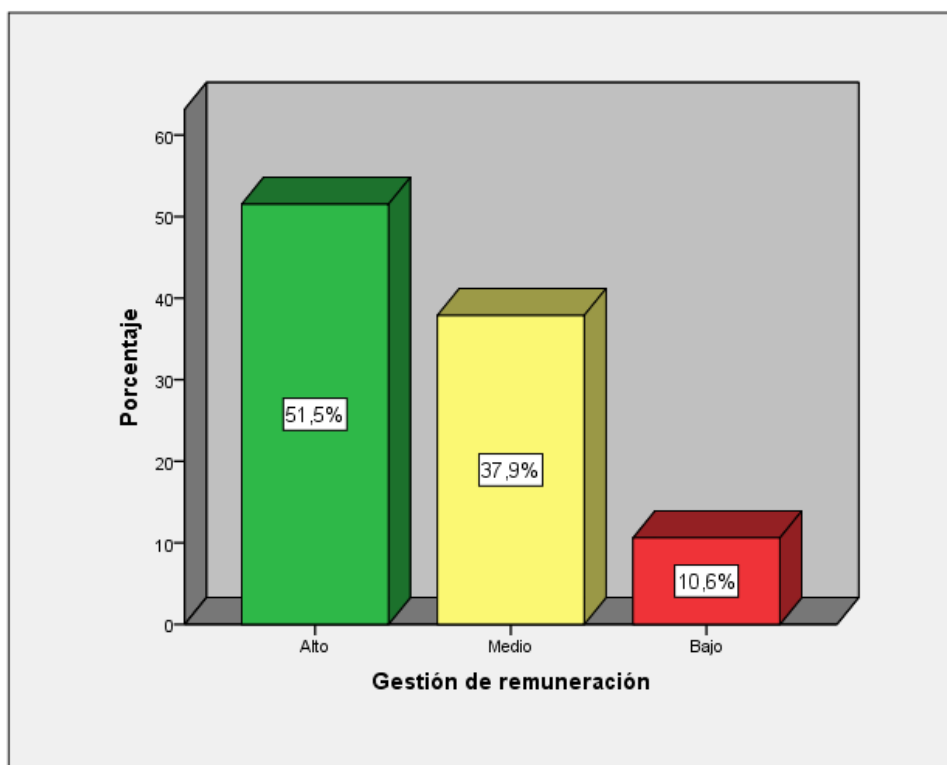


Figura 1. Niveles de la variable Gestión de remuneración

En la tabla anterior, se puede observar que de los 132 encuestados, el 51,5% (68) consideran de nivel alto la gestión de remuneración en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 37,9% (50) que considera de nivel medio la gestión de remuneración y un 10,6% (14), que considera de nivel bajo la gestión de remuneración.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión remuneración básica

Niveles	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (%fi)
Alto	0	0,0%
Medio	107	81,1%
Bajo	25	18,9%
Total	132	100,0%

Fuente: Base de datos

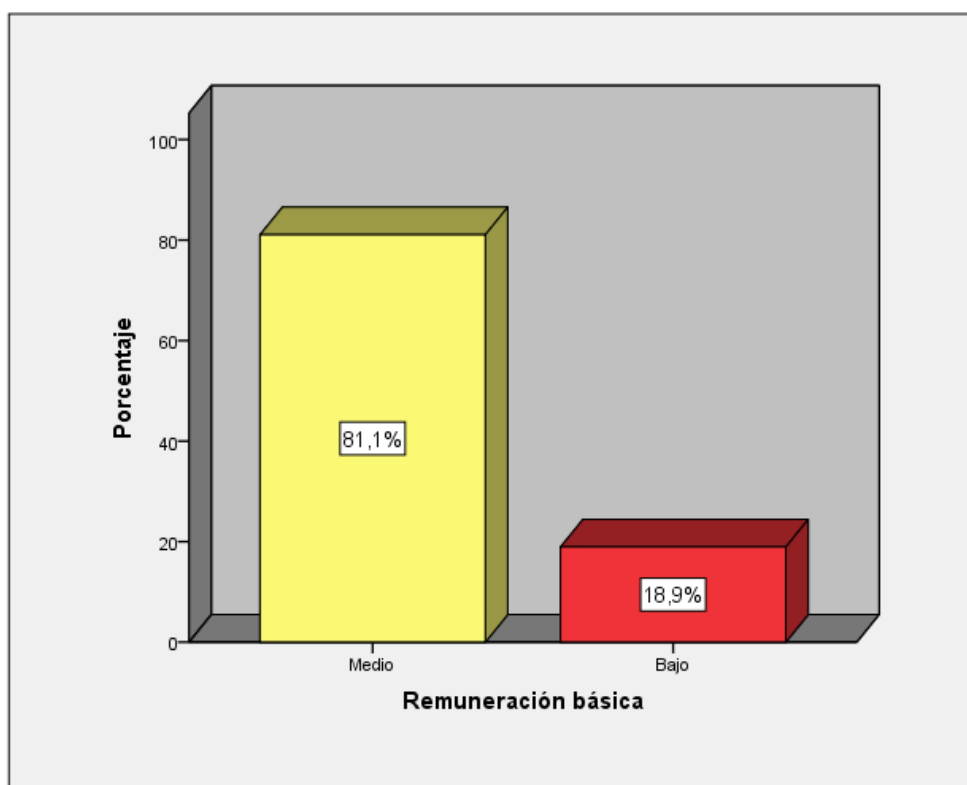


Figura 2. Niveles de la dimensión Remuneración básica

En la tabla anterior, se puede observar que de los 132 encuestados, el 81,1% (107) consideran de nivel medio la remuneración básica en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 18,9% (25) que considera de nivel bajo la remuneración básica.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión Incentivo salarial

Niveles	Frecuencia	
	Absoluta (fi)	porcentual (%fi)
Alto	82	62,1%
Medio	36	27,3%
Bajo	14	10,6%
Total	132	100,0%

Fuente: Base de datos

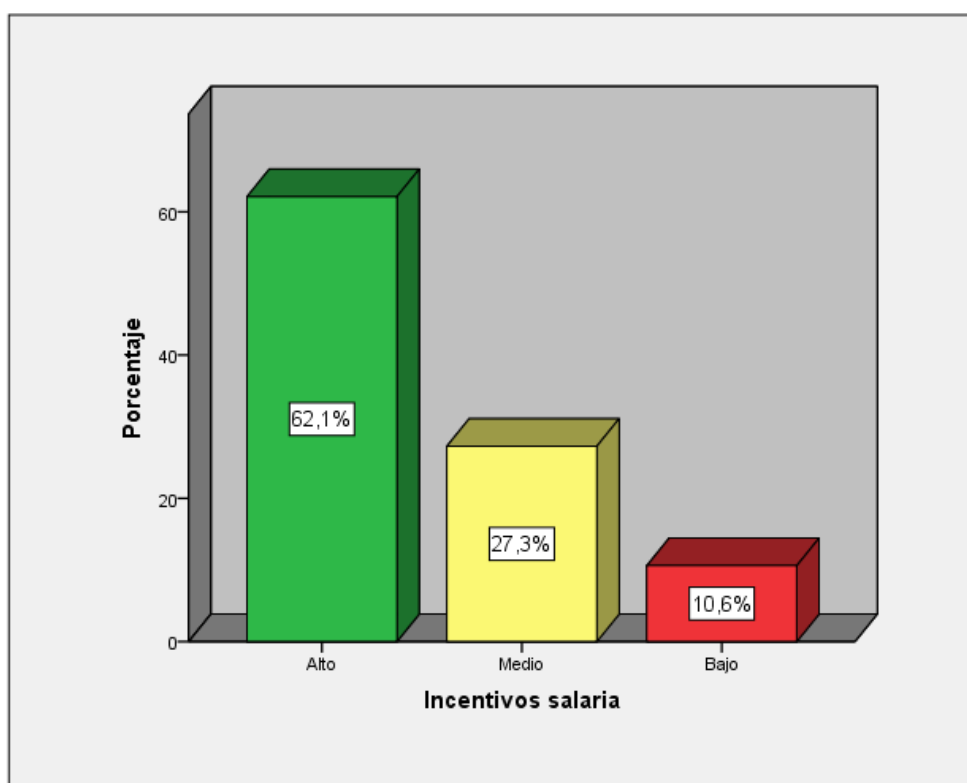


Figura 3. Niveles de la dimensión Incentivo salarial

En la tabla anterior, se puede observar que de los 132 encuestados, el 62,1% (82) consideran de nivel medio el incentivo salarial en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 27,3% (36) que considera de nivel bajo el incentivo salarial y un 10,6% (14) consideran acertada su decisión.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión Prestaciones

Niveles	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (%fi)
Alto	118	89,4%
Medio	0	0,0%
Bajo	14	10,6%
Total	132	100,0%

Fuente: Base de datos

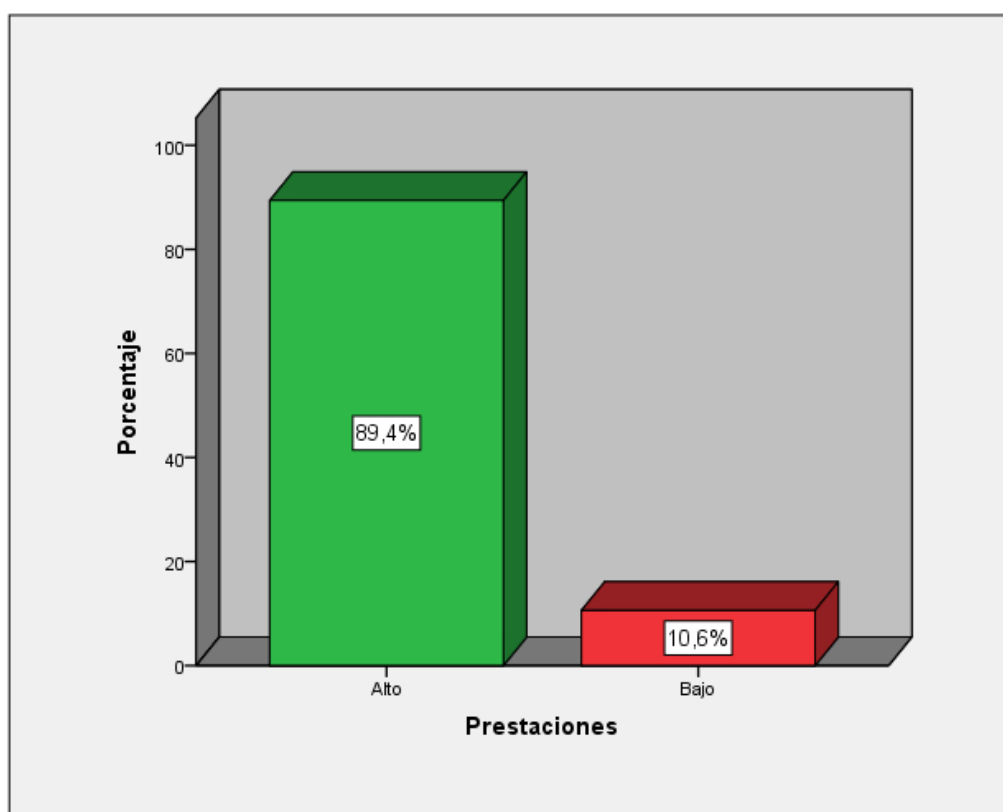


Figura 4. Niveles de la dimensión Prestaciones

En la tabla anterior, se puede observar que de los 132 encuestados, el 89,4% (118) consideran de nivel alto las prestaciones en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 10,6% (14) que considera de nivel bajo las prestaciones.

4.1.2. Nivel descriptivo de la variable Satisfacción laboral

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Frecuencia
	Absoluta (fi)	porcentual (%fi)
Alto	62	47,0%
Medio	56	42,4%
Bajo	14	10,6%
Total	132	100,0%

Fuente: Base de datos

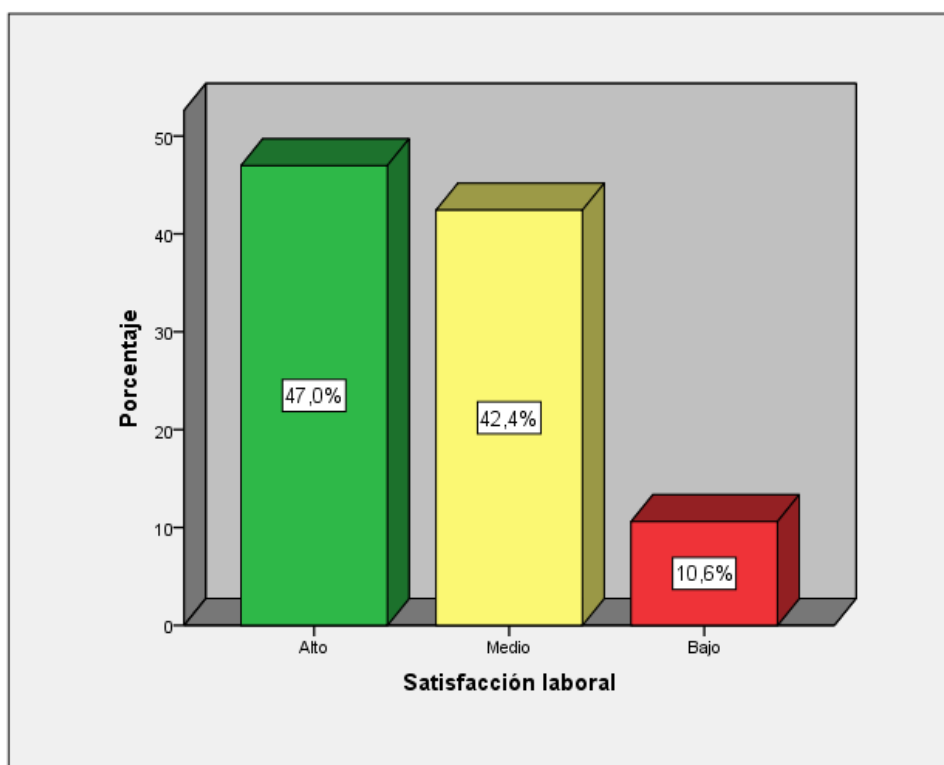


Figura 5. Niveles de la variable Satisfacción laboral

En la tabla anterior, se puede observar que de los 132 encuestados, el 47% (62) consideran de nivel alto la Satisfacción laboral en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 42,4% (56) que considera de nivel medio la Satisfacción laboral, y un 10,6% (14) considera de nivel bajo la Satisfacción laboral.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la dimensión Satisfacción en la relación con sus superiores

Niveles	Frecuencia	
	Absoluta (fi)	porcentual (%fi)
Alto	47	35,6%
Medio	65	49,2%
Bajo	20	15,2%
Total	132	100,0%

Fuente: Base de datos

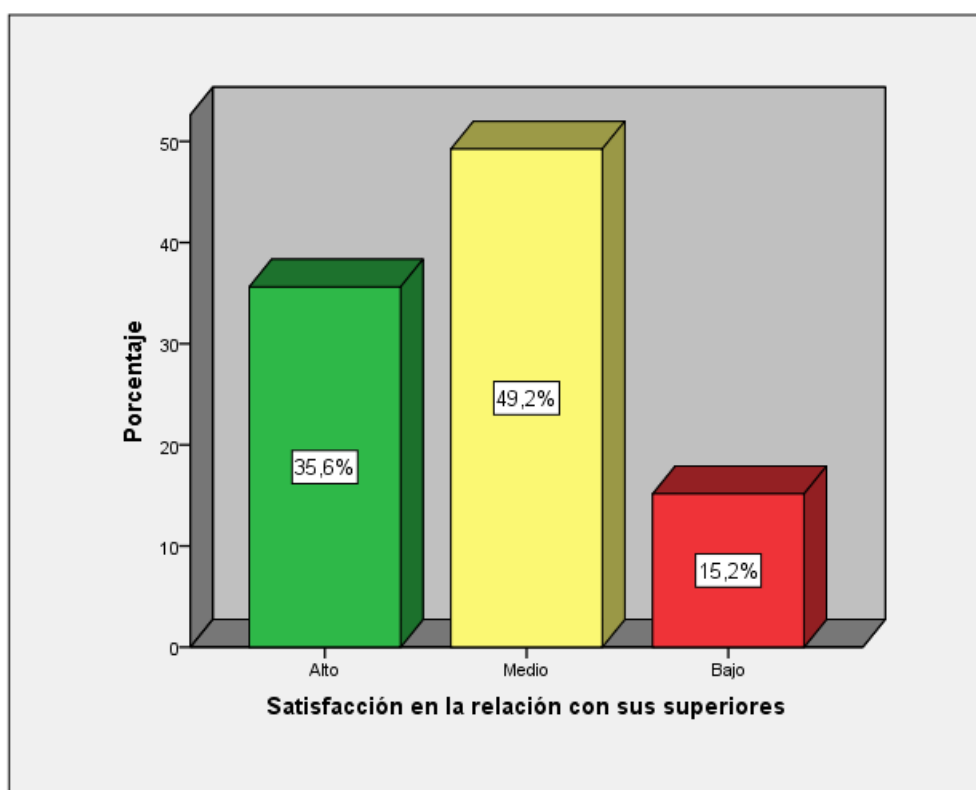


Figura 6. Niveles de la dimensión Satisfacción en la relación con sus superiores

En la tabla anterior, se puede observar que de los 132 encuestados, el 49,2% (65) consideran de nivel medio la satisfacción en la relación con sus superiores en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 35,6% (47) que considera de nivel alto la Satisfacción en la relación con sus superiores, y un 15,2% (20) considera de nivel bajo la Satisfacción en la relación con sus superiores.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción en el reconocimiento de su trabajo

Niveles	Frecuencia	
	Absoluta (fi)	porcentual (%fi)
Alto	44	33,3%
Medio	65	49,2%
Bajo	23	17,4%
Total	132	100,0%

Fuente: Base de datos

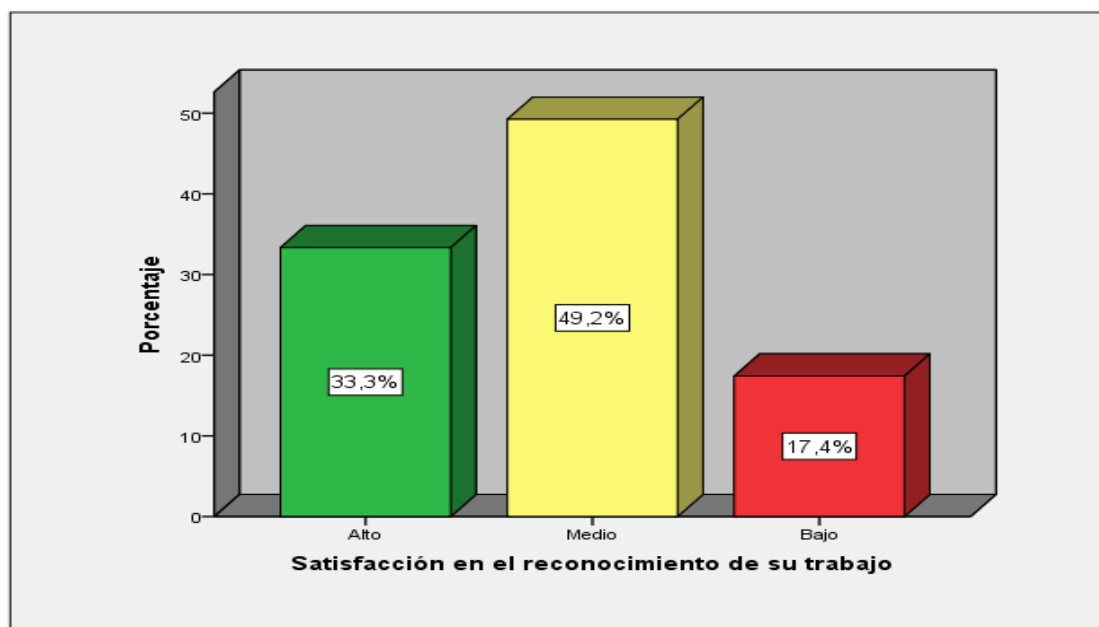


Figura 7. Niveles de la dimensión Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo

En la tabla anterior, se puede observar que de los 132 encuestados, el 49,2% (65) consideran de nivel medio la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 33,3% (44) que considera de nivel alto la Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo, y un 17,4% (23) considera de nivel bajo la Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la dimensión satisfacción en la participación de las decisiones

Niveles	Frecuencia Absoluta (fi)	Frecuencia porcentual (%fi)
Alto	63	47,7%
Medio	56	42,4%
Bajo	13	9,8%
Total	132	100,0%

Fuente: Base de datos

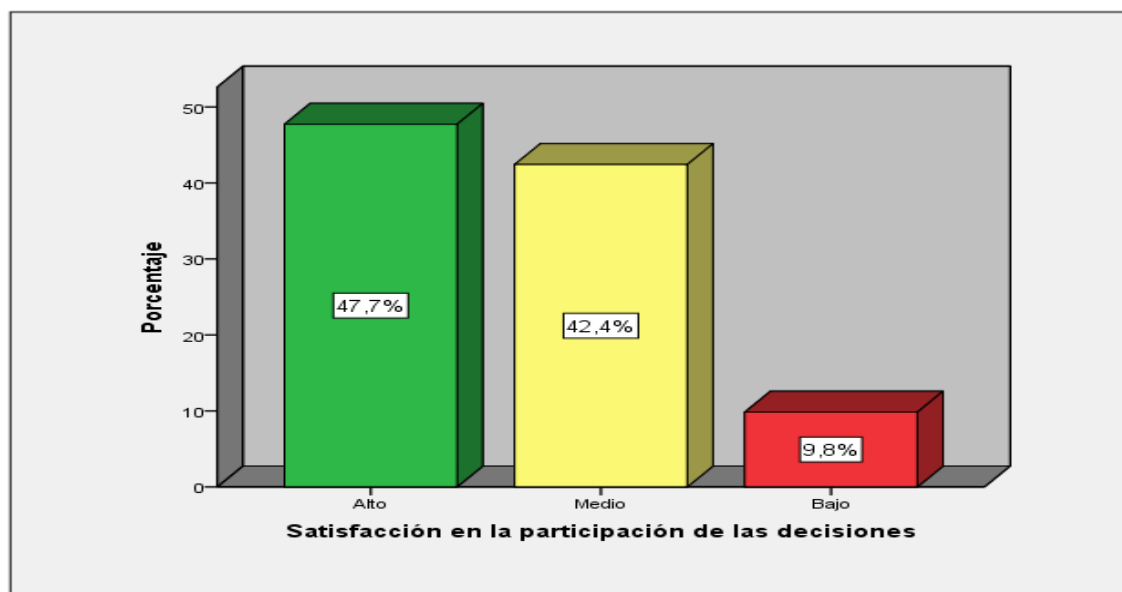


Figura 8. Niveles de la dimensión Satisfacción en la participación de las decisiones

En la tabla anterior, se puede observar que de los 132 encuestados, el 47,7% (63) consideran de nivel alto la satisfacción en la participación de las decisiones en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 42,4% (56) que considera de nivel medio la satisfacción en la participación de las decisiones, y un 9,8% (23) considera de nivel bajo la satisfacción en la participación de las decisiones.

4.1.3 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en La Red de Lima-Ciudad, 2016.

Hi. Existe relación significativa entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi

Tabla 14

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables: Gestión de remuneración * Satisfacción laboral*

		Gestión de remuneración	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	de 1,000	,299**
n	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	132	132
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de ,299**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

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

Dado que el valor de sig = 0,000 < $\alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman = 0,299* mostrando así una correlación positiva débil.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho. No existe relación significativa entre La remuneración básica y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Hi. Existe relación significativa entre La remuneración básica y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi

Tabla 15

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables: Remuneración básica * Satisfacción laboral*

		Remuneración básica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,323**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	132	132
	Coefficiente de correlación	,323**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

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

Dado que el valor de sig = 0,000 < $\alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la remuneración básica y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad 2016, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman = 0,323* mostrando así una correlación positiva baja.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. No existe relación significativa entre El incentivo salarial y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016

Hi. Existe relación significativa entre El incentivo salarial y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi

Tabla 16

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables: Incentivo Salarial * Satisfacción laboral*

		Incentivo laboral	Satisfacción laboral
Rho de Incentivo Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,334**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	132	132
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,334**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

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

Dado que el valor de sig = 0,000 < $\alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre el incentivo salarial y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016 obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman = 0,334 mostrando así una correlación positiva baja.*

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. No existe relación significativa entre Las prestaciones y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Hi. Existe relación significativa entre Las prestaciones y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi

Tabla 17

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables: Prestaciones * Satisfacción laboral*

		Satisfacción	
		Prestaciones	laboral
Rho de Prestaciones Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,314**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	132	132
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,314**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

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

Dado que el valor de sig = 0,000 < $\alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre prestaciones y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016 obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman = 0,314* mostrando así una correlación positiva baja.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho. No existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción en la relación con sus Superiores del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Hi. Existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción en la relación con sus Superiores del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi

Tabla 18

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables: Gestión de remuneración * Satisfacción en la relación con sus Superiores*

			Gestión de remuneración	Satisfacción en la relación con sus Superiores
Rho de Spearman	Gestión de remuneración	de	1,000	,343**
		Coefficiente de correlación		
	n	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Satisfacción en la relación con sus Superiores	de	,343**	1,000
		Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

*Dado que el valor de sig = 0,000 < $\alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación significativa entre la gestión de remuneración y la satisfacción en la relación con sus Superiores del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,343** lo que se interpreta como correlación positiva baja entre las variables.*

Prueba de hipótesis específica 5

Ho. No existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Hi. Existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi

Tabla 19

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables: Gestión de remuneración * Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo*

			Gestión de remuneración	Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo
Rho de Spearman	Gestión de remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	Coefficiente de correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Dado que el valor de sig = 0,000 < $\alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación significativa entre la gestión de remuneración y la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad 2016; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,295** lo que se interpreta como correlación positiva baja entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 6

Ho. No existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción en la participación de las decisiones del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Hi. Existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción en la participación de las decisiones del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi

Tabla 20

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables: Gestión de remuneración * Satisfacción en la participación de las decisiones*

		Gestión de remuneración	Satisfacción en la participación de las decisiones
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,167**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	132	132
Satisfacción en la participación de las decisiones	Coefficiente de correlación	,167**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	132	132

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

Dado que el valor de sig = 0,000 < $\alpha = 0,01$, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción en la participación de las decisiones del servidor de la administración pública en La Red De Lima-Ciudad, 2016; obteniendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,167** lo que se interpreta como correlación positiva baja.

IV. Discusión

Después del análisis de los resultados y en función a los objetivos, se halló que existe una relación significativa entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral. Siendo esta similar a la tesis internacional de: Flores y Sepúlveda (2008) titulado “Sistema de Compensaciones o Incentivos aplicados en Empresas del Subsector Astilleros en Valdivia, Región de los Ríos”. Esta investigación llegó a la conclusión que los sistemas de compensación o incentivo es un desafío para todo tipo de institución ya que si no es llevado a un punto de equilibrio o justo afecta al trabajador y por ende trae consigo un descontento en sus labores o funciones y los sindicatos alzarían su voz de protesta. Asimismo, con los resultados del presente trabajo de investigación el 51.5% de los encuestados (68) consideran de nivel alto la gestión de remuneración en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 37,9% (50) que considera de nivel medio la gestión de remuneración y un 10,6% (14), que considera de nivel bajo la gestión de remuneración, ello me indica que de los 132 encuestados, 68 de ellos consideran que hay una relación significativa entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral.

En la tesis de Corso de León (2005) titulada “Diseño del Sistema de Compensación Salarial para una empresa de Servicios Financieros en la Escuela de ingeniería Mecánica Industrial” de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Llegaron a la conclusión que sus sistemas de remuneración básica está ligado a cuotas fijas salariales la cual no incentiva al trabajador que sus resultados laborales no sean más altos que los estándares normales. Asimismo, con el presente trabajo de investigación, se puede observar que de los 132 encuestados, el 81,1% (107) consideran de nivel medio la remuneración básica en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 18,9% (25) que considera de nivel bajo la remuneración básica, ello me indica que de los 132 encuestados, hay 107 encuestados que considera en un término medio que hay una relación significativa entre la remuneración básica y la satisfacción laboral.

En la tesis Sandoval (2009) titulada “Propuesta de una estructura de Sueldos y Salarios para la Empresa Finamérica S.A. de la Escuela de Ciencias

Administrativas y Contables” de la Universidad de La Salle de Colombia. Llega a la conclusión que después de haber aplicado una encuesta a sus empleados ubicados en diferentes áreas de trabajo existe una gran diferencia entre los requerimientos solicitados para cada puesto y esto no ha permitido que el tema de incentivos salariales tenga estándares en caso de un apoyo extra del trabajador. Asimismo en el presente trabajo de investigación se observa que de los 132 encuestados, el 62,1% (82) consideran de nivel medio el incentivo salarial en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 27,3% (82) que considera de nivel medio el incentivo salarial y un 10,6% (14) consideran acertada su decisión. Esto me indica que de los 132 encuestados, 82 de los encuestados consideran en un término medio que existe relación entre los incentivos salariales y la satisfacción laboral.

También, después del análisis de los resultados se halló que existe relación significativa entre la gestión de remuneración y la satisfacción en relación con sus superiores siendo similar a las tesis nacionales de: Alva y Juárez (2014) titulada “Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo”. Quienes llegaron a una de las conclusiones que las estrategias para mejorar la satisfacción con sus superiores comprende incentivos económicos y no económicos, esto quiere decir que si el trabajador recibe bonificaciones especiales en el momento oportuno sin afectar descuentos y reciben talleres de capacitación e integración mejoraría la relación con sus superiores. Asimismo en el trabajo de investigación presentada se puede ver que de los 132 encuestados, el 49,2% (65) consideran de nivel medio la satisfacción en la relación con sus superiores en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 35,6% (47) que considera de nivel alto la Satisfacción en la relación con sus superiores, y un 15,2% (20) considera de nivel bajo la Satisfacción en la relación con sus superiores. Esto me indica que de los 132 encuestados, 65 de los encuestados consideran un nivel medio la satisfacción en relación con sus superiores.

En la tesis de Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz, (2012) titulada “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” de la Escuela de Administración estratégicas de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, quienes llegaron a una de las conclusiones que: hay un impacto laboral cuando se reconoce el trabajo del servidor público y esto conlleva a una satisfacción recíproca entre el servidor y el jefe porque ambas partes satisfacen sus necesidades unas serán personales y otras serán institucionales. Asimismo en el trabajo de investigación presentada se puede ver que los 132 encuestados, el 49,2% (65) consideran de nivel medio la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 33,3% (44) se considera de un nivel alto la satisfacción en el reconocimiento de su trabajo y un 17,4% (23) considera de nivel bajo la Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo. Esto me indica que de los 132 encuestados, 65 de ellos consideran un nivel medio la satisfacción con el reconocimiento de su trabajo. En la tesis de Castillo y Yangali (2013) titulada “Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de los Docentes en las Instituciones Educativas Públicas Integradas del Distrito de San Vicente de Cañete en la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Lima, quienes llegaron a una de las sugerencias la cual contribuirá en la participación de sus decisiones, el optimizar la información respecto al manejo de los recursos financieros y bienes de su institución considerando a sus trabajadores esto les ayudará a crear satisfacción en ellos por las decisiones tomadas. Asimismo, en el trabajo de investigación presentada se puede ver que de los 132 encuestados, el 47,7% (63) consideran de nivel alto la satisfacción en la participación de las decisiones en la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016, seguido por un 42,4% (56) que considera de nivel medio la satisfacción en la participación de las decisiones, y un 9,8% (23) considera de nivel bajo la satisfacción en la participación de las decisiones.

v. Conclusiones

Primera: Luego de los resultados estadísticos se demostró que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,299** interpretándose como correlación positiva baja entre las variables.

Segunda: Luego de los resultados estadísticos se demostró que existe una relación significativa entre la Remuneración Básica y la Satisfacción Laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,323** interpretándose como correlación positiva baja entre las variables.

Tercera: Luego de los resultados estadísticos se demostró que existe una relación significativa entre el Incentivo Salarial y la Satisfacción Laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,334** lo que se interpreta que la correlación es positiva baja entre las variables.

Cuarta: Luego de los resultados estadísticos se demostró que existe una relación significativa entre Prestaciones y la Satisfacción Laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,314** lo que se interpreta la correlación es positiva baja entre las variables.

Quinta: Luego de los resultados estadísticos se demostró que existe una relación significativa entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción en relación con sus superiores del servidor la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,343** lo que se interpreta que la correlación es positiva baja entre las variables.

Sexta: Luego de los resultados estadísticos se demostró que existe una relación significativa entre la Gestión de Remuneración y la

Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo del servidor la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,295** lo que se interpreta que la correlación es positiva baja entre las variables.

Séptima: Luego de los resultados estadísticos se demostró que existe una relación significativa entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción en la participación de las decisiones del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,167** lo que se interpreta que la correlación positiva muy débil entre las variables.

VI. Recomendaciones

Primera: En referencia a la primera conclusión, el resultado de la relación que hay entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral en la Red de Lima Ciudad es significativa con un nivel bajo, la cual muestra que las personas que laboran no consideran un factor determinante a la gestión de remuneración para estar satisfechos con sus labores. Sin embargo muchos de los servidores de la administración pública de la Red de Lima Ciudad, demostraron presencialmente su inconformidad con la gestión de remuneración y para ello se recomienda que los servidores del área en mención sean las personas capacitadas, y especializadas en contabilidad ya que ellos tendrían el conocimiento necesario de los descuentos y/o retenciones que se pueda afectar en la paga del trabajador y así podría evitarse malos entendidos con las leyes dispuestas por el mismo estado.

Segunda: En referencia a la segunda conclusión, el resultado de la relación que hay entre la remuneración básica y la satisfacción laboral en la Red de Lima Ciudad es significativa con un nivel bajo, la cual muestra que la remuneración básica no es un factor determinante para estar satisfechos con sus labores. Sin embargo los conflictos ocasionados en la Red de Lima Ciudad han mostrado que no toman en cuenta la remuneración básica, aun sabiendo que es la paga mínima del trabajador y ser la base de los demás pagos complementarios que se le pueda dar. Por ello se recomienda darle la importancia debida ya que la remuneración mínima vital al ser mayor podría cumplir con las necesidades familiares y esto a su vez supliría con el descontento laboral.

Tercera: En referencia a la tercera conclusión, el resultado de la relación que hay entre el incentivo salarial y la satisfacción laboral en la Red de Lima Ciudad es significativa con un nivel bajo, la cual según los resultados, el incentivo salarial no es un factor determinante para estar satisfechos con sus labores. Sin embargo se observó la presencia del sindicato para levantar su voz de protesta por el mal

uso de los incentivos salariales en la Red de Lima Ciudad. Por ello se recomienda a los responsables, ser justos y equilibrados al momento de incentivar a sus trabajadores ya que sería beneficioso para la misma tranquilidad de la institución y así se evitaría la voz de protesta por parte del servidor público.

Cuarta: En referencia a la cuarta conclusión, el resultado de la relación que hay entre Prestaciones y la Satisfacción Laboral en la Red de Lima Ciudad existe una relación significativa con un nivel bajo, lo cual según los resultados, las prestaciones no es un factor determinante para la satisfacción laboral. Sin embargo se observó presencialmente que los servidores públicos de la Red de Lima ciudad estaban preocupados por la seguridad de sus familiares, para ello se recomienda que las instituciones públicas como en la Red de Lima Ciudad al aceptar a un trabajador deben considerar entre sus beneficios laborales, los seguros de salud, de vida y más aún si se les consideran a sus familiares directos, porque desde ya les traerá seguridad en caso de alguna accidente.

Quinta: En referencia a la quinta conclusión, el resultado de la relación de la gestión de remuneración y la satisfacción en relación con sus superiores de la Red de Lima-Ciudad existe una relación significativa con un nivel bajo. Por ello, muchos de los servidores de la administración pública mostraban su descontento con sus superiores porque no había una buena comunicación con ellos. Para ello se recomienda realizar estrategias como talleres de confraternidad o de reconocimientos públicos porque así podrían ganar la simpatía de los trabajadores y la confianza de ellos. Además las estrategias de incentivos económicos y no económicos ayudaría mucho en la motivación del trabajador, al recibir bonificaciones especiales dispuestas por el mismo estado, se debe gestionar en forma eficaz y eficientemente para que los trabajadores puedan recibir su bonificación en el momento oportuno sin llegar a descuentos o

retenciones, que lo único que ha provocado la insatisfacción con sus labores realizadas y una relación no tan buena con sus superiores.

Sexta: En referencia a la sexta conclusión, según los resultados existe una relación significativa entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo en la Red de Lima Ciudad con un nivel bajo. Lo que muestra que la gestión de remuneración no es el área determinante para reconocer el trabajo del servidor. Sin embargo los servidores de la administración pública manifiestan que si fueran otros el personal de la gestión de remuneración si habría una buena relación. Por ello se recomienda que el personal que labora en el área en mención sean las personas idóneas para que al realizar los reconocimientos de los servidores de la Red de Lima-Ciudad estén satisfechos con lo que reciben, ya que la satisfacción no es innato sino es motivado por algo externo y en la cual lo van a demostrar en sus propias actitudes. Por ello las personas encargadas de la Gestión de Remuneración deben ser reitero, las personas más idóneas para gestionar los pagos por reconocimiento laboral y así los trabajadores estén contento con sus labores.

Séptima: Y por último en referencia con la séptima conclusión, se demostró que existe una relación significativa entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción en la participación de las decisiones con un nivel bajo. Pese a que su relación es de nivel bajo, demostrando así que la gestión de remuneración no es un factor determinante de la Red de Lima-Ciudad. Se recomienda que se hagan partícipe de las decisiones tomadas a los servidores de la administración pública, porque traería consigo una satisfacción intrínseca, que incluye el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.

VII. Referencias

- Alfaro, Leyton, Meza y Saenz (2012) *“Satisfacción Laboral y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales en tres Municipalidades”* Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAEENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1
- Alva y Juarez (2014) *“Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A.”* Tesis de la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo Perú. Recuperado http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Bernal, C (2010) *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y Ciencias sociales. (3era edición)* Colombia, Fernández Palma.
- Blum, M y Naylor, J (1990). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales.* 2ª edición. México: Trillas
- Castillo y Yangali (2003) *Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral Docentes en las Instituciones Educativas Públicas Integradas*”. Tesis de la Universidad Cesar Vallejo del Distrito de Cañete- Perú.
- Chiavenato, I (2009). *Gestión del Talento Humano.* 3ra edición, México: McGraw-Hill ISBN 978-970-10-7340-7
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos.* 9na edición, México: McGraw-Hill ISBN 978-607-15-0560-6
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* 8va edición. México: McGraw-Hill ISBN: 978-607-15-0980-2
- Corso de Leon, J (2005). *“Diseño del Sistema de Compensación Salarial para una empresa de servicios financieros”.* Tesis de la Universidad de San Carlos de Guatemala recuperado http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_1458_IN.

- Flores y Sepúlveda (2008) *“Sistemas de Compensaciones o Incentivos aplicados en empresas del subsector Astilleros en Valdivia, Región de Los Ríos”*. Tesis de la Universidad Austral de Chile <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2008/fe634s/doc/fe634s.pdf>
- Hernández, Fernández y, Baptista (2014) *Metodología de la Investigación* (6ta edición) México. Mc Graw Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Herzberg, (1968) *How do you Motivate Employees?* *Harvard Business Review*, 87507.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Brothers. <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In *Dunnette. Handbook of industrial and organizationa psicology*. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.
- Mejía, E. (2005) *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Pino, R. (2011) *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Robbins, S (1999) *Comportamiento Organizacional*. 13 ediciones Pearson Educación. Área Administración y Economía.
- Sánchez y Reyes (2006) *Metodología y Diseño en La Investigación Científica*. (4ta edición) Editorial Visión Universitaria, Lima-Perú
- Sandoval, C (2009) *“Propuesta de una Estructura de Sueldos y Salarios para la empresa Finamérica S.A”*. Tesis de la Universidad de la Salle de Bogotá, Colombia. *Recuperado*
- Sikula A.F. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. México Limusa,
- Soto, R (2015) *La tesis de Maestría en 4 pasos*. (2da Edición) Perú, Lima ISBN:978-612-00-2104-0.
- Spector, P. E., Vázquez, A. A., Y Fernández, P. M. (2002). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica*. Mexico: Editorial El Manual Moderno

Taylor, F (1970). *Principios de Administración Científica*. Sao Paulo, Atlas.

Villanueva A. y González E. (2005). *Gestión en las Compensaciones I*. Manual del participante. Santiago, Chile

Anexos

Anexo 1.- Matriz de Consistencia							
TÍTULO: "LA GESTION DE REMUNERACION Y LA SATISFACCION LABORAL DEL SERVIDOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA RED DE LIMA CIUDAD, DISTRITO DE LIMA, PERIODO 2016"							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES DE RANGO
Problemas General ¿En qué nivel la Gestión de Remuneración se relaciona con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?	Objetivo General Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016	Hipótesis General Existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016	VARIABLE I : LA GESTIÓN DE REMUNERACIÓN				
	Problemas Específico 1.- ¿En qué nivel la Remuneración Básica se relaciona con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?	Objetivo Específico 1.- Establecer la relación que existe entre la Remuneración Básica con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016	Hipótesis Específico 1.- Existe relación significativa entre La Remuneración Básica y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016	REMUNERACION BÁSICA	SUELDO	1 2	
2.- ¿En qué nivel el Incentivo Salarial se relaciona con la		2.- Establecer la relación que	2.- Existe relación significativa entre el Incentivo Salarial y la		SALARIO	3 4	1 nada 2 poco
				BONIFICACION	5 6	3 medianamente 4 bastante	Medio 29-44 Bajo 12-28
			INCENTIVO SALARIAL	PARTICIPACION EN LOS RESULTADOS	7 8	5 totalmente	
			PRESTACIONES	SEGURO DE VIDA	9 10		
				SEGURO DE SALUD	11 12		

		VARIABLE I : LA SATISFACCIÓN LABORAL					
Satisfacción Laboral de los servidores de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?	existe entre el Incentivo Salarial con la Satisfacción Laboral de los servidores de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016	Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016	Satisfacción en la Relación con sus Superiores	RELACIÓN CON SU GERENTE	13		
					14		
3.- ¿En qué nivel las Prestaciones se relaciona con la Satisfacción Laboral de los servidores de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?	3.- Establecer la relación que existe entre las Prestaciones con la Satisfacción Laboral de los servidores de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016	3.- Existe relación significativa entre Las Prestaciones y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016	Satisfacción en el Reconocimiento de su Trabajo	RELACION CON SU JEFE INMEDIATO	15		
					16	1 nada	
4.- ¿En qué nivel la Gestión de Remuneración se relaciona con la Satisfacción a sus Superiores el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?	4.- Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción a sus Superiores el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016	4.- Existe relación significativa entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción a sus Superiores el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?	Satisfacción en el Reconocimiento de su Trabajo	BONIFICACIÓN ESPECIAL	17	2 poco	Alto 45-60
					18	3 mediana mente	Medio 29-44
4.- ¿En qué nivel la Gestión de Remuneración se relaciona con la Satisfacción a sus Superiores el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?	4.- Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción a sus Superiores el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?	4.- Existe relación significativa entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción a sus Superiores el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?	Satisfacción en el Reconocimiento de su Trabajo	COMPENSACIÓN	19	4 bastante	Bajo 12-28
					20	5 totalment e	
5.- ¿En qué nivel la Gestión de Remuneración se relaciona con la Satisfacción del reconocimiento de su trabajo el servidor de la	5.- Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción del	5.- Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción del reconocimiento de su trabajo el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del	Satisfacción en la Participación de las Decisiones	EL CUMPLIMIENTO CON LEYES LABORALES	21		
					22		
5.- ¿En qué nivel la Gestión de Remuneración se relaciona con la Satisfacción del reconocimiento de su trabajo el servidor de la	5.- Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción del	5.- Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción del reconocimiento de su trabajo el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del	Satisfacción en la Participación de las Decisiones	LA NEGOCIACIÓN DE LA GESTIÓN	23		
					24		

<p>administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?</p> <p>6.- ¿En qué nivel la Gestión de Remuneración se relaciona con la Satisfacción en la participación de las decisiones en el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?</p>	<p>reconocimiento de su trabajo el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?</p> <p>6.- Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción en la participación de las decisiones en el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?</p>	<p>distrito de Lima del periodo 2016?</p> <p>6.- Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción en la participación de las decisiones en el servidor de la administración pública en la RED DE LIMA CIUDAD del distrito de Lima del periodo 2016?</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2.- Instrumento

La Gestión de Remuneración

Al servidor de la Administración Pública, que labora en la RED DE LIMA, les agradezco su ayuda para evaluar la Gestión de Remuneración que se vienen empleando en su centro de trabajo, para lo cual se les solicita contestar los siguientes ítems de forma veraz y consiente. Se pretende medir si las remuneraciones en general son los más adecuados:

Instrucciones:

Margue con una X el número que considere correcto con base en las siguientes escalas.

Nada (1)	Poco (2)	Medianamente (3)	Bastante (4)	Totalmente (5)					
				1	2	3	4	5	
REMUNERACIÓN BÁSICA									
1.- ¿Está satisfecho con el sueldo que percibe en relación a las labores desarrolladas durante el mes?					1	2	3	4	5
2.- ¿Las labores desarrolladas durante el mes justifican tu sueldo?					1	2	3	4	5
3.- ¿Está satisfecho con el salario que percibe por sus labores diarias?					1	2	3	4	5
4.- ¿Está satisfecho con sus labores diarias en relación a su salario percibido?					1	2	3	4	5
INCENTIVO SALARIAL									
5.- ¿Se sentiría satisfecho cuando eres incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollas?					1	2	3	4	5
6.- ¿Se sentiría satisfecho cuando se le incentiva con alguna bonificación por apoyar a sus compañeros?					1	2	3	4	5
7.- ¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera?					1	2	3	4	5
8.- ¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así ud. no apoye en ello?					1	2	3	4	5
PRESTACIONES									
9.- ¿En la entidad en la cual laboras te sentirías satisfecho si te reconocen el seguro de vida?					1	2	3	4	5
10.- ¿te sentirías satisfecho si sabrías que tus familiares directos harían uso del seguro de vida?					1	2	3	4	5
11.- ¿Te satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad?					1	2	3	4	5
12.- ¿te satisface que en la entidad donde laboras te reconozcan el seguro de salud?					1	2	3	4	5

La Satisfacción Laboral

Al servidor de la Administración Pública, que labora en la RED DE LIMA, les agradezco su ayuda para evaluar en qué grado está la Satisfacción en cuanto a las relaciones laborales que se vienen empleando en su centro de trabajo, para lo cual se les solicita contestar los siguientes ítems de forma veraz y consiente. Se pretende medir si la gestión de remuneración tiene relación con la satisfacción laboral:

Instrucciones:

Margue con una X el número que considere correcto con base en las siguientes escalas.

Nada (1)	Poco (2)	Medianamente (3)	Bastante (4)	Totalmente (5)					
				1	2	3	4	5	
SATISFACCIÓN EN LA RELACIÓN CON SUS SUPERIORES									
13.- ¿Los servidores de la administración pública tienen una buena relación con el Gerente?				1	2	3	4	5	
14.- ¿Está de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el Gerente?				1	2	3	4	5	
15.- ¿Los servidores de la Administración Pública tienen una buena relación con su Jefe inmediato?				1	2	3	4	5	
16.- ¿Está de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el Jefe inmediato?				1	2	3	4	5	
SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO									
17.- ¿En caso de un reconocimiento de su trabajo la entidad le reconoce con alguna bonificación especial?				1	2	3	4	5	
18.- ¿Se sentiría satisfecho si le reconocen con el 100% de su bonificación especial?				1	2	3	4	5	
19.- ¿En caso de un reconocimiento de su trabajo estaría de acuerdo en percibir alguna compensación?				1	2	3	4	5	
20.- ¿Se sentiría satisfecho si es compensado por algún reconocimiento a su trabajo?				1	2	3	4	5	
SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES									
21.- ¿La gestión de remuneración le hace partícipe de las decisiones en cuanto a leyes laborales?				1	2	3	4	5	
22.- ¿Se sentiría satisfecho si la gestión de remuneraciones cumpla en aplicar las leyes laborales?				1	2	3	4	5	
23.- ¿La gestión de remuneración realiza una buena negociación de gestión al aplicar la bonificación especial?				1	2	3	4	5	
24.- ¿Se sentiría satisfecho si La gestión de remuneraciones le hace partícipe de las decisiones?				1	2	3	4	5	

Anexo 3.- Base de Datos de la Prueba Piloto

Variable 1: Gestión de Remuneración

Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
2	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
3	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
5	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
6	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
7	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
8	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
10	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
11	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
12	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
13	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
14	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
15	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
16	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
17	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
18	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
19	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
20	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Sonia\Documents\Sin título1.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	12

Base de Datos de la Prueba Piloto

Variable 2: Satisfacción laboral

Encuestados	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1
2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
4	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1
5	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
6	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3
7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
8	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
9	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
10	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
11	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5
12	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
13	2	4	3	3	4	5	5	1	5	4	3	4
14	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
15	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3
16	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5
18	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
19	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
20	1	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5

GET

FILE='C:\Users\Sonia\Documents\Sin título1.sav'.

DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.

➔ RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Sonia\Documents\Sin título1.:

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	12

Base de Datos del trabajo de Investigación

VARIABLE 1

N°	Gestión de Remuneración											
Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
2	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
3	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
5	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
6	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
7	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
8	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
10	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
11	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
12	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
13	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
14	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
15	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
16	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
17	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
18	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
19	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
20	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
21	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
22	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
23	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
24	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
25	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
26	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
27	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
28	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4

29	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
30	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
31	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
32	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
33	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
34	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
35	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
36	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
37	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
38	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
39	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
40	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
41	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
42	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
43	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
44	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
45	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
46	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
47	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
48	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
49	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
50	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
51	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
52	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
53	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
54	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
55	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
56	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
57	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
58	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
59	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
60	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
61	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5

62	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
63	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
64	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
65	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
66	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
67	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
68	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
69	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
70	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
71	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
72	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
73	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
74	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
75	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
76	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
77	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
78	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
79	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
80	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
81	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
82	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
83	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
84	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
85	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
86	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
87	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
88	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
89	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
90	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
91	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
92	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
93	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
94	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5

95	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
96	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
97	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
98	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
99	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
100	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
101	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
102	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
103	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
104	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
105	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
106	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
107	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
108	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
109	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
110	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
111	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
112	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
113	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5
114	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
115	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
116	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
117	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
118	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
119	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
120	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
121	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
122	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
123	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
124	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
125	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
126	5	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
127	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4

128	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4
129	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5
130	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4
131	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5
132	3	4	3	2	5	5	4	3	5	5	4	5

Variable 2

N°	Satisfacción Laboral											
Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1
2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
4	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1
5	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
6	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3
7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
8	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
9	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
10	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
11	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1
12	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
13	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
14	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1
15	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
16	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3
17	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
18	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
19	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
20	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
21	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1
22	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
23	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2

24	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1
25	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
26	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3
27	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
28	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
29	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
30	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
31	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1
32	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
33	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
34	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1
35	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
36	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3
37	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
38	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
39	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
40	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
41	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1
42	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
43	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
44	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1
45	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
46	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3
47	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
48	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
49	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
50	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
51	1	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1
52	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
53	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
54	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	1
55	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
56	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3

57	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
58	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
59	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
60	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
61	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
62	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
63	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
64	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
65	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
66	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5
67	1	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5
68	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
69	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
70	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5
71	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
72	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3
73	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
74	2	4	3	3	4	5	5	1	5	4	3	4
75	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
76	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5
77	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5
78	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
79	2	4	3	3	4	5	5	1	5	4	3	4
80	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
81	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3
82	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
83	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5
84	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
85	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
86	1	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5
87	1	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5
88	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
89	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4

90	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5
91	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
92	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3
93	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
94	2	4	3	3	4	5	5	1	5	4	3	4
95	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
96	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5
97	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5
98	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
99	2	4	3	3	4	5	5	1	5	4	3	4
100	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
101	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3
102	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
103	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5
104	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
105	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
106	1	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5
107	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3
108	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
109	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5
110	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
111	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
112	1	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5
113	1	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5
114	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
115	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
116	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5
117	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
118	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3
119	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
120	2	4	3	3	4	5	5	1	5	4	3	4
121	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
122	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5

123	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5
124	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
125	2	4	3	3	4	5	5	1	5	4	3	4
126	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
127	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3
128	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
129	2	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5
130	1	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
131	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
132	1	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5

Anexo 4.- Artículo Científico

1.- TÍTULO: La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Social del Servidor de la Administración Pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016.

2.- AUTOR: C.P.C Sonia Maribel Medina Arnao

3.- RESUMEN: La investigación que tiene como título “La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del Servidor de la Administración Pública en la Red Lima-Ciudad, 2016” partió del problema general ¿En qué nivel la Gestión de Remuneración se relaciona con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en La Red de Lima-Ciudad, 2016?.

Dicha investigación tuvo como objetivo general Establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016. La investigación es de tipo aplicada, con un diseño no experimental transversal correlacional, con una población de 200 y una muestra de 138. Se aplicó como instrumento una encuesta por cada variable, el cuestionario fue validado por el juicio de expertos y se usó la prueba de Alfa de Cronbach para su confiabilidad, las cuales se determinó en la variable de La Gestión de remuneración con un resultado de 0.915 y en la variable Satisfacción Laboral con un resultado de 0.958 del mismo modo se tomó el método de análisis de prueba no paramétrica en razón a que son dos variables cualitativas, por ello el análisis se realizó con la prueba Rho de Spearman.

Los resultados concluyeron que: Existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y La Satisfacción Laboral del Servidor de la Administración Pública en la Red de Lima-Ciudad 2016.

4.- PALABRAS CLAVES: Gestión de Remuneración: Remuneración Básica, Incentivo Salarial, Prestaciones – Satisfacción Laboral: Relación con sus superiores, Reconocimiento de su trabajo, Participación en las decisiones.

5.- SUMMARY: The investigation that has as a title “Compensation’s Management and Working Satisfaction of the Public Administration Servant in Lima-City Network, 2016” came up with the general problem ¿To which extent

does compensation's management relates to working satisfaction in Lima-City network, 2016?

Such investigation had as a general objective to Stablish the relationship that might exist between Compensation Management and Working Satisfaction of the public administration servant in Red Lima-City, 2016. The investigation is applied type, with a non-experimental transversal correlational design, with a population of 200 and a sample of 132. A poll per variable was applied as an instrument, the questionnaire was validated by the judgement of experts and Cronbach's Alpha test was used to insure reliability, which determined in the Compensation's Management variable a result of 0.915 and in the Working Satisfaction variable a result of 0.958. In the same way, the non-parametric analysis was taken into consideration, given that they both are qualitative variables, and that is why the analysis was performed with the Rho Spearman test.

The results concluded that: There exists a significant relationship between Compensation's Management and Working Satisfaction of the Public Administration Servant in Lima-City Network 2016.

6. - KEYWORDS: Remuneration Management: Basic Remuneration, Salary Incentive, Benefits, Job Satisfaction: Relationship with superiors, Recognition of their work, Participation in decisions.

7.- INTRODUCCIÓN: La Gestión de Remuneración, si bien es cierto es considerado confidencial, se debe tener en cuenta que tiene un impacto en la satisfacción laboral que el trabajador pueda tener en el desarrollo de sus funciones y el no cumplir con los pagos justos y/o adicionales implicaría desazón en todo aspecto. Además de provocar en el caso del sector público a los sindicatos, de hacer uso de su voz de protesta, sabiendo que son una asociación de trabajadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses de los profesionales y técnicos por lo mismo que son los que ejercen la defensa de leyes y políticas favorables a las familias trabajadoras.

Por tanto, a través del tiempo se ha demostrado en su mayoría, que en diferentes instituciones cuando al talento humano se le reconoce su trabajo realizado económicamente es difícil que se valla en búsqueda de una mejor

paga y así se puede retener al trabajador con motivación y con expectativas de mejora en sus labores

8.- METODOLOGÍA: el método que se empleó en este trabajo de investigación fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. y la muestra piloto fue de 20 servidores encuestados que cumplieron con la prueba de confiabilidad alfa de cronbach teniendo un resultado de 0.915 para la variable de la Gestión Pública y un resultado de 0.958 para la variable de la Satisfacción Laboral.

Según Pino (2011) “El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, elaboración de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, comprobación de la hipótesis y debe satisfacer y cumplir nuevos hechos que permitan la experimentación” (p.274).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico”. (p.4), Por ello la investigación se sometió a las pruebas necesarias para buscar la aprobación o la desaprobación obteniendo así resultados que validen las hipótesis propuestas.

9.- RESULTADOS: De acuerdo al objetivo general que era establecer el nivel de relación entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor de la Administración Pública en la Red de Lima-Ciudad,2016, los resultados salieron que existe relación significativa entre ambas variables, las cuales fueron encuestados los servidores y tenemos que el 51.5% de los encuestados consideran un nivel alto, seguido por un 37.9% que considera de un nivel medio y un 10,6% que lo considera de un nivel bajo. La prueba estadística que se ha usado es la no paramétrica por ello la prueba de hipótesis que se ha usado para el presente trabajo es el de rho Spearman.

10- DISCUSIÓN: El trabajo de investigación presentada se supuso que hay una relación entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016, y a través de estudios se concluyó que la relación de ambas variables son de un nivel medio (51.5%) y existe similares resultados como la tesis internacional de Flores y Sepúlveda (2008) de la Universidad Austral de Chile quienes realizaron la investigación “Sistemas de Compensaciones o Incentivos aplicados en

Empresas del Subsector Astilleros de Valdivia” Región de Los Ríos de la Escuela de Ingeniería. Una de sus conclusiones fue: que hay descontento en sus trabajadores y se expande en diferentes rubros y su molestia lo hacen saber a los sindicatos para que ellos se encarguen de hacer presión y así recibir lo que ellos consideran justo. Además consideran que los sistemas de incentivos corresponden a un conjunto de estímulos, premios o reconocimientos que deben ser otorgados a los trabajadores para obtener de ellos una buena actitud en el momento de desarrollar sus funciones laborales.

11.- CONCLUSION: 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, luego de los resultados estadísticos se demostró que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,299** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación positiva débil entre las variables, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

12.- REFERENCIAS:

Alfaro, Leyton, Meza y Saenz (2012) “*Satisfacción Laboral y su Relación con Algunas Variables Ocupacionales en tres Municipalidades*” Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1

Alva y Juarez (2014) “*Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A.*” Tesis de la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo Perú. Recuperado http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf

- Bernal, C (2010) *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y Ciencias sociales. (3era edición)* Colombia, Fernández Palma.
- Blum, M y Naylor, J (1990). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. 2ª edición. México: Trillas
- Castillo y Yangali (2003) *Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral Docentes en las Instituciones Educativas Públicas Integradas*". Tesis de la Universidad Cesar Vallejo del Distrito de Cañete- Perú.
- Chiavenato, I (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ra edición, México: McGraw-Hill ISBN 978-970-10-7340-7
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 9na edición, México: McGraw-Hill ISBN 978-607-15-0560-6
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 8va edición. México: McGraw-Hill ISBN: 978-607-15-0980-2
- Corso de Leon, J (2005). *"Diseño del Sistema de Compensación Salarial para una empresa de servicios financieros"*. Tesis de la Universidad de San Carlos de Guatemala recuperado http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_1458_IN.
- Flores y Sepúlveda (2008) *"Sistemas de Compensaciones o Incentivos aplicados en empresas del subsector Astilleros en Valdivia, Región de Los Ríos"*. Tesis de la Universidad Austral de Chile <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2008/fef634s/doc/fef634s.pdf>
- Hernández, Fernández y, Baptista (2014) *Metodología de la Investigación* (6ta edición) México. Mc Graw Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Herzberg, (1968) *How do you Motivate Employees?* Harvard Business Review, 87507.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Brothers.
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257>

- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette. *Handbook of industrial and organizationa psicology*. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.
- Mejía, E. (2005) *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Pino, R. (2011) *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Robbins, S (1999) *Comportamiento Organizacional*. 13 ediciones Pearson Educación. Área Administración y Economía.
- Sánchez y Reyes (2006) *Metodología y Diseño en La Investigación Científica*. (4ta edición) Editorial Visión Universitaria, Lima-Perú
- Sandoval, C (2009) *“Propuesta de una Estructura de Sueldos y Salarios para la empresa Finamérica S.A”*. Tesis de la Universidad de la Salle de Bogotá, Colombia. *Recuperado*
- Sikula A.F. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. México Limusa,
- Soto, R (2015) *La tesis de Maestría en 4 pasos. (2da Edición)* Perú, Lima ISBN:978-612-00-2104-0.
- Spector, P. E., Vázquez, A. A., Y Fernández, P. M. (2002). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica*. Mexico: Editorial El Manual Moderno
- Taylor, F (1970). *Principios de Administración Científica*. Sao Paulo, Atlas.
- Villanueva A. y González E. (2005). *Gestión en las Compensaciones I*. Ma del participante. Santiago, Chile

Anexo 5: Carta de Solicitud**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor(a):

Lic. José Torres Arteaga
Jefe de la Oficina de Administración.

Presente

Asunto: Solicito facilidad para la aplicación de encuesta.

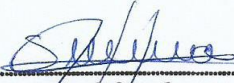
Tengo el honor de dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015, aula 117, solicito me dé la facilidad para la aplicación de la encuesta sobre el tema a investigar, del cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar por el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: “**La Gestión de Remuneración y La Satisfacción Laboral del servidor de la Administración Pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016**” y siendo imprescindible contar con los resultados del servidor de la misma institución, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su despacho.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.




Sonia Maribel Medina Arnao
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
N° Matrícula 44037

Anexo 6: Validez de Juicio de Expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Roberto Marroquín Peña
.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Tengo el honor de dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015, aula 117, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

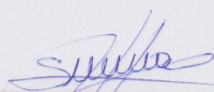
El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“La Gestión de Remuneración y La Satisfacción Laboral del servidor de la Administración Pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sonia Maribel Medina Arnao
DNI N° 09742016

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE REMUNERACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE I: GESTIÓN DE REMUNERACIÓN										
REMUNERACIÓN BÁSICA	SUELDO	1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibes en relación a las labores desarrolladas durante el mes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		2	¿Las labores desarrolladas durante el mes justifican tu sueldo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	SALARIO	3	¿Está satisfecho con el salario que percibe por sus labores diarias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		4	¿Está satisfecho con sus labores diarias en relación a su salario percibido?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
INCENTIVO SALARIAL	BONIFICACIÓN	5	¿Se sentiría satisfecho cuando eres incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		6	¿Se sentiría satisfecho cuando se le incentiva con alguna bonificación por apoyar a sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS	7	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		8	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así ud. no apoye en ello?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
PRESTACIONES	SEGURO DE VIDA	9	¿En la entidad en la cual laboras te sentirías satisfecho si te reconocen el seguro de vida?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
		10	¿Te sentirías satisfecho si sabrías que tus familiares directos harían uso del seguro de vida?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	SEGURO DE SALUD	11	¿Te satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
		12	¿Te satisface que en la entidad donde laboras te reconozcan el seguro de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE II: SATISFACCIÓN LABORAL										
SATISFACCIÓN EN LA RELACIÓN CON SUS SUPERIORES	RELACIÓN CON SU GERENTE	13	¿Los servidores de la administración pública tienen una buena relación con el Gerente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		14	¿Esta de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el Gerente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO	RELACION CON SU JEFE INMEDIATO	15	¿Los servidores de la Administración Pública tienen una buena relación con su Jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		16	¿Está de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el Jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO	BONIFICACIÓN ESPECIAL	17	¿En caso de un reconocimiento de su trabajo la entidad le reconoce con alguna bonificación especial?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		18	¿Se sentiría satisfecho si le reconocen con el 100% de su bonificación especial?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPENSACIÓN	19	¿En caso de un reconocimiento de su trabajo estaría de acuerdo en percibir alguna compensación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		20	¿Se sentiría satisfecho si es compensado por algún reconocimiento a su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES	EL CUMPLIMIENTO CON LEYES LABORALES	21	¿La gestión de remuneraciones le hace participe de las decisiones en cuanto a leyes laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		22	¿Se sentiría satisfecho si la gestión de remuneraciones cumple en aplicar las leyes laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	LA NEGOCIACIÓN DE LA GESTIÓN	23	¿La gestión de remuneración realiza una buena negociación de gestión al aplicar los las bonificación especial?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		24	¿Se sentiría satisfecho si la gestión de remuneraciones le hace participe de las decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...*MARIA ANA PÉREZ AGUIAR*..... DNI: *076832875*.....

Especialidad del validador:.....*Ciencias de la Educación*.....

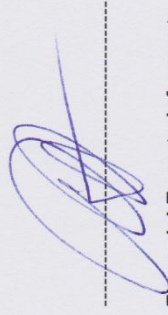
.....*14* de *12* del *2016*.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Sonia Perez Yolanda

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Tengo el honor de dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015, aula 117, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“La Gestión de Remuneración y La Satisfacción Laboral del servidor de la Administración Pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Sonia Maribel Medina Arnao
DNI N° 09742016

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE REMUNERACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE I: GESTIÓN DE REMUNERACIÓN											
REMUNERACIÓN BÁSICA	SUELDO	1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibes en relación a las labores desarrolladas durante el mes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		2	¿Las labores desarrolladas durante el mes justifican tu sueldo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	SALARIO	3	¿Está satisfecho con el salario que percibe por sus labores diarias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		4	¿Está satisfecho con sus labores diarias en relación a su salario percibido?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
INCENTIVO SALARIAL	BONIFICACIÓN	5	¿Se sentiría satisfecho cuando eres incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		6	¿Se sentiría satisfecho cuando se le incentiva con alguna bonificación por apoyar a sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS	7	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		8	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así ud. no apoye en ello?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		SEGURO DE VIDA	9	¿En la entidad en la cual laboras te sentirías satisfecho si te reconocen el seguro de vida?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10	¿Te sentirías satisfecho si sabrías que tus familiares directos harían uso del seguro de vida?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
PRESTACIONES	SEGURO DE SALUD	11	¿Te satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		12	¿Te satisface que en la entidad donde laboras te reconozcan el seguro de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE II: SATISFACCIÓN LABORAL										
SATISFACCIÓN EN LA RELACIÓN CON SUS SUPERIORES	RELACIÓN CON SU GERENTE	13	¿Los servidores de la administración pública tienen una buena relación con el Gerente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		14	¿Esta de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el Gerente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	RELACION CON SU JEFE INMEDIATO	15	¿Los servidores de la Administración Pública tienen una buena relación con su jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		16	¿Está de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el jefe inmediato?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO	BONIFICACIÓN ESPECIAL	17	¿En caso de un reconocimiento de su trabajo la entidad le reconoce con alguna bonificación especial?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		18	¿Se sentiría satisfecho si le reconocen con el 100% de su bonificación especial?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPENSACIÓN	19	¿En caso de un reconocimiento de su trabajo estaría de acuerdo en percibir alguna compensación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		20	¿Se sentiría satisfecho si es compensado por algún reconocimiento a su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES	EL CUMPLIMIENTO CON LEYES LABORALES	21	¿La gestión de remuneraciones le hace participe de las decisiones en cuanto a leyes laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		22	¿Se sentiría satisfecho si la gestión de remuneraciones cumple en aplicar las leyes laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	LA NEGOCIACIÓN DE LA GESTIÓN	23	¿La gestión de remuneración realiza una buena negociación de gestión al aplicar los las bonificación especial?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		24	¿Se sentiría satisfecho si la gestión de remuneraciones le hace participe de las decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI: 10590428.....

Especialidad del validador: D.P.A. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUC. / METODÓLOGA......

14 de del 2016

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

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


Firma del Experto Yolanda F. Soria Pérez
Asesora Pedagógica en Investigación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Iván Barreto Gardales

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Tengo el honor de dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015, aula 117, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

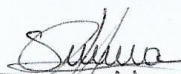
El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“La Gestión de Remuneración y La Satisfacción Laboral del servidor de la Administración Pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sonia Maribel Medina Arnao
DNI N° 09742016

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE REMUNERACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE I: GESTIÓN DE REMUNERACIÓN										
REMUNERACIÓN BÁSICA	SUELDO	1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibes en relación a las labores desarrolladas durante el mes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		2	¿Las labores desarrolladas durante el mes justifican tu sueldo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	SALARIO	3	¿Está satisfecho con el salario que percibe por sus labores diarias?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		4	¿Está satisfecho con sus labores diarias en relación a su salario percibido?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
INCENTIVO SALARIAL	BONIFICACIÓN	5	¿Se sentiría satisfecho cuando eres incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		6	¿Se sentiría satisfecho cuando se le incentiva con alguna bonificación por apoyar a sus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS	7	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		8	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así ud. no apoye en ello?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		9	¿En la entidad en la cual laboras te sentirías satisfecho si te reconocen el seguro de vida?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		10	¿Te sentirías satisfecho si sabrías que tus familiares directos harían uso del seguro de vida?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
PRESTACIONES	SEGURO DE SALUD	11	¿Te satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		12	¿Te satisface que en la entidad donde laboras te reconozcan el seguro de salud?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE II: SATISFACCIÓN LABORAL										
SATISFACCIÓN EN LA RELACIÓN CON SUS SUPERIORES	RELACIÓN CON SU GERENTE	13	¿Los servidores de la administración pública tienen una buena relación con el Gerente?	X		X		X		
		14	¿Esta de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el Gerente?	X		X		X		
	RELACION CON SU JEFE INMEDIATO	15	¿Los servidores de la Administración Pública tienen una buena relación con su Jefe inmediato?	X		X		X		
		16	¿Está de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el Jefe inmediato?	X		X		X		
SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO	BONIFICACIÓN ESPECIAL	17	¿En caso de un reconocimiento de su trabajo la entidad le reconoce con alguna bonificación especial?	X		X		X		
		18	¿Se sentiría satisfecho si le reconocen con el 100% de su bonificación especial?	X		X		X		
SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES	COMPENSACIÓN	19	¿En caso de un reconocimiento de su trabajo estaría de acuerdo en percibir alguna compensación?	X		X		X		
		20	¿Se sentiría satisfecho si es compensado por algún reconocimiento a su trabajo?	X		X		X		
		21	¿La gestión de remuneraciones le hace partícipe de las decisiones en cuanto a leyes laborales?	X		X		X		
		22	¿Se sentiría satisfecho si la gestión de remuneraciones cumple en aplicar las leyes laborales?	X		X		X		
SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES	LA NEGOCIACIÓN DE LA GESTIÓN	23	¿La gestión de remuneración realiza una buena negociación de gestión al aplicar los las bonificación especial?	X		X		X		
		24	¿Se sentiría satisfecho si la gestión de remuneraciones le hace partícipe de las decisiones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: BARRERO BARDALES, F. VAN DNI: 0.7.8.7.3.6.9.9

Especialidad del validador: ECONOMISTA / DOCTOR EN EDUCACIÓN

13 de 10 del 2016

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

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. José Muñoz Salazar

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Tengo el honor de dirigirme a usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015, aula 117, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“La Gestión de Remuneración y La Satisfacción Laboral del servidor de la Administración Pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sonia Maribel Medina Arnao
DNI N° 09742016

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE REMUNERACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE I: GESTIÓN DE REMUNERACIÓN											
REMUNERACIÓN BÁSICA	SUELDO	1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibes en relación a las labores desarrolladas durante el mes?	X		X		X			
		2	¿Las labores desarrolladas durante el mes justifican tu sueldo?	X		X		X			
	SALARIO	3	¿Está satisfecho con el salario que percibe por sus labores diarias?	X		X		X			
		4	¿Está satisfecho con sus labores diarias en relación a su salario percibido?	X		X		X			
INCENTIVO SALARIAL	BONIFICACIÓN	5	¿Se sentiría satisfecho cuando eres incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollas?	X		X		X			
		6	¿Se sentiría satisfecho cuando se le incentiva con alguna bonificación por apoyar a sus compañeros?	X		X		X			
	PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS	7	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera?	X		X		X			
		8	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así ud. no apoye en ello?	X		X		X			
		SEGURO DE VIDA	9	¿En la entidad en la cual laboras te sentirías satisfecho si te reconocen el seguro de vida?	X		X		X		
			10	¿Te sentirías satisfecho si sabrías que tus familiares directos harían uso del seguro de vida?	X		X		X		
PRESTACIONES	SEGURO DE SALUD	11	¿Te satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad?	X		X		X			
		12	¿Te satisface que en la entidad donde laboras te reconozcan el seguro de salud?	X		X		X			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE II: SATISFACCIÓN LABORAL										
SATISFACCIÓN EN LA RELACIÓN CON SUS SUPERIORES	RELACIÓN CON SU GERENTE	13	¿Los servidores de la administración pública tienen una buena relación con el Gerente?	X		X		X		
		14	¿Esta de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el Gerente?	X		X		X		
	RELACIÓN CON SU JEFE INMEDIATO	15	¿Los servidores de la Administración Pública tienen una buena relación con su jefe inmediato?	X		X		X		
		16	¿Está de acuerdo que la satisfacción laboral depende de la relación con el Jefe inmediato?	X		X		X		
SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO	BONIFICACIÓN ESPECIAL	17	¿En caso de un reconocimiento de su trabajo la entidad le reconoce con alguna bonificación especial?	X		X		X		
		18	¿Se sentiría satisfecho si le reconocen con el 100% de su bonificación especial?	X		X		X		
	COMPENSACIÓN	19	¿En caso de un reconocimiento de su trabajo estaría de acuerdo en percibir alguna compensación?	X		X		X		
		20	¿Se sentiría satisfecho si es compensado por algún reconocimiento a su trabajo?	X		X		X		
SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES	EL CUMPLIMIENTO CON LEYES LABORALES	21	¿La gestión de remuneraciones le hace partícipe de las decisiones en cuanto a leyes laborales?	X		X		X		
		22	¿Se sentiría satisfecho si la gestión de remuneraciones cumple en aplicar las leyes laborales?	X		X		X		
	LA NEGOCIACIÓN DE LA GESTIÓN	23	¿La gestión de remuneración realiza una buena negociación de gestión al aplicar los las bonificación especial?	X		X		X		
		24	¿Se sentiría satisfecho si la gestión de remuneraciones le hace partícipe de las decisiones?	X		X		X		

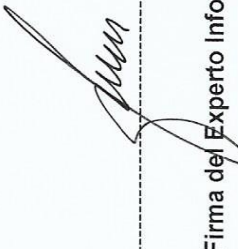
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *MUNOZ SÁENZ JOSÉ* DNI: *09536783*
 Especialidad del validador: *DOCENTE POSGRADO UCV - DOCTOR EN EDUCACIÓN*

.....15.....de.....del 20.....16

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

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


 Firma del Experto Informante.