



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Las remuneraciones del sector público y su impacto en la satisfacción
laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes
Integradas de Salud Lima Norte, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Cristhian Martin Reyna Zamora (ORCID: 0000-0001-9140-5828)

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscoco (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

A Dios nuestro creador.

A mis amados padres Alejandro y Julia.

A mis adorados hijos Fabrizio y Alejandra, a todos ellos, que son mi fuerza y mi motivo de superación.

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, por acogerme y darme la oportunidad de progresar profesionalmente.

A mi asesor de tesis Dr. Felipe Guizado Oscco.

A mis compañeros y amigos del Programa de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo por su apoyo.

PÁGINA DEL JURADO

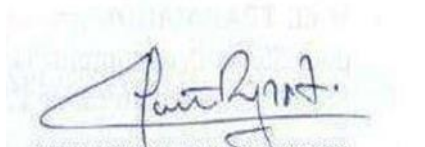
Declaratoria de autenticidad

Yo, Cristhian Martin Reyna Zamora, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo de investigación titulado: “Las remuneraciones del sector público y su impacto en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020”, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de Agosto de 2020.



Cristhian Martin Reyna Zamora

DNI: 10160034

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.1.1. Tipo de investigación	16
2.1.2. Diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	18
2.2.1. Remuneraciones	18
2.2.2. Satisfacción laboral	18
2.3. Población, muestra (incluir criterios de selección)	20
2.3.1. Población	20
2.3.2. Muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.4.1. Técnicas	21
2.4.2. Instrumentos	21
2.4.3. Validez	23
2.4.4. Confiabilidad	24
2.5. Método de análisis de datos	25
2.6. Aspectos éticos	26
III. Resultados	27
3.1. Resultados descriptivos	27
3.2. Resultados inferenciales	32
IV. Discusión	39
V. Conclusiones	44
	vi

VI. Recomendaciones	46
Referencias	48
Anexos	50
- Matriz de consistencia	51
- Instrumentos	52
- Validez de los instrumentos	54
- Matriz de datos (Excel y/o Spss)	60
- Autorización	72
- Otros (Resolución de aprobación de proyecto de tesis)	73

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable remuneraciones del sector público.	19
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral.	20
Tabla 3: Validez de los instrumentos de las remuneraciones del sector público.	22
Tabla 4: Validez de los instrumentos de la satisfacción laboral.	23
Tabla 5: Criterio de confiabilidad de valores.	25
Tabla 6: Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las Variables.	25
Tabla 7: Niveles de las remuneraciones del Sector Público.	27
Tabla 8: Niveles de la remuneración básica del Sector Público.	28
Tabla 9: Niveles de los incentivos salariales del Sector Público.	29
Tabla 10: Niveles de las prestaciones del Sector Público.	30
Tabla 11: niveles de la satisfacción laboral.	31
Tabla 12: Determinación de las variables para el modelo de regresión ordinal.	32
Tabla 13: Pseudo coeficiente de terminación de las variables remuneraciones del Sector Público y la satisfacción laboral del personal.	32
Tabla 14: Presentación de los coeficientes de la estimación de parámetros de las Remuneraciones del Sector Público impacta y la satisfacción laboral del Personal.	33
Tabla 15: Determinación de las variables para el modelo de regresión ordinal.	34
Tabla 16: Pseudo coeficiente de terminación de remuneración básica del Sector Público y satisfacción laboral del personal.	34
Tabla 17: Presentación de los coeficientes de la estimación de parámetros de la remuneración básica del Sector Público y la satisfacción laboral.	35
Tabla 18: Determinación de las variables para el modelo de regresión ordinal.	35
Tabla 19: Pseudo coeficiente de terminación de los incentivos salariales del Sector Público y satisfacción laboral del personal.	36
Tabla 20: Presentación de los coeficientes de la estimación de los incentivos salariales del Sector Público y satisfacción laboral del personal.	36
Tabla 21: Determinación de las variables para el modelo de regresión ordinal.	37

Tabla 22: Pseudo coeficiente de terminación de las prestaciones del Sector Público y satisfacción laboral del personal.	37
Tabla 23: Presentación de los coeficientes de la estimación de las prestaciones del Sector Público y satisfacción laboral del personal.	38

Índice de figuras

Figura 1: Niveles de las remuneraciones del Sector Público	27
Figura 2: Niveles de la remuneración básica del Sector Público	28
Figura 3: Niveles de los incentivos salariales del Sector Público	29
Figura 4: Niveles de las prestaciones del Sector Público	30
Figura 5: Niveles de la satisfacción laboral del personal	31

Resumen

Este trabajo de investigación titulado “Las remuneraciones del sector público y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Dirección de redes integradas de salud Lima norte, 2020” se inició con la formulación de un problema general: ¿Cuál es el impacto de las remuneraciones del Sector Público en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020?; Dicha investigación tuvo como objetivo general Determinar el impacto de las remuneraciones del Sector Público en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020. Esta investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte descriptivo, correlacional – causal, teniendo una población de 170 personas. Aplicando como instrumento una encuesta por cada variable que comprende un cuestionario que fue validado por el juicio de expertos y se usó la prueba de Alfa de Cronbach para su confiabilidad, los que arrojaron resultados para la primera variable, remuneraciones del sector público, de ,868 y el resultado de la segunda variable, satisfacción laboral fue de ,913; del mismo modo se tomó el método de análisis de prueba regresión logística ordinal ya que las variables tienen un enfoque cuantitativas.

Concluyendo: que existe un impacto significativo entre las remuneraciones del sector público y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la dirección de redes integradas de salud Lima norte, 2020.

Palabras claves: Remuneraciones públicas, Remuneración Básica, Incentivo Salarial, Prestaciones, Satisfacción Laboral, relación con sus superiores, Reconocimiento de su trabajo, Participación en las decisiones.

Abstract

This research work entitled "Public sector remuneration and its impact on job satisfaction of workers at the administrative headquarters of the Directorate of Integrated Health Networks Lima Norte, 2020" began with the formulation of a general problem: What Is it the impact of Public Sector salaries on job satisfaction of staff at the Administrative Headquarters of the Directorate of Integrated Health Networks Lima Norte, 2020 ?; The general objective of this research was to determine the impact of Public Sector remuneration on job satisfaction of the staff of the Administrative Headquarters of the Directorate of Integrated Health Networks Lima Norte, 2020. This research is of a basic type, with a non-experimental design, descriptive, correlational - causal, having a population of 170 people. Applying as an instrument a survey for each variable that comprises a questionnaire that was validated by the judgment of experts and the Cronbach's Alpha test was used for its reliability, which yielded results for the first variable, public sector remunerations, of .868 and the result of the second variable, job satisfaction, was .913; In the same way, the ordinal logistic regression test analysis method was used since the variables have a quantitative approach.

Concluding: that there is a significant impact between public sector remuneration and job satisfaction of workers at the administrative headquarters of the integrated health networks management Lima Norte, 2020.

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

I. Introducción

En la última década ha crecido el número de países que han utilizado a las remuneraciones como instrumento de política pública, ya que, están conformada por los sueldos y los salarios, cada uno de ellos con una definición similar pero con características diferentes, el sueldo, tiene la característica de ser una cantidad fija, basada en el cálculo de los días de trabajo, horarios, cargos, y que incluyen beneficios laborales. Y el salario, el cual, es una cantidad variable calculada en base a las unidades de tiempo trabajadas, (horas o días) y que no incluyen beneficios laborales. Estos instrumentos sirven para dar frente al trabajo mal remunerado favoreciendo el poder adquisitivo de los trabajadores y dar lucha a la pobreza. Esto es más difícil en el aparato estatal, en los variados niveles de gobierno: central, regional y de las municipalidades, donde existen trabajadores con regímenes laborales, obligaciones y derechos diferentes.

En el 2020, los datos del Banco Mundial indican que aproximadamente el 30 % de los trabajadores públicos corresponde a profesores de las escuelas públicas y el 12 % a personal de salud en países de latino América. En la misma región, casi la mitad de los médicos trabaja en el sector estatal. Por lo que, Muñoz (2010) referencia a la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Estrategia de Promoción de la salud de latino América y el Caribe en el año 2000, el cual, indica que los gobiernos a nivel mundial deben tomar políticas remunerativas que ayuden a mejorar la situación económica de sus trabajadores, favoreciendo a la productividad, competencias y al desarrollo socioeconómico de los países, ofreciendo a las entidades aspectos que involucren la satisfacción laboral de sus trabajadores como las remuneraciones, el inmediato superior, labores realizadas, el compañerismo, las condiciones laborales, la ocupación en niveles y la dimensión de las entidades.

El ministerio de salud (MINSA), a través de la dirección general de gestión del desarrollo de recursos humanos, en un estudio de las remuneraciones, honorarios, incentivos y bonificaciones de Essalud y del propio ministerio en el año 2009, en nuestro país, del total de la fuerza laboral, aproximadamente el 95% labora en el sector estatal, demostrando la importancia de entender cómo las remuneraciones son fijadas. A esto se suma el interés y preocupación de los gobiernos por las remuneraciones como base para la captación y retención del personal y se agudiza cuando las condiciones de trabajo son en

lugares de difícil acceso geográfico y tienen niveles bajos y no compensan las necesidades de los trabajadores, por lo que, no se logra cubrir las plazas requeridas, en especial cuando el personal que se requiere deben ser especialistas y altamente calificado. Las evidencias tienden a indicar que los establecimientos del MINSA vienen disminuyendo recursos humanos calificados, producto de la creciente migración hacia otros países, así como por la migración dentro del país a los establecimientos de Essalud y privados, lo cual impacta en la respuesta operativa de los centros y puestos de salud para dar respuesta a las necesidades de la población y más ahora que emerge el aseguramiento universal de salud.

En el distrito de Independencia se encuentra la sede de la dirección de redes integradas de salud Lima norte, (DIRIS Lima Norte), integrada por las ex Redes de Salud de los distritos de Ancón, Puente Piedra, Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos, Independencia, Comas y Carabaylo, siendo una ejecutora del Ministerio de Salud de creación reciente; operando, gestionando y articulando los procesos de prevención, rehabilitación, promoción, recuperación y rehabilitación en cuestiones de salud, incluyendo a los hospitales del primer nivel de atención. Las Remuneraciones, son consideradas confidenciales, pero impactan en la satisfacción por parte de los trabajadores para el desarrollo de sus labores y el incumplimiento de los pagos e incentivos causarían descontento e insatisfacción en todo sentido por parte de los trabajadores. Además de provocar a los grupos sindicales, a levantar su protesta, para defender los intereses de servidores tanto profesional, técnico, auxiliar, aplicando leyes y normas favorables para el bienestar de los trabajadores. Por lo que se demuestra, que al trabajador cuando se le reconoce su trabajo de forma económica se vuelve casi imposible que vaya detrás de una mejor remuneración.

Las remuneraciones y la satisfacción laboral son los temas centrales en este trabajo de investigación, los estudios previos a nivel internacional ponen énfasis en la relación entre ambas variables, por lo tanto, a través del tiempo quedo demostrado que cuando se reconoce el esfuerzo laboral habría pocas probabilidades que no nos sintamos identificados con nuestra organización, en razón a lo expuesto, para Montaña (2016) en su investigación de la evolución de la remuneración y la productividad en México. El objetivo del estudio y la conformación de la muestra se da por los documentos recogidos en el periodo de estudio de la contribución de las remuneraciones, el estudio de tipo analítica - explicativa con progresión lineal y tiene como conclusiones que en ese país las

transformaciones de la globalización involucraron al empleo, crecimiento y productividad, siendo primordiales en México donde abunda el trabajo, donde las personas buscan mejoras en sus vidas. Entonces para que lo laboral sea productivo se necesita que las organizaciones propongan mejoras laborales, en sentido remunerativo y de mejoras salariales.

Asimismo, en su trabajo de investigación, Vargas (2016) propone la variabilidad de remuneraciones, basadas en competencias y desempeños en Ecuador, el objetivo de este trabajo de investigación enmarcado en la investigación cualitativa y cuantitativa. El instrumento seleccionado y los métodos usados para determinar el alcance en esta dirección evaluaron las competencias del desempeño de los puestos, en cinco evaluaciones siendo estos: indicadores de gestión del puesto, competencias técnicas del puesto, conocimientos, competencias universales, liderazgo y trabajo en grupo e iniciativa. La evaluación se realizó a 14 empleados de la universidad de Cuenca con instrumentos del MRL, quienes estuvieron encargados del procesamiento de los datos con otros factores y determinar la variabilidad de la remuneración. Las técnicas usadas en esta investigación fueron las de campo y bibliográficas. La investigación una vez culminada con el apoyo bibliográfico y la práctica concluyeron: la remuneración fija constituida por el salario y la remuneración variable son calculados por los resultados o metas alcanzadas, sea de manera colectiva o personal, en tanto, esta remuneración es cambiante de un periodo a otro. La remuneración variable es un componente de toda la retribución que proponen las organizaciones a sus colaboradores. En este estudio de investigación, se aplicó exámenes para medir los desempeños de los cargos, en manuales estandarizados a nivel de país hechos por el ministerio de Trabajo para el pago de la remuneración en base a los resultados y eficiencia.

Por otro lado, podemos mencionar a Torres (2016) quien analizó el incremento del salario mínimo y la incidencia en el empleo, en México, con un enfoque neoclásico sobre el trabajo y su funcionamiento con datos que midan el vínculo entre el salario mínimo y el empleo en 10 años realizado en 32 ciudades del país mexicano. El resultado arrojó que no existe relación entre las variables, como objetivo es el acuerdo de la Constitución de México con el trabajo aún vigente sobre los salarios. En este país está establecido por normas nacionales e internacionales (Constitución política, ley federal del empleo y los convenios OIT), que las remuneraciones deben sumar a los trabajadores y

permita cubrir sus necesidades principales. El conflicto analizado servirá como instrumento para lograr el objetivo, más no el objetivo en sí. Teniendo como hipótesis válida: que el incremento del mínimo salarial, bajaría la tasa de empleo de los que se encuentran en el último nivel salarial. Concluyendo, que habiendo un alza del mínimo salarial afectaría la conveniencia de los colaboradores, porque existe una afinidad estadísticamente importante y no conveniente en las variables, en consecuencia se toma como válida la hipótesis de inicio: el incremento del mínimo salarial aminora la ocupación de los trabajadores que están en lo mínimo de la distribución del salario.

Por su parte, Silva (2016) en su investigación propone controlar al personal a través de un sistema para el pago de remuneraciones, sueldos, impositiva y patronal en La Paz, Bolivia. Siendo el objetivo de investigación el desarrollo de un sistema biométrico para el control de los colaboradores del cual se elabore las diferentes planillas de sueldos, impositiva o tributaria, patronal, para becarios, permisos y vacaciones de manera acertada, confiable y precisa a través de las huellas digitales obtenida de este sistema y un registro personal, además servirá para otro tipo de información que requiera la dirección general y la oficina de Recursos Humanos. Cuyas conclusiones fueron que este Sistema ayudara a un mejor control de los colaboradores referentes a sus asistencias de manera efectiva y al manejo del personal colaborando con la información para los procesos, seguridad y movimientos para la obtención de un control óptimo, siendo también un sistema con un manejo fácil y sencillo por parte de los encargados.

En estudios previos de la variable satisfacción laboral, Bejarano (2017) en su investigación, en Ambato, Ecuador, donde mide la relación de los riesgos psicosociales con la variable en mención, de los trabajadores administrativos, cuyo nivel de estudio fue descriptivo, teniendo como muestra a 195 empleados de las oficinas administrativas. Concluyendo que la variable satisfacción laboral, tiene niveles con sub escalas intrínsecas, observando niveles distintos entre el personal, indicando que los reconocimientos laborales por la autorrealización y la responsabilidad no son las más precisas, adicionando a esto que las entidades no tienen una guía de prevención de salud ocasionando una satisfacción laboral muy baja entre los trabajadores.

En nuestro país, también encontramos estudios previos en relación a nuestra investigación sobre las variables abordadas, encontramos a Saavedra (2017) cuyo objetivo fue la determinación por parte de las autoridades del vínculo entre las variables

en el periodo 2016 y encontrar herramientas para contrarrestar y tomar medidas frente a los problemas remunerativos existentes. Teniendo como muestra a 88 empleados a quienes se les entregaron dos cuestionarios de los cuales uno se refería a los cambios remunerativos y el otro a la satisfacción en el trabajo. Se propone como hipótesis bajo la conjetura de que los cambios remunerativos tienen una influencia en la satisfacción laboral de los empleados del mencionado hospital, este trabajo fue realizado bajo un diseño correlacional, cuyos resultados fueron que el 80 % de los empleos están a gusto con las labores que realizan y el 7% están satisfechos con las remuneraciones, por tanto esto demuestra que hay una relación contraria entre la satisfacción laboral y las remuneraciones. Teniendo por conclusión que el 90% de los empleados se sienten insatisfechos con las remuneraciones y con pocas expectativas de reformas remunerativas a favor de ellos.

En este mismo contexto, el estudio de Barriga y Rendón (2016) donde el principal objetivo fue el análisis de las remuneraciones obtenidas y el impacto en la satisfacción laboral. Teniendo como muestra a 328 familias del nivel en mención. Siendo una investigación de nivel descriptiva – explicativa. Concluyendo, el autor, que las remuneraciones obtenidas tienen impacto negativo en la satisfacción laboral de estas familias, obtenidas de encuestas donde el 63% de las muestras señalan que su trabajo es bueno y por otro lado un 87% de los miembros de las familias señalan es malo, siendo esta la razón por la cual cambian de trabajo rápidamente, por lo que, la remuneración económica es más importante para estas familias, que las de otro tipo como la espiritual y psicológica. En el estudio de Pozo (2018) donde determinaría la relación existente entre las compensaciones, centrándose en teorías de Juárez & Carrillo, con el desempeño laboral utilizando bases teóricas del autor Robbins; cuantitativo de enfoque, de tipo aplicada, diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional descriptivo. Con una población de: 19 estables, 55 contratados por modalidad Cas, 46 locadores de servicio (terceros); sumando en total de 120. Para la recolección de datos se usó a la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala Likert. Como conclusión se obtuvo que haya una directa relación entre las compensaciones y el desempeño laboral. Por otro lado una de las dimensiones como la remuneración tiene relación el desempeño laboral, con un resultado de correlación Rho de Spearman de 0 .712 que se considera como una correlación moderada.

Siguiendo con las teorías relacionas con el tema de estudio, Arias (2016) en su

investigación tuvo como objetivo el análisis de los beneficios laborales y estructura remunerativa de los trabajadores en el departamento de lima, teniendo como hipótesis que los beneficios de los trabajadores tiene una buena incidencia en las remuneraciones de los trabajadores. La muestra tuvo a 235 trabajadores. De diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional. Como instrumento se tuvo al cuestionario. Como conclusión se obtuvo el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de una hipótesis alterna; afirmando la hipótesis general donde, los beneficios en el trabajo tiene una buena incidencia en las remuneraciones y su estructura. Además que las dos variables se relacionan. Esta investigación agrega que los trabajadores con buenas remuneraciones realizaran mejor sus labores de una mejor manera.

Finalmente, podemos mencionar a Guevara y Rivasplata (2018) en su investigación donde tuvo el objetivo de proponer una estructura remunerativa. No experimental como diseño, aplicado de tipo y de un nivel descriptivo. La recolección de datos se realizó a través de cuestionarios y de informes sucesivos. Llegando al resultado: que los puestos que se sometieron al análisis y comparaciones, se obtuvo como resultado que el único puesto con una mejor paga era la de analistas de créditos, encontrando remuneraciones muy altas que son, incluso, mayores a los que se pagan en el mercado laboral actual, notando además que el jefe del área contable tenía una remuneración muy atractiva en el mismo ámbito laboral, concluyendo que este centro de trabajo no cuenta con un programa de capacitación y actualización para sus puestos de trabajo. Además su estructura de perfiles de puestos eran demasiados simples por lo que el desempeño no era el requerido y estos son perfiles son básicos. Lo que se planteó fue cambios en el aumento o disminución de los pagos en los puestos de trabajo. Este trabajo se basa en la importancia de crear perfiles para los puestos adecuados para que las remuneraciones sean justas y exactas.

Entre los autores que fundamentan las teorías relacionadas a la administración y que aportaron a esta ciencia en sus diferentes niveles tenemos a Fayol (1916) que, en su obra “Administración industrial y general” aportó a la administración distintos niveles, sistematizando el actuar de la gerencia; implantando los umbrales de la administración y separó los procedimientos comerciales e industriales en grupos denominados como el funcionamiento básico de las empresas. Adoptando el concepto de principio, separado de la dureza o rigidez de cualquier índole, por lo tanto no existe rigidez o absolutismo en la administración. Así que estos principios son tolerantes y se adaptan a circunstancias tales como el lugar y tiempo, entre otros encontramos a las remuneraciones que no son más que

las compensaciones debiendo ser estas equitativas para los colaboradores y los empleadores.

Para conceptualizar la administración de salarios podríamos mencionar a Chiavenato (1999) el autor, señala que las remuneraciones que reciben los trabajadores se relacionan como área con las compensaciones, las que perciben por realizar labores asignadas en la organización. Las remuneraciones son las que los colaboradores reciben, son los pagos por las labores que estos desarrollan dentro de la empresa. La remuneración es parte de las compensaciones en cualquiera de sus formas posibles, la compensación es la retribución a los empleados en diferentes formas. El pago en dinero o sus equivalencias que los empleadores retribuyen a sus trabajadores por las tareas realizadas en sus cargos en un periodo determinado. Con la recopilación de datos internos de los puestos y su análisis se obtiene el equilibrio interno. En cambio el equilibrio externo se logra por la recopilación de datos externos de los salarios. Entonces con toda esta información se puede definir los salarios.

En la Administración de las compensaciones, para Saco (2012) las compensaciones se desarrollan dentro del proceso del planeamiento, de elementos que se incluirán a los sistemas salariales, coordinando, organizando, comunicando, aplicando, controlando y evaluando cada etapa en la organización y de sus colaboradores. Es entendido como salarios y compensaciones como un sistema y al grupo de políticas, técnicas y objetivos que se traducen en pagos de efectivo, prestaciones e incentivos tangibles que se retribuyen a los colaboradores por sus servicios en la empresa; los salarios tienen una estructura que son diferentes en los puestos y según el cargo dentro de una empresa. Las compensaciones marcan la sensatez entre las dos partes, empresa y colaboradores bajo un acuerdo contractual. Las compensaciones son parte de los costos, debiendo llevar el control de estos para permanecer dentro de la competitividad en el mercado actual. Los empleadores deben convencerse que las compensaciones son muy influyentes e importantes para la motivación de los colaboradores y que sus políticas de mejora deberían de apuntar a atraer a personas idóneas, capacitadas, motivadas, con entusiasmo para hacerlos permanecer en la empresa por un buen tiempo.

Como Características de las Remuneraciones, para Bakunin (1878) el autor fue quien dio la propuesta de organizar sindicatos y no partidos políticos. Teniendo como principal objetivo las mejoras salariales o remuneraciones superiores. Por lo tanto podemos decir que la función de los sindicatos es garantizar los derechos de los trabajadores y estos se sientan satisfechos esperando ser beneficiados por las labores que cumplen. Entonces

como característica principal de las remuneraciones es la que está enlazada a la defensa y el respeto contractual entre los empleadores y trabajadores respecto a los bienes financieros y no financieros imprescindibles para el sustento del trabajador. Según De la Cueva, (1979) los salarios tienen como característica principal, siendo estos bajos o altos, la de satisfacer las demandas de las personas en forma material y de otras índoles que le ayuden a llevar necesidades de primera línea como alimentos, vestimenta, educación y esparcimiento para sus familias y a la vez permita al hombre vivir intensamente. Las personas trabajamos aportando nuestras ideas en beneficio de la entidad y para mejorar la sociedad, a cambio de ello recibimos una compensación económica. Otro autor que podemos mencionar y señala como característica de las remuneraciones es Mejía (2015) quien señala que las remuneraciones son sueldos fijos; los elementos fijos del sueldo se reciben de manera mensual, quincenal o semanal y están establecidos en un arreglo contractual, otra de las características es que se trata de un elemento personal, asimismo se puede acordar en los contratos otras formas de pago como por ejemplo en especies o en dinero. Las remuneraciones se pueden dar por unidad de tiempo que pueden ser diarias, quincenales o al final de cada mes; asegurando al empleado un pago según su contrato y por otras formas de rendimiento.

Las remuneraciones resultan importantes porque según lo menciona Caso (2003) los incentivos son la parte versátil de los salarios o pueden ser reconocimientos o premios de resultados superiores esperados del personal. Siendo responsabilidad de la organización que el sistema de incentivos debería ser coherente y justo siendo el área de recursos humanos la responsable de retribuir y operarla bajo un sistema de retribución económica, Por lo que Martínez (2012) señala que la finalidad de la motivación es mejorar la eficacia, la productividad, el cumplimiento de las metas y objetivos programados, por lo tanto, para llegar a esta consecución a nivel personal y de empresa se tomara en cuenta las exigencias de ambas partes, es decir, entre los colaboradores y organizaciones en temas remunerativos. Para Morales y Velandia (2001) Las remuneraciones se consideran importantes porque por medio de este instrumento las organizaciones cumplen con compensar las labores de sus trabajadores y a la vez estos cumplan con sus exigencias personales y familiares, remunerar de manera justa puede asegurar que sus trabajadores cumplan con los objetivos. Asimismo El Servicio Regional de Empleo - Consejería de Empleo y Mujer (2011) indica a la remuneración como importante porque es el sueldo o salario que una persona recibe, esta es un factor importante en la vida socio económico de las personas ya que de estos depende el cubrir y solventar sus necesidades básicas.

Para realizar un estudio de investigación es necesario la medición de las variables, desagregándolas en elementos a los que se le podrían denominar sub variables o dimensiones de las variables, las cuales se pueden analizar y descomponer estructuralmente en indicadores, la primer variable, remuneraciones del sector público, en este trabajo de investigación, a nivel del Ministerio de salud, cuenta con una estructura remunerativa dividida, entre otras, en la remuneración básica, por lo que, Chiavenato (2009) indica que el factor principal de la remuneración en las organizaciones es la básica, siendo esto el ingreso estable que el trabajador recibirá por sueldo mensual, quincenal o semanal, por lo que se puede determinar que el sueldo es el pago en dinero que el trabajador recibe por su trabajo. Para Sikula (1989) los sueldos y salarios al ser bien administrados y al realizar los pagos a los trabajadores en escalas de manera ecuánime, atractiva y a la vez que se asegure a los colaboradores la continuidad en el trabajo, serian alicientes para el buen desenvolvimiento laboral en la organización.

Los Incentivos Salariales, para Chiavenato (2009) resulta ser el segundo componente de la remuneración total, los que cuentan con un diseño de recompensa a los colaboradores de buen desempeño en la organización. Se otorgan por participaciones en forma de recompensas y bonos por los resultados obtenidos. Los salarios no son fijos; son dinámicos, cambiantes, evolutivos y se perfeccionan al ser utilizadas en situaciones propias de la organización y que se modifican con rapidez. Los autores Villanueva y Gonzales (2005) indicaron que las remuneraciones son las que contienen las recompensas, tanto extrínsecas e intrínsecas, considerando componentes como el dinero y especies, que son otorgados a los colaboradores como retribución a los resultados de sus labores dentro de la organización.

Como tercer componente de la remuneración total tenemos a las prestaciones, el autor Chiavenato (2009) confirma que las prestaciones, llamadas también remuneraciones indirectas son el tercer integrante de las remuneraciones y se entregan por modelos remunerativos. Como parte de las prestaciones que las organizaciones otorgan podemos señalar a las gratificaciones y beneficios, como retribución que suma a sus remuneraciones personales que brindan las empresas como: atención medica en hospitales, seguros, alimentos, movilidad, reconocimiento por tiempo de servicios, entre otros. El mismo autor en al año 2011 señala que las prestaciones que las empresas ofrecen a sus trabajadores son parte de la remuneración indirecta, por lo cual se satisface necesidades de los trabajadores, los cuales pueden ser: seguros de vida, gastos médicos, transporte, alimentación, seguridad social privada, etc.

La segunda variable, satisfacción laboral, es uno de los sentimientos más importantes del trabajo humano, y a la que siempre se asocia con el desempeño, llegándose a afirmar que un trabajador que está satisfecho laboralmente suele tener un mejor desempeño dentro de la organización. Para Loitegui (1990) La satisfacción en el trabajo se define de forma general y por facetas de manera clara en un modelo “compensatorio”, la satisfacción en un nivel y fase laboral compensa las imperfecciones que hay en otras partes de las organizaciones, por la que existe flujo e interacción en las áreas laborales, por ejemplo, cuando existe una satisfacción alta y una formación como oportunidad condicionan y afectan a la satisfacción con las remuneraciones, coincidiendo con el autor Muñoz (1990) quien tiene como definición de satisfacción laboral al sentimiento de agrado de una persona por cumplir con labores de su propio interés, en un área de su gusto, que sea atractivo y por lo cual recibirá compensaciones psicológicas sociales y económicas que cubran con sus necesidades. Por otro lado el autor También define la insatisfacción en el trabajo como el descontento de una persona por cumplir con tareas que no son de su interés, en ambientes donde no se encuentra cómodo, y que le parece nada atractivo y por lo que percibe sus retribuciones que no cumplen con sus expectativas.

Por otro lado Colquitt (2007) tiene como definición de satisfacción laboral al sentimiento grato por la realización de una labor o un trabajo. Otra definición del autor sobre satisfacción laboral es que considera como el sentimiento de una persona en su trabajo y lo que cree del mismo. El autor considera que este sentimiento se relaciona de una manera significativa con el regocijo en la vida. Además indica que si nos sentimos mejor en nuestras vidas tendríamos que encontrar el sentimiento de regocijo laboral.

En este marco teórico, las características que encontramos de satisfacción laboral en los trabajadores son los que incurren a las labores que desempeñan y a los aspectos que rodean a su trabajo. Cabe mencionar que para lograr una elevada satisfacción de los trabajadores, la dirección de las organizaciones, deben relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial. Los autores Hackman y Oldham (1975) en su investigación usaron instrumentos para su diagnóstico respecto a los puestos, identificando cinco características: Variedad de habilidades, el nivel en el cual un puesto requiere de diferentes actitudes para la ejecución del trabajo. Identificación la tarea, el nivel que se requiere en el puesto para realizar labores desde el comienzo hasta el final. Significancia de la labor, el impacto del trabajo en la vida de las personas de la organización o externos. Autonomía, el nivel de libertad, discreción e independencia del colaborador para poder programarse y usar los

instrumentos para su trabajo. Retroalimentación del puesto mismo, el nivel del desempeño que se solicita para el puesto hace que el colaborador actúe con información directa y clara. Los mismos autores describen la relación existente entre el trabajo y las respuestas individuales de los trabajadores como características laborales. Cuando la diversidad es elevada, los días laborales son distintos y donde los colaboradores tienen la sensación, rara vez, de repetir siempre lo mismo. Identificación, cuando hay identificación, los colaboradores sienten esa sensación de “yo lo hice”, desde el comienzo hasta el final. La significancia del trabajo es creer que nuestro trabajo es realmente importante y tiene un sentido que vale la pena. Si ya no hubiera el trabajo, quizá la sociedad sería un caos en su totalidad. Cuando hay autonomía, los resultados se logran por el esfuerzo. La retroalimentación esto es diferente a la evaluación del desempeño de los supervisores en ocasiones siendo un feedback laboral. Para Lawler (1973) considera como una característica de satisfacción en el trabajo a lo que creemos que deberíamos percibir y lo que realmente percibimos. Lo que recibimos es por: la retribución por nuestro trabajo de forma individual, las contribuciones y resultados de los compañeros y de formas laborales que percibimos nacen de las experiencias, competencias, esfuerzos, edades y antigüedad. Las características laborales que se percibe nacen del grado de dificultad, el tiempo y el nivel de responsabilidad del trabajo. Al comparar todos estos aspectos se puede observar tres situaciones: Satisfacción, Insatisfacción y culpabilidad. Concluyendo, que los autores pueden comparar horizontalmente entre dos colaboradores del mismo nivel, puesto y función en este modelo desarrollado dentro de la empresa u organización.

La importancia de la satisfacción laboral por parte de los trabajadores es sin lugar a dudas parte fundamental para las organizaciones. La satisfacción puede transmitir y estimular la energía positiva, la creatividad y una mayor motivación. Por lo que, Colquitt (2007) señaló el rol importante de la satisfacción en el trabajo. A juicio del autor, el valor resume a la satisfacción laboral como dependiente de la percepción que el trabajo entrega a trabajadores y que estos valoran. Hay desigualdades obvias entre lo que se desea y se posee, el autor también plantea que el valor percibido sugiere que los individuos examinen sus labores, ya que, el trabajo se resume a un grupo de funciones, interrelaciones y recompensas, así como la satisfacción en todos los ámbitos tanto económicos, de promoción y las relaciones tanto con los supervisores y demás colaboradores y la existente con la misma organización. En la investigación de Herzberg (1968) indica que la satisfacción laboral, es importante ya que tiene implicancia en las organizaciones y en la calidad de vida en el lugar de trabajo, además de cómo esta variable se convirtió en un

factor que tiene implicancia en la vida laboral. La conceptualización de satisfacción laboral por parte de otros autores llega a coincidir como un fenómeno que puede generar otras variables. Por otro lado Mayo y Lewin (1930 y 1945) señalan que la importancia de la satisfacción laboral se centra en lo motivados que se encuentran los colaboradores y la productividad de la organización para lograr la armonización entre ambas partes; considerando que el ser humano es sociable, que se puede integrar y encierra una serie de sentimientos teniendo la necesidad de agruparse, de darle reconocimiento y ser considerado en la organización.

Sabemos que las variables cuentan con características, cualidades o medidas que puede sufrir cambios y que estos son objetos de análisis, medición o control en un trabajo de investigación, en las dimensiones de la variable satisfacción laboral tenemos a la relación con sus Superiores, por lo que, Blum y Naylor (1990) para los seres humanos lograr la satisfacción laboral y una buena relación con los superiores dentro de los negocios requiere de la observación y aplicación de hechos y de principios psicológicos, respectivamente, concernientes a problemas humanos. La satisfacción laboral se define como las actitudes del colaborador hacia su organización, la forma de relacionarse con sus superiores es muy importante, porque para realizar funciones y labores establecidas por los superiores deben ser tomadas de la mejor manera por los trabajadores por lo mismo que tendrían actitudes positivas. Otra de dimensión que encontramos en esta variable es el reconocimiento de su trabajo, lo que para los mismos autores, los desacuerdos en el reconocimiento laboral por parte de los colaboradores, por lo que creen que deben hacer y lo que les ordenen hacer, es decir, cumplir con sus funciones, apoyar a sus compañeros, rapidez en el término de sus funciones, etc. será positivo para los objetivos institucionales, cuando el colaborador reciba el reconocimiento con incentivos y estímulos logrando así actitudes positivas y la satisfacción personal en su trabajo. Por tanto, se desprende como concepto de satisfacción laboral, las actitudes, enfoque y reacción de los colaboradores ante las necesidades en relación a su empleo. Como ultima dimensión de la variable satisfacción laboral en este estudio de investigación tenemos a la Participación de las decisiones, lo que los mismos autores mencionaron que las discrepancias, aspiraciones y diferencias laborales entre los colaboradores y las empresas respecto a las expectativas, logros y oportunidades afectara a la satisfacción, motivo por el cual el colaborador tenga libertad de actuar según alternativas laborales coherentes para resultados positivos para la organización.

El propósito de la presente investigación trata de determinar el impacto de las remuneraciones del sector público sobre la satisfacción laboral, así que, con estos estudios previos desprendemos la siguiente pregunta que se convertirá en el problema general ¿Cuál es el impacto de las remuneraciones del Sector Público en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020?; y por consiguiente, los problemas específicos, el primero: ¿Cuál es el impacto de la remuneración básica del Sector Público en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020?; el segundo ¿Cuál es el impacto de los incentivos salariales en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020? Y el tercero: ¿Cuál es el impacto de las prestaciones del sector público en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020?

Las justificaciones por las cuáles se realiza éste trabajo de investigación son las siguientes: Justificación Teórica, los resultados de mi investigación está justificada teórica y categóricamente porque se basa en las teorías investigadas y fundamentadas de las remuneraciones y su relación con la satisfacción laboral, donde las variables están debidamente sustentadas con sus respectivas definiciones, características y principios las cuales fueron debidamente analizadas de manera confiable esperando aportar a la teoría universal y general de la ciencia y se conviertan en una herramienta para fomentar el desarrollo de la competencia profesional, técnica y auxiliar de los trabajadores. También cuenta con una Justificación Práctica, porque esta investigación espera ayudar al Ministerio de Salud, a la Dirección de Recursos Humanos a través de las áreas de beneficios y compensaciones de todas sus ejecutoras a cumplir con sus objetivos en un mediano plazo para mejoras remunerativas, de incentivos y prestaciones, y asumirlos como una transposición que refuerce la satisfacción laboral de sus colaboradores para mejorar la eficiencia e imagen de la Institución. Asimismo este estudio servirá para conocer el grado de conformidad del personal respecto a las deficiencias o aciertos en la implementación de las remuneraciones, las cuales podrían verse reflejadas en la calidad de atención a los pobladores de los distritos del cono norte de Lima, asimismo en el desarrollo de la competencia profesional, técnica y auxiliar de los trabajadores, y por último la Justificación Metodológica, porque este trabajo de investigación tiene como fin entregar herramientas, datos e información confiables y valederos que podrán ser utilizados en nuevos estudios centrados en esta forma metodológica, ya que este trabajo se alinee a los

procedimientos metodológicos establecidos por la ciencia.

El Objetivo general de este trabajo de investigación es el de determinar el impacto de las remuneraciones del Sector Público en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020; como primer objetivo específico determinar el impacto de la remuneración básica del Sector Público en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020; el segundo determinar el impacto de los incentivos salariales en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020 y el tercero y último, el de determinar el impacto de las prestaciones del sector público en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

En este contexto, la hipótesis general será la siguiente: Las remuneraciones del Sector Público impactan en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020; como primera hipótesis específica: La remuneración básica del Sector Público impacta en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020, la segunda Los incentivos salariales del Sector Público impacta en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020 y la última: Las prestaciones del sector público impacta en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, porque surge de teorías fundamentadas y planteadas en datos obtenidos e investigaciones previas.

Para Carrasco (2007) en este tipo de investigación, lo que se busca es ampliar el conjunto de lo que se sabe a nivel científico, dentro del entorno y no cuenta con propósitos aplicativos inmediatos.

Por otro lado encontramos a Chacón (2012) que señala que la teoría es obtenida revisando literatura que se basan en datos empíricos resultados y analizados de las encuestas realizadas y a las entrevistas a expertos, las que posteriormente serán comparadas y analizadas con otros resultados anteriores, lo que nos llevara a realizar y generar otro conocimiento científico.

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, porque ninguna variable sufrió ninguna manipulación.

A propósito de este diseño de investigación, Soto (2015) menciona que no es experimental ya que en este trabajo de investigación no se hizo ningún experimento, no se aplicó ningún régimen o modelo, quiere decir que las variables no fueron modificadas manteniendo su forma natural y siendo vistas de este mismo modo.

Del mismo modo mencionamos que El enfoque de esta investigación basado en el recojo de datos para la comprobación de la hipótesis dadas con anterioridad al proceso metodológico, es un enfoque cuantitativo; por lo que en este, los derivados de la hipótesis son los problemas y preguntas empleándose experimentaciones con análisis de causa-efecto, resalta a este porque lleva un proceso de secuencias y deducciones.

Para Hernández (2006) menciona, cuando se habla de una investigación cuantitativa aludimos a la estadística, ciencia donde se fundamenta este enfoque, analizando la realidad de forma objetiva partiendo de mediciones y análisis de los números determinando la estadística, las predicciones, modelos y el comportamiento del problema.

Del mismo modo, Vara (2015) indica, que el estudio cuantitativo, determina los modelos, conducta, experimentos de suposiciones usando la obtención de datos y antecedentes para dar una explicación a las hipótesis de forma numérica y descriptiva.

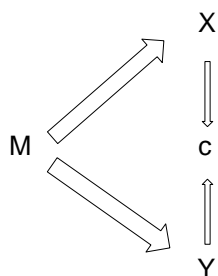
El presente trabajo de investigación tiene un corte transversal ya que los datos fueron recogidos en un momento determinado.

El autor, Hernández (2014) menciona, que en las investigaciones transversales, el recojo y recopilación de antecedentes e información se realizan en un momento determinado, con el fin de detallar y examinar las variables y su relación e influencia en un periodo dado.

Este trabajo de investigación tiene un nivel descriptivo - correlacional - causalidad, debido a que las variables se encuentran en situaciones naturales y se busca la interrelación entre ellas determinando si se relacionan de manera directa o inversamente proporcional de forma descriptiva.

En este sentido, Sánchez y Reyes (2006) mencionaron que por su orientación determina la relación existente entre las variables por lo tanto deriva a un nivel correlacional en una sola muestra determinando la relación entre sucesos en observación. Es la que tiene causalidad porque no solamente tiene un enfoque descriptivo sino que busca acercarse y descubrir las causas que originan al problema, para luego investigar los posibles elementos para poder descifrarlas.

Por su parte, Bernal (2010) menciona, los estudios correlacionales cuentan con un valor descriptivo sirviendo para poder identificar la relación existente entre las variables y el valor de su relación.



Dónde:

M= muestra de estudio

X = subíndice variable I

Y = subíndice variable II

c = Correlación.

Finalmente el método usado en esta investigación es el hipotético deductivo. Bihar (2008) dice, con este método se hace uso de la verdad o falsedad de la hipótesis puesta a prueba. Se necesita los ejemplos contrarios para demostrar la veracidad de la hipótesis.

Para Pino (2011) la observación, creación y comprobación de los fenómenos son algunos de los pasos importantes que se necesitan para estar satisfecho y dar cumplimiento a la realidad para su experimentación.

2.2. Operacionalización de las variables

La elaboración de la teoría, exige que determinemos el problema, el cual será el fin de la investigación, el donde accionar, plantear los objetivos, hipótesis y las variables, o preguntas científicas para la defensa de las ideas, tareas y los cronogramas. Las variables intervienen de manera significativa en el proceso de investigación. Las variables a investigar serán definidas desde el momento en que se formule el problema. Las variables tienen intervención como causas y resultados dentro del ejercicio de la realidad convirtiéndose en parte importante en el proceso experimental.

Por estas razones, Núñez (2007) señala que, las variables son aquellos elementos que pueden medir, dar control y analizar, también pudiendo clasificarlos asumiendo diferentes valores, quedando como cuantitativos o cualitativos. Definiéndolas a manera de conceptos y de operaciones.

2.2.1. Remuneración

Para esta primera variable el autor Chiavenato (2011) menciona que las remuneraciones son las recompensas que cada trabajador recibe por la realización de sus labores y tareas en una organización. Es un intercambio entre las organizaciones y las personas por ofrecer su mano de obra para luego obtener una retribución económica que puede ser directa o indirecta.

2.2.2. Satisfacción Laboral

En esta segunda variable Blum y Naylor (1990) indica que la satisfacción laboral es el resultado de actos que tienen los colaboradores. En tal sentido, las actitudes se relacionan laboralmente refiriéndose a una serie de factores esenciales como las remuneraciones, el control, permanencia del empleo, los requisitos del trabajo, los ascensos, el reconocimiento, las evaluaciones laborales, las relaciones sociales, la atención inmediata de queja, el trato justo por parte de los empleadores.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable remuneraciones del sector público

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Remuneración básica	- valorización principal - soporte alimentario	1, 2, 3, 4	<u>escala de Likert</u> totalmente en desacuerdo (1)	deficiente 12 - 28 regular 29 - 44 eficiente 45 - 60
Incentivo salarial	- bonos por actividades - aguinaldos y pagos por cierre de brechas	5, 6, 7, 8	en desacuerdo (2) ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	
prestaciones	- Essalud - seguros complementarios	9, 10, 11, 12	de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5)	

Variable 2.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
satisfacción en la relación con sus superiores	- relación con su jefe de oficina - relación con su coordinador de equipo	13, 14, 15, 16	<u>escala de Likert</u> nunca (1) casi nunca (2) a veces (3) casi siempre(4) siempre (5)	deficiente 12 - 28 regular 29 - 44 eficiente 45 - 60
satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	- reconocimientos - cambios de grupos ocupacionales y ascensos de niveles	17, 18, 19, 20		
satisfacción en la participación de las decisiones	- participación en las negociaciones sindicales con la gestión - participación en las actividades de la entidad	21, 22, 23, 24		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La entidad de estudio, conformada por servidores nombrados y Cas de la administración pública, de los cuales 120 son servidores nombrados y 50 son contratados por el régimen Cas.

Por su parte, Monje (2011) señala que la población es el conjunto de personas, animales o cosas que sirven como objetos para una investigación científica.

Asimismo, Tamayo (1997) menciona que el total del fenómeno de investigación es la población, incluye el total de la población para su estudio y debe contabilizarse para un estudio de investigación.

2.3.2. Muestra

La muestra de la población en que se llevará a cabo la investigación, es una parte representativa de esta misma.

Para, Hernández, Fernández y Baptista (2010) la muestra es una parte de la población de los cuales se recogerán datos, y tienen que delimitarse y ser definida con precisión, debiendo ser un buen número que represente a la población.

Por su parte, Niño (2011) Es el grupo de personas elegidas de la población con diferentes características definidas para ser utilizadas por el investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Por tal motivo viendo la necesidad de la investigación se utilizó la encuesta para garantizar el recojo de la información. Lo que se aplica a una ciencia como instrumentos.

La técnica, para Bisquerra (1989) es el conjunto procedimientos que tienen pautas y reglamentos que son utilizados para llegar a un cierto fin, también la técnica interactúa ordenadamente repitiendo sistemáticamente de ciertas acciones.

Por otro lado, Mejía (2005) señala que la encuesta como técnica procede a través de preguntas por parte del investigador y de las respuestas de la población en la investigación.

2.4.2. Instrumentos

En ese sentido se ha preparado y aplicado el cuestionario, la misma que ha permitido recoger los datos para ambas variables.

Para Fernández, (1991) señala que el instrumento sirve para recoger datos de investigación de manera organizada dando garantía de calidad de los resultados obtenidos, además indica que es una herramienta que puede ser medible y adecuada que verifica la información que se observa y que representan a las variables que el investigador tiene por objetivo.

Para la variable Remuneraciones del sector público se seleccionó la técnica de la encuesta, el instrumento es el cuestionario con los siguientes argumentos:

Ficha técnica del instrumento sobre las remuneraciones del sector público

Nombre del instrumento : Cuestionario de Remuneración del sector público.
Autor y año : Br. Cristhian Martin Reyna Zamora, 2020

Universo de estudio	:	Sede administrativa de la dirección de redes Integradas de salud Lima norte
Nivel de confianza	:	95 %
Margen de error	:	5 %
Tamaño de muestra	:	170
Tipo de técnica	:	encuesta
Tipo de instrumento	:	cuestionario
Fecha de trabajo de campo	:	2020
Escala de medición	:	ordinal
Tiempo utilizado	:	10 minutos

Significación: Evaluación del impacto de las dimensiones de las Remuneraciones del sector público con la variable de la satisfacción laboral.

Está compuesta por una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta siendo: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Para la variable satisfacción laboral se seleccionó la técnica de la encuesta, el instrumento que se aplicará será el cuestionario con los siguientes argumentos:

Ficha técnica del instrumento sobre la satisfacción laboral

Nombre del instrumento	:	Cuestionario de satisfacción laboral.
Autor y año	:	Br. Cristhian Martin Reyna Zamora, 2020
Universo de estudio	:	Sede administrativa de la dirección de redes Integradas de salud Lima norte
Nivel de confianza	:	95 %
Margen de error	:	5 %
Tamaño de muestra	:	170
Tipo de técnica	:	encuesta
Tipo de instrumento	:	cuestionario
Fecha de trabajo de campo	:	2020
Escala de medición	:	ordinal
Tiempo utilizado	:	10 minutos

Significación: Evaluará la relación que hay entre las dimensiones de la variable de Satisfacción Laboral con la variable de Remuneraciones del sector público.

Está compuesta por una escala tipo Likert con cinco niveles de respuesta siendo nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

2.4.3. Validez

Los instrumentos se validaron a través del juicio de expertos; profesionales que certificaron los instrumentos.

Para esta parte del trabajo de investigación, Carmines y Zeller (1979) la validez está enfocada a que el indicador y el constructo tengan relación. Esta relación acentúa la importancia de los conceptos teóricos y que estén representados al ser medidos, si no las inferencias que pueden hacerse pueden ser equivocadas, si dicha representación no es adecuada.

Por su parte, Supo (2015) indicó que la validez realizada por los expertos es la indagación cuidadosa realizada con experiencia sobre cierta materia. En esta investigación los instrumentos fueron validados por jurados expertos.

Tabla 3.

Validez de los instrumentos de las remuneraciones del sector público.

N°	Grado Académico	Nombre y apellido del experto	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Dictamen
1	Doctor	Felipe Guizado Oscco	Si	Si	Si	Aplicable
2	Doctor	Genebrardo Mejía Montenegro	Si	Si	Si	Aplicable

Tabla 4.

Validez de los instrumentos de la satisfacción laboral.

N°	Grado Académico	Nombre y apellido del experto	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Dictamen
1	Doctor	Felipe Guizado Oscco	Si	Si	Si	Aplicable
2	Doctor	Genebrardo Mejía Montenegro	Si	Si	Si	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

Podemos decir que la confiabilidad es un instrumento que mide el grado de confianza y si esta es afectada mínimamente por errores para una aceptación científica completa, tomando una muestra piloto el cual pasan por una prueba llamada Alfa de Cronbach, para luego procesar los datos en el programa estadístico SPSS versión 26.0.

Asimismo, Hernández (1991) indica, que es el dominio que tiene el instrumento para el registro de los datos recogidos y que tiene similitud en otras aplicaciones

Para, Carmines y Zeller (1979) lo que busca la confiabilidad es que los procedimientos que se mide en repetidas veces den las mismas respuestas. Cuando se miden los mismos fenómenos se pueden encontrar errores de forma aleatoria. Existiendo en la medición alguna posibilidad de no confiabilidad, por tanto, se espera que la medición tengan consistencias en sí mismas.

Tabla 5.

Criterio de confiabilidad de 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 6.

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables.

Variable	alfa de cronbach	n° de ítems
Remuneraciones del sector público	,868	12
Satisfacción laboral	,913	12

Fuente: Spss versión, 26.0

El resultado nos muestra la medición de confiabilidad para la variable remuneraciones del sector público en el alfa de Cronbach es igual a ,868; para la variable satisfacción laboral una medición de confiabilidad en el alfa de Cronbach de ,913; los instrumentos presentaron una fuerte y alta confiabilidad, respectivamente, por lo que se procedió a su aplicación.

2.4.5. Método de análisis de datos

Después de aplicar los instrumentos, en un enfoque cuantitativo, se procede a darles códigos, tabularlos, y utilizar los medios informáticos para interpretar, realizar, elaborar y presentar en tablas y gráficos de forma estadística que reflejen los resultados para ello se cotejaron los rangos deficiente, regular y deficiente para luego constatar la hipótesis, este se desarrolló por intermedio del SPSS Statistics, versión 26, La cual valió para confeccionar las recomendaciones y conclusiones.

En este sentido, Hevia (2001) menciona que el método de análisis se presenta después de aplicar los instrumentos y después del recojo de datos, aplicándose análisis de datos que den las respuestas a las dudas de la investigación.

2.5. Aspectos éticos

Esta investigación contara con la participación y apoyo del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, manteniendo la confidencialidad y anonimato de los entrevistados.

Este trabajo de investigación se formuló bajo un diseño cuantitativo de la Universidad César vallejo, respetando los derechos de autoría, datos bibliográficos, editoriales y a la parte ética. La necesidad presentada por el investigador en la formulación del problema y la obtención de la información de los colaboradores con gran acogida por colaborar con la respuesta de los instrumentos, para que, posteriormente se discutan con los estudios previos, metodología, hipótesis y así poder elaborar las conclusiones.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 7

Niveles de las remuneraciones del Sector Público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	20	11,8	11,8	11,8
	Regular	139	81,8	81,8	93,5
	Buena	11	6,5	6,5	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

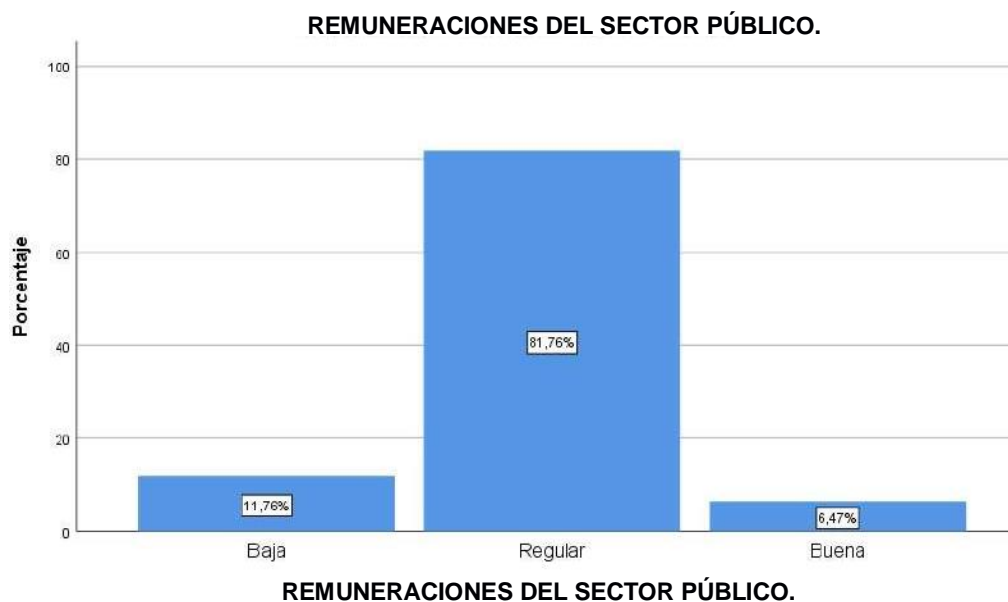


Figura 1. Niveles de las remuneraciones del Sector Público

Interpretación

De la tabla 7 y figura 1 se observa que el 81,8% de los colaboradores percibe las remuneraciones del Sector Público como regular, mientras que el 11,76% de los mismos opina que es baja y el 6,47% señala que es buena las remuneraciones del Sector Público de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

Tabla 8

Niveles de la remuneración básica del Sector Público

		REMUNERACIÓN BÁSICA			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Baja	44	25,9	25,9	25,9
	Regular	100	58,8	58,8	84,7
	Buena	26	15,3	15,3	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

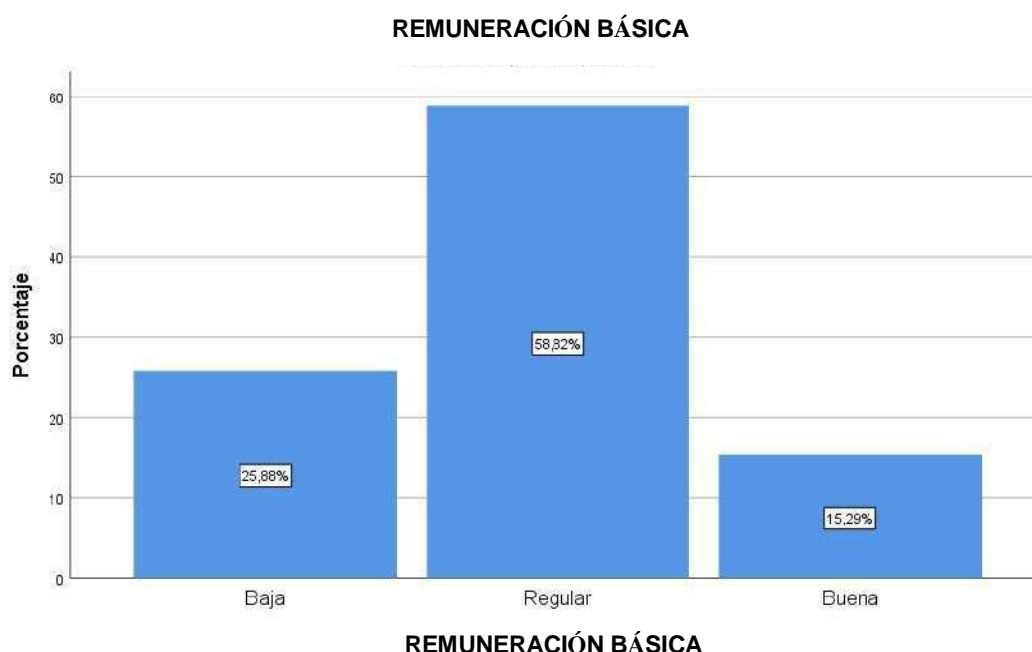


Figura 2. Niveles de la remuneración básica del Sector Público

Interpretación

De la tabla 8 y figura 2 se observa que el 58,82% de los colaboradores percibe la remuneración básica del Sector Público como regular, mientras que el 25,88% de los mismos opina que es baja y el 12,29% señala que es buena la remuneración básica del Sector Público de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

Tabla 9

Niveles de los incentivos salariales del Sector Público

		INCENTIVOS SALARIALES			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Baja	50	29,4	29,4	29,4
	Regular	98	57,6	57,6	87,1
	Buena	22	12,9	12,9	100,0
	Total	170	100,0	100,0	



Figura 3. Niveles de los incentivos salariales del Sector Público

Interpretación

De la tabla 9 y figura 3 se observa que el 57,65% de los colaboradores percibe los incentivos salariales del Sector Público como regular, mientras que el 29,41% de los mismos opina que es baja y el 12,94% señala que es buena los incentivos salariales del Sector Público de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

Tabla 10

Niveles de las prestaciones del Sector Público

		PRESTACIONES			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Baja	24	14,1	14,1	14,1
	Regular	123	72,4	72,4	86,5
	Buena	23	13,5	13,5	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

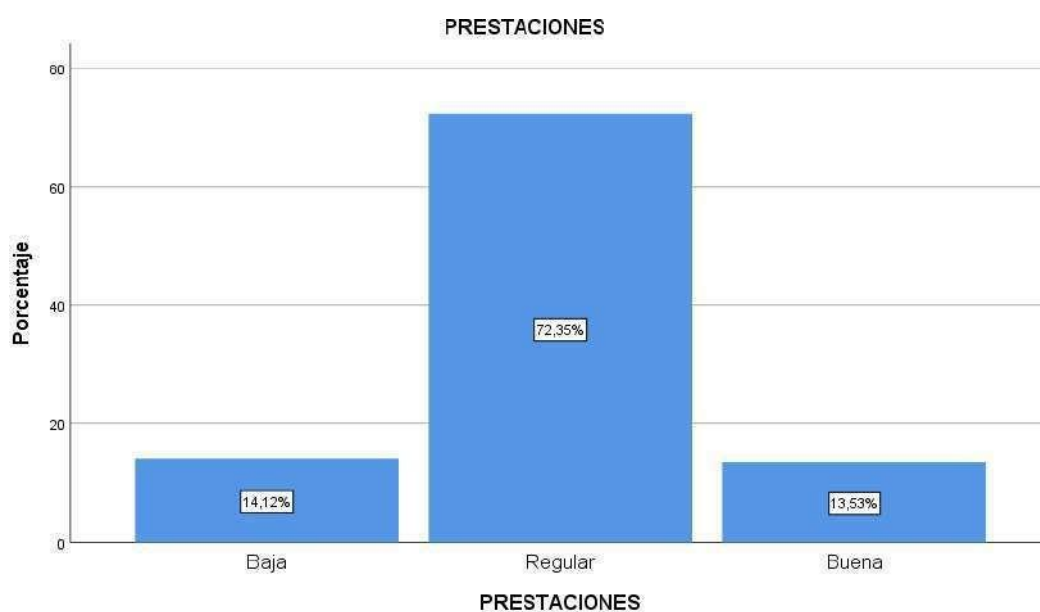


Figura 4. Niveles de las prestaciones del Sector Público

Interpretación

De la tabla 10 y figura 4 se observa que el 72,35% de los colaboradores percibe las prestaciones del Sector Público como regular, mientras que el 14,12% de los mismos opina que es baja y el 13,53% señala que es buena las prestaciones del Sector Público de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

Tabla 11

Niveles de la satisfacción laboral del personal

SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	14	8,2	8,2	8,2
	Moderada	110	64,7	64,7	72,9
	Alta	46	27,1	27,1	100,0
	Total	170	100,0	100,0	

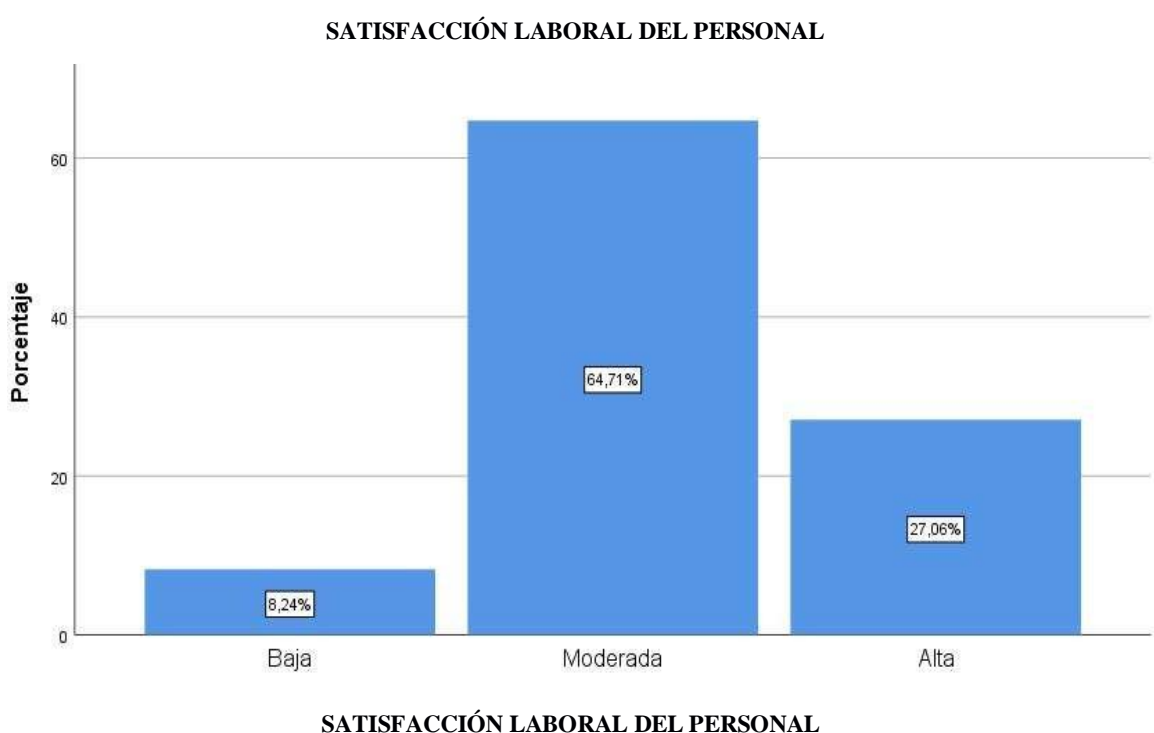


Figura 5. Niveles de la satisfacción laboral del personal

Interpretación

De la tabla 11 y figura 5 se observa que el 64,71% de los colaboradores percibe la satisfacción laboral del personal como moderada, mientras que el 27,06% de los mismos opina que es alta y el 8,24% señala que es baja la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

3.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho. Las remuneraciones del Sector Público no impactan en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

H1. Las remuneraciones del Sector Público impactan en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

Tabla 12

Determinación de las variables para el modelo de regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,748			
Final	18,483	10,265	2	,006

Función de enlace: Logit.

Dados los resultados, con la bondad de ajustes se rechaza la hipótesis nula; corroborando la dependencia entre variables, siendo el valor de p_valor de 0,006 menor a 0,05. Por ello el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 13

Pseudo coeficiente de terminación de las variables remuneraciones del Sector Público y la satisfacción laboral del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,059
Nagelkerke	,072
McFadden	,036

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la satisfacción laboral del personal respecto de las

remuneraciones del Sector Público, con el coeficiente de Nagelkerke 0.072, lo que implica que la variabilidad la satisfacción laboral en un 7.2% de las remuneraciones del Sector Público del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020

Prueba de variabilidad

Tabla 14

Presentación de los coeficientes de la estimación de parámetros de las remuneraciones del Sector Público impacta y la satisfacción laboral del personal

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-3,488	,672	26,971	1	,000	-4,804	-2,171
	[V2 = 2]	,117	,595	,039	1	,844	-1,049	1,284
Ubicación	[V1=1]	-2,272	,794	8,196	1	,004	-3,827	-,716
	[V1=2]	-,816	,622	1,725	1	,189	-2,035	,402
	[V1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La prueba de Wald con el orden de 8,196 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.004 < \alpha 0,05$ por tanto, se infiere que las remuneraciones del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

Hipótesis específica 1

Ho. La remuneración básica del sector público no impacta en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020

H1. La remuneración básica del Sector Público impacta en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020

Tabla 15

Determinación de las variables para el modelo de regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33,042			
Final	21,332	11,710	2	,003

Función de enlace: Logit.

Dados los resultados, con la bondad de ajustes se rechaza la hipótesis nula; corroborando la dependencia entre variables, siendo el valor de p_valor de 0,003 menor a 0,05. Por ello el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 16

Pseudo coeficiente de terminación de remuneración básica del Sector Público y satisfacción laboral del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,067
Nagelkerke	,082
McFadden	,041

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la satisfacción laboral del personal respecto de la remuneración básica del Sector Público, con el coeficiente de Nagelkerke 0.082, lo que implica la variabilidad la satisfacción laboral en un 8.2% de la remuneración básica del Sector Público del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020

Tabla 17

Presentación de los coeficientes de la estimación de parámetros de la remuneración básica del Sector Público y la satisfacción laboral

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-3,564	,493	52,252	1	,000	-4,531	-2,598
	[V2 = 2]	,023	,388	,003	1	,953	-,737	,782
Ubicación	[D1=1]	-1,771	,528	11,237	1	,001	-2,806	-,735
	[D1=2]	-,973	,442	4,839	1	,028	-1,840	-,106
	[D1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La prueba de Wald con el orden de 11,237 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.001 < \alpha 0,05$ por tanto, se infiere que la remuneración básica del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020

Hipótesis específica 2

Ho. Los incentivos salariales del Sector Público no impacta en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

H1. Los incentivos salariales del Sector Público impacta en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

Tabla 18

Determinación de las variables para el modelo de regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,135			
Final	21,614	5,522	2	,003

Función de enlace: Logit.

Dados los resultados, con la bondad de ajustes se rechaza la hipótesis nula; y se prueba la dependencia entre variables, siendo el valor de p_valor de 0,003 menor a 0,05. Por ello el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra

Tabla 19

Pseudo coeficiente de terminación de los incentivos salariales del Sector Público y satisfacción laboral del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,032
Nagelkerke	,039
McFadden	,019

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando una baja dependencia porcentual de la satisfacción laboral del personal respecto de los incentivos salariales del Sector Público, con el coeficiente de Nagelkerke 0.039, lo que implica que la variabilidad de la satisfacción laboral en un 3.9% de los incentivos salariales del Sector Público del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020

Tabla 20

Presentación de los coeficientes de la estimación de los incentivos salariales del Sector Público y satisfacción laboral del personal.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-3,280	,508	41,675	1	,000	-4,276	-2,284
	[V2 = 2]	,204	,421	,234	1	,628	-,621	1,028
Ubicación	[D2=1]	-1,229	,525	5,473	1	,019	-2,259	-,199
	[D2=2]	-,785	,471	2,775	1	,096	-1,708	,139
	[D2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La prueba de Wald con el orden de 5,473 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.019 < \alpha 0,05$ por tanto, se infiere que los incentivos salariales del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

Hipótesis específica 3.

Ho. Las prestaciones del sector público no impacta en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

H1. Las prestaciones del sector público impacta en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

Tabla 21

Determinación de las variables para el modelo de regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,880			
Final	23,116	4,764	2	,002

Función de enlace: Logit.

Dados los resultados, con la bondad de ajustes se rechaza la hipótesis nula; corroborando la dependencia entre variables, siendo el valor de p_valor de 0,002 menor a 0,05. Por ello el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 22

Pseudo coeficiente de terminación de las prestaciones del Sector Público y satisfacción laboral del personal

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,028
Nagelkerke	,034
McFadden	,017

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la satisfacción laboral del personal respecto de las prestaciones del sector público, con el coeficiente de Nagelkerke 0.034, lo que implica que la variabilidad de la satisfacción laboral en un 3.4% de las prestaciones del Sector Público del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020

Tabla 23

Presentación de los coeficientes de la estimación de las prestaciones del Sector Público y satisfacción laboral del personal

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-2,647	,498	28,247	1	,000	-3,624	-1,671
	[V2 = 2]	,849	,430	3,898	1	,048	,006	1,692
Ubicación	[D3=1]	-1,063	,624	4,902	1	,008	-2,286	,160
	[D3=2]	-,031	,465	,005	1	,946	-,942	,879
	[D3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La prueba de Wald con el orden de 4,902 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.008 < \alpha 0,05$ por tanto, se infiere que las prestaciones del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020.

IV. Discusión

De datos obtenidos de la regresión logística, los resultados, con la bondad de ajustes se rechaza la hipótesis nula; corroborando la dependencia entre variables, siendo el valor de p_valor de 0,006 menor a 0,05. Por ello el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra, siendo corroborada por la prueba de Wald con el orden de 8,196 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.004 < \alpha$ 0,05 por tanto, se infiere que las remuneraciones del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, para Arias (2016) donde tuvo como objetivo el análisis de la estructura remunerativa y la incidencia de los beneficios de los trabajadores. Concluyendo el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de una hipótesis alterna; confirmando su hipótesis general donde, los beneficios en el trabajo y las buenas remuneraciones se relacionan con el mejoramiento de las labores de los trabajadores dentro de la organización. Además Montaña (2016) en su trabajo de investigación de contribución a la evolución de la remuneración en el trabajo y de la evolución de la productividad laboral de México 1995 – 2009, donde el objetivo de estudio se dio por la documentación e información recogida de la contribución de las remuneraciones en México, país donde abunda el trabajo; concluyendo que la globalización y sus cambios involucraron al empleo, al crecimiento económico y a la productividad, componentes que las personas buscan para mejorar sus vidas asumiendo que lo laboral sea productivo porque las organizaciones propongan mejoras remunerativas y salariales a sus trabajadores y cumplir con los componentes antes mencionados.

La remuneración básica del sector público, para la determinación de las variables, el modelo de regresión ordinal, con la bondad e información de los ajustes de los resultados, se rechaza la hipótesis nula; corroborando la dependencia entre variables, siendo el valor de p_valor de 0,003 menor a 0,05. Por ello el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra, confirmada por la prueba de Wald con el orden de 11,237 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.001 < \alpha$ 0,05 por tanto, se infiere que la remuneración básica del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, por lo que, en estudios previos el autor Guevara y Rivasplata (2018) en su tesis donde tuvo el objetivo de proponer una estructura remunerativa para una cooperativa en Tarapoto, tomando como muestras a 8

puestos de trabajo. Los resultados de los puestos que se sometieron al análisis y comparaciones, se encontró una área con un puesto mejor pagado siendo el puesto de analistas de créditos, encontrando remuneraciones básicas muy altas, incluso, mayores a los mercado laboral, notando además que el jefe del área contable tenía una remuneración muy atractiva, concluyendo que este centro de trabajo no cuenta con un programa remunerativo ecuánime para todos los trabajadores sino que tan solo para una parte de su sistema organizacional. Además su estructura de perfiles de puestos eran demasiados simples por lo que el desempeño no era el esperado, además la diferencia de la remuneración básica no van acorde con las expectativas de los demás colaboradores, con todo estos resultados y argumentos se puede deducir, o no, que el desempeño y la productividad se ve relacionada con la satisfacción que tenga el trabajador producto de la remuneración. Lo que posteriormente se planteó fueron cambios en el aumento o disminución de los pagos de remuneraciones básicas que sean justas y exactas. Para Vargas (2016) quien propuso remuneraciones basadas en las competencias de los colaboradores y su evaluación de desempeño en la entidad de estudio en Ecuador, cuya investigación de enfoques cualitativos y cuantitativos. El instrumento elegido para el recojo de datos determinaron el alcance de las competencias y el desempeño, datos recogidos fueron las de campo y bibliográficas. El autor concluyo que la remuneración fija constituida por el sueldo y la remuneración variable, es calculada por los resultados o metas alcanzadas, en tanto, esta remuneración puede ser cambiante de un periodo a otro. Toda la retribución que proponen las organizaciones a sus colaboradores, sea básica o variable puede repercutir en el desempeño y satisfacción de los trabajadores y para las organizaciones en los resultados y eficiencia.

Los incentivos salariales del Sector Público, para la Determinación de las variables, el modelo de regresión ordinal, con la bondad e información de los ajustes de los resultados, se rechaza la hipótesis nula; corroborando la dependencia entre variables, siendo el valor de p -valor de 0,003 menor a 0,05. Por ello el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra, siendo corroborada por la prueba de Wald con el orden de 5,473 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.019 < \alpha 0,05$ por tanto, se infiere que los incentivos salariales del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Saavedra (2017) en su investigación de la reforma remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud. Esta investigación desarrollada en el hospital de nivel II-I en Moyobamba, cuyo objetivo fue la

determinación por parte de las autoridades de encontrar herramientas para contrarrestar y tomar medidas frente a los problemas remunerativos existentes. Los instrumentos utilizados los cuales se referían a los cambios remunerativos y el otro a la satisfacción en el trabajo. Se propone como hipótesis bajo la conjetura de que los cambios remunerativos tienen una influencia directa en la satisfacción laboral de los empleados, demostrando que el 80 % de los empleos están a gusto con las labores que realizan y el 7% están satisfechos con las remuneraciones. Teniendo por conclusión que el 90% de los empleados se sienten insatisfechos con las remuneraciones y con pocas expectativas de reformas remunerativas a favor de ellos, lo que obliga a las autoridades de la entidad a gestionar las mejoras, tal vez a manera de incentivos salariales en concordancia con el gobierno central a través del pliego del ministerio de economía y finanzas (MEF) y el de salud (Minsa) a través de bonos por actividades como los pagos por guardias comunitarias u hospitalarias, así como incentivos a través del pago de bonos por el cierre de brechas como por ejemplo el logro de metas alcanzadas en vacunación al 100 % de niños contra el sarampión y la rubéola. Adicionalmente, Torres (2016) que, en su análisis del incremento del salario mínimo y el impacto en el empleo, para México en los años 2005-2014, con un enfoque neoclásico con datos que midieron el vínculo entre el salario mínimo y el empleo en 10 años realizado en 32 ciudades del país mexicano. Cuyos resultados fueron que no hay relación entre las variables, debido tal vez a que sus normas laborales están sujetas a la constitución mexicana y a normas internacionales sobre los salarios, las cuales indican que las remuneraciones deben sumar a los trabajadores y permita cubrir sus necesidades principales pudiendo llamar a esto el aliciente o incentivo para encontrar una relación correlacional y positiva entre las variables. En discusión está el conflicto analizado que servirá como instrumento para lograr concluir, que habiendo un alza del mínimo salarial afectaría la conveniencia de los colaboradores positivamente, en consecuencia se toma como válida la hipótesis de inicio: el incremento del mínimo salarial bajaría la tasa de empleo de los que se encuentran en el último nivel salarial.

Las prestaciones del Sector Público, Para la Determinación de las variables, el modelo de regresión ordinal, con la bondad e información de los ajustes de los resultados, se rechaza la hipótesis nula; corroborando la dependencia entre variables, siendo el valor de p_{valor} de 0,002 menor a 0,05. Por ello el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra, siendo corroborada por la prueba de Wald con el orden de 4,902 que es superior al punto de corte de 4 y con $p_{\text{valor}} = 0.008 < \alpha 0,05$ por tanto, se infiere que las prestaciones del Sector Público tienen un impacto significativo en

la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte; por lo que Silva (2016) en su investigación donde propone un sistema de control de personal para el pago de remuneraciones, sueldos, impositiva y patronal en la Asociación cristiana para niños jóvenes y ancianos nuevo mundo (CFCA), en La Paz, Bolivia, Cuyo objetivo de investigación fue el de analizar el uso de un sistema biométrico para el control de los colaboradores del cual se elabore las diferentes planillas de sueldos, impositiva o tributaria, patronal, para becarios, permisos y vacaciones de manera acertada, confiable y precisa a través de las huellas digitales obtenida de este sistema y un registro personal, además que esto servirá para otro tipo de información que requiera la dirección general y la oficina de Recursos Humanos, concluyendo que este Sistema ayudara a un mejor control de los colaboradores referentes a sus asistencias de manera efectiva y al manejo del personal colaborando con la información para los procesos de seguridad y desplazamientos, cabe mencionar que en nuestro país, los trabajadores del sector estatal cuentan con Essalud, base del régimen contributivo de la Seguridad Social, le corresponde la responsabilidad de cautelar y administrar dichos recursos acorde a los principios de la Seguridad Social, Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y a sus derechohabientes, mediante el otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como de otros seguros de riesgos humanos, sobre esto y según resultados los trabajadores perciben a estos servicios por lo que sus entidades aportan como servicios con una atención regular. Por otra parte, Bejarano (2017) en su trabajo de investigación, en la universidad técnica de Ambato, Ecuador, donde mide la relación de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral, de los trabajadores administrativos, cuyo nivel de estudio fue descriptivo, teniendo como muestra a empleados de las oficinas administrativas. Concluyendo que la variable satisfacción laboral, tiene niveles con sub escalas intrínsecas, observando niveles distintos entre el personal, indicando que los reconocimientos laborales por la autorrealización y la responsabilidad no son las más precisas, adicionando a esto que las entidades no tienen una guía de prevención de salud ocasionando una satisfacción laboral muy baja entre los trabajadores, relacionándose directamente con los resultados de esta dimensión donde los trabajadores encuentran como regular a las prestaciones que se les ofrecen por la aportación que sus entidades aportan a favor de ellos.

V. Conclusiones

Primera:

Se concluye que hay relación significativa entre las dos variables, la prueba de Wald con el orden de 8,196 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.004 < \alpha 0,05$ por tanto, los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula; encontrado dependencia entre variables, por tanto, se infiere que las remuneraciones del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la Sede Administrativa de la Diris Lima Norte.

Segunda:

Se determina que existe una relación significativa entre la remuneración básica y la satisfacción laboral, la prueba de Wald con el orden de 11,237 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.001 < \alpha 0,05$ por tanto, rechazan la hipótesis nula, por ello el modelo y los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra, por tanto, se infiere que la remuneración básica del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Diris Lima Norte.

Tercera:

Se ha logrado determinar que hay una relación significativa entre los incentivos salariales del sector público y la satisfacción laboral, los resultados de la prueba de Wald con el orden de 5,473 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.019 < \alpha 0,05$ por tanto, rechazan la hipótesis nula; los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra, por tanto, se infiere que los incentivos salariales del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Diris Lima Norte.

Cuarta:

Ha sido posible determinar que existe una relación significativa entre las prestaciones del sector público y la satisfacción laboral, para la determinación de las variables los resultados de la prueba de Wald con el orden de 4,902 que es superior al punto de corte de 4 y con p valor $p=0.008 < \alpha 0,05$ por tanto, rechazan la hipótesis nula, los resultados explican la dependencia de una variable sobre la otra, por tanto, se infiere que las prestaciones del Sector Público tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral del personal de la sede Administrativa de la Diris Lima Norte.

VI. Recomendaciones

Primera:

Referenciando a la primera conclusión de este trabajo de investigación, en donde observamos que la mayoría de los encuestados perciben que las remuneraciones del sector público son regulares y la satisfacción en el trabajo tiene un nivel moderado, podemos mencionar que algunos trabajadores no alcanzan los niveles de ingreso deseados, en algunos casos por falta de capacitación, preparación e interés en seguir especializándose en sus diferentes carreras o especialidades, por lo tanto el sector público a través de su sistema remunerativo no vea conveniente los incrementos por la falta de requisitos en preparación para cumplir con los perfiles de los niveles superiores y a la vez dar paso a los incrementos respectivos, esto ocurre mucho dentro del sector estatal, creando una insatisfacción, responsabilizando, incluso, al estado de no apoyar a las entidades para la capacitación del personal, cuando esto se puede dar a voluntad propia del trabajador.

Segunda:

La segunda conclusión, tiene como referencia que la percepción de los trabajadores por su remuneración básica es regular, y el resultado de la relación que hay con la satisfacción laboral tiene un nivel moderado, lo que indica, que la remuneración básica es determinante para satisfacer a los trabajadores, ya que esta es de naturaleza fija y obligatoria, considerando que esta sea atractiva, los trabajadores pueden que se sientan identificados con la entidad y el estado, evitando incluso la migración del personal capacitado y preparado a otros sectores como el privado, y a la vez lograr que vean al sector estatal y a su política remunerativa atractiva para cumplir y satisfacer sus necesidades básicas. Considerando además que esta remuneración es la base de los demás pagos complementarios que se pueda otorgar al trabajador. Por ello se recomienda a las autoridades a darle la importancia debida, por lo expuesto anteriormente.

Tercera:

En referencia a la tercera conclusión, el resultado de la relación que hay entre el incentivo salarial y la satisfacción laboral también tiene un nivel moderado, en esta dimensión entra a tallar mucho los reclamos de los trabajadores para lograr el pago de bonos, como por ejemplo los de cierre de brechas, se recomendaría a la gestión de turno, realizar las

diversas gestiones, en breves plazos, con los pliegos involucrados para obtener el financiamiento para el pago de estas actividades, en el sector salud hay muchas brechas aun por alcanzar y también la voluntad por parte de las autoridades para gestionar los costos que estos implican, esto conllevará al reconocimiento tanto de los trabajadores como de la misma comunidad en que se hace un trabajo acorde a las necesidades de los trabajadores como de la población.

Cuarta:

En referencia a la cuarta conclusión, el resultado de la relación que hay entre Prestaciones y la Satisfacción Laboral lo encontramos un nivel regular, lo cual, según los resultados, las prestaciones es un factor regularmente determinante para la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, por su finalidad los servidores públicos las consideran necesarias por la seguridad de sus familias, para ello, se recomienda a las instituciones públicas, que al aceptar a un trabajador deben considerar entre sus beneficios laborales, los seguros de salud, de vida y complementarios considerando además a sus familiares directos, y eso de antemano es un aliciente para tener satisfecho a los trabajadores porque tendrían la seguridad que sus familiares puedan acceder a los mismos seguros con los que ellos cuentan.

Referencias:

- Arias, L. (2016) *Beneficios laborales y la estructura remunerativa de los trabajadores de las empresas constructoras del Distrito de Ate, Lima - Año 2014*.
Recuperado de: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/1671>.
- Banco Mundial, (2020) *¿Qué significa recortar los salarios del sector público?*
Recuperado de: <https://worldbank.org/es/voces/deberian-reducirse-los-salarios-del-sector-p%C3%BAblico-Para-financiar-la-respuesta-al-nuevo-coronavirus>.
- Behar, S. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Shalom.
- Bejarano, O. (2017) *relación de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral del Personal administrativo de la universidad técnica de Ambato, ecuador*.
Recuperado de:
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25802/1/02%20GTH.pdf>.
- Barriga, A. y Rendón, A. (2016) *Impacto de la remuneración percibida sobre la Satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*.
Recuperado de: <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14872>.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Editorial Orlando Fernández Palma-Tercera edición.
- Blum, M, y Naylor, J, (1990) *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y Sociales*. 2ª edición. México: Trillas.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la Enseñanza*.
Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>.
- Carmines, E. y Zeller, R. (1979) *Reliability and Validity Assesment*. Beverly Hills. Sage Publications.

- Carrasco S. (2007) *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos, Primera Edición.
- Caso, A. (2003) *Sistemas de incentivos a la producción*. Madrid, España. Editorial fundación Cofemental.
- Cetrángolo, O; Bertranou, F; Casanova, L y Casali, P. (2013) *El sistema de salud del Perú: Situación actual y estrategias para orientar la extensión de la cobertura contributiva*. Oficina de la Organización Internacional para el trabajo (OIT) para los Países Andinos.
Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2401.pdf>.
- Colquitt, J. (2001) *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*. Journal of Applied Psychology, 86(3), 386- 400.
Recuperado de <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.386>.
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*, quinta edición, México editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición, México: Mc Graw Hill ISBN 978-970-10-7340-7.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. Novena edición, México: Mc Graw-Hill ISBN 978-607-15-0560-6.
- De la Cueva, M. (1979) *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Primera edición, México.
- Gamboa, E. (2010) *Satisfacción laboral Descripción teórica de sus determinantes*.
Recuperado de:
[http://www.psicologia cientifica.com/satisfacción laboral descripción teórica de sus determinantes](http://www.psicologia cientifica.com/satisfacción%20laboral%20descripción%20teórica%20de%20sus%20determinantes).
- Guevara, L, y Rivasplata, C. (2018) *Propuesta de una estructura de remuneraciones para la cooperativa de ahorro y crédito la progresiva Ltda*.
Recuperado de:
[http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2644/administracion%20-](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2644/administracion%20)

%20luis%20alberto%20guevara%20y%20cindy%20analy%20rivasplata.pdf?sequence=1&isallowed=y.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976) *Motivation through the design of work: Test of a theory*. Organizational Behavior & Human Performance.
Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1977-02075-001>.

Hackman, J. y Oldham, G. (1975) *Development of the Job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170.
Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546>.

Herzberg, (1968) *How do you Motivate Employees?* Harvard Business Review, 87507.

Hevia, O. (2001) *Reflexiones Metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias sociales*, Editorial Tropikos, Caracas.

Hernández, R. (1991) *Metodología de la investigación*. México: Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw-Hill.

Recuperado de:

https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_-_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri.

Homero, H. y Jaramillo, R. (2010). *Clima Organizacional, su RELACIÓN con el factor humano, Lima, Perú*.

Recuperado de:

<https://www.google.com.pe/search?q=donde+queda+ceprocadep&oq=donde+queda+ceprocadep&aqs=chrome.69i57.3405j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.

Jáuregui, M. (2016) *La teoría clásica de la administración: orígenes, principios y funciones*.

Recuperado de <https://administracion.com/>.

Martínez, M. (2012) *Motivación*. España. Ediciones: Díaz de Santos.

Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi7z8X4vNfTAhWEyyYKHbwBCiUQ6AEIzAA#v=onepage&q&f=true>.

Mejía, R. (2015). *MINTRA*.

Recuperado de:

www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/inspecciones/expo_inspecciones_07.pdf.

Mejía, E. (2005) *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.

Migail, B. (1878). *Primera Internacional*.

Montaño, P. (2016) *Contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la Productividad la laboral de México, 1995-2009*.

Recuperado de:

<https://integracioneconomica.unison.mx/wp-content/uploads/2019/01/Montano-Molina-Ana-Patricia.-Contribucion-de-la-remuneracion-al-trabajo-en-la-evolucion-de-la-productividad-laboral-de-Mexico-1995-2009.pdf>.

Monje, A. (2011) *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*, guía didáctica.

Morales, J. y Velendia, N. (1999) *Salarios estrategia y sistema salarial o de Compensaciones*. Mc Graw Hill interamericana.

Muñoz, A. (2010) *Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad*, Pag. 223.

Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original2.pdf>.

Niño, V. (2011) *Metodología de la investigación, diseño y ejecución*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Primera edición.

Núñez, M. (2007) Las variables estructura y función en la hipótesis. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. II (20), 169-179.

Pardo, K; Andia, M; Rodríguez, A. (2011) *Análisis de Remuneraciones, honorarios, bonificaciones e incentivos en Minsa y EsSalud 2009*, Primera Edición, 2011,

Versión digital disponible: <http://www.minsa.gob.pe/bvsminsa.asp>.

Pozo, E. (2018) *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta, 2017*.

Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2162>.

Saco, M. (2012). *Teoría de las remuneraciones*.

Recuperado de: <https://es.scribd.com/user/174011740/miguellex-saco-robledano>.

Sampieri, R. (2006) *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Cuarta edición.

Sampieri, R. (2010) *Metodología de la investigación*. México d.f.: Mc Graw-Hill.

Sánchez y Reyes (2006) *Metodología y Diseño en La Investigación Científica*. (Cuarta Edición) Editorial Visión Universitaria, Lima-Perú.

Servicio Regional de Empleo - Consejería de Empleo y Mujer. (2011) *Sistemas de Remuneraciones e incentivos*. Madrid, España.

Recuperado de:

http://www.fsiformacion.com/Archivos/Generico/Remuneracion_incentivos.pdf.

Sikula A. (1989) *Administración de Recursos Humanos*. México Limusa.

Silva, D. (2016) *Sistema biométrico para el control de personal y generación de planillas de sueldos, impositiva y patronal. Caso: Asociación cristiana para niños jóvenes y ancianos nuevo mundo (CFCA) La Paz*.

Recuperado de: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/9990>.

Supo, J. (2012) *Seminario de investigación científica*, sinopsis del libro. México: México.

Torres, D. (2016) *Aumento del salario mínimo y su impacto en el empleo: un análisis de datos panel para México 2005-2014*.

Recuperado de:

<https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-Torres-Flores-Diego.pdf>.

Vara, Alfredo. (2015). *7 paso para elaborar una tesis*. Lima, Perú. Editorial Macro.

Vargas, F. (2016) *Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay.*

Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/25217>.

Anexos

Matriz de consistencia

TÍTULO: LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020.

AUTOR: C.P.C. CRISTHIAN MARTIN REYNA ZAMORA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INCADORES				
¿CUAL ES EL IMPACTO DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020?	DETERMINAR EL IMPACTO DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020	LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO IMPACTAN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020	VARIABLE 1: REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
			REMUNERACIÓN BÁSICA	VALORIZACIÓN PRINCIPAL SOPORTE ALIMENTARIO	1, 2, 3, 4	ESCALA DELIKERT totalmente en desacuerdo en desacuerdo ni de acuerdo, ni en desacuerdo de acuerdo totalmente de acuerdo	- EFICIENTE 12 - 28 - REGULAR 29 - 44 - DEFICIENTE 45 - 60
			INCENTIVOS SALARIALES	BONOS POR ACTIVIDADES AGUINALDOS Y PAGOS POR CIERRE DE BRECHAS	5, 6, 7, 8		
PRESTACIONES	ESSALUD SEGUROS COMPLEMENTARIOS	9, 10, 11, 12					
¿CUAL ES EL IMPACTO DE LOS INCENTIVOS SALARIALES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020?	DETERMINAR EL IMPACTO DE LOS INCENTIVOS SALARIALES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020	LOS INCENTIVOS SALARIALES DEL SECTOR PÚBLICO IMPACTAN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020	VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL.				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
			SATISFACCIÓN EN LA RELACIÓN CON SUS SUPERIORES	RELACIÓN CON SU JEFE DE OFICINA RELACIÓN CON SU COORDINADOR DE EQUIPO	13, 14, 15, 16	ESCALA ORDINAL LIKERT nunca casi nunca algunas veces casi siempre siempre	- EFICIENTE 12 - 28 - REGULAR 29 - 44 - DEFICIENTE 45 - 60
			SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO	RECONOCIMIENTOS CAMBIOS DE GRUPOS OCUPACIONALES Y ASCENSOS DE NIVELES	17, 18, 19, 20		
SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO	PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES SINDICALES CON LA GESTIÓN PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE LA ENTIDAD	21, 22, 23, 24					
¿CUAL ES EL IMPACTO DE LAS PRESTACIONES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020?	DETERMINAR EL IMPACTO DE LAS PRESTACIONES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020	LAS PRESTACIONES DEL SECTOR PÚBLICO IMPACTAN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020					
NIVEL - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
NIVEL DESCRIPTIVO - CORRELACIONAL - CAUSAL DISEÑO NO EXPERIMENTAL - TRANSVERSAL MÉTODO HIPOTÉTICO DEDUCTIVO		POBLACIÓN 170 PERSONAS MUESTREO NO PROBABILÍSTICO CENSAL TIPO DE MUESTRA 170 PERSONAS	VARIABLE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO TÉCNICA ENCUESTA INSTRUMENTO CUESTIONARIO AUTOR: CRISTHIAN MARTIN REYNA ZAMORA AÑO: 2020 MONITOREO: CONSTANTE AMBITO DE APLICACIÓN: SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRIS LIMA NORTE FORMA DE APLICACIÓN: DIRECTA		DESCRIPTIVA FRECUENCIAS, PORCENTAJES EN TABLAS Y FIGURAS CON SU INTERPRETACIÓN		
			VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL TÉCNICA ENCUESTA INSTRUMENTO CUESTIONARIO AUTOR: CRISTHIAN MARTIN REYNA ZAMORA AÑO: 2020 MONITOREO: CONSTANTE AMBITO DE APLICACIÓN: SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRIS LIMA NORTE FORMA DE APLICACIÓN: DIRECTA		INFERENCIAL REGRESIÓN LOGÍSTICA ORDINAL		

Instrumentos

Encuesta sobre remuneraciones del sector público

Título del trabajo de investigación: Las remuneraciones del sector público y su impacto en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la dirección de redes integradas de salud Lima norte, 2020.

Instrucciones: A continuación, se presentan un grupo de items, lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

Escala y valor : totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5)

	Descripción	1	2	3	4	5
Nº	REMUNERACIÓN BÁSICA	totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	ni de acuerdo, ni en desacuerdo	de acuerdo	totalmente de acuerdo
1	Siente satisfacción con la valorización principal percibida por sus labores desarrolladas en el trabajo					
2	Considera Usted que la valorización principal ayuda en el desarrollo económico de los trabajadores					
3	Considera que el soporte alimentario es suficiente para los trabajadores de la Diris Lima Norte					
4	Considera que las autoridades puedan gestionar un aumento en el bono alimentario para los trabajadores de la Diris Lima norte.					
	INCENTIVOS SALARIAL					
5	El pago de los bonos por las actividades adicionales que se realizan, ¿los considera como incentivos salariales justos?					

6	Considera Usted que el incentivo de pago de guardias comunitarias va acorde con el esfuerzo de los trabajadores					
7	Cree que los trabajadores del sector publico reciben aguinaldos justos en Enero y Diciembre					
8	Considera que a los trabajadores de la Diris Lima norte se les debería incentivar económicamente de manera más seguida por el logro y cierre de brechas					
N°	PRESTACIONES					
9	Considera usted que Essalud cumple con la atención médica a los trabajadores por las aportaciones realizadas por la Diris Lima norte					
10	habría una sensación de satisfaccion si la Diris Lima norte aseguraría a sus trabajadores con seguros particulares que tengan mayores coberturas					
11	Sus familiares directos hacen uso de los seguros por los cuales la Diris Lima norte aporta a favor de usted					
12	Considera que los seguros complementarios son indispensables para que la Diris Lima norte realice aportaciones a Essalud					

Instrumentos

Encuesta sobre satisfaccion laboral

Título del trabajo de Investigación: Las remuneraciones del sector público y su impacto en la satisfaccion laboral del personal de la sede administrativa de la direccion de redes integradas de salud Lima norte, 2020

Instrucciones: A continuación, se presentan un grupo de items, lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepcion.

Escala y valor : nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

	Descripción	1	2	3	4	5
	SATISFACCIÓN EN LA RELACION CON SUS SUPERIORES	nunca	casi nunca	algunas veces	casi siempre	siempre
13	Considera Usted que tiene un buena relación con su jefe inmediato.					
14	Se encuentra Usted satisfecho con el trato de sus superiores.					
15	Considera Usted que para estar satisfecho laboralmente tendria que tener una buena relacion con los coordinadores.					
16	Considera Usted que sus coordinadores orientan e instruyen a los trabajadores para un mejor desenvolvimiento en sus funciones.					
	SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO					
17	La Diris Lima norte reconoce de alguna manera el trabajo de sus trabajadores.					
18	Considera Usted que el gestionar los cambios de grupos ocupacionales de los trabajadores es una forma de reconocer el					

	esfuerzo de los trabajadores.					
19	Considera Usted que el gestionar el acenso de niveles en los cargos es una forma de reconocer el esfuerzo de los trabajadores.					
20	Considera usted que los reconocimientos laborales deberían de ser de manera económica.					
N°	SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DESICIONES					
21	Cree usted que los sindicatos de la Diris lima norte lo representan frente a la gestión actual frente a sus solicitudes.					
22	Hasta el momento se encuentra Usted satisfecho con los logros obtenidos por las negociaciones entre los sindicatos y los trabajadores.					
23	Su coordinador de equipo o jefe de área motiva al personal a la participación en actividades realizadas por la entidad.					
24	Tiene participación en las diferentes reuniones entre las autoridades y trabajadores de su entidad.					

MUCHAS GRACIAS ;;

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Remuneración básica								
1	Siente satisfacción con la valorización principal percibida por sus labores desarrolladas en el trabajo	√		√		√		
2	Considera Usted que la valorización principal ayuda en el desarrollo económico de los trabajadores	√		√		√		
3	Considera que el soporte alimentario es suficiente para los trabajadores de la Diris Lima Norte	√		√		√		
4	Considera que las autoridades puedan gestionar un aumento en el bono alimentario para los trabajadores de la Diris Lima norte	√		√		√		
Incentivo salarial								
5	El pago de los bonos por las actividades adicionales que se realizan, ¿los considera como incentivos salariales justos?	√		√		√		
6	Considera Usted que el incentivo de pago de guardias comunitarias va acorde con el esfuerzo de los trabajadores	√		√		√		
7	Cree que los trabajadores del sector público reciben aguinaldos justos en Enero y Diciembre	√		√		√		
8	Considera que a los trabajadores de la Diris Lima norte se les debería incentivar económicamente de manera más seguida por el logro y cierre de brechas	√		√		√		
Prestaciones								
9	Considera usted que Essalud cumple con la atención médica a los trabajadores por las aportaciones realizadas por la Diris Lima norte	√		√		√		
10	habría una sensación de satisfacción si la Diris Lima norte aseguraría a sus trabajadores con seguros particulares que tengan mayores coberturas	√		√		√		
11	Sus familiares directos hacen uso de los seguros por los cuales la Diris Lima norte aporta a favor de usted	√		√		√		
12	Considera que los seguros complementarios son indispensables para que la Diris Lima norte realice aportaciones a Essalud	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Felipe Guizado Oscco

DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

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 Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	satisfacción en la relación con sus superiores							
13	Considera Usted que tiene un buena relación con su jefe inmediato.	√		√		√		
14	Se encuentra Usted satisfecho con el trato de sus superiores.	√		√		√		
15	Considera Usted que para estar satisfecho laboralmente tendría que tener una buena relación con los coordinadores.	√		√		√		
16	Considera Usted que sus coordinadores orientan e instruyen a los trabajadores para un mejor desenvolvimiento en sus funciones.	√		√		√		
	satisfacción en el reconocimiento de su trabajo							
17	La Diris Lima norte reconoce de alguna manera el trabajo de sus trabajadores.	√		√		√		
18	Considera Usted que el gestionar los cambios de grupos Ocupacionales de los trabajadores es una forma de reconocer el esfuerzo de los trabajadores.	√		√		√		
19	Considera Usted que el gestionar el acenso de niveles en los cargos es una forma de reconocer el esfuerzo de los trabajadores.	√		√		√		
20	Considera usted que los reconocimientos laborales deberían de ser de manera económica.	√		√		√		
	satisfacción en la participación de las decisiones							
21	Cree usted que los sindicatos de la Diris lima norte lo representan frente a la gestión actual frente a sus solicitudes.	√		√		√		
22	Hasta el momento se encuentra Usted satisfecho con los logros obtenidos por las negociaciones entre los sindicatos y los trabajadores.	√		√		√		
23	Su coordinador de equipo o jefe de área motiva al personal a la participación en actividades realizadas por la entidad.	√		√		√		
24	Tiene participación en las diferentes reuniones entre las autoridades y trabajadores de su entidad.	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de ble [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Felipe Guizado Oscco**

DNI: 31169557

Especialidad del validador: **Docente metodólogo**

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 Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Remuneración básica							
1	Siente satisfacción con la valorización principal percibida por sus labores desarrolladas en el trabajo	✓		✓		✓		
2	Considera Usted que la valorización principal ayuda en el desarrollo económico de los trabajadores	✓		✓		✓		
3	Considera que el soporte alimentario es suficiente para los trabajadores de la Diris Lima Norte	✓		✓		✓		
4	Considera que las autoridades puedan gestionar un aumento en el bono alimentario para los trabajadores de la Diris Lima norte	✓		✓		✓		
	Incentivo salarial							
5	El pago de los bonos por las actividades adicionales que se realizan, ¿los considera como incentivos salariales justos?	✓		✓		✓		
6	Considera Usted que el incentivo de pago de guardias comunitarias va acorde con el esfuerzo de los trabajadores	✓		✓		✓		
7	Cree que los trabajadores del sector publico reciben aguinaldos justos en enero y diciembre	✓		✓		✓		

8	Considera que a los trabajadores de la Diris Lima norte se les debería incentivar económicamente de manera más seguida por el logro y cierre de brechas	✓		✓		✓	
Prestaciones		Si	No	Si	No	Si	No
9	Considera usted que Essalud cumple con la atención médica a los trabajadores por las aportaciones realizadas por la Diris Lima norte	✓		✓		✓	
10	habría una sensación de satisfacción si la Diris Lima norte asegurara a sus trabajadores con seguros particulares que tengan mayores coberturas	✓		✓		✓	
11	Sus familiares directos hacen uso de los seguros por los cuales la Diris Lima norte aporta a favor de usted	✓		✓		✓	
12	Considera que los seguros complementarios son indispensables para que la Diris Lima norte realice aportaciones a Essalud	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mejía Montenegro Genibardo
 Especialidad del validador: Jefe de Oficina

DNI: 09797698

Lima 26 de junio del 2020

Jefe de Oficina:
Genibardo Mejía Montenegro
 Cel: 1830.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	satisfacción en la relación con sus superiores	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera Usted que tiene una buena relación con su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
14	Se encuentra Usted satisfecho con el trato de sus superiores.	✓		✓		✓		
15	Considera Usted que para estar satisfecho laboralmente tendría que tener una buena relación con los coordinadores.	✓		✓		✓		
16	Considera Usted que sus coordinadores orientan e instruyen a los trabajadores para un mejor desenvolvimiento en sus funciones.	✓		✓		✓		
	satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La Diris Lima norte reconoce de alguna manera el trabajo de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
18	Considera Usted que el gestionar los cambios de grupos ocupacionales de los trabajadores es una forma de reconocer el esfuerzo de los trabajadores.	✓		✓		✓		
19	Considera Usted que el gestionar el ascenso de niveles en los cargos es una forma de reconocer el esfuerzo de los trabajadores.	✓		✓		✓		

20	Considera usted que los reconocimientos laborales deberían de ser de manera económica.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	satisfacción en la participación de las decisiones	SI	No	SI	No	SI	No
21	Cree usted que los sindicatos de la Diris lima norte lo representan frente a la gestión actual frente a sus solicitudes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Hasta el momento se encuentra Usted satisfecho con los logros obtenidos por las negociaciones entre los sindicatos y los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Su coordinador de equipo o jefe de área motiva al personal a la participación en actividades realizadas por la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Tiene participación en las diferentes reuniones entre las autoridades y trabajadores de su entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

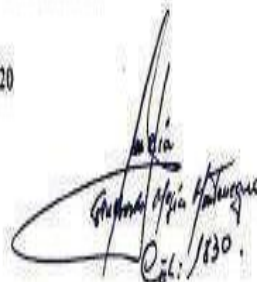
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Jr. Melia Montenegro Guasinda
 Especialidad del validador: Procurador Teórico

DNI: 09797698

Lima, 26 junio de 2020


 Céd.: 1830.

Ad

Resultado1 (Documento1) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: VARIABLE REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO
 - Título
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012
/SCALE(*('VARIABLE REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO')) ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[Conjunto de datos]

Escala: VARIABLE REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	12

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Escritorio 10:26 p. m. 09/07/2020

Resultado2 (Documento2) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: VARIABLE SATISFACCION LABORAL
 - Título
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024
/SCALE(*('VARIABLE SATISFACCION LABORAL')) ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	12

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

Escritorio 10:35 p. m. 09/07/2020

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

90. V2 2 Visible: 29 de 29 variables

	0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR0002 1	VAR0002 2	VAR0002 3	VAR0002 4	V1	D1	D2	D3	V2
154	5	5	5	1	1	3	1	2	2	3	2	2
155	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	3
156	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2
157	5	5	5	4	3	4	5	3	2	2	3	3
158	4	5	5	2	2	5	3	2	2	3	2	3
159	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3
160	2	2	5	3	2	1	2	2	2	1	2	2
161	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2
162	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2
163	3	3	4	1	1	2	3	1	2	1	1	2
164	3	4	5	2	2	1	1	1	1	2	1	1
165	3	3	5	3	3	3	1	2	3	1	1	2
166	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2
167	4	4	4	1	1	5	3	2	2	2	2	2
168	5	1	5	4	4	4	4	2	2	2	2	3
169	5	5	5	2	3	5	4	2	2	2	2	3
170	5	5	5	1	2	4	5	2	2	2	3	2
171												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 10:04 p.m.

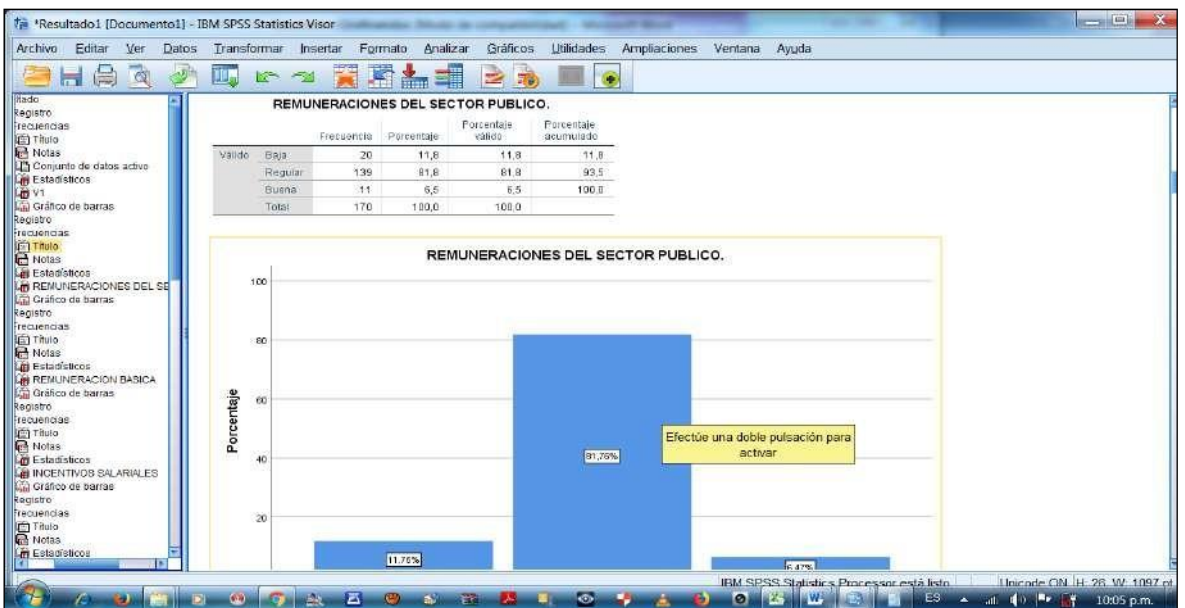
*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

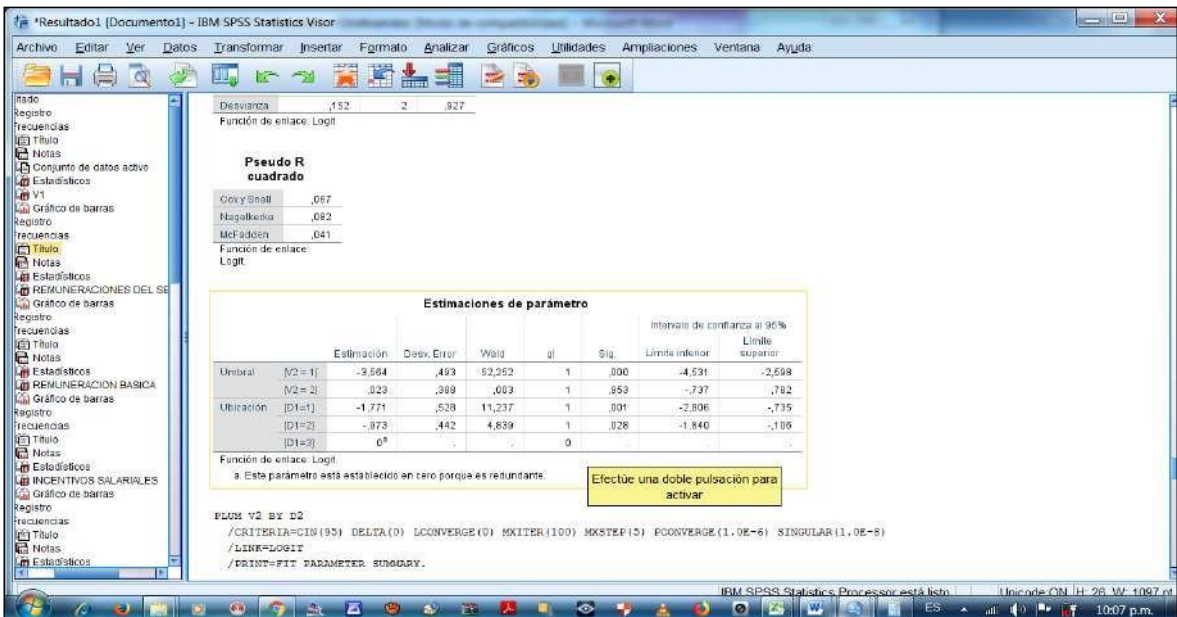
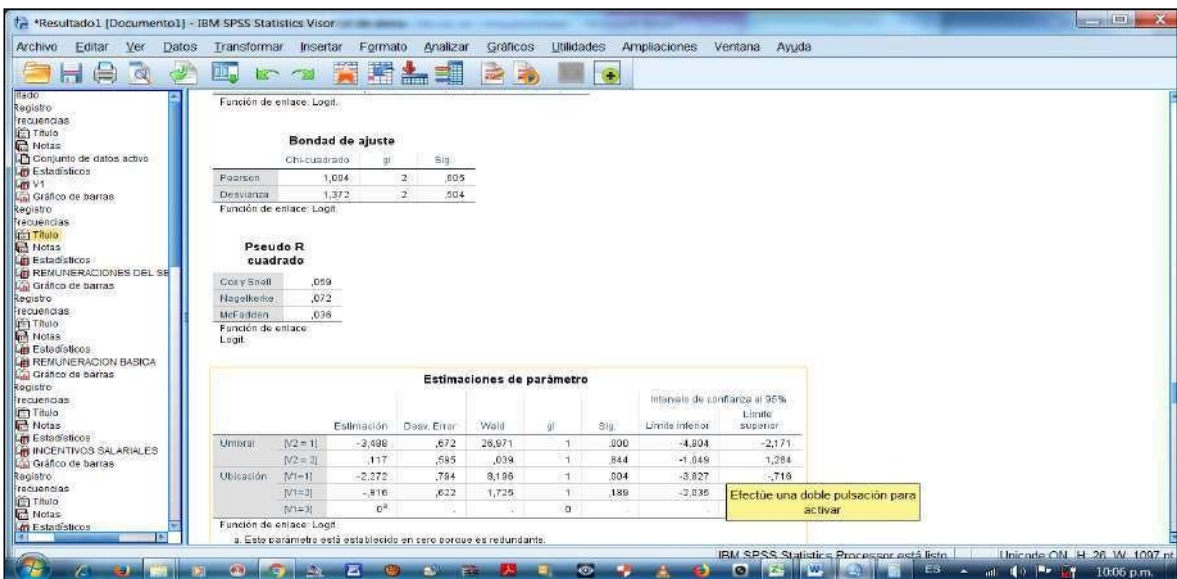
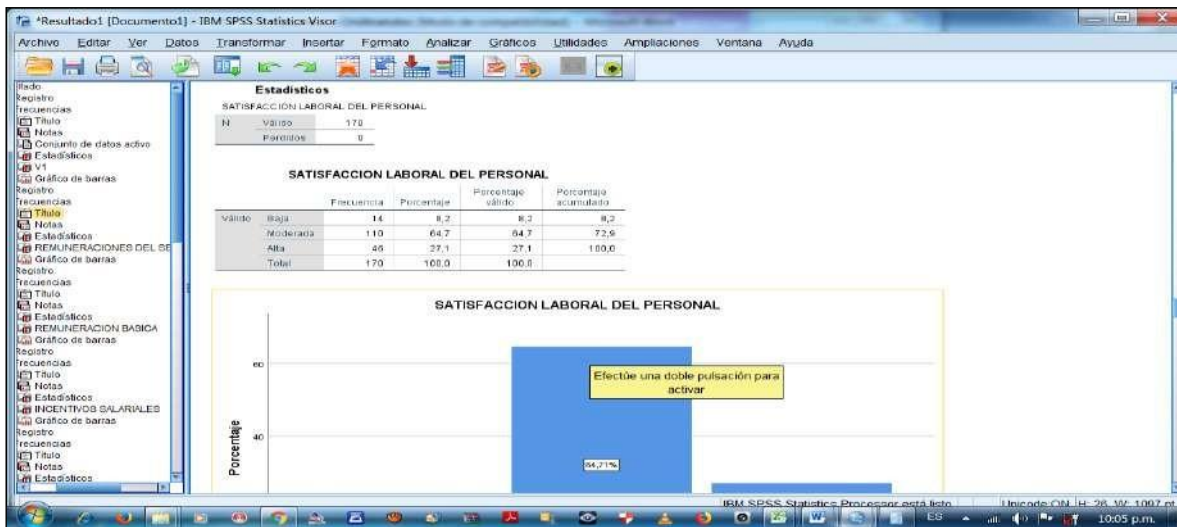
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
13	VAR00013	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	V1	Numérico	8	0	REMUNERACIONES DEL SECTO...	(1, Baja ...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
26	D1	Numérico	8	0	REMUNERACION BASICA	(1, Baja ...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
27	D2	Numérico	8	0	INCENTIVOS SALARIALES	(1, Baja ...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
28	D3	Numérico	8	0	PRESTACIONES	(1, Baja ...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
29	V2	Numérico	8	0	SATISFACCION LABORAL DEL P...	(1, Baja ...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
30											
31											
32											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 10:04 p.m.





TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
TOTALMENTE DE ACUERDO	5

VARIABLE 1 : REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO												
	REMUNERACIÓN BÁSICA				INCENTIVO SALARIAL				PRESTACIONES			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5
2	4	2	2	2	4	4	1	5	1	5	1	3
3	1	1	1	5	1	2	1	5	1	5	1	2
4	2	3	2	5	2	2	2	5	2	5	5	5
5	5	5	2	5	5	3	1	5	5	5	1	5
6	1	2	1	5	1	1	1	5	5	4	4	4
7	2	4	2	4	5	1	1	4	2	5	4	5
8	5	5	5	5	5	3	1	5	1	5	1	5
9	3	3	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5
10	2	4	2	2	2	1	2	5	2	5	2	2
11	1	1	1	5	1	1	1	5	2	4	1	2
12	2	5	2	5	5	3	1	5	3	5	2	5
13	1	5	1	5	1	1	1	5	3	5	1	5
14	1	2	1	5	3	2	2	4	3	4	2	3
15	3	3	2	5	5	5	1	5	2	4	3	5
16	1	3	1	5	1	1	1	5	2	5	5	5
17	3	4	2	4	2	1	1	5	3	4	1	4
18	1	3	1	5	1	5	1	5	1	5	2	3
19	2	2	1	4	4	4	2	4	2	4	2	4
20	1	1	1	5	5	3	1	5	1	3	3	3
21	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	3	5
22	1	2	2	5	4	2	1	5	1	5	1	5
23	1	1	1	5	5	1	5	5	1	2	2	1
24	2	5	1	5	5	2	1	5	1	5	4	5
25	1	5	1	5	5	1	1	4	1	5	1	5
26	3	5	2	5	1	2	1	5	3	5	3	5
27	3	3	3	5	5	3	2	5	2	3	3	3
28	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3
29	4	4	3	3	3	4	1	3	3	5	1	4
30	1	1	1	5	1	2	1	5	2	5	4	4
31	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1
32	1	5	1	5	2	1	1	5	1	5	1	4
33	1	2	1	5	1	2	2	5	1	5	2	5
34	1	1	1	5	2	2	1	5	1	5	3	3

35	1	2	1	5	5	2	1	5	1	5	5	2
36	4	4	1	3	4	5	1	5	2	5	3	5
37	3	5	3	5	3	4	2	5	2	4	2	5
38	2	4	2	4	5	2	2	5	2	4	3	2
39	4	5	4	5	1	2	1	5	2	5	2	4
40	1	3	2	4	4	1	1	5	3	4	2	4
41	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3
42	3	5	4	5	1	3	1	4	1	5	1	3
43	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5
44	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5
45	5	2	2	5	4	2	2	5	3	2	1	3
46	1	1	1	5	1	1	1	5	1	4	1	1
47	4	4	1	5	2	3	1	4	2	3	4	3
48	1	2	1	5	5	2	5	5	2	5	2	5
49	1	1	3	5	5	2	1	5	1	5	1	1
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
51	2	2	2	5	4	3	1	5	1	5	2	4
52	2	2	1	4	1	2	1	5	1	5	1	3
53	2	3	3	5	2	3	1	5	2	3	1	4
54	1	2	1	4	2	1	1	5	2	5	1	4
55	2	5	1	5	1	1	1	5	2	2	1	4
56	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5
57	3	5	3	4	4	4	2	5	2	4	4	3
58	4	4	1	4	1	3	1	4	1	4	1	3
59	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5
60	3	3	1	5	2	2	4	5	3	4	1	2
61	3	5	4	5	3	5	3	5	2	4	1	4
62	3	4	3	5	1	4	2	5	2	5	3	3
63	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5
64	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
65	1	5	1	4	1	1	1	5	2	5	1	4
66	2	3	2	5	4	3	3	5	2	5	2	4
67	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1
68	4	5	1	5	3	5	1	4	1	1	1	3
69	1	5	3	5	2	2	2	2	3	4	2	3
70	4	4	3	5	4	2	1	5	1	5	3	4
71	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3
72	1	3	1	4	1	1	1	5	3	5	3	3
73	3	2	2	4	2	3	1	5	1	5	3	3
74	1	1	1	5	1	1	1	4	1	5	1	4
75	2	5	1	4	3	2	1	5	2	3	3	4
76	1	1	1	5	1	1	1	5	2	5	3	5
77	4	4	3	3	5	5	2	4	2	2	2	2
78	2	3	1	4	2	3	2	5	2	4	3	3

79	4	5	4	5	3	3	1	5	2	4	2	5
80	4	4	2	5	2	2	1	5	3	4	3	3
81	2	2	1	5	5	3	3	5	2	3	1	4
82	4	3	1	5	5	5	5	5	1	4	3	4
83	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3
84	2	3	3	5	1	2	1	5	1	5	1	3
85	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	2	4
86	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
87	4	5	3	3	2	3	2	4	1	3	1	4
88	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	4
89	4	5	2	5	1	2	1	5	1	5	2	3
90	3	2	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4
91	1	2	2	5	3	3	2	5	2	4	3	4
92	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4
93	4	3	2	3	4	3	5	5	2	5	3	4
94	1	3	5	4	5	1	5	5	1	5	3	1
95	1	5	3	5	5	5	2	5	3	5	4	5
96	3	4	4	5	3	3	1	5	3	4	4	5
97	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3
98	1	2	1	5	1	1	1	1	3	3	1	3
99	5	5	3	5	4	4	1	4	1	5	1	5
100	3	3	2	5	3	3	1	4	3	4	5	5
101	4	5	4	5	3	2	2	5	3	4	3	3
102	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1
103	2	4	3	3	4	3	1	4	1	2	4	1
104	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	4	4
105	4	5	3	5	2	2	3	4	2	5	3	4
106	2	5	2	5	4	2	1	5	3	4	4	4
107	4	5	5	4	4	3	2	4	2	5	3	2
108	1	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5
109	2	2	2	4	2	2	2	1	2	4	3	3
110	4	1	1	4	4	2	1	3	2	2	2	3
111	2	3	3	5	2	3	1	5	2	5	3	3
112	4	3	5	4	4	3	1	4	3	4	4	4
113	3	2	3	5	1	1	1	4	1	4	1	4
114	3	3	2	5	4	4	2	5	2	5	1	3
115	1	1	2	5	2	1	1	5	1	5	4	5
116	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	5	5
117	1	1	1	5	1	3	1	5	3	3	5	3
118	4	1	1	5	2	2	1	5	2	5	1	4
119	1	2	1	5	2	2	1	5	2	3	4	3
120	2	2	2	5	4	4	1	5	3	5	3	3
121	4	2	2	5	2	4	3	3	2	2	1	1
122	5	5	2	5	2	3	2	5	1	3	4	3

123	1	1	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5
124	4	3	2	5	3	3	1	3	3	4	3	4
125	4	3	3	5	4	1	1	5	1	4	5	4
126	3	5	1	5	4	2	3	5	1	5	5	5
127	4	3	2	2	1	5	1	5	2	5	2	1
128	3	5	2	5	5	3	1	5	1	5	1	2
129	1	2	1	2	5	5	1	5	1	5	1	1
130	1	1	1	5	1	5	1	5	2	5	1	5
131	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3
132	2	1	1	5	2	5	3	5	1	5	1	3
133	1	2	1	1	1	1	1	5	2	5	1	3
134	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3
135	1	5	1	2	1	2	1	5	3	5	1	3
136	1	3	2	4	2	5	3	1	1	3	1	1
137	2	5	1	5	1	3	1	5	2	5	1	5
138	3	3	1	5	1	2	1	5	4	5	2	4
139	1	5	1	2	1	1	5	5	1	5	1	5
140	3	5	3	4	4	3	1	5	3	5	2	5
141	2	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4
142	4	5	3	5	2	2	2	5	1	5	3	5
143	4	2	1	4	3	3	2	4	3	3	2	3
144	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1
145	3	2	2	5	1	1	2	5	2	5	3	5
146	1	2	1	5	1	2	1	5	1	5	2	5
147	3	3	2	5	5	4	2	5	2	5	5	4
148	1	2	1	2	5	5	2	2	1	2	2	2
149	2	4	3	5	2	5	1	5	3	5	3	3
150	2	2	1	5	2	3	1	5	3	4	1	3
151	1	1	2	5	5	5	1	5	1	5	2	5
152	2	2	2	4	2	2	1	4	2	5	1	4
153	4	4	3	5	4	3	2	5	2	5	1	3
154	1	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5
155	2	5	2	5	3	1	1	5	1	3	2	4
156	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4
157	3	4	3	5	3	4	1	5	4	5	4	5
158	2	1	2	5	2	5	5	5	2	2	2	5
159	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
160	2	2	1	5	1	1	1	5	2	5	1	4
161	2	3	2	5	3	3	1	5	3	5	4	4
162	2	2	2	5	3	1	2	4	1	5	3	4
163	1	5	1	5	1	1	1	4	2	3	1	2
164	2	2	1	4	2	2	4	5	1	1	1	2
165	3	5	3	5	1	1	1	5	1	5	1	1
166	3	4	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4

167	1	4	1	5	4	2	1	5	1	5	1	5
168	3	5	1	5	1	4	1	4	1	3	2	4
169	3	4	2	4	5	4	1	5	1	5	1	4
170	1	4	3	5	2	3	1	5	2	5	5	4

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

VARIABLE 2 : SATISFACCIÓN LABORAL												
	SATISFACCIÓN EN LA RELACIÓN CON SUS SUPERIORES				SATISFACCIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO				SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES			
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	3	3	1	5	5	5	1	1	1	3
2	4	1	4	1	1	4	2	4	4	4	1	1
3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2
4	3	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1
5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	5
6	1	2	4	3	1	4	4	4	4	4	1	1
7	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4
8	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	5
9	3	2	5	2	2	5	4	5	4	4	3	3
10	2	2	5	2	1	4	4	4	2	3	2	1
11	2	2	4	1	2	3	5	5	3	3	1	4
12	5	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	3
13	2	1	5	1	1	4	5	5	4	4	1	3
14	3	2	1	3	2	3	4	3	3	4	3	3
15	2	2	5	4	2	5	5	5	2	2	2	1
16	1	1	5	1	1	5	4	4	1	1	1	2
17	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
18	4	3	5	3	2	3	5	5	2	2	3	3
19	3	5	5	3	1	3	3	4	1	2	3	3
20	3	2	4	1	1	5	5	5	1	1	3	3
21	4	4	4	2	2	5	5	5	2	2	4	4
22	4	3	5	3	1	5	5	3	1	1	1	1
23	5	1	4	4	1	5	5	5	4	3	5	5
24	2	2	5	5	2	5	5	5	2	2	2	4
25	4	3	5	1	2	2	2	4	4	4	4	3
26	3	4	5	3	1	3	3	3	1	1	1	2

27	5	4	5	2	3	2	5	5	1	1	3	1
28	3	4	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2
29	4	4	4	4	2	5	5	5	4	3	3	3
30	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3
31	3	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1
32	2	2	5	1	1	3	4	5	4	3	2	2
33	2	2	5	2	3	5	5	5	4	3	2	3
34	2	2	3	3	1	2	2	4	1	1	2	2
35	2	2	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1
36	5	4	5	5	4	5	4	3	2	4	5	5
37	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4
38	4	4	3	3	2	4	5	4	2	3	3	4
39	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	1
40	3	2	5	2	2	4	4	4	4	3	2	2
41	3	3	3	2	4	3	5	3	3	2	3	3
42	4	3	4	2	1	1	1	5	1	1	1	4
43	3	3	3	1	1	1	1	5	1	1	1	2
44	5	5	5	5	1	5	5	5	2	2	4	5
45	4	3	4	5	3	5	5	3	2	2	4	4
46	1	1	5	5	1	5	5	5	3	2	4	1
47	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4
48	2	3	3	2	1	2	5	5	1	1	3	3
49	5	4	5	2	3	1	5	5	1	1	3	4
50	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
51	5	1	5	5	2	5	4	5	5	4	4	3
52	2	2	3	1	1	5	5	3	4	3	1	2
53	5	3	5	1	2	4	4	4	3	3	2	1
54	4	4	3	2	1	5	5	3	2	2	4	4
55	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
56	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5
57	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4
58	5	5	4	2	3	5	4	2	4	2	5	5
59	4	1	5	3	1	3	2	5	1	1	1	4
60	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	2
61	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4
62	5	5	3	5	1	3	5	3	5	5	1	3
63	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3
64	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1
65	4	4	5	4	1	4	4	4	3	2	4	2
66	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4
67	5	5	3	1	1	1	4	5	1	1	5	1
68	5	2	3	2	2	2	4	3	1	1	3	3
69	5	4	4	3	2	3	5	4	3	2	4	4
70	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5

71	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2
72	2	1	5	3	1	1	1	5	1	1	1	3
73	3	3	5	5	3	3	5	4	3	3	3	3
74	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2
75	2	2	4	2	1	3	3	3	2	2	1	1
76	2	3	4	2	1	5	5	5	3	2	2	2
77	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4
78	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	2
79	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	4
80	3	1	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2
81	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5
82	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4
83	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5
84	4	5	3	5	2	3	5	4	3	4	4	4
85	5	3	5	4	1	5	5	5	1	1	4	3
86	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
87	5	5	4	4	5	3	3	5	4	1	3	3
88	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	2
89	4	4	4	3	1	4	5	5	5	4	4	4
90	1	4	4	5	4	5	4	3	2	3	4	4
91	3	3	3	3	2	5	5	4	3	2	2	3
92	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4
93	4	4	4	3	3	4	5	5	3	2	3	3
94	5	3	4	3	2	5	5	4	3	3	5	5
95	3	3	4	2	1	5	5	5	4	4	3	4
96	5	4	4	4	1	5	5	5	1	4	3	5
97	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3
98	2	2	2	2	1	5	3	4	1	2	2	2
99	3	3	3	5	3	5	5	4	2	2	3	5
100	2	2	5	3	3	3	2	4	1	2	3	2
101	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
102	4	4	4	4	2	5	5	4	3	3	3	3
103	1	1	5	1	1	2	4	4	1	1	1	1
104	3	3	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4
105	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	5
106	5	5	5	3	2	3	5	5	3	4	3	2
107	5	4	3	4	1	2	5	3	5	4	5	5
108	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4
109	1	2	5	2	3	3	2	4	4	2	1	2
110	5	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	4
111	3	3	4	3	1	4	5	4	2	3	4	2
112	2	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	2
113	4	3	4	3	2	3	3	5	1	1	3	3
114	4	4	4	4	1	5	4	4	2	2	4	3

115	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	5
116	5	3	3	3	1	5	5	5	3	3	3	5
117	5	1	5	5	1	3	5	5	1	1	5	1
118	4	4	5	5	3	5	5	4	1	3	4	3
119	1	2	5	2	1	4	5	4	5	4	2	1
120	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3
121	3	2	2	4	1	1	3	2	2	2	1	3
122	5	5	4	3	2	4	4	3	2	2	4	5
123	2	3	3	2	2	1	5	5	1	1	1	1
124	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3
125	5	3	5	5	4	5	5	4	1	2	4	5
126	3	3	5	3	2	5	5	5	3	2	3	3
127	5	4	4	3	2	3	4	5	2	2	1	3
128	1	2	3	1	1	3	3	5	2	3	3	2
129	3	3	1	2	2	5	4	5	2	3	3	3
131	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
132	4	3	1	4	2	4	2	5	2	1	3	1
133	1	1	3	1	1	3	5	3	3	3	3	3
134	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
135	5	2	5	3	1	5	5	5	5	3	5	3
136	1	1	3	5	1	2	3	4	1	1	2	3
137	3	1	5	3	1	5	5	5	1	1	2	3
138	3	2	4	3	2	5	5	5	2	2	3	4
139	4	4	5	3	1	4	5	4	3	3	2	2
140	5	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4
141	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
142	5	5	5	4	3	5	5	5	2	3	3	3
143	2	3	2	2	2	2	2	5	4	4	3	2
144	3	2	5	3	3	3	3	4	3	3	2	4
145	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	3	4
146	5	5	1	5	2	5	5	5	5	4	5	4
147	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3
148	1	2	5	3	3	2	2	1	2	3	2	3
149	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3
150	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	5	3
151	4	3	4	4	2	1	1	5	4	4	4	3
152	3	3	4	2	2	4	5	3	2	2	3	3
153	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4
154	3	3	5	3	1	5	5	5	1	1	3	1
155	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	3
156	5	5	4	5	4	2	4	2	3	3	4	4
157	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5
158	5	5	5	4	1	4	5	5	2	2	5	3
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

160	4	4	5	4	1	2	2	5	3	2	1	2
161	5	3	5	4	1	2	4	4	3	2	3	3
162	1	2	5	3	3	4	4	4	3	3	4	2
163	3	3	5	2	2	3	3	4	1	1	2	3
164	1	1	3	2	2	3	4	5	2	2	1	1
165	5	3	5	3	1	3	3	5	3	3	3	1
166	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
167	5	5	4	1	1	4	4	4	1	1	5	3
168	5	5	5	5	2	5	1	5	4	4	4	4
169	5	3	5	2	2	5	5	5	2	3	5	4
170	4	3	5	4	1	5	5	5	1	2	4	5

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la universalización de la salud"

Lima, 02 de Julio de 2020.

Sr.
DR. CLAUDIO WILBER RAMIREZ ATENCIO.
Director general de la Diris Lima Norte.

Atención: Oficina de Recursos Humanos.

Asunto: autorización para aplicación de instrumentos.

De mi mayor consideración:

Yo, CRISTHIAN MARTIN REYNA ZAMORA; identificado con DNI N° 10160034 y con código de matrícula N° 7002282305; estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA quien, en el marco de la tesis para la obtención del grado de MAESTRO, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado: **Las remuneraciones del sector público y su impacto en los trabajadores de la sede administrativa de la Dirección de redes integradas de salud Lima norte, 2020**; Con fines de investigación académica, solicito a Usted el permiso correspondiente, a fin de poder aplicar mis instrumentos (encuestas), en la institución que Usted dignamente representa, a fin de recolectar datos para fines netamente estudiantiles y estadísticos que me permita desarrollar el trabajo de investigación. Asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes, tanto metodólogo como temático.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



CRISTHIAN MARTIN REYNA ZAMORA
DNI N° 10160034

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1591-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 16 de Junio de 2020

VISTO:

El Informe presentado por el (la) docente Dr. (a) GUIZADO OSCCO, FELUPE de la Experiencia Curricular "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de Investigación:

LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020

presentado por el (la) estudiante:

Bach. REYNA ZAMORA, CRISTHIAN MARTIN

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de Investigación de la Escuela de Posgrado".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de Investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente:

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS



DE SALUD LIMA NORTE, 2020, presentado por el (la) Bach. REYNA ZAMORA, CRISTHIAN MARTIN, con Código: 7002282905, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de Investigación: **GESTION DE POLITICAS PUBLICAS**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **GUIZADO OSCCO, FELIPE** como asesor metodológico del proyecto de tesis **LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO Y SU IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2020**.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Carrusel Lima Norte