



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de remuneración y la satisfacción del personal
administrativo en una institución edil del distrito de
Challhuahuacho, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Llerena Riveros, Mirzza Cristell (orcid.org/0000-0002-9601-9114)

ASESORA:

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a Dios, quién como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer. A mis padres que, con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional.

Agradecimiento

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial mis Padres y Hermano que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
Resultados Descriptivos.....	21
Prueba de Hipótesis.....	26
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	18
Tabla 2 Análisis de confiabilidad	19
Tabla 3 Nivel de Gestión de Remuneración	21
Tabla 4 Dimensiones de la variable gestión de remuneraciones.....	22
Tabla 5 Nivel de satisfacción del personal	23
Tabla 6 Dimensiones de la variable satisfacción del personal	24
Tabla 7 Prueba de normalidad	25
Tabla 8 Relación de la gestión de remuneración con la satisfacción del personal	26
Tabla 9 Relación de la remuneración básica con la satisfacción del personal	27
Tabla 10 Relación de los incentivos salariales con la satisfacción del personal.....	28
Tabla 11 Relación de las Prestaciones con la satisfacción del personal.....	29

Resumen

La investigación titulada Gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo en una institución edil del distrito de Challhuahuacho, 2022, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión de remuneración con la satisfacción del personal administrativo de la municipal del Distrito de Challhuahuacho, 2022, para lo cual se realizó una investigación de tipo aplicada, correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por los colaboradores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, que fueron 256 a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados muestran que existe una relación media alta entre la gestión de remuneración y la satisfacción del personal. El Alpha de Cronbach para el cuestionario determinó sobre la gestión de remuneración el coeficiente de, 077, Así también para la satisfacción del personal el coeficiente de '079.

Los resultados estadísticos se obtuvieron a través de una prueba de relación bilateral con el estadígrafo de Rho Spearman para la hipótesis general se obtuvo un resultado de 0,620 y un nivel de significancia bilateral de = 0,000 concluyendo que existe relación media entre la gestión de remuneración y la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Palabras clave: Gestión de remuneración, satisfacción del personal e incentivos salariales.

Abstract

The research entitled Remuneration management and the satisfaction of the administrative staff in a municipal institution in the district of Challhuahuacho, 2022, aimed to determine the relationship between the management of remuneration and the satisfaction of the administrative staff of the municipal district of Challhuahuacho, 2022, for which an applied, correlational research was carried out, with a quantitative approach and a non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of the collaborators of the district municipality of Challhuahuacho, who were 256 to whom a questionnaire was applied. The results show that there is a medium-high relationship between remuneration management and staff satisfaction. Cronbach's Alpha for the questionnaire determined the coefficient of 0.77 on remuneration management, as well as the coefficient of 0.79 for staff satisfaction. The statistical results were obtained through a bilateral relationship test with the Rho Spearman statistician. For the general hypothesis, a result of 0.620 and a bilateral significance level of $= 0.000$ were obtained, concluding that there is an average relationship between remuneration management and staff satisfaction in the district municipality of Challhuahuacho.

Keywords: Remuneration management, staff satisfaction and salary incentives.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de remuneración es una variable muy sensible y ligada a la satisfacción del personal, pues los colaboradores demandan salarios que les permita satisfacer sus necesidades. Robbins y Judge (2013) En las instituciones públicas existen escalas salariales, sin embargo, los empleados consideran que estos no logran cumplir sus expectativas por lo que es preciso realizar estudios con la finalidad de poder determinar adecuados niveles de salarios. Alfaro (2012) Se debe buscar integrar ambas variables en donde se pueda tener un punto medio donde salgan ganando los principales autores (Alva, 2019).

En ese sentido la realidad problemática en el plano internacional, Montes de Oca y Pulla (2019) las instituciones no siguen criterios técnicos para la gestión de la remuneración de sus colaboradores, es decir no se hace estudios para poder determinar los niveles salariales, lo cual origina que el pago se base en empirismos o por afinidad amical o política. Sánchez y Sánchez (2018) indican que las compañías no aplican instrumentos para medir si sus colaboradores están satisfechos o no, por lo tanto, las estrategias que aplican no son efectivas. Las empresas deben considerar que los colaboradores tienen diversas motivaciones y que cada uno tiene diversas formas de ser incentivados. Igualmente, Temkin y Cruz (2018) considera que los colaboradores requieren un ambiente laboral adecuado en donde se les proporcione las herramientas tecnológicas y materiales adecuadas para realizar sus actividades, con la actual pandemia algunas compañías descuidaron la entrega de elementos de protección personal, lo cual trajo consigo colaboradores insatisfechos.

Finalmente, Pacheco (2018) indica que se debe contemplar dentro de la gestión de remuneración, el pago de todos los beneficios que por ley corresponde a los colaboradores. Existen empresas que cancelan un salario, pero no hacen efectivo el pago de beneficios, lo cual es un dilema álgido que es percibido de forma negativa por los colaboradores, es preciso que se genere condiciones de trabajo adecuadas. De la misma forma Montoya et. Al (2017) las compañías deben aplicar técnicas de medición para poder entrevistar a sus empleados y verificar si la

remuneración que percibe les permite satisfacer sus necesidades básicas. Para Omar y Urteaga (2017) la satisfacción del personal guarda relación con la cultura y clima organizacional, es decir los trabajadores estarán más satisfechos cuando sientan una cultura sólida y un ambiente laboral adecuado. Sin embargo, las empresas minimizan reforzar su cultura.

En el plano nacional existe malestar por parte de los colaboradores porque consideran que no se gestiona la remuneración de forma equitativa (Córdova y Arévalo, 2018). Otro factor que afecta la satisfacción es que las empresas no dan oportunidades de crecimiento profesional, es decir no promueven ascensos y los canales de comunicación no son los más adecuados para poder interactuar con las áreas (Moreno, 2018). Existen factores que afectan la satisfacción de los colaboradores, entre ellos se tiene las deficiencias en infraestructura, mobiliario obsoleto y carencia en útiles de escritorio. La tecnología también es un elemento valorado por los empleados (Sánchez et. al 2018). Según Cajan (2017) la gestión de remuneración es muy sensible y por lo general los colaboradores consideran que sus labores que realizan dentro de la empresa no son remuneradas adecuadamente.

Asimismo, Face y Herrera (2017) en lo referente a satisfacción personal las compañías están rotando de forma rápida a sus colaboradores, lo cual origina insatisfacción pues les genera inestabilidad emocional y laboral. En el plano local, en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, se aprecia que la variable remuneración salarial no se desarrolla en razón a la escala remunerativa. Lo anterior se refleja en los requisitos del sindicato de trabajadores bajo el Decreto Legislativo 276; donde hacen valer sus derechos e intereses a lo largo del tiempo de prestación de servicios a la entidad. Se evidencia insatisfacción de los colaboradores pues consideran que sus sueldos no les permiten satisfacer sus necesidades, además el ambiente laboral no es el adecuado.

La importancia de la investigación radica en que se proporciona herramientas de gestión de remuneración, con las cuales se pretende mejorar la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, es importante porque con los hallazgos encontrados

producto de la aplicación de los instrumentos, se pueden tomar decisiones acertadas en función a tener una consistencia salarial sólida.

Finalmente, la presente investigación es importante porque contiene fuentes teóricas que pueden servir para ser consideradas por la comunidad científica. Para la presente investigación se ha formulado como problema general ¿Cómo la gestión de remuneración tiene relación con la satisfacción del personal administrativo en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022? Como problemas específicos se tuvo: 1 ¿Cómo la remuneración básica se relaciona con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022? 2 ¿Cómo los incentivos salariales se relacionan con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022? 3 ¿Cómo las Prestaciones se relacionan con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022?

En la justificación de la investigación, según Ñaupas et.al (2013), manifiesta que todo trabajo de investigación se justifica desde tres aristas, la teórica, metodológica, y social, de esta manera se indica que la presente investigación se justifica porque sirve como fuente teórica y conceptual para aquellas personas que deseen tener conocimiento sobre las variables, que en este caso fueron Gestión de remuneración y satisfacción del personal. Además, teóricamente se justifica porque contiene teorías de autores, las cuales pueden formar parte de consulta teórica, también puede ser tomada como antecedente para otras investigaciones similares. También se justifica metodológicamente, pues en este aspecto se siguió un esquema cuantitativo, el cual puede ser una guía para futuros investigadores, de igual forma se siguió un esquema el cual puede servir como referente para los que deseen investigar. Igualmente se diseñaron instrumentos de medición los cuales pueden ser aplicados en otros escenarios.

Finalmente se justifica socialmente, debido al alcance de los beneficios que se buscó con la investigación, en ese sentido porque beneficio a la municipalidad distrital de Challhuahuacho pues ahora puede contar con instrumentos para medir la satisfacción de sus colaboradores. Asimismo, se benefició a los colaboradores de la comuna, pues podrán ser evaluados y así poder asignarles una adecuada

remuneración. El objetivo general fue: Determinar la relación de la gestión de remuneración con la satisfacción del personal administrativo en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. Como objetivos específicos se tuvo: 1 determinar la relación de la remuneración básica con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. 2 determinar la relación de los incentivos salariales con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. 3 Identificar la relación de las Prestaciones con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. Y se formuló las siguientes hipótesis general fue: Existe relación de la gestión de remuneración en la satisfacción del personal administrativo de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. Y las hipótesis específicas fueron: 1 existe relación entre la remuneración básica y la satisfacción de del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. 2 existe relación de los incentivos salariales y la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. 3 Existe relación de las de las Prestaciones con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al iniciar la presente investigación se tuvo que realizar una indagación íntegra sobre estudios relacionados, a continuación, se presentan los trabajos previos encontrados.

Almeida (2020) tuvo como objetivo diagnosticar el nivel de satisfacción, para esto se basó en la teoría de Sonia Palma Carrillo, quien diseñó un instrumento para medir el nivel de satisfacción. El método fue descriptivo, aplicando un cuestionario a 25 colaboradores. Los resultados muestran que el 52 % está satisfecho. Se concluye que la satisfacción es media. Esta investigación es importante porque manifiesta que se debe evaluar de forma permanente los niveles de satisfacción de los colaboradores, para poder tomar mejores decisiones con respecto a las estrategias que se van a aplicar. Es necesario que se promueva el crecimiento laboral, pues esto aumentará la productividad del colaborador, así como sus niveles de satisfacción.

Nacimba (2019) tuvo como objetivo verificar el índice de satisfacción, para esto se basó en la teoría de Pereda, Berrocal y Alonso (2016) donde indican que la satisfacción genera un buen estado emocional en los colaboradores. La metodología fue cuantitativa, aplicando un cuestionario a 58 docentes. Los resultados muestran que el nivel de satisfacción es alto. Se concluye que los colaboradores valoran a la equidad como la dimensión más baja. Esta investigación es importante porque indica que es interesante poder aplicar instrumentos de medición para determinar el nivel de satisfacción, así mismo, la alta gerencia debe aplicar estrategias como mejorar las relaciones sociales, los canales de comunicación, y empoderar a los colaboradores para la toma de decisiones. Finalmente es preciso que exista un trato justo e igualitario.

Para Tulcán (2019) tuvo como objetivo identificar el nivel de satisfacción, para esto aplicó la teoría de Locke (19979) el cual muestra una serie de incentivos en base a motivación que se le puede dar a un colaborador para que este sea satisfecho. La metodología fue cuantitativa, aplicando una encuesta a 32 empleados. Los

resultados muestran que el nivel de satisfacción es bajo. Se concluye que la empresa no está aplicando estrategias para satisfacer a sus colaboradores. Esta investigación es importante porque manifiesta que es importante que los colaboradores sean reconocidos tanto de forma personal como dentro de su círculo social, pues esto les genera una alta motivación. De igual forma se debe implementar manuales de funciones en relación a las condiciones físicas de trabajo, es decir se debe tener definido el ambiente laboral en el cual laboran los colaboradores.

Pincha (2019) tuvo como objetivo analizar el nivel de satisfacción, para esto se basó en la teoría de Sara Corral y Jaime Pereña, quienes proponen un instrumento para medir el clima laboral y ver si este afecta a la satisfacción. La metodología fue mixta aplicando un cuestionario a la totalidad de los colaboradores. Los resultados muestran que el 50% del personal está satisfecho. Se concluye que se debe propiciar un ambiente laboral adecuado. Esta investigación es importante porque indica que la empresa debe ofrecer condiciones y ambientes laborales que estén a la vanguardia con las organizaciones modernas. Es necesario garantizar a los colaboradores seguridad tanto física como psicológica mediante contratos laborales adecuados al mercado. Finalmente se deben implementar planes de desarrollo laboral con la finalidad de dar oportunidad a los colaboradores a su crecimiento.

Polanco (2018) tuvo como objetivo caracterizar la satisfacción, para esto se basó en la teoría de Overall Job Satisfaction, donde se tiene un instrumento para la medición de la satisfacción. El método fue transversal, aplicando un cuestionario a 23 elementos. Los resultados muestran que existe un nivel opimo de satisfacción. Se concluye que se deben aplicar estrategias de atracción y desarrollo laboral. Esta investigación es importante porque manifiesta que se debe evaluar los índices que presentan menos satisfacción, pues así se podrán tomar acciones correctivas para aumentar estos indicadores. Es preciso también aplicar técnicas motivacionales para potenciar el trabajo diario. Finalmente se debe buscar tener buenas relaciones sociales entre todos los colaboradores en razón con los jefes.

Troya (2018) tuvo como objetivo identificar el nivel de satisfacción, para esto se basó en una teoría de Herzberg donde se analizan dos tipos de motivadores los internos y externos. La metodología fue descriptiva, aplicando un cuestionario a un grupo de personas. Los resultados muestran que los factores extrínsecos son los que generan mayor satisfacción. Se concluye que la empresa debe brindar una línea de carrera. Esta investigación es importante porque alega que existen factores externos que generan satisfacción, entre ellos se tiene el sueldo, beneficios laborales, políticas de desarrollo personal, relaciones con los compañeros, un adecuado clima organizacional, supervisión y seguridad psicológica y física. Finalmente se debe promover el crecimiento personal. Los motivadores internos no tienen mucho valor según el investigador. Tipán (2018) tuvo como objetivo ver la relación entre las variables, para esto se basó en la teoría de Burnout quien propone un instrumento para medir la satisfacción. La metodología fue correlacional, aplicando un cuestionario a 30 colaboradores. Los resultados muestran que existe asociación alta entre las variables. Se concluye que se deben realizar evaluaciones periódicas para medir la satisfacción. Esta investigación es importante porque indica que la empresa debe diseñar un Plan Carrera para incentivar a los trabajadores y brindarles la posibilidad de un crecimiento dentro de la institución. Asimismo, se debe optimizar la realización personal.

En lo que respecta a las teorías, la remuneración es la contraprestación económica que recibe una persona por la prestación de un servicio. Asimismo, la remuneración es todo ingreso económico que posee un trabajador, producto de prestar sus servicios a una empresa, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. Con la remuneración los empleados pueden satisfacer diversas necesidades como de vivienda, salud, educación, vestido, entre otros. El pago de una remuneración debe ser de forma justa, equitativa y suficiente, con la finalidad de que los empleados tengan condiciones de vida digna para él y su familia (Dessler, 2007).

Asimismo, el salario debe estar en relación al desempeño del trabajador dentro de la empresa. También es la retribución monetaria que recibe un empleado por

realizar actividades organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o insumos que se conocía como trueque (Chiavenato, 2014).

El autor formula las siguientes dimensiones para la variable gestión de remuneración, se tiene a la remuneración básica, la cual implica que los sueldos deben contemplar los lineamientos de carácter constitucional. Entre los indicadores se tiene el salario mensual, el cual es la prestación monetaria que se le da al colaborador por prestar sus servicios. La otra dimensión es los incentivos salariales, los cuales son estímulos que se otorgan al empleador por el cumplimiento de objetivos o metas, teniendo como indicadores al pago de bonos, el cual se ejecuta por logro de resultados, asimismo la participación en los resultados, los cuales son producto del cierre de ejercicio presupuestal.

Finalmente, como última dimensión se tiene a las prestaciones que son aportes por parte del empleador en beneficio del trabajador. Entre sus indicadores se tiene al seguro social, el cual es un seguro de salud para el titular y derechohabientes, el pago de vacaciones, el reparto de las utilidades, las cuales se dan en relación a los años de trabajo y nivel remunerativo, finalmente los aguinaldos que se dan en los meses de julio y diciembre (Chiavenato, 2014). Los autores que complementan la teoría, se tienen a Juárez y Carrillo (2014) la remuneración puede ser en bruto o neto. La remuneración bruta es aquella que se percibe sin recibir las retenciones que corresponden por ley. La neta es aquella suma de dinero que se recibe luego de haberse realizado las retenciones respectivas enmarcadas en la ley. De forma específica la remuneración recibe el nombre de compensaciones pagadas, sueldos y salarios, cotizaciones a la seguridad social, participación en ganancias, retribuciones en especie. Los salarios o remuneraciones, son fijados en regulación por la organización internacional del trabajo, pues este ente se encarga de evaluar a nivel estado y según esta calificación puede fijar una consistencia en relación a las remuneraciones. La remuneración es una obligación del empleador, de entregar al trabajador una suma de dinero por las labores que realiza dentro de su compañía (Louffat, 2010). Los niveles remunerativos se fijan teniendo en cuenta indicadores,

entre ellos se tiene como indicador al mercado, es decir el salario se alinea a un monto que este en razón a las demás empresas. También el costo de vida que hay en el país, así como la revisión de las leyes en materia laboral, pues no se pueden vulnerar los derechos de los trabajadores.

Finalmente se debe tener en cuenta el poder adquisitivo de la empresa y su productividad (Rodríguez, 2007). La remuneración debe estar fijada en el contrato de trabajo, en su monto, y la fecha de pago, asimismo el periodo de depósito puede ser encuesta del trabajador o pago en efectivo. Los plazos deben ser cumplidos por el empleador, pues su no cumplimiento acarrea problemas legales. En la remuneración se contemplan diversos beneficios como asignación familiar, gratificaciones, CTS, entre otros (Werther y Davis, 2008).

En lo referente a satisfacción del personal, los colaboradores se consideran satisfechos con su centro laboral logra superar sus expectativas pues encierran actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como ambiente laboral, clima y cultura organizacional y condiciones de trabajo. También se puede decir que es la actitud y disposición que tiene el colaborador hacia su trabajo (Gómez, Balkin y Cardy, 2001). Un colaborador con un nivel de satisfacción alto, tiene sentimientos positivos, por lo contrario, aquella que se siente insatisfecha contendrá sentimientos negativos. La satisfacción de un colaborador se puede medir mediante la aplicación de instrumentos de medición. Los trabajadores sentirán mayor satisfacción cuando encuentren trabajos flexibles, horarios adecuados, comunicación efectiva y una cultura organizacional sólida. En esta línea lo ideal es generar un ambiente donde las personas tengan tranquilas, estén motivadas y puedan laborar de forma productiva y efectiva (Robbins y Judge, 2013).

Dentro de las dimensiones se tiene a los factores intrínsecos, los cuales son estrategias de motivación para poder satisfacer a los colaboradores. Entre los indicadores se tiene la libertad para elegir métodos de trabajo, en donde el colaborador puede establecer su criterio para realizar sus labores, también se tiene el reconocimiento al logro de objetivos, en donde se premia al empleado por

alcanzar las metas, igualmente la responsabilidad asignada y el desarrollo de capacidades en donde se potencia mediante la capacitación las habilidades del empleado. De igual forma se tiene a las posibilidades de ascensos en donde se le permite al trabajador hacer una línea de carrera. Finalmente se tiene sugerencia y propuestas y tareas asignadas.

Como segunda dimensión se tiene a los factores extrínsecos, los cuales son estrategias para incentivar de forma externa a los empleados. Como indicadores se tiene a la Política y Administración, en donde se fijan los lineamientos en materia de motivación, asimismo las Relaciones Interpersonales en donde los colaboradores pueden socializar, también se tiene el Sueldo, el cual es la compensación económica. Por otro lado, se tiene a la Supervisión, que se aplica para ver si las actividades se realizan conforme lo planteado.

Finalmente se tiene a las condiciones de Trabajo (Robbins y Judge, 2013). Un trabajador que no encuentre satisfacción en su centro de trabajo, puede buscar nuevas oportunidades laborales, lo cual perjudicaría a la empresa, pues se llevaría el conocimiento a otros competidores, además de generar un desembolso de dinero por pago de beneficios salariales como CTS. Es preciso generar creencias, expectativas y valores que desarrolla cada trabajador de su propio trabajo (Alfaro, 2012). Dentro de las dimensiones de la satisfacción del personal se tiene como primera dimensión a factores intrínsecos, que consiste en dar libertad para seleccionar formas de trabajo, recibir reconocimiento por logro de objetivos, otorgar responsabilidad asignada, desarrollo de capacidades, opciones de ascensos, emitir sugerencia y propuestas y asignar diferentes tareas. La otra dimensión la conforma los factores extrínsecos, que involucra política y administración, relaciones Interpersonales, sueldo, supervisión y condiciones de trabajo.

Respecto a los antecedentes en lo nacional se tiene a Huertas (2021) tuvo como objetivo determinar el impacto de la gestión de remuneración en la satisfacción laboral, para esto se basó en la teoría de Gómez (2011) el cual indica que la remuneración ha evolucionado empezando desde la esclavitud, llegando a

la revolución industrial. También se tiene la teoría de Juárez, el cual indica que la satisfacción, es el grado de aceptación que tiene el trabajador con respecto a su centro laboral. La metodología fue correlacional, aplicando un cuestionario, muestra de a 45 colaboradores. Los resultados muestran un impacto alto entre las variables a un nivel de 87%. Asimismo, el 25% de colaboradores considera que la empresa no está aplicando herramientas para mejorar el nivel de satisfacción. Se concluye que la satisfacción del personal está en relación a una adecuada remuneración. Esta investigación es importante porque manifiesta que la remuneración cuando es alta genera acciones positivas en la satisfacción de los empleados, pues les permite acceder a mejoras en su calidad de vida, es decir pueden tener mejoras en su salud física y mental. En el estado los niveles de remuneración están en función a negociaciones con sindicatos, condiciones políticas y del mercado.

Dávila (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre la remuneración y el desempeño, para esto se basó en la teoría de Wayne (2010), el cual indica que la remuneración es un incentivo que se otorga por realizar un trabajo. También se tiene la teoría de Dessler, quien indica que el desempeño, es el rendimiento que alcanza el empleado en su institución. La metodología fue correlacional, aplicando un cuestionario, a una muestra de 20 empleados. Los resultados muestran que el 50% está de acuerdo con su remuneración. Se concluye que una adecuada gestión de la remuneración, tiene un efecto positivo en el desempeño. Esta investigación es importante porque indica se debe gestionar adecuadamente los niveles remunerativos, pues esto genera un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores. Es preciso que las empresas cuenten con programas o sistemas de incentivos laborales, además de realizar las prestaciones sociales de ley, pues estos factores tienen un gran impacto en la motivación y desempeño personal.

García (2020) tuvo como objetivo analizar los principios constitucionales que se relacionan con la remuneración, para esto se basó en la teoría de los principios de la constitución. También la teoría de León, el cual manifiesta que en la asignación de los salarios no debe existir discriminación. La metodología fue

cualitativa, aplicando un análisis documental a los principios constitucionales. Los resultados muestran que existen principios que regulan la remuneración, sin embargo, esta no se cumple. Igualmente, los resultados indican que existe una asociación alta al nivel de 75% entre las variables. Por otro lado, el 65% manifestó que su remuneración no le permite satisfacer sus necesidades básicas. Se concluye que existe desigualdad en la remuneración de los empleados. Esta investigación es importante porque indica que el aumento de las remuneraciones debe ajustarse a principios técnicos y objetivos. No pueden existir arbitrariedades por parte del Estado. En el sector privado la asignación de sueldos difiere al sector público. En el ámbito privado se asigna en ocasiones en base al abuso de las facultades que posee el empleador.

León (2020) tuvo como objetivo identificar el impacto del salario en el empleo, para esto se basó en la teoría de Deming, donde indica que se debe generar un trabajo de calidad. También la teoría de Huertas, el cual alega que se debe hacer un análisis económico de la empresa para poder determinar las escalas salariales. La metodología fue cuantitativa, aplicando un cuestionario a 234 elementos. Los resultados muestran que un 87% considera que el salario debe estar en función al empleo. Se concluye que la remuneración debe ir acorde con el tipo de empleo. Esta investigación es importante porque indica que la remuneración en los últimos años se ha incrementado, pero con bajos indicadores, pues el aumento está en función al crecimiento económico sostenido que pueda tener el país. Asimismo, es importante tener estabilidad política y económica con el fin de poder generar inversiones y así paulatinamente mejorar los niveles salariales.

Alva (2019) tuvo como objetivo verificar la relación entre las variables, para esto se basó en la teoría de Chiavenato (2014) el cual indica que la remuneración se debe estar al nivel de competencias de los empleados. También la teoría de Cajan, quien menciona que la remuneración tiene la capacidad de incrementar el desempeño laboral. El método fue cuantitativo aplicando un cuestionario a 14 empleados. El resultado muestra una relación alta a un nivel de 87%. Se concluye que existe asociación alta entre las variables. Esta investigación es importante porque indica que la remuneración puede ser afectada por los bonos que entrega

el banco por el cumplimiento de metas. Estos incentivos originan que los colaboradores incrementen su desempeño con la finalidad de percibir una mejor remuneración. Sin embargo, se debe buscar un equilibrio, pues la sobre carga laboral puede acarrear problemas de estrés.

Paico (2019) tuvo como objetivo analizar la inconsistencia de las remuneraciones, para esto se basó en la teoría de Chiavenato (2011) donde manifiesta que la remuneración debe estar alineada a un estudio técnico para ver que sean montos consistentes. También Pincha indica que la satisfacción laboral está muy ligada a la remuneración, por lo tanto, si se desean empleados satisfechos, el sueldo debe ser adecuado. El método fue descriptivo, aplicando un cuestionario a 65 personas. Los resultados muestran que el 50% está satisfecho con su remuneración, asimismo existe un porcentaje de 86%, que manifestó que los sueldos son asignados son criterios técnicos, y estos se regulan por temas ajenos a criterios técnicos. Se concluye que el 97% del personal administrativo indica que el nivel de remuneraciones es regular y bajo. Esta investigación es importante porque indica que la remuneración debe fijarse en base a un estudio para que tenga consistencia en los salarios. La inconsistencia salarial origina desacuerdo y genera conflictos dentro de la organización. Es fundamental que se tenga criterios técnicos para fijar los montos de pago. La estructura de la organización es un factor que influye en el nivel de satisfacción.

Fernández (2019) tuvo como objetivo relacionar las variables, para esto se basó en la teoría de Carballo (1996) en donde indica que los incentivos salariales generan eficiencia en el trabajador e incrementa su productividad. También Gracia manifiesta que deben existir incentivos económicos, los cuales deben ser cargados a la remuneración. El método fue mixto, aplicando una entrevista a 43 colaboradores, los resultados muestran que el salario influye al nivel de 91% en el desempeño. De igual forma el 75% de los colaboradores considera que no se aplican estrategias para mejorar el desempeño de los empleados. Se concluye que, si se desean que los colaboradores sean más productivos, se debe incrementar sus salarios. Esta investigación es importante porque alega que los colaboradores consideran al salario como la principal fuente de motivación.

Asimismo, los incentivos deben estar en relación a la línea de carrera. También los incentivos deben estar en relación a la meritocracia y políticas establecidas por la empresa. Finalmente, los estímulos deben estar en razón a la capacidad de liquidez de la empresa, las cuales deben ser ofertas reales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

La investigación fue de tipo aplicada. En base a los resultados obtenidos en el presente trabajo. Se analizaron y particularizaron las características de las variables en diferentes escenarios como el internacional, hasta llegar a la problemática local. El objeto de estudio está en función a como la municipalidad está gestionando adecuadamente la remuneración, y como esta tiene un efecto en la satisfacción del personal (Monje, 2011).

Diseño

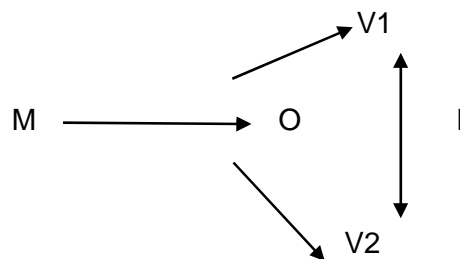
Siendo de diseño no experimental de corte transversal pues las variables no sufrieron ningún tipo de estimulación, solo se describieron. En esta investigación se narraron las características de las variables gestión de remuneración y la satisfacción del personal (Monje, 2011).

Enfoque

Se tomó un enfoque cuantitativo teniéndose que aplicar cálculos estadísticos para poder demostrar los resultados (Ñaupas, 2013). Los enfoques cuantitativos tienen un esquema estructurado, en donde las variables se presentan en tablas descriptivas con sus porcentajes.

Nivel

Correlacional, pues se determinó la relación entre las variables, para esto se aplicó el cuestionario a la muestra y luego se procesó en sistema SPSS, para poder encontrar el indicador y así verificar la relación entre las variables (Ñaupas, 2013). Las investigaciones correlacionales buscan medir el nivel de asociación entre variable 1 y 2.



Dónde:

M	:	Muestra
O	:	Observación
V1	:	Variable 1
V2	:	Variable 2
I	:	Coeficiente Corte

3.2 Variables y operacionalización

Variables

Variable independiente: Gestión de remuneración

Definición conceptual

Es definir a la variable desde los estudios de autores que han investigado y han probado la solidez de la teoría en una problemática. Como base teórica se tiene a Chiavenato (2014). Es la retribución monetaria que recibe un empleado por realizar actividades organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o insumos que se conocía como trueque.

La Definición operacional

Sirve para poder desmenuzar la variable y lograr entenderla de forma más específica. La remuneración está compuesta por las dimensiones Remuneración básica, Incentivos salariales y Prestaciones.

Indicadores

Se tiene al salario mensual o salario por hora, Bonos, Participación en los resultados, Seguro Social, pago de vacaciones, Utilidades y Aguinaldos.

Escala

La escala para medir los indicadores fue Likert: TA 5, A 4, I 3, D 2, TD

La Variable dependiente: Satisfacción del personal.

Definición conceptual

En la base teórica se tiene a Robbins y Judge (2013). Los colaboradores se consideran satisfechos en su centro laboral ya que logra superar sus expectativas pues encuentran actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como: ambiente laboral, clima y cultura organizacional y condiciones de trabajo.

La Definición Operacional, la satisfacción del personal se da mediante dos

factores: los intrínsecos y los extrínsecos; los cuales tienen una incidencia directa en el colaborador.

Indicadores

Se tiene la libertad para elegir métodos de trabajo, reconocimiento al logro de objetivos, responsabilidad asignada, desarrollo de capacidades, posibilidades de ascensos, sugerencia y propuestas, diferentes tareas asignadas, política y administración, relaciones interpersonales, sueldo, supervisión y condiciones de trabajo.

Escala

Se aplicó la escala de medición de Likert: TA 5, A 4, I 3, D 2, TD 1

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Sierra (2006) manifiesta que la población es el 100% de las personas que se desean investigar. Esta estuvo conformada por 650 colaboradores de la comuna que es la totalidad de elementos que se investigó.

Muestra

La muestra es una porción que debe ser homogénea extraída de la población.

Para poder llegar a la muestra se aplicó la siguiente formula (Ander,2005).

$$n = \frac{N * p * q}{\frac{ME^2}{[NC^2(N - 1)] + p * q}}$$
$$n = \frac{650 * 0.5}{\frac{0.05^2}{[1.96^2 (650 - 1)] + 0.5}}$$

Luego de aplicar la formula se tuvo como muestra a 256 colaboradores

Muestreo

El muestreo fue probabilístico (Ander, 2005). Pues todos los elementos pueden formar parte de la muestra que fueron escogidos de manera aleatoria.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó fue la encuesta, pues permite recabar información de forma rápida y precisa, además se ajusta al tipo de investigación. La encuesta se suministra mediante un cuestionario. También se puede recabar información de forma cuantitativa, que forma parte del enfoque de esta investigación. Finalmente permite la recopilación de información para poder analizar el objeto de estudio, que en este caso fue la gestión de remuneración (Hernández, 2001). Se aplicó como instrumento un cuestionario, el cual fue estructurado en base a 10 afirmaciones para cada variable, las cuales fueron diseñadas tomando como referencia las teorías con sus respectivas dimensiones. El cuestionario fue respondido en escala de Likert de 5 niveles con la finalidad de poder obtener los resultados y diagnosticar el estado de las variables. Posteriores mentes fueron validadas por pruebas estadísticas y por juicios de expertos para corroborar su fiabilidad. Dichos profesionales tienen una amplia experiencia profesional y académica en la aplicación de las variables. Púes Confirmaron la secuencia lógica de las preguntas y finalmente rubricaron en señal desconformidad firmaron el Juicio de expertos (Hernández, 2001).

Validez y confiabilidad

Tabla 1

Juicio de expertos

Juicios de expertos	Validador	Aplicabilidad
Mg Giovana Ruiz Villavicencio	Docente Metodólogo	Aplicable
Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales	Docente especialista	Aplicable
Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote	Docente Metodólogo	Aplicable

Se procedió a someter a los intentos a la prueba estadística del alfa de Cronbach para determinar su finalidad. Los resultados se encuentran en la tabla de anexo 3. Los valores están entre el rango de 0,5 al 0,9 por lo tanto son confiables en su estructuración.

Tabla 2*Análisis de confiabilidad*

Estadística de fiabilidad		
	Alfa de cronbach	N de elementos
Gestión de remuneración	,077	16
Satisfacción del personal	,079	16

3.5 Procedimientos

Para la investigación se presentó una carta N°01., oficio a la municipalidad distrital de Challhuahuacho, indicando la finalidad de la investigación solicitando permiso para la recopilación de datos. Se siguió un enfoque cuantitativo, que como primer punto se analizó desde lo macro hasta lo local, para luego trabajar los antecedentes de la investigación en relación a las variables. Se consolidó el marco teórico para tener el sustento académico en la construcción de los instrumentos. Se definió el método el cual fue descriptivo con un diseño no experimental. Finalmente, se aplicaron las técnicas y así se analizaron los resultados para discutirlos y obtener las conclusiones respectivas.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis se ha realizado bajo el programa SPSS con el fin de obtener resultados descriptivos y conclusiones referentes a las hipótesis planteadas de acuerdo a la data obtenida de las encuestas del personal administrativo de la municipalidad de distrital de Challhuahuacho. El método que se aplicó fue el deductivo pues se partió de un enfoque general hasta llegar a concluir, además se hizo un análisis general hasta llegar a puntualizar. Se aplicó para esto programa informático del SPSS en su versión 26 para obtener los resultados.

3.7 Aspectos éticos

Para Belmont (1979) en los trabajos de investigación se debe seguir parámetros éticos con la finalidad de que se tenga objetividad, manteniendo las políticas de la entidad con el propósito de efectuar mejoras con el estudio del trabajo que se realizó con respeto a los servidores públicos administrativos encuestados. La base de datos recopilada ha sido guardada y utilizada únicamente para el presente estudio sin fines de lucro. Entre ellos se tiene al Respeto a las personas, pues se debe ser cortés y amigable con los participantes, sin faltarles el respeto. También se tiene a la Beneficencia, pues los resultados deben servir para ayudar un sector de la sociedad en donde se encontró el problema, mejorando su calidad de vida. Finalmente se tiene a la Justicia, pues no debe existir desigualdad de ninguna índole, por el contrario, todos deben ser tratados de forma justa.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 3

Nivel de Gestión de Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Mala	61	23.8%	23.8
Regular	128	50.0%	50.0
Buena	67	26.2%	26.2
Total	256	100.0	100.0

En la tabla 3 referente al Nivel de gestión de remuneración que perciben los colaboradores, se aprecia que el 23.83% tiene un nivel malo, el 50.00% un nivel regular y el 26.2% un nivel bueno, por lo tanto, la gestión de remuneración es un proceso primordial ya que permite la satisfacción del personal que labora en la entidad, como podemos observar la gestión de remuneración no es la adecuada ya que esta carece de muchas falencias.

Tabla 4

Dimensiones de la variable gestión de remuneraciones

	Remuneración básica		Incentivo salarial		Prestaciones	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mala	85	33.2%	87	34.0%	57	22.3%
Regular	51	19.9%	96	37.5%	124	48.4%
Buena	120	46.9%	73	28.5%	75	29.3%
Total	256	100.0	256	100.0	256	100.0

En la tabla 4 referente a la dimensión remuneración básica, los colaboradores, se aprecia que el 33.2% tiene un nivel malo, el 19.9% un nivel regular y el 46.9% un nivel bueno. La dimensión incentivo salarial, los colaboradores, se aprecia que el 34.00% tiene un nivel malo, el 37.5% un nivel regular y el 28.5% un nivel bueno. La dimensión prestaciones, los colaboradores, se aprecia que el 22.3% tiene un nivel malo, el 48.4% un nivel regular y el 29.3% un nivel bueno.

Tabla 5

Nivel de satisfacción del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Mala	25	9.8%	3.8
Regular	120	46.9%	18.3
Buena	111	43.4%	16.9
Total	256	100.0	39.1

En la tabla 5 referente al Nivel de satisfacción del personal que perciben los colaboradores, se aprecia que el 9.8% tiene un nivel malo, el 46.9% un nivel regular y el 43.4% un nivel bueno.

Tabla 6

Dimensiones de la variable satisfacción del personal

	Factores intrínsecos		Factores extrínsecos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mala	37	14.5%	24	9.4%
Regular	92	35.9%	110	43.0%
Buena	127	49.6%	122	47.7%
Total	256	100.0	256	100.0

En la tabla 6 referente a la dimensión Factores intrínsecos, los colaboradores, se aprecia que el 14.5% tiene un nivel malo, el 35.9% un nivel regular y el 49.6% un nivel bueno. La dimensión Factores extrínsecos, los colaboradores, se aprecia que el 9.4% tiene un nivel malo, el 43.00% un nivel regular y el 47.7% un nivel bueno.

4.2 Prueba de normalidad

Se ha realizado la prueba de normalidad en la cual se ha obtenido que no existe una distribución normal de acuerdo a los resultados obtenidos por lo tanto se aplicara el coeficiente de Rho Spearman.

Tabla 7

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de remuneración	,265	256	,000	,868	256	,000
Satisfacción del personal	,265	256	,000	,806	256	,000

Según la tabla 7 En la prueba de normalidad, indica que las variables Gestión de Remuneración y satisfacción del personal tiene un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,0005$ por lo tanto de acuerdo a los resultados obtenidos se utilizara él es trígrafo de Rho Spearman para analizar las muestras no paramétricas en las hipótesis planteadas.

Contrastación de hipótesis

4.3 Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación de la gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.

Hi: Existe relación de la gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.

Tabla 8

Relación de la gestión de remuneración con la satisfacción del personal

		Gestión de remuneración	Satisfacción del personal
Gestión de remuneración	Correlación de Spearman	1	,620**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	256	256
Satisfacción del personal	Correlación de Spearman	,620**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	256	256

Análisis e interpretación de los resultados. – La tabla 7 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0,05$) entre Gestión de remuneración y Satisfacción del personal, de acuerdo a los resultados rechazamos la hipótesis nula. El resultado obtenido ($Rho=,620$) muestra de correlación media alta positiva.

Hipótesis específica N ° 1

Ho: No existe relación de la Gestión de remuneración y la Satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.

Hi: Existe relación entre la remuneración básica y la satisfacción de personal del personal de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.

Tabla 9

Relación de la remuneración básica con la satisfacción del personal

		Satisfacción del personal	Remuneración básica
Satisfacción del personal	Correlación de Spearman	1	,604**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	256	256
Remuneración básica	Correlación de Spearman	,604**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	256	256

Análisis e interpretación de los resultados. - La tabla 8 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0.05$) entre Remuneración básica y Satisfacción del personal, de acuerdo a los resultados rechazamos la hipótesis nula. El resultado obtenido ($Rho=,604$) muestra de correlación media alta positiva.

Hipótesis específica

Ho: No Existe relación de la Remuneración básica y la Satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022..

Hi: Existe relación de la Remuneración básica y la Satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.

Tabla 10

Relación de los incentivos salariales con la satisfacción del personal

Satisfacción del personal	Correlación de Spearman	1	,476**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	256	256
Incentivo salarial	Correlación de Spearman	,476**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	256	256

Análisis e interpretación de los resultados. - La tabla 9 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0.05$) entre Incentivo salarial y Satisfacción del personal, de acuerdo a los resultados rechazamos la hipótesis nula. El resultado obtenido ($Rho=,476$) muestra de correlación media positiva.

Hipótesis específica

Ho: No existe relación de Incentivo salarial en la satisfacción del personal administrativo de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.

Hi: Existe relación de Incentivo salarial en la satisfacción del personal administrativo de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.

Tabla 11

Relación de las Prestaciones con la satisfacción del personal

		Satisfacción del personal	Prestaciones
Satisfacción del personal	Correlación de Spearman	1	,529**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	256	256
Prestaciones	Correlación de Spearman	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	256	256

Análisis e interpretación de los resultados. - La tabla 10 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0.05$) entre Incentivo salarial y Satisfacción del personal, de acuerdo a los resultados rechazamos la hipótesis nula. El resultado obtenido ($Rho=,529$) muestra de correlación media positiva.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, Determinar la relación de la gestión de remuneración con la satisfacción del personal administrativo en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. La tabla 7 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0.05$) entre Gestión de remuneración y Satisfacción del personal. Por lo tanto, si la municipalidad distrital de Challhuahuacho, gestiona adecuadamente la remuneración en base a una adecuada remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones sociales, se optimizaría en un 62% la satisfacción del personal.

En lo que respecta a las teorías, la remuneración es la contraprestación económica que recibe una persona por la prestación de un servicio. Asimismo, el salario debe estar en relación al desempeño del trabajador dentro de la empresa. También es la retribución monetaria que recibe un empleado por realizar actividades organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o insumos que se conocía como trueque (Chiavenato, 2014).

Estos resultados son similares a la investigación de Huertas (2021) tuvo como objetivo determinar el impacto de la gestión de remuneración en la satisfacción laboral, para esto se basó en la teoría de Gómez (2011) el cual indica que la remuneración ha evolucionado empezando desde la esclavitud, llegando a la revolución industrial. También se tiene la teoría de Juárez, el cual indica que la satisfacción, es el grado de aceptación que tiene el trabajador con respecto a su centro laboral. La metodología fue correlacional, aplicando un cuestionario, muestra de a 45 colaboradores. Los resultados muestran un impacto alto entre las variables a un nivel de 87%. Se concluye que la satisfacción del personal está en relación a una adecuada remuneración.

Esta investigación es importante porque manifiesta que la remuneración cuando es alta genera acciones positivas en la satisfacción de los empleados, pues les permite acceder a mejoras en su calidad de vida, es decir pueden tener mejoras en su salud física y mental. En el estado los niveles de remuneración están en función a negociaciones con sindicatos, condiciones políticas y del mercado.

Asimismo, Dávila (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre la remuneración y el desempeño, para esto se basó en la teoría de Wayne (2010), el cual indica que la remuneración es un incentivo que se otorga por realizar un trabajo. También se tiene la teoría de Dessler, quien indica que el desempeño, es el rendimiento que alcanza el empleado en su institución. La metodología fue correlacional, aplicando un cuestionario, a una muestra de 20 empleados. Los resultados muestran que el 50% está de acuerdo con su remuneración. Se concluye que una adecuada gestión de la remuneración, tiene un efecto positivo en el desempeño.

Esta investigación es importante porque indica se debe gestionar adecuadamente los niveles remunerativos, pues esto genera un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores. Es preciso que las empresas cuenten con programas o sistemas de incentivos laborales, además de realizar las prestaciones sociales de ley, pues estos factores tienen un gran impacto en la motivación y desempeño personal.

En el objetivo específico, Analizar la relación de la remuneración básica con la satisfacción del personal de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. La tabla 8 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 <0.05$) entre Remuneración básica y Satisfacción del personal, de acuerdo a los resultados. El resultado obtenido ($Rho=,604$) muestra de correlación media alta positiva. Por lo tanto, si la municipalidad distrital de Challhuahuacho, otorga un salario mensual o salario por hora se optimizaría en un 60,4% la satisfacción del personal.

En lo referente a satisfacción del personal, los colaboradores se consideran satisfechos con su centro laboral logra superar sus expectativas pues encuentran actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como ambiente laboral, clima y cultura organizacional y condiciones de trabajo. También se puede decir que es la actitud y disposición que tiene el colaborador hacia su trabajo (Gómez, Balkin y Cardy, 2001).

Para Fernández (2019) tuvo como objetivo relacionar las variables, para esto se basó en la teoría de Carballo (1996) en donde indica que los incentivos salariales generan eficiencia en el trabajador e incrementa su productividad.

También Gracia manifiesta que deben existir incentivos económicos, los cuales deben ser cargados a la remuneración. El método fue mixto, aplicando una entrevista a 43 colaboradores, los resultados muestran que el salario influye en el desempeño. Se concluye que, si se desean que los colaboradores sean más productivos, se debe incrementar sus salarios.

Esta investigación es importante porque alega que los colaboradores consideran al salario como la principal fuente de motivación. Asimismo, los incentivos deben estar en relación a la línea de carrera. También los incentivos deben estar en relación a la meritocracia y políticas establecidas por la empresa. Finalmente, los estímulos deben estar en razón a la capacidad de liquidez de la empresa, las cuales deben ser ofertas reales.

Almeida (2020) tuvo como objetivo diagnosticar el nivel de satisfacción, para esto se basó en la teoría de Sonia Palma Carrillo, quien diseñó un instrumento para medir el nivel de satisfacción. El método fue descriptivo, aplicando un cuestionario a 25 colaboradores. Los resultados muestran que el 52 % está satisfecho. Se concluye que la satisfacción es media. Esta investigación es importante porque manifiesta que se debe evaluar de forma permanente los niveles de satisfacción de los colaboradores, para poder tomar mejores decisiones con respecto a las estrategias que se van a aplicar.

Es necesario que se promueva el crecimiento laboral, pues esto aumentará la productividad del colaborador, así como sus niveles de satisfacción.

En el objetivo específico, Diagnosticar la relación de los incentivos salariales con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. La tabla 9 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000 < 0.05$) entre Incentivo salarial y Satisfacción del personal, de acuerdo a los resultados.

El resultado obtenido ($Rho=,476$) muestra de correlación media positiva. Por lo tanto, si la municipalidad distrital de Challhuahuacho, otorga bonos y participación en los resultados, se optimizaría en un 47,6% la satisfacción del personal.

Estos hallazgos son semejantes a la investigación de García (2020) tuvo como objetivo analizar los principios constitucionales que se relacionan con la remuneración, para esto se basó en la teoría de los principios de la constitución. También la teoría de León, el cual manifiesta que en la asignación de los salarios no debe existir discriminación.

La metodología fue cualitativa, aplicando un análisis documental a los principios constitucionales. Los resultados muestran que existen principios que regulan la remuneración, sin embargo, esta no se cumple. Se concluye que existe desigualdad en la remuneración de los empleados. Esta investigación es importante porque indica que el aumento de las remuneraciones debe ajustarse a principios técnicos y objetivos. No pueden existir arbitrariedades por parte del Estado. En el sector privado la asignación de sueldos difiere al sector público. En el ámbito privado se asigna en ocasiones en base al abuso de las facultades que posee el empleador.

Igualmente, León (2020) tuvo como objetivo identificar el impacto del salario en el empleo, para esto se basó en la teoría de Deming, donde indica que se debe generar un trabajo de calidad. También la teoría de Huertas, el cual alega que se debe hacer un análisis económico de la empresa para poder determinar las escalas salariales.

La metodología fue cuantitativa, aplicando un cuestionario a 234 elementos. Los resultados muestran que un 87% considera que el salario debe estar en función al empleo. Se concluye que la remuneración debe ir acorde con el tipo de empleo. Esta investigación es importante porque indica que la remuneración en los últimos años se ha incrementado, pero con bajos indicadores, pues el aumento está en función al crecimiento económico sostenido que pueda tener el país. Asimismo, es importante tener estabilidad política y económica con el fin de poder generar inversiones y así paulatinamente mejorar los niveles salariales. En el objetivo específico, Identificar la relación de las Prestaciones con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. La tabla 10 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000<0.05$) entre Incentivo salarial y Satisfacción del personal, de acuerdo a los resultados

rechazamos la hipótesis nula. El resultado obtenido ($Rho=,529$) muestra de correlación media positiva. Por lo tanto, si la municipalidad distrital de Challhuahuacho, otorga seguro social, pago de vacaciones, utilidades y aguinaldos, se optimizaría en un 52,9% la satisfacción del cliente. Los resultados son similares a Alva (2019) tuvo como objetivo verificar la relación entre las variables, para esto se basó en la teoría de Chiavenato (2014) el cual indica que la remuneración se debe estar al nivel de competencias de los empleados.

También la teoría de Cajan, quien menciona que la remuneración tiene la capacidad de incrementar el desempeño laboral. El método fue cuantitativo aplicando un cuestionario a 14 empleados. El resultado muestra una relación alta a un nivel de 87%. Se concluye que existe asociación alta entre las variables. Esta investigación es importante porque indica que la remuneración puede ser afectada por los bonos que entrega el banco por el cumplimiento de metas. Estos incentivos originan que los colaboradores incrementen su desempeño con la finalidad de percibir una mejor remuneración. Sin embargo, se debe buscar un equilibrio, pues la sobre carga laboral puede acarrear problemas de estrés.

De igual forma, Paico (2019) tuvo como objetivo analizar la inconsistencia de las remuneraciones, para esto se basó en la teoría de Chiavenato (2011) donde manifiesta que la remuneración debe estar alineada a un estudio técnico para ver que sean montos consistentes. También Pincha indica que la satisfacción laboral está muy ligada a la remuneración, por lo tanto, si se desean empleados satisfechos, el sueldo debe ser adecuado. El método fue descriptivo, aplicando un cuestionario a 65 personas. Los resultados muestran que el 50% está satisfecho con su remuneración, Se concluye que el 97% del personal administrativo indica que el nivel de remuneraciones es regular y bajo. Esta investigación es importante porque indica que la remuneración debe fijarse en base a un estudio para que tenga consistencia en los salarios. La inconsistencia salarial origina desacuerdo y genera conflictos dentro de la organización. Es fundamental que se tenga criterios técnicos para fijar los montos de pago. La estructura de la organización es un factor que influye en el nivel de satisfacción. Los resultados emanados de la aplicación de los instrumentos se sustentan con la investigación de La gestión de remuneración es una variable muy sensible y ligada a la satisfacción del personal,

pues los colaboradores demandan salarios que les permita satisfacer sus necesidades.

Robbins y Judge (2013) En las instituciones públicas existen escalas salariales, sin embargo, los empleados consideran que estos no logran cumplir sus expectativas por lo que es preciso realizar estudios con la finalidad de poder determinar adecuados niveles de salarios. Alfaro (2012) Se debe buscar integrar ambas variables en donde se pueda tener un punto medio donde salgan ganando los principales autores (Alva, 2019). En ese sentido la realidad problemática en el plano internacional, Montes de Oca y Pulla (2019) las instituciones no siguen criterios técnicos para la gestión de la remuneración de sus colaboradores, es decir no se hace estudios para poder determinar los niveles salariales, lo cual origina que el pago se base en empirismos o por afinidad amical o política. Sánchez y Sánchez (2018) indican que las compañías no aplican instrumentos para medir si sus colaboradores están satisfechos o no, por lo tanto, las estrategias que aplican no son efectivas. Las empresas deben considerar que los colaboradores tienen diversas motivaciones y que cada uno tiene diversas formas de ser incentivados.

Igualmente, Temkin y Cruz (2018) considera que los colaboradores requieren un ambiente laboral adecuado en donde se les proporcione las herramientas tecnológicas y materiales adecuadas para realizar sus actividades, con la actual pandemia algunas compañías descuidaron la entrega de elementos de protección personal, lo cual trajo consigo colaboradores insatisfechos. Finalmente, Pacheco (2018) indica que se debe contemplar dentro de la gestión de remuneración, el pago de todos los beneficios que por ley corresponde a los colaboradores. Existen empresas que cancelan un salario, pero no hacen efectivo el pago de beneficios, lo cual es un dilema álgido que es percibido de forma negativa por los colaboradores, es preciso que se genere condiciones de trabajo adecuadas.

De la misma forma Montoya et. Al (2017) las compañías deben aplicar técnicas de medición para poder entrevistar a sus empleados y verificar si la remuneración que percibe les permite satisfacer sus necesidades básicas. Para Omar y Urteaga (2017) la satisfacción del personal guarda relación con la cultura

y clima organizacional, es decir los trabajadores estarán más satisfechos cuando sientan una cultura sólida y un ambiente laboral adecuado. Sin embargo, las empresas minimizan reforzar su cultura. En el plano nacional existe malestar por parte de los colaboradores porque consideran que no se gestiona la remuneración de forma equitativa (Córdova y Arévalo,2018).

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general se ha determinado que existe una relación media alta entre la gestión de remuneración y la satisfacción del personal, pues el coeficiente de correlación de Rho Spearman arrojó un indicador de 0,620 que muestra una correlación media alta así mismo los resultados de análisis univariado reflejaron que el nivel de gestión de remuneración que perciben los colaboradores, se aprecia que el 23.83% tiene un nivel malo, el 50.00% un nivel regular y el 26.2% un nivel bueno. Por lo tanto, podemos decir, existe poca comunicación entre la gestión de remuneración y satisfacción del personal que labora en la entidad.

Segunda: Existe una relación media alta entre la satisfacción del personal y la remuneración básica, pues el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un indicador de ,604. La dimensión remuneración básica, los colaboradores, se aprecia que el 33.2% tiene un nivel malo, el 19.9% un nivel regular y el 46.9% un nivel bueno.

Tercera: Existe una relación media entre la satisfacción del personal e incentivo salarial, pues el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un indicador de ,476. La dimensión incentivo salarial, los colaboradores, se aprecia que el 34.00% tiene un nivel malo, el 37.5% un nivel regular y el 28.5% un nivel bueno.

Cuarta: Existe una relación media entre la satisfacción del personal y las prestaciones, pues el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un indicador de ,529. La dimensión prestaciones, los colaboradores, se aprecia que el 22.3% tiene un nivel malo, el 48.4% un nivel regular y el 29.3% un nivel bueno.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda la realización de un estudio de consistencia salarial y así poder determinar los niveles remunerativos, de acuerdo a la productividad, cumplimiento de metas, así como el otorgamiento de otros beneficios establecidos por ley, los cuales permita incrementar el nivel de satisfacer los colaboradores.
- Segunda: Se debe aportar para que los colaboradores tengan seguro social de salud, además se debe firmar convenios con entidades prestadoras de servicios de salud para atender a los colaboradores y familiares. De igual forma los trabajadores deben percibir beneficios de vacaciones pagadas, recibir utilidades correspondientes y gozar de todos los beneficios que la ley contempla como el pago de aguinaldos, cts., entre otros.
- Tercera: Se debe dar la libertad a los colaboradores para elegir métodos de trabajo, además se les debe otorgar reconocimiento por el logro de objetivos y por el grado de responsabilidad en tareas asignadas en la institución. Por otro lado, es importante que se les permita desarrollar sus capacidades y brindar posibilidades de ascensos.
- Cuarta: Permitir que sus colaboradores puedan emitir sugerencia y propuestas sobre acciones vinculadas al trabajo, además se debe tener políticas y normas de satisfacción de personal, fomentar las relaciones interpersonales. Finalmente se deben implementar mecanismos de supervisión de forma acertada y brindar adecuadas condiciones de trabajo.

REFERENCIAS

- Alfaro, (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades de Lima. (Tesis de pregrado). Universidad de Lima
- Almeida, K. (2020). Satisfacción laboral en una empresa de pinturas de la ciudad de Quito. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 114 p.
- Alva, J (2019) Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scotiabank agencia Pizarro Trujillo 2019. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20500.12759/5809>
- Alva y Juarez (2014) "Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A." Tesis de la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo Perú. Recuperado http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Caján, J. (2017). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP "Sagrado Corazón de Jesús". (Artículo científico). Perú. **UACH** Revista de investigación y cultura, vol. 5 núm. (2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521754663010>
- Flores y Sepúlveda (2008) "Sistemas de Compensaciones o Incentivos aplicados en empresas del subsector Astilleros en Valdivia, Región de Los Ríos". Tesis de la Universidad Austral de Chile <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2008/fef634s/doc/fef634s.pdf>
- Chiavenato I. (2008). Gestión del Talento Humano (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Córdova, J. y Arévalo, L. (2018). Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipan S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2017. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto-Perú.

- Dávila, A (2021) Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de lared de salud Lambayeque, 2020.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20500.12802/8541>
- Dessler, G. (2007). Administración de los recursos humanos (11 ed.). México D.F.:Prentice - Hall.
- Face, M. y Herrera, S. (2017). La gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral. (Artículo científico). México. Revista electrónica sobre tecnología, educación y sociedad, vol. 4 núm. (7).
<https://pdfs.semanticscholar.org/27a2/74f08a7ce445c96ab2c16c9c2bbe0f2f2639.pdf>
- Fernández, Y (2019) Relación de los incentivos salariales adicionales a la remuneración base con la eficiencia de los colaboradores de la Oficina Zona Franca - Caja Trujillo durante el periodo febrero - julio 2018.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20500.12759/4954>
- García, E. M. (2020). La vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en las empresas del sector privado (Tesis de licenciatura).
- Gómez, L, Balkin, D y Cardy, R. (2001). Dirección y gestión de recursos humanos. Hernández Sampieri, Roberto; et al. Metodología de la Investigación. 2ª. ed. McGraw-Hill. México, D.F., 2001. Pág. 52 - 134.
- Huertas, L (2021) La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20500.12759/7336>
- Juárez, J. y Carrillo, E. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones (1 ed.). D.F., México: Patria Editorial.
- Leon, J (2020) Impacto del salario mínimo real en el empleo en el Perú durante el periodo 2000 – 2018. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20500.12759/6751>
- Louffat, E. (2010). Administración del potencial humano. Buenos Aires, Argentina: CENGAGE Learning.

- Flores y Sepúlveda (2008) "Sistemas de Compensaciones o Incentivos aplicados en empresas del subsector Astilleros en Valdivia, Región de Los Ríos". Tesis de la Universidad Austral de Chile <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2008/fe634s/doc/fe634s.pdf>
- Montes de Oca, J. y Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en laproductividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. (Artículo científico). República Dominicana. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, vol.7núm.(1):1-14.
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction. New York: Harper Brothers. <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3257>
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuente alba, M. y Padilla, A.(2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. (Artículo científico). Chile. Revista Ciencia y trabajo, vol. 19 núm. (58): 7-13 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Moreno, B. et al. (2018). Revisiones Sistemáticas: definiciones y nociones básicas.(Artículo científico). Revista Clínica Periodoncia Implantol, vol. 11 núm. (3): 184-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/piro/v11n3/0719-0107-piro-11-03-184.pdf>
- Nacimba, W. (2019). Determinación del índice de satisfacción laboral en el Personal docente y administrativo del Instituto Tecnológico Superior Vida Nueva. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 108 p.
- Ñaupas, Mejia, Novoa, & Villagómez. (20 de Julio de 2014). Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. <http://pacarinadelsur.com/home/senas-y-resenas/1001-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-tesis>
- Omar, A., Salessi, S. y Urteaga, F. (2017). Impact of management practices on job satisfaction. (Artículo científico). Brasil. Revista de Administração Mackenzie, vol.18, núm. (5): 92-115.

- Pacheco, R. Robles, C. y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. (Artículo científico). Colombia. Revista información tecnológica, vol. 29 núm. (5): 259-266.
- Pincha, D. (2019). Nivel de satisfacción laboral del personal de (COPETO C.LTDA.) mediante la aplicación del cuestionario de clima laboral (CLA) en el periodo febrero – agosto 2019. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 137 p.
- Polanco, F (2018). La satisfacción laboral en la empresa Acuin S.A. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 56 p.
- Ramirez, R. (2018). La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de Conecta Retail S.A. Chiclayo (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Editorial Spearman, Decimoquinta Edición; México.
- Rodríguez, J. (2007). Administración moderna de personal (6 ed.). México: CENGAGE Learning
- Sánchez, S. Fuentes, F. y Artacho, C. (2018). Rankings internacionales de satisfacción laboral. Capital Humano, núm. (219):60-61. Universidad de Córdoba. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf
- Sánchez, M y Sánchez, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: Estudio en España y hallazgos en otros países. Maderas. Ciencia y tecnología, 20(4), 641-660.
- Tipán, K (2018). El síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa CORENA S.A de la ciudad de Quito. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 81 p.

- Temkin, B., y Cruz, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México. *Estudios Sociológicos*, 36(108), 507-538.
- Chiavenato, I., (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Tulcán, J. (2019). Satisfacción laboral del personal de la Estación Experimental Santa Catalina INIAP. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE
- Troya, E (2018). Niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Central Del Ecuador, (Unidad de gestión de Personal docente y administrativo). Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 101 p.
- Pavan y Narasimha (2016) Prácticas de RR.HH y su impacto en la satisfacción en el trabajo de empleados de la empresa Obangalore. (Artículo de investigación). *Revista Internacional De Investigación En Comercio Y Gestión, LEAR International Journal of Research in Commerce & Management*. Recuperada de <https://core.ac.uk/download/pdf/132551476.pdf>
- Werther, W., Davis, K. (2008). *El capital humano de las empresas* (6 ed.). México: McGraw Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo en una institución edil del distrito de Challhuahuacho, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general ¿Cómo la gestión de remuneración tiene relación con la satisfacción del personal administrativo en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022?</p> <p>Problema específico: ¿Cómo la remuneración básica se relaciona con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022?</p> <p>¿Cómo los incentivos salariales se relacionan con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022?</p> <p>¿Cómo las Prestaciones se relacionan con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de la gestión de remuneración con la satisfacción del personal administrativo en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.</p> <p>Objetivos específicos son: Analizar la relación de la remuneración básica con la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. Determinar la relación de los incentivos salariales con la satisfacción del personal en la municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2022. Identificar la relación de las Prestaciones con la satisfacción del personal en la municipalidad de Challhuahuacho, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación de la gestión de remuneración en la satisfacción del personal administrativo de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022</p> <p>Hipótesis específicas son: Existe relación entre la remuneración básica y la satisfacción del personal administrativo de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022 Existe relación de los incentivos salariales y la satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022. Existe relación de las Prestaciones con la satisfacción del personal en la municipalidad de Challhuahuacho, 2022.</p>	Variable 1: Gestión de remuneración					
			Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel y baremo		
			Remuneración básica	Salario mensual o salario por Hora	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente Regular Eficiente		
			Incentivos salariales	Bonos Participación en los resultados				
			Prestaciones	Seguro social Pago de Vacaciones Utilidades Aguinaldos				
			Variable 2: Satisfacción del personal					
			Dimensiones	Indicadores			Escala	Nivel y baremo
			Factores	Libertad para elegir métodos de trabajo Reconocimiento al logro de objetivos				

Challhuahuacho, 2022?	Distrital de Challhuahuacho, 2022.	satisfacción del personal en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022.	Intrínsecos	Responsabilidad asignada	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca Casi nunca (2) nun A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regular Eficiente
				Desarrollo de capacidades		
				Posibilidades de ascensos		
				Sugerencia y propuesta		
				Diferentes tareas asignadas		
			Factores Extrínsecos	Política y administración		
				Relaciones interpersonales		
				Sueldo		
				Supervisión		
				Condiciones de Trabajo		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O1 = Observación de la V1: Gestión de remuneración O2 = Observación de la V2: Satisfacción de personal</p>	<p>Población: 650 trabajadores.</p> <p>Muestra: 256 trabajadores.</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p>	<p>Variable 1: Gestión de remuneración Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Satisfacción de personal Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>	<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias.</p> <p>Estadística inferencial: Se aplicó la estadística Rho Spearman</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de remuneración	Como base teórico se tiene a Chiavenato (2014). Es la retribución monetaria que recibe un empleado por realizar actividades Organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o insumos que se conocía como trueque	La remuneración está compuesta por una parte básica y también por los incentivos salariales	Remuneración básica	Salario mensual o salario por hora	Likert TA5 A4 I3 D2 TD1
			Incentivos salariales	Bonos	
				Participación en los resultados	
			Prestaciones	Seguro social	
				Pago de vacaciones	
				Utilidades	
				Aguinaldos	
Satisfacción del personal	En la base teórica se tiene a Robbins y Judge (2013). Los colaboradores se consideran satisfechos en su centro laboral ya que logran superar sus expectativas pues encuentran actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como: ambiente laboral, clima y cultura organizacional y condiciones de trabajo	La satisfacción del personal se da mediante dos factores los intrínsecos y los extrínsecos, los cuales tienen una incidencia directa en el colaborador	Factores Intrínsecos	Libertad para elegir métodos de trabajo	Likert TA5 A4 I3 D2 TD1
				Reconocimiento al logro de objetivos	
				Responsabilidad asignada	
				Desarrollo de capacidades	
				Posibilidades de ascensos	
				Sugerencia y propuestas	
				Diferentes tareas asignadas	
			Factores Extrínsecos	Política y Administración	
				Relaciones Interpersonales	
				Sueldo	
				Supervisión	
				Condiciones de Trabajo	

Gestión de remuneración

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

TA = Totalmente de acuerdo
A = Acuerdo
I = Indiferente
D = Desacuerdo
TD = Totalmente desacuerdo

Nº	PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1.	¿Es satisfactorio el salario mensual o salario por hora que perciben los trabajadores por jornada de trabajo y horas laboradas en la institución?	TA	A	I	D	TD
2.	¿Los trabajadores de la Institución reciben una remuneración que le permite compensar sus necesidades básicas?	TA	A	I	D	TD
3.	¿Es satisfactorio la remuneración que perciben en relación con el trabajo que realiza en la institución?	TA	A	I	D	TD
4.	¿En la Institución los trabajadores reciben bonos económicos por incremento de productividad o cumplimiento de metas?	TA	A	I	D	TD
5.	¿En la Institución los trabajadores participan de los resultados de la Institución?	TA	A	I	D	TD
6.	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores tienen seguro social de salud?	TA	A	I	D	TD
7.	¿La Institución tiene convenios con entidades prestadoras de servicios de salud para atenderlo a usted y sus familiares?	TA	A	I	D	TD
8.	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores perciben el beneficio de vacaciones pagadas?	TA	A	I	D	TD
9.	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores reciben utilidades correspondientes al trabajo realizado durante el año?	TA	A	I	D	TD
10.	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores gozan de todos los beneficios que la ley contempla como el pago de aguinaldos, cts. entre otros?	TA	A	I	D	TD

Gracias por completar el cuestionario.

Satisfacción De Personal

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

TA = Totalmente acuerdo
A = Acuerdo
I = Indiferente
D = Desacuerdo
TD = Totalmente desacuerdo

Nº	PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1	¿En la Institución los trabajadores tienen la libertad para elegir métodos de trabajo?	TA	A	I	D	TD
2	¿En la Institución los trabajadores reciben algún reconocimiento por el logro de objetivos?	TA	A	I	D	TD
3	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad en tareas asignadas en la institución?	TA	A	I	D	TD
4	¿En la Institución les permite el desarrollo de sus capacidades?	TA	A	I	D	TD
5	¿En la institución les brinda posibilidades de ascensos?	TA	A	I	D	TD
6	¿En la institución les permite dar sugerencia y propuestas sobre acciones vinculadas al trabajo?	TA	A	I	D	TD
7	¿La institución cuenta con política y normas de satisfacción de personal?	TA	A	I	D	TD
8	¿En la institución se permite y fomentan las relaciones interpersonales?	TA	A	I	D	TD
9	¿El Sueldo le permite satisfacer sus necesidades a los trabajadores de la institución?	TA	A	I	D	TD
10	¿En la institución existe supervisión de forma acertada?	TA	A	I	D	TD
11	¿En la institución se cuenta con adecuadas condiciones de trabajo?	TA	A	I	D	TD

Gracias por completar el cuestionario.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr: Dra. Ruiz Villavicencio Giovana

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestra en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: Gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

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

Atentamente.



Llerena Riveros, Mirzza Cristell

D.N.I: 46684263

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Gestión de remuneración

Como base teórico se tiene a Chiavenato (2014). Es la retribución monetaria que recibe un empleado por realizar actividades organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o insumos que se conocía como trueque.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Remuneración básica

Comprende el salario mensual o salario por hora.

Dimensión 2: Incentivos salariales

En lo que respecta a los incentivos salariales, se tiene el pago por bonos, participación en los resultados.

Dimensión 3: Prestaciones

Seguro social, Pago de vacaciones, Utilidades y Aguinaldos

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión de remuneración

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de remuneración	<p>Como base teórico se tiene a Chiavenato (2014). Es la retribución monetaria que recibe un Empleado por realizar actividades organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o Insumos que se conocía como trueque.</p>	La remuneración está compuesta por una parte básica y también por los incentivos salariales	Remuneración básica	Salario mensual o salario por hora	Likert TA 5
			Incentivos salariales	Bonos	A 4
				Participación en los resultados	I 3
		Prestaciones	Seguro social	D 2	
			Pago de vacaciones		
			Utilidades	TD 1	
			Aguinaldos		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de remuneración

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Remuneración básica							
1	¿Es satisfactorio el salario mensual o salario por hora que Perciben los trabajadores por jornada de trabajo y horas laboradas en la institución?	√		√		√		
2	¿Los trabajadores de la Institución reciben una remuneración que le permite compensar sus necesidades básicas?	√		√		√		
3	¿Es satisfactorio la remuneración que perciben en relación con el trabajo que realiza en la institución?	√		√		√		
	Dimensión 2: Incentivos salariales	SI	NO	SI	NO	SI		
4	¿En la Institución los trabajadores reciben bonos económicos por incremento de productividad o cumplimiento de metas?	√		√		√		
5	¿En la Institución los trabajadores participan de los resultados De la Institución?	√		√		√		
	Dimensión 3: Prestaciones	SI	NO	SI	NO	SI		
6	¿E n la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores tienen seguro social de salud?	√		√		√		
7	¿La Institución tiene convenios con entidades prestadoras de servicios de salud para atenderlo a usted y sus familiares?	√		√		√		
8	¿E n la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores perciben el beneficio de vacaciones pagadas?	√		√		√		
9	¿ En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores reciben utilidades correspondientes al trabajo Realizado durante el año?	√		√		√		
10	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los Trabajadores gozan de todos los beneficios que la ley contempla como el pago de aguinaldos, cts. Entre otros?	√		√		√		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ruiz Villavicencio Giovana **DNI:** 09809746

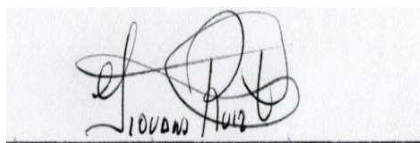
Especialidad del validador: Administrador de empresas.

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

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

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

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



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giovana Ruiz', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

DR. Ruiz Villavicencio Giovana

DNI 09809746

Lima 31 de mayo

Gestión de remuneración

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- TA** = Totalmente de acuerdo
A = Acuerdo
I = Indiferente
D = Desacuerdo
TD = Totalmente desacuerdo

Nº	PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1.	¿Es satisfactorio el salario mensual o salario por hora que perciben los trabajadores por jornada de trabajo y horas laboradas en la institución?	TA	A	I	D	TD
2.	¿Los trabajadores de la Institución reciben una remuneración que le permite compensar sus necesidades básicas?	TA	A	I	D	TD
3.	¿Es satisfactorio la remuneración que perciben en relación con el trabajo que realiza en la institución?	TA	A	I	D	TD
4.	¿En la Institución los trabajadores reciben bonos económicos por incremento de productividad o cumplimiento de metas?	TA	A	I	D	TD
5.	¿En la Institución los trabajadores participan de los resultados de la Institución?	TA	A	I	D	TD
6.	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores tienen seguro social de salud?	TA	A	I	D	TD
7.	¿La Institución tiene convenios con entidades prestadoras de servicios de salud para atenderlo a usted y sus familiares?	TA	A	I	D	TD
8.	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores perciben el beneficio de vacaciones pagadas?	TA	A	I	D	TD
9.	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores reciben utilidades correspondientes al trabajo realizado durante el año?	TA	A	I	D	TD
10.	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores gozan de todos los beneficios que la ley contempla como el pago de aguinaldos, cts. Entre otros?	TA	A	I	D	TD

Gracias por completar el cuestionario.

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable satisfacción del personal

Como base teórica se tiene a Robbins y Judge (2013). Los colaboradores se consideran satisfechos con su centro laboral logra superar sus expectativas pues encierran actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como ambiente laboral, clima y cultura organizacional y condiciones de trabajo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Factores Intrínsecos

Consiste en dar libertad para seleccionar formas de trabajo, recibir reconocimiento por logro de objetivos, otorgar responsabilidad asignada, desarrollo de capacidades, opciones de ascensos, emitir sugerencia y propuestas y asignar diferentes tareas.

Dimensión 2: Factores Extrínsecos

Involucra política y administración, relaciones Interpersonales, sueldo, supervisión y condiciones de trabajo.

Matriz de operacionalización

Variable: Satisfacción del personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción del personal	Como base teórica se tiene a Robbins y Judge (2013). Los colaboradores se consideran satisfechos con su centro laboral logran superar sus expectativas pues centran sus actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como ambiente laboral, clima y cultura organizacional y Condiciones de trabajo.	La satisfacción del personal se da mediante dos factores los intrínsecos y los extrínsecos, los cuales tienen una incidencia directa en el colaborador.	Factores Intrínsecos	Libertad para elegir métodos de trabajo	Likert TA 5 A 4 I 3
				Reconocimiento al logro de objetivos	
				Responsabilidad asignada	
				Desarrollo de capacidades	
				Posibilidades de ascensos	
				Sugerencia y propuestas	
			Factores Extrínsecos	Política y Administración	D 2 TD 1
				Relaciones Interpersonales	
				Sueldo	
				Supervisión	
				Condiciones de Trabajo	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide satisfacción de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Factores Intrínsecos							
1	¿En la Institución los trabajadores tienen la libertad para elegir métodos de trabajo?	√		√		√		
2	¿En la Institución los trabajadores reciben algún Reconocimiento por el logro de objetivos?	√		√		√		
3	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad en tareas asignadas en la institución?	√		√		√		
4	¿En la Institución les permite el desarrollo de sus Capacidades?	√		√		√		
5	¿En la institución les brinda posibilidades de ascensos?	√		√		√		
	Dimensión 2: Factores Extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En la institución les permite dar sugerencia y propuestas sobre acciones vinculadas al trabajo?	√		√		√		
7	¿La institución cuenta con política y normas de satisfacción de personal?	√		√		√		
8	¿En la institución se permite y fomentan las relaciones interpersonales?	√		√		√		
9	¿El Sueldo le permite satisfacer sus necesidades a los trabajadores de la institución?	√		√		√		
10	¿En la institución existe supervisión de forma acertada?	√		√		√		
11	¿En la institución se cuenta con adecuadas condiciones de trabajo?	√		√		√		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Ruiz Villavicencio Giovana **DNI:** 09809746

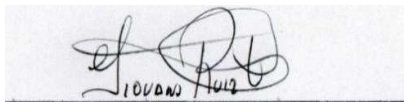
Especialidad del validador: Magister Metodóloga

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

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

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

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



Mg: Ruiz Villavicencio Giovana

DNI. 09809746

Lima 31 de mayo

Satisfacción De Personal

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

TA = Totalmente acuerdo

A = Acuerdo

I = Indiferente

D = Desacuerdo

TD = Totalmente
desacuerdo

Nº	PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1	¿En la Institución los trabajadores tienen la libertad para elegir métodos de trabajo?	TA	A	I	D	TD
2	¿En la Institución los trabajadores reciben algún reconocimiento por el logro de objetivos?	TA	A	I	D	TD
3	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad en tareas asignadas en la institución?	TA	A	I	D	TD
4	¿En la Institución les permite el desarrollo de sus capacidades?	TA	A	I	D	TD
5	¿En la institución les brinda posibilidades de ascensos?	TA	A	I	D	TD
6	¿En la institución les permite dar sugerencia y propuestas sobre acciones vinculadas al trabajo?	TA	A	I	D	TD
7	¿La institución cuenta con política y normas de satisfacción de personal?	TA	A	I	D	TD
8	¿En la institución se permite y fomentan las relaciones interpersonales?	TA	A	I	D	TD
9	¿El Sueldo le permite satisfacer sus necesidades a los trabajadores de la institución?	TA	A	I	D	TD
10	¿En la institución existe supervisión de forma acertada?	TA	A	I	D	TD
11	¿En la institución se cuenta con adecuadas condiciones de trabajo?	TA	A	I	D	TD

Gracias por completar el cuestionario.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr: Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestra en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: Gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

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

Atentamente.



Firma:

Nombre completo:

D.N.I:

Llerena Riveros, Mirzza Cristell

46684263

Definición conceptual de las variables y dimensiones

II. Variable Gestión de remuneración

Como base teórico se tiene a Chiavenato (2014). Es la retribución monetaria que recibe un empleado por realizar actividades organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o insumos que se conocía como trueque.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Remuneración básica

Comprende el salario mensual o salario por hora.

Dimensión 2: Incentivos salariales

En lo que respecta a los incentivos salariales, se tiene el pago por bonos, participación en los resultados.

Dimensión 3: Prestaciones

Seguro social, Pago de vacaciones, Utilidades y Aguinaldos

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión de remuneración

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de remuneración	Como base teórico se tiene a Chiavenato (2014). Es la retribución monetaria que recibe un empleado por realizar actividades organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o insumos que se conocía como trueque.	La remuneración está compuesta por una parte básica y también por los incentivos salariales	Remuneración básica	Salario mensual o salario por hora	Likert TA 5
			Incentivos salariales	Bonos	A 4
		Prestaciones		Participación en los resultados	I 3
			Seguro social	D 2	
			Pago de vacaciones		
		Utilidades			
			Aguinaldos	TD 1	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de remuneración

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Remuneración básica							
1	¿Es satisfactorio el salario mensual o salario por hora que Perciben los trabajadores por jornada de trabajo y horas laboradas en la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Los trabajadores de la Institución reciben una remuneración que le permite compensar sus necesidades básicas?	✓		✓		✓		
3	¿Es satisfactorio la remuneración que perciben en relación con el trabajo que realiza en la institución?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Incentivos salariales	SI	NO	SI	NO	SI		
4	¿En la Institución los trabajadores reciben bonos económicos por incremento de productividad o cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		
5	¿En la Institución los trabajadores participan de los resultados De la Institución?	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Prestaciones	SI	NO	SI	NO	SI		
6	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores tienen seguro social de salud?	✓		✓		✓		
7	¿La Institución tiene convenios con entidades prestadoras de servicios de salud para atenderlo a usted y sus familiares?	✓		✓		✓		
8	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores perciben el beneficio de vacaciones pagadas?	✓		✓		✓		
9	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores reciben utilidades correspondientes al trabajo Realizado durante el año?	✓		✓		✓		
10	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los Trabajadores gozan de todos los beneficios que la ley contempla como el pago de aguinaldos, cts. Entre otros?	✓		✓		✓		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. **Castañeda Gonzales Jaime Laramie** **DNI: 41418490**

Especialidad del validador: Administrador de empresas.

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

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

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

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



DR. Jaime Laramie Castañeda Gonzales

DNI.41418490

Lima 31 de mayo

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario N° 1

Objetivo: Medir el nivel de Gestión de remuneración en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición

TA : Totalmente de acuerdo
A : Acuerdo
I : Indiferente
D : Desacuerdo
TD : Totalmente desacuerdo
Autor : Llerena Riveros, Mirzza Cristell

Sr. Encuestado autoriza la utilización de la información que proporción mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta.

SI NO

N°	Pregunta	Respuesta				
		TA	A	I	D	TD
1	¿Es satisfactorio el salario mensual o salario por hora que perciben los trabajadores por jornada de trabajo y horas laboradas en la institución?					
2	¿Los trabajadores de la Institución reciben una Remuneración que le permite compensar sus necesidades básicas?					
3	¿Es satisfactorio la remuneración que perciben en relación con el trabajo que realiza en la institución?					
4	¿En la Institución los trabajadores reciben bonos económicos por incremento de productividad o cumplimiento de metas?					
5	¿En la Institución los trabajadores participan de los resultados de la Institución?					
6	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores tienen seguro social de salud?					
7	¿La Institución tiene convenios con entidades prestadoras de servicios de salud para atenderlo a Usted y sus familiares?					
8	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores perciben el beneficio de vacaciones Pagadas?					
9	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho Los trabajadores reciben utilidades correspondientes al trabajo realizado durante el año?					
10	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores gozan de todos los beneficios que la ley contempla como el pago de aguinaldos, cts. Entre otros?					

Definición conceptual de las variables y dimensiones

II. Variable satisfacción del personal

Como base teórica se tiene a Robbins y Judge (2013). Los colaboradores se consideran satisfechos con su centro laboral logra superar sus expectativas pues encierran actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como ambiente laboral, clima y cultura organizacional y condiciones de trabajo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Factores Intrínsecos

Consiste en dar libertad para seleccionar formas de trabajo, recibir reconocimiento por logro de objetivos, otorgar responsabilidad asignada, desarrollo de capacidades, opciones de ascensos, emitir sugerencia y propuestas y asignar diferentes tareas.

Dimensión 2: Factores Extrínsecos

Involucra política y administración, relaciones Interpersonales, sueldo, supervisión y condiciones de trabajo.

Matriz de operacionalización

Variable: Satisfacción del personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción del personal	Como base teórica se tiene a Robbins y Judge (2013). Los colaboradores se consideran satisfechos con su centro laboral logra superar sus expectativas pues encierran actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como ambiente laboral, clima y cultura organizacional y Condiciones de trabajo.	La satisfacción del personal se da mediante dos factores los intrínsecos y los extrínsecos, los cuales tienen una incidencia directa en el colaborador.	Factores Intrínsecos	Libertad para elegir métodos de trabajo	Likert TA 5 A 4 I 3 D 2
				Reconocimiento al logro de objetivos	
				Responsabilidad asignada	
				Desarrollo de capacidades	
				Posibilidades de ascensos	
				Sugerencia y propuestas	
				Diferentes tareas asignadas	
			Factores Extrínsecos	Política y Administración	TD 1
				Relaciones Interpersonales	
				Sueldo	
				Supervisión	
				Condiciones de Trabajo	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide satisfacción de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Factores Intrínsecos							
1	¿En la Institución los trabajadores tienen la libertad para elegir métodos de trabajo?	√		√		√		
2	¿En la Institución los trabajadores reciben algún Reconocimiento por el logro de objetivos?	√		√		√		
3	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad en tareas asignadas en la institución?	√		√		√		
4	¿En la Institución les permite el desarrollo de sus Capacidades?	√		√		√		
5	¿En la institución les brinda posibilidades de ascensos?	√		√		√		
	Dimensión 2: Factores Extrínsecos							
6	¿En la institución les permite dar sugerencia y propuestas sobre acciones vinculadas al trabajo?	√		√		√		
7	¿La institución cuenta con política y normas de satisfacción de personal?	√		√		√		
8	¿En la institución se permite y fomentan las relaciones interpersonales?	√		√		√		
9	¿El Sueldo le permite satisfacer sus necesidades a los trabajadores de la institución?	√		√		√		
10	¿En la institución existe supervisión de forma acertada?	√		√		√		
11	¿En la institución se cuenta con adecuadas condiciones de trabajo?	√		√		√		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. **Castañeda Gonzales Jaime Laramie** DNI: 41418490

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad- Administrador de Empresas

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

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

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

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



DR. Jaime Laramie Castañeda Gonzales

DNI.41418490

Lima 31 de mayo

Cuestionario N° 2

Objetivo: Medir el nivel de satisfacción del personal administrativo en la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición

TA : Totalmente de acuerdo

A : Acuerdo

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente desacuerdo

Autor : Llerena Riveros, Mirzza Cristell

Sr. Encuestado autoriza la utilización de la información que proporción mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta.

SI

NO

N°	Pregunta	Respuesta				
		TA	A	I	D	TD
1	¿En la Institución los trabajadores tienen la libertad para elegir métodos de trabajo?					
2	¿En la Institución los trabajadores reciben algún reconocimiento por el logro de objetivos?					
3	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad en tareas asignadas en la institución?					
4	¿En la Institución les permite el desarrollo de sus capacidades?					
5	¿En la institución les brinda posibilidades de ascensos?					
6	¿En la institución les permite dar sugerencia y propuestas sobre acciones vinculadas al trabajo?					
7	¿La institución cuenta con política y normas de satisfacción de personal?					
8	¿En la institución se permite y fomentan las relaciones interpersonales?					
9	¿El Sueldo le permite satisfacer sus necesidades a los trabajadores de la institución?					
10	¿En la institución existe supervisión de forma acertada?					
11	¿En la institución se cuenta con adecuadas condiciones de trabajo?					

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mgtr. Dorothy Luisa Meléndez Morote

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de postgrado de UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestra en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: Gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

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

Atentamente.



Firma:

Nombre completo:

D.N.I.:

Llerena Riveros, Mirzza Cristell

46684263

Definición conceptual de las variables y dimensiones

III.Variable Gestión de remuneración

Como base teórico se tiene a Chiavenato (20014). Es la retribución monetaria que recibe un empleado por realizar actividades organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o insumos que se conocía como trueque.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Remuneración básica

Comprende el salario mensual o salario por hora.

Dimensión 2: Incentivos salariales

En lo que respecta a los incentivos salariales, se tiene el pago por bonos, participación en los resultados.

Dimensión 3: Prestaciones

Seguro social, Pago de vacaciones, Utilidades y Aguinaldos

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión de remuneración

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de remuneración	Como base teórico se tiene a Chiavenato (2014). Es la retribución monetaria que recibe un empleado por realizar actividades organizacionales. La remuneración se da en especies económicas, sin embargo, antiguamente se podía recibir bienes o insumos que se conocía como trueque.	La remuneración está compuesta por una parte básica y también por los incentivos salariales	Remuneración básica	Salario mensual o salario por hora	Likert TA 5
			Incentivos salariales	Bonos	A 4
		Prestaciones		Participación en los resultados	I 3
			Seguro social	D 2	
			Pago de vacaciones		
		Utilidades			
			Aguinaldos	TD 1	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de remuneración

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Remuneración básica							
1	¿Es satisfactorio el salario mensual o salario por hora que Perciben los trabajadores por jornada de trabajo y horas laboradas en la institución?	√		√		√		
2	¿Los trabajadores de la Institución reciben una remuneración que le permite compensar sus necesidades básicas?	√		√		√		
3	¿Es satisfactorio la remuneración que perciben en relación con el trabajo que realiza en la institución?	√		√		√		
	Dimensión 2: Incentivos salariales	SI	NO	SI	NO	SI		
4	¿En la Institución los trabajadores reciben bonos económicos por incremento de productividad o cumplimiento de metas?	√		√		√		
5	¿En la Institución los trabajadores participan de los resultados de la Institución?	√		√		√		
	Dimensión 3: Prestaciones	SI	NO	SI	NO	SI		
6	¿E n la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores tienen seguro social de salud?	√		√		√		
7	¿La Institución tiene convenios con entidades prestadoras de Servicios de salud para atenderlo a usted y sus familiares?	√		√		√		
8	¿E n la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores perciben el beneficio de vacaciones pagadas?	√		√		√		
9	¿ En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los Trabajadores reciben utilidades correspondientes al trabajo realizado durante el año?	√		√		√		
10	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores gozan de todos los beneficios que la ley contempla como el pago de aguinaldos, cts. Entre otros?	√		√		√		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote **DNI:** 40177027

Especialidad del validador: Mg. Psicopedagogía Cognitiva- Lic. En Educación de la Especialidad. Lengua y Literatura

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

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

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

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



Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote

DNI.40177027

Lima 31 de mayo

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario N° 1

Objetivo: Medir el nivel de Gestión de remuneración de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición

TA : Totalmente de acuerdo
A : Acuerdo
I : Indiferente
D : Desacuerdo
TD : Totalmente desacuerdo
Autor : Llerena Riveros, Mirzza Cristell

Sr. Encuestado autoriza la utilización de la información que proporción mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta.

SI

NO

N°	Pregunta	Respuesta				
		TA	A	I	D	TD
1	¿Es satisfactorio el salario mensual o salario por hora que perciben los trabajadores por jornada de Trabajo y horas laboradas en la institución?					
2	¿Los trabajadores de la Institución reciben una Remuneración que le permite compensar sus necesidades básicas?					
3	¿Es satisfactorio la remuneración que perciben en relación con el trabajo que realiza en la institución?					
4	¿En la Institución los trabajadores reciben bonos económicos por incremento de productividad o Cumplimiento de metas?					
5	¿En la Institución los trabajadores participan de los resultados de la Institución?					
6	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores tienen seguro social de salud?					
7	¿La Institución tiene convenios con entidades prestadoras de servicios de salud para atenderlo a Usted y sus familiares?					
8	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho Los trabajadores perciben el beneficio de vacaciones pagadas?					
9	¿ En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores reciben utilidades correspondientes al trabajo realizado durante el Año?					
10	¿En la municipalidad distrital de Challhuahuacho los trabajadores gozan de todos los beneficios que la ley contempla como el pago de aguinaldos, cts. Entre otros?					

Definición conceptual de las variables y dimensiones

III. Variable satisfacción del personal

Como base teórica se tiene a Robbins y Judge (2013). Los colaboradores se consideran satisfechos con su centro laboral logra superar sus expectativas pues encierran actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como ambiente laboral, clima y cultura organizacional y condiciones de trabajo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Factores Intrínsecos

Consiste en dar libertad para seleccionar formas de trabajo, recibir reconocimiento por logro de objetivos, otorgar responsabilidad asignada, desarrollo de capacidades, opciones de ascensos, emitir sugerencia y propuestas y asignar diferentes tareas.

Dimensión 2: Factores Extrínsecos

Involucra política y administración, relaciones Interpersonales, sueldo, supervisión y condiciones de trabajo.

Matriz de operacionalización

Variable: Satisfacción del personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción del personal	Como base teórica se tiene a Robbins y Judge (2013). Los colaboradores se consideran satisfechos con su centro laboral logra superar sus expectativas pues encierran actitudes positivas con respecto a diversos indicadores como ambiente laboral, clima y cultura organizacional y Condiciones de trabajo.	La satisfacción del personal se da mediante dos factores los intrínsecos y los extrínsecos, los cuales tienen una incidencia directa en el colaborador.	Factores Intrínsecos	Libertad para elegir métodos de trabajo	Likert TA 5 A 4 I 3 D 2
				Reconocimiento al logro de objetivos	
				Responsabilidad asignada	
				Desarrollo de capacidades	
				Posibilidades de ascensos	
				Sugerencia y propuestas	
			Factores Extrínsecos	Diferentes tareas asignadas	TD 1
				Política y Administración	
				Relaciones Interpersonales	
				Sueldo	
				Supervisión	
				Condiciones de Trabajo	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide satisfacción de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Factores Intrínsecos							
1	¿En la Institución los trabajadores tienen la libertad para elegir métodos de trabajo?	√		√		√		
2	¿En la Institución los trabajadores reciben algún Reconocimiento por el logro de objetivos?	√		√		√		
3	¿Los trabajadores cumplen con responsabilidad en tareas asignadas en la institución?	√		√		√		
4	¿En la Institución les permite el desarrollo de sus Capacidades?	√		√		√		
5	¿En la institución les brinda posibilidades de ascensos?	√		√		√		
	Dimensión 2: Factores Extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En la institución les permite dar sugerencia y propuestas sobre acciones vinculadas al trabajo?	√		√		√		
7	¿La institución cuenta con política y normas de satisfacción de personal?	√		√		√		
8	¿En la institución se permite y fomentan las relaciones interpersonales?	√		√		√		
9	¿El Sueldo le permite satisfacer sus necesidades a los trabajadores de la institución?	√		√		√		
10	¿En la institución existe supervisión de forma acertada?	√		√		√		
11	¿En la institución se cuenta con adecuadas condiciones de trabajo?	√		√		√		

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote **DNI:** 40177027

Especialidad del validador: Mg. Psicopedagogía Cognitiva- Lic. En Educación de la Especialidad. Lengua y Literatura

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

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

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

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



Mg. Dorothy Luisa Meléndez Morote

DNI.40177027

Cuestionario N° 2

Objetivo: Medir el nivel de satisfacción del personal administrativo de municipalidad distrital de Challhuahuacho, 2022

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y responda según la escala de medición

TA : Totalmente de acuerdo

A : Acuerdo

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente desacuerdo

Autor : Llerena Riveros, Mirzza Cristell

Sr. Encuestado autoriza la utilización de la información que proporción mediante este cuestionario para cumplir el objetivo de la investigación propuesta.

SI

NO

N°	Pregunta	Respuesta				
		TA	A	I	D	TD
1	¿En la Institución los trabajadores tienen la libertad para elegir métodos de trabajo?					
2	¿En la Institución los trabajadores reciben algún reconocimiento por el logro de objetivos?					
3	¿Los trabajadores cumplen conresponsabilidad en tareas asignadas en lainstitución?					
4	¿En la Institución les permite el desarrollo de sus capacidades?					
5	¿En la institución les brinda posibilidades de ascensos?					
6	¿En la institución les permite dar sugerencia y propuestas sobre acciones vinculadas al Trabajo?					
7	¿La institución cuenta con política y normas de Satisfacción de personal?					
8	¿En la institución se permite y fomentan las relaciones interpersonales?					
9	¿El Sueldo le permite satisfacer sus Necesidades a los trabajadores de la institución?					
10	¿En la institución existe supervisión de forma acertada?					
11	¿En la institución se cuenta con adecuadas condiciones de trabajo?					

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20288774553
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUACHO	
Nombre del Titular o Representante legal: ERIT ELOY CHIPANA ANESQUITA	
Nombres y Apellidos ERIT ELOY CHIPANA ANESQUITA	DNI: 41271197

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo en una institución edil del distrito de Challhuachicho, 2022	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos MIRZZA CRISTELL LLERENA RIVEROS	DNI: 46684263

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Challhuachicho, 27 julio de 2022

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

Gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo en una institución edil del distrito de Challhuahuacho,2022", cuyo autor es LLERENA RIVEROS MIRZZA CRISTELL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH DNI: 09809746 ORCID 0000-0001-9216-4456	Firmado digitalmente por: GRUIZVI01 el 10-08-2022 18:12:08

Código documento Trilce: TRI - 0381355