



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN

GESTIÓN PÚBLICA

Gestión remunerativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

López Urbina, José del Carmen (ORCID: 0000-0003-0770-752X)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Lucia Gandy Flores del Castillo, mi esposa, por apoyarme en cada paso en mi vida profesional, por su paciencia y ánimos para poder terminar este gran reto.

A Emily Juliette López Flores, mi hermosa hija, gracias por ser mi motor y motivo, ganadora de la más grande batalla de su vida.

A José López y Mayde Urbina, mis padres, por su dedicación en mi formación personal.

A Cynthia López y Jocy López, mis hermanas, por compartir bellos momentos a lo largo de nuestras vidas.

José de Carmen

Agradecimiento

A los catedráticos y estudiantes de posgrado en gestión pública, de la Universidad César Vallejo, quienes día a día, compartieron experiencias curriculares, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud.

Al director de la Unidad Ejecutora 400 salud Bajo Mayo y trabajadores, por permitir la publicación de resultados y colaborar durante el proceso de investigación

El autor

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	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	15
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIA	
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Validez	15
Tabla 2: Confiabilidad	17
Tabla 3: Confiabilidad de variable	17
Tabla 4: Confiabilidad del número de preguntas	18
Tabla 5: Confiabilidad de variable	18
Tabla 6: Confiabilidad	19
Tabla 7: Nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021	21
Tabla 8: Nivel de Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos.....	22
Tabla 9: Correlación por dimensiones	23
Tabla 10: Prueba de Normalidad : Shapiro-Wilk	24
Tabla 11: Coeficiente de Correlación de Spearman.....	25

Resumen

La investigación titulada: “Gestión remunerativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021”; tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021. La metodología fue de investigación básica, de nivel descriptivo correlacional y el diseño fue no experimental – transversal, cuya población se tomó en cuenta a 197 colaboradores y la muestra de 37 trabajadores administrativos bajo el decreto legislativo 276 , asimismo para la recolección de datos se empleó la técnica del cuestionario , en los resultados se presenta una correlación de Spearman= 0,729 , con significancia bilateral de 0,000; concluyendo que la gestión remunerativa tiene relación con la satisfacción laboral en un 53,14%. al mismo tiempo existe un nivel regular en gestión remunerativa en los trabajadores administrativos donde el 57 % indicaron que es regular, el 27 % bueno y el 16 % malo, el nivel de satisfacción laboral fue de nivel regular en un 65 % y el 35% bueno, siendo una alerta para la institución con respecto a la satisfacción que tienen al momento de realizar sus labores.

Palabras clave: remuneración, satisfacción, incentivos, salud, condiciones laborales

Abstract

The research entitled: "Remuneration management and job satisfaction in administrative workers of the Executing Unit 400 Salud Bajo Mayo, 2021"; had as general objective to determine the relationship that exists between remuneration management and job satisfaction of the administrative workers of the Executing Unit 400 Salud Bajo Mayo, 2021. The methodology was of a basic research type, of a descriptive correlational level and the design was not experimental - cross-sectional, whose population was taken into account to 197 collaborators and the sample included 37 administrative workers under legislative decree 276, also for data collection the questionnaire was used as a technique, in the results a Spearman correlation = 0.729, with a bilateral significance of 0.000; concluding that remuneration management is related to job satisfaction in 53.14%. At the same time, there is a regular level of remuneration management in administrative workers where 57% indicated that it is regular, 27% good and 16% bad, the level of job satisfaction was regular in 65% and 35% well, being an alert for the institution regarding the satisfaction they have when carrying out their work.

Keywords: remuneration, satisfaction, incentives, health, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la gestión remunerativa también conocida como gestión por compensaciones es un aspecto esencial de la gestión en recursos humanos, pues guarda relación directa con la estrategia de la organización; asimismo Lucero (2020), indica que la gestión remunerativa contribuye con la cultura que la organización, buscando soportar los comportamientos que se han definido como claves para conseguir el logro en el cumplimiento de los objetivos. Es necesario que toda organización debe contar con una política de compensaciones, el trabajo realizado debe ir conjuntamente de acuerdo al salario mínimo de cada país, a las competencias del puesto y a la experiencia de cada trabajador.

A nivel de Latinoamérica estamos considerados como uno de los países que cuentan con sueldos muy bajos; es por ello que muchas familias no pueden realizarse de manera proyectada y cuentan con necesidades por los gastos generados en alimentación, salud, educación, vestimenta donde el propósito principal de la formulación de una política salarial es brindar a los empleados un salario equilibrado, constante y motivarlos a hacer mejor su trabajo, este es el aspecto básico de la gestión de recursos humanos para gestionar el desarrollo profesional de cada colaborador, determinando el bienestar de cada empleado (López, 2015,p.36).

En el Perú, según muestra los estudios del diario Gestión (2015) “El 87% de los líderes de Recursos Humanos y de Negocio a nivel mundial considera que la falta de compromiso de los colaboradores es el principal problema que afrontan las compañías”. Los colaboradores manifiestan que no se sienten contentos con los sueldos percibidos; pero sin embargo siguen trabajando por la necesidad de llevar un sustento familiar de forma diaria.

A nivel local la gestión pública descentraliza en distintos niveles de régimen gubernamental que se facultan para administrar eficientemente los recursos públicos y ejecutar la obras pertinentes y necesarias. La exigencia laboral que busca

la optimización de recursos muestra como las instituciones públicas solo se dedican al cumplimiento de objetivos, con poca capacitación al personal para guiar el cumplimiento de metas institucionales. En muchas ocasiones se encuentran situaciones poco agradables por diferentes motivos que son reflejados en la disconformidad de los colaboradores; tales como instalaciones inadecuadas, sueldos por debajo del mercado, un ambiente laboral no agradable, etc. Es por ello y de acuerdo a la experiencia dentro de la institución; la presente investigación tiene como título “Gestión remunerativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la UE. 400 de Salud Bajo Mayo, 2021”. La Institución se encuentra ubicada en la ciudad de Tarapoto, cuenta con colaboradores administrativos y asistenciales; en 3 diferentes tipos de regímenes contractuales como el decreto legislativo 276, el contrato administrativo de servicios (CAS) y los locadores de servicios, en esta ocasión se discurre la importancia al momento de analizar la conducta de los trabajadores administrativos sujetos al DL 276.

Narrada la realidad problemática, se formula como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la U.E. 400 de salud bajo mayo, 2021?, igualmente los problemas específicos que consisten: 1) ¿Cuál es el nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021?; 2) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021? Y 3) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021?

La justificación, por conveniencia de la investigación, se realiza el estudio sobre el análisis de la gestión remunerativa desde el sector público y la satisfacción laboral de los administrativos. La relevancia social es porque orienta a equilibrar para que las entidades públicas fortalezcan al personal administrativo para brindar un servicio adecuado. El valor teórico es porque la información obtenida en la investigación nos

ayudará a conocer de manera directa la realidad del sistema de organización en el sector salud de nuestra región. La Implicancia practica resulta necesario en el estudio de esta investigación por la ineficiente atención y un personal no agradable al momento de recurrir a servicios administrativos, también será necesario el análisis de la gestión remunerativa y su implicancia directa en el personal. y por último la utilidad metodológica en el presente trabajo de investigación también se justifica metodológicamente porque servirá como guía para encaminar futuras investigaciones sobre el tema relevante en el contexto actual y mejorar los servicios en las organizaciones del estado.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021 y como objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021, 2) Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021 y 3) Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.

Como hipótesis general se dice que : Existe relación entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021, 1) El nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, es bueno, 2) El nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, es bueno y 3) Existe relación entre las dimensiones de la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos realizados durante nuestra investigación se tomaron en cuenta investigaciones en los tres niveles. En lo internacional tenemos como antecedente a Caicedo (2020), realizó su estudio considerando la investigación aplicada y diseño no experimental, con una población de 60 colaboradores y muestra que estuvo conformada por la misma cantidad, donde la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento considerando dos cuestionarios de acuerdo a las variables. Concluyó que, el sistema de indemnización salarial con base a los sueldos, salarios, remuneraciones, prestaciones y beneficios que se hace la Dirección del Ambiente de Esmeraldas, no está conforme y tiene un nivel medio en gestión de 58,85% por las necesidades, por las circunstancias burócratas, y es necesario llevar a cabo un sistema de indemnización que pueda destinar las funcionalidades y responsabilidades según la remuneración que sienten todos los ayudantes.

Vargas (2016) emplea un estudio de tipo aplicada y considerando un diseño no experimental, donde la muestra estuvo conformada por 75 empleados del CJA, la técnica utilizada fue la encuesta y la observación; como instrumento utilizó el cuestionario y la guía de observación. Concluyó que el sueldo de los trabajadores constituye una remuneración fija, la remuneración variable se calcula en funcionalidad de los resultados o las realizaciones alcanzadas, sea a grado personal o colectivo. Por naturaleza, esta clase de remuneración es variable y reversible de un tiempo de ejecución a otro, ocupando una función importante en la satisfacción laboral para mejorar el desempeño y generar competencial laboral.

Hidalgo y Jaya (2015) su investigación considerada básico y diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 85 personas, La técnica utilizada fue la observación; la guía de observación. Concluyó que es importante el análisis conceptual del sistema de remuneración a nivel estatal y sus beneficios a medio plazo en los servidores públicos, y en orden secuencial aplica la metodología

Balanced Scorecard a nivel de estrategia. Como parte de la indagación se destaca la implementación para una funcionalidad más exacta, mediante la aplicación informática, de una forma interactiva el manejo de cada componente dentro del centro de trabajo, cuyo impacto se prueba en que una vez que se mecaniza útil se puede alcanzar resultados pertinentes y confidenciales. La importancia de aplicar estrategias remunerativas de acuerdo al tipo de trabajador y sus habilidades para el cumplimiento de sus metas laborales, al mismo tiempo conseguir un nivel alto de satisfacción personal durante el trabajo.

Se considera las investigaciones a nivel nacional como el de Zúñiga (2020) de tipo aplicada y de diseño no experimental-correlacional, la población fue conformada por 150 colaboradores y la muestra por 108 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta. Concluyó que, los salarios inciden de forma significativa en el rendimiento gremial y complacencia laboral de la empresa San Martín de Porres S.A, dedicada al sector transportes. Al mismo tiempo, la correlación de Rho de Spearman es 0,580 según la escala es positiva y moderada, perfeccionando las remuneraciones se aumentará progresivamente la satisfacción laboral y el rendimiento gremial de los colaboradores de esa institución.

Lavi (2016) La exploración en su trabajo de maestría fue de tipo descriptiva y diseño no experimental. La población estuvo conformada 96 trabajadores y muestra representada por 56 trabajadores, la técnica utilizada se realizó mediante el análisis documental. Concluyó que la sustitución y pago de indemnizaciones devengadas, es un acto que constituye la restitución de derechos que no deben disfrutarse de represión, es decir, el derecho al trabajo y el derecho intangible al trabajo remuneración para estar motivados y al momento de desempeñar sus funciones.

Carnaque (2016) realizó su tesis de post grado de maestría en gestión gubernamental fue de tipo descriptiva- correlacional y representando un diseño no experimental, la población y la muestra estuvo conformada por 52 personas, la técnica utilizada fue de observación y encuesta , los instrumentos fueron la guía de

observación y el cuestionario .Concluyó que, el promedio en correlación es 0,70498758, lo que resumen la existencia de una correlación significativa entre el sistema de indemnización salarial y el manejo gremial de los empleados del instituto, lo que sugiere que existe una alta correlación positiva en medio de las variables establecidas.

Pozo (2018), la investigación se desarrolló mediante un análisis de tipo descriptivo-correlacional y aplicando un diseño no experimental, percibiendo una población y muestra de 92 trabajadores municipales, la técnica empleada fue de observación y encuesta, los instrumentos han sido importante para la recolección de datos, desarrollados por el cuestionario. Concluyó Los incentivos no salariales son refuerzos externos del comportamiento de los empleados y su éxito depende de las actividades de incentivo involucradas como estrategia empresarial. Existe una relación directa entre el salario de los trabajadores del distrito de Vegueta y municipales y su desempeño laboral en 2017. Además, el Rho de Spearman tiene una correlación de 0,754, que es positiva y moderada según la escala de Bisquerra.

Rubio (2019) presentó su trabajo de especialización en gestión gubernamental, empleando una investigación de tipo descriptiva, mediante un diseño no experimental, con una población y muestra conformada por 157 trabajadores, la técnica utilizada fue de observación y encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyó que, existe una significativa relación entre la gestión del Talento Humano y Calidad en el servicio del personal de los trabajadores asistenciales de un hospital del MINSA, Lima, 2019, donde se debe optimizar y proyectar ambientes de trabajo donde existe tranquilidad y esta debe prestar las condiciones mínimas laborales, es esencial establecer como parte de las estrategias incentivos monetarios y generar motivación en equipo para lograr valorar el mejor manejo gremial del trabajador y su desarrollo personal de cada colaborador.

Sáenz (2018) en su investigación logró desarrollar una exploración de tipo aplicada y diseño no experimental, la población de 250 y muestra mediante la fórmula estadística por 151 trabajadores de la empresa, la técnica utilizada fue la observación y encuesta. Concluyó una correcta administración de los sueldos en la Compañía J & P, involucrando una pequeña deserción de los colaboradores, simultáneamente las remuneraciones no se hallan según lo cual el mercado gremial da, esta perjudica el clima gremial, por lo que si las remuneraciones se hallan en los rangos salariales del mercado de la organización estas van a tener un efecto positivo en la satisfacción gremial.

Inca (2015). Realiza su proyecto de investigación que fue aplicada de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. Donde tuvo una población de 2919 usuarios y muestra 339 usuarios, estando conformada por 151 trabajadores de la empresa, La técnica utilizada fue de observación y encuesta. Concluyó que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Quiere decir que, a buena satisfacción laboral, habrá mayor satisfacción de los usuarios de la municipalidad distrital de Pacucha.

En antecedentes locales tenemos como referencia a Estela y Hernández (2017) que en su trabajo de investigación de tipo aplicada, con un nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 146 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluye que al utilizar el respectivo estudio estadístico que fue el análisis correlacional de Rho Spearman indicando finalmente como una correlación positiva entre el sistema de prestación salarial y manejo gremial juntamente con la satisfacción laboral en Emapa San Martín, obteniendo un coeficiente de 0,867 y un costo p igual a 0,000, existiendo una correlación entre las variables en un 97% con la satisfacción laboral de los trabajadores de la organización Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. Lo que sugiere que a más grande indemnización más grande va a ser el funcionamiento gremial de los trabajadores.

Díaz y Ordóñez (2021), la investigación fue de tipo aplicada de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental con una muestra de 70 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó por medio de un estudio de correlación se logró un coeficiente de Rho Spearman positiva notable de 0.898 y con un p costo igual a 0,000 (teniendo un P mayor a 0.05), los resultados confirman la hipótesis alterna, donde se afirma que existe nivel de relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A; comprendiendo la necesidad de implementar estrategias teóricas y así complementar con el funcionamiento normal y el desarrollo del sistema de compensación salarial mejorarán efectivamente el desempeño laboral.

La gestión de remuneraciones es la infraestructura económica que: Permite satisfacer una variedad de necesidades que tienden a optimizar el desempeño organizacional. (Flores, 2018, p.18). Es uno de los sistemas de gestión más eficaces para las instituciones, el manejo correcto de remuneraciones y beneficios es uno de los cimientos de la gestión de personal de una institución, la inclusión de una política remunerativa en el Perú es según el DS N° 022-90-PCM Como norma para la colocación profesional de administradores públicos. Los resultados de clasificación salarial que brinda el Decreto Supremo No. 107-87-PCM y otras disposiciones complementarias se obtienen con base a factores educacionales, formación, servicios brindados y evaluación de la institución estatal; el desempeño de los funcionarios y gerentes.

Para Valera (2013) “El salario es una retribución; la palabra retribución, dentro del contexto de la fórmula que la ley utiliza para definir al salario, indica el objeto que se entrega al trabajador por su labor” (p. 46).

La importancia de los salarios de los trabajadores es muy importante, porque permite indicar el tipo de vida en lo personal y laboral que pretendan cada uno de ellos, para evitar problemas como el del sector salud, si los trabajadores quieren

obtener ingresos suficientes para cubrir sus gastos más básicos, generalmente tienen que trabajar para dos o más agencias. (Varela, 2006, p. 194).

Las dimensiones de la gestión de remuneraciones según Valera (2006) se clasifican en 3 tipos: El salario Base que es la retribución que debe pagar el patrón por el trabajo, fijada por unidad de tiempo; es de carácter fijo y permanente, en cuanto a su percepción, los incentivos salariales que es la remuneración a los trabajadores con base en el desempeño dentro de la organización y las prestaciones que son las aportaciones para preservar un futuro después de retirarse del trabajo.

Entre las teorías de la gestión remunerativa que son aplicadas actualmente tenemos a la teoría de X expectativa de valor, donde los valores es la satisfacción esperada de las personas con un estímulo particular según entorno Vroom (1964). Se considera un conjunto de principios y lineamientos que reflejan la dirección y en cuanto a la compensación de los colaboradores. Por lo tanto, estos principios y pautas deben guiar las normas, decisiones actuales y futuras en cada caso individual. Se hace de manifiesto que un estímulo es considerado con un valor positivo cuando las personas escogen entre conseguirlo a no conseguirlo; al mismo tiempo el autor de esta teoría revela que la estimulación para obtener resultados positivos es necesario considerar tres factores como valencia, la expectativa y la instrumentalidad.

También se considera a la teoría marxista de los salarios donde se plasma que el capital; donde un claro ejemplo cuando el jefe le paga al colaborador por su actividad o servicio, pero que al mismo tiempo no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza y esfuerzo de todo su trabajo en esa actividad. También consideran que la jornada de los trabajadores se dividen en dos importantes formas; la primera al tiempo que sacan ventaja en el trabajo, donde únicamente se cubren los costos por la productividad y el trabajador consigue a las justas los bienes y servicios necesarios para poder sobrevivir a nivel familiar. A la segunda se consideran valor adicional y no es gratificado constituyendo la plusvalía.

Referente a la segunda variable que es satisfacción laboral se conceptualiza como el grado de conformidad de los atributos y características de un servicio respecto a las expectativas personales. (López y Pezo, 2019, p.12). Es necesario identificar cuando los trabajadores se sienten motivados, felices y felices con su trabajo, se puede entender la satisfacción laboral; al mismo tiempo los empleados sienten que su trabajo es estable, el desarrollo de su carrera y el cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida personal, producirá satisfacción en el trabajo.

Para Morillo (2016) “La satisfacción laboral es el grado de conformidad de los atributos y características de un servicio, es una resultante emocional del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la relación dinámica de dos conjuntos de coordenadas denominadas necesidades humanas e incitaciones del empleado para su satisfacción personal”.

Según Locke (1976) la satisfacción laboral es la percepción subjetiva del sujeto del estado emocional positivo o placentero de la experiencia laboral. Se clasifican mediante las dimensiones en condiciones laborales , donde se analiza el ambiente físico mediante las instalaciones y el nivel de motivación de los trabajadores y el trabajo bajo presión, como segunda variable son las políticas administrativas instituciones donde se analiza los salarios percibidos por el trabajador, la seguridad dentro del trabajo, y las capacitaciones institucionales para los colaboradores y como tercera dimensión se tiene las relaciones interpersonales mediante el comportamiento ente los trabajadores y con los superiores dentro de la organización.

Las teorías de la motivación que conectan a la satisfacción laboral, se considera la teoría de dos factores de Herzberg explica la conexión de motivación-higiene señalando que el hombre tiene dos características diferentes de las necesidades que suelen ser independientes influyendo en la conducta de manera distinta, sinónimo de motivaciones o satisfacción, los cuales tienen que ver con el estar bien

mediante los logros alcanzados. La segunda que es considerada como higiénicas y tiene que ver con el ambiente externo de la persona, en ella se considera las instalaciones, las relaciones interpersonales y políticas institucionales.

.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

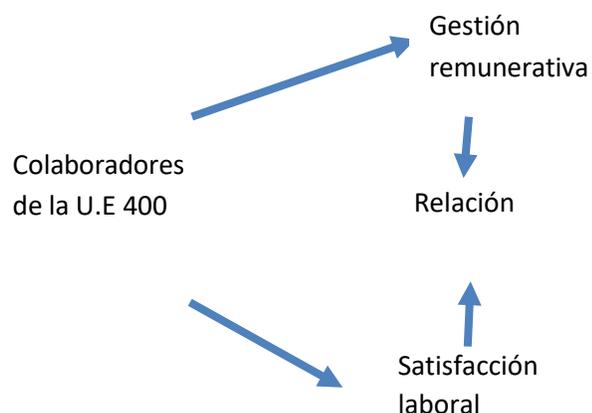
Tipo de estudio

El tipo de investigación es básica, reconocida en la exploración como investigación esencial o investigación pura, que tiene como objeto de estudio, sin incurrir en una aplicación inmediata, al mismo tiempo se tiene en cuenta que de sus resultados y descubrimientos, pueden surgir nuevas investigaciones y avances científicos. (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2016,p.36)

Diseño de investigación

La investigación es no experimental de nivel correlacional, porque se analiza las variables y su relación entre las misma. Se considera también transversal por el estudio empleado en un periodo de tiempo que es el 2020, que permite relacionar las variables referidas durante nuestra investigación.

El presente estudio fue esquematizado de la siguiente manera:



Donde:

(M) = Colaboradores de la U.E 400 Salud Bajo Mayo

(V1) Gestión remunerativa

(V2) Satisfacción laboral

(r) Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

A continuación, se muestran la composición de las variables de investigación.

Variable 1: Satisfacción remunerativa

Variable 2: Satisfacción laboral

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población estuvo integrada por los colaboradores administrativos bajo el decreto legislativo 276 de la Unidad Ejecutora Salud Bajo Mayo en el año 2020, Actualmente cuenta con 197 servidores públicos.

Criterios de selección

Se empleó teniendo en cuenta a las particularidades y régimen de los colaboradores, teniendo las categorías de inclusión y exclusión para un mejor análisis.

Inclusión

Colaboradores Administrativos bajo el D.L 276 sin importar los años de servicio.

Exclusión

Colaboradores Administrativos que son contratados mediante CAS o como terceros.

Muestra

Se aplicó la siguiente fórmula estadística para determinar el tamaño de muestra, considerando un universo finito:

Fórmula para el cálculo del tamaño muestral

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En este caso particular, estas variables corresponden a

(n) tamaño de la población (197 colaboradores bajo D.L 276)

(q) Máxima varianza aceptada (0.5)

$Q=1-P$, (z) Valor de la abscisa de la distribución normal para UN 95% de confianza (1.96) y (e) como margen de error en la estimación de la variable (5%).

$$n = \frac{1.96^2 * 197 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (197 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{53.0916}{1.4504}$$

$$n = 37$$

El cálculo arroja un tamaño de muestra de 37 personas

Muestreo: Se utiliza el muestreo aleatorio simple, donde Hernández, Sampieri y Mendoza (2016) manifiestan que la técnica de muestreo que contiene todos los elementos que componen el universo; que están incluidos en el cuadro muestral y tienen una coincidencia en la probabilidad de ser seleccionados como muestra.

Unidad de análisis: Un trabajador administrativo de la U.E. 400 Salud Bajo Mayo

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

Técnica

En la presente investigación, se consideró para la obtención de resultados la técnica de la encuesta; recalcando la importancia ya que permitió recabar información necesaria para las variables de investigación para el desarrollo en la presente maestría.

Instrumentos

El instrumento utilizado fue mediante dos cuestionarios elaborados para cada variable, que fue como referencia de análisis de datos al emplearlo dentro de la institución para poder obtener resultados y determinar la relación entre las variables del presente estudio.

Martínez (2015) hace referencia que:

Las herramientas de indagación cumplen papeles bastante relevantes en la recogida de datos, y se utilizan de acuerdo con la naturaleza y propiedades del problema y la intencionalidad del objeto de análisis. En ese sentido se plantea como técnica el análisis documental y su instrumento la guía de análisis documental. (p.334)

Para ambos instrumentos se utilizó la escala tipo Likert con los siguientes valores: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo

Validez

Tabla 1:Validez

Variables de estudio	Número	Expertos	Promedio de eficacia	Opinión del experto
Gestión Remunerativa	1	Metodólogo	4,1	El instrumento puede ser aplicado.
	2	Especialista 1	4,8	El instrumento puede ser aplicado.
	3	Especialista 2	4,8	El instrumento puede ser aplicado.
Satisfacción Laboral	1	Metodólogo	4,8	El instrumento puede ser aplicado.
	2	Especialista 1	4,9	El instrumento puede ser aplicado.
	3	Especialista 2	4,7	El instrumento puede ser aplicado.

Nota: Elaboración propia

Las herramientas, que consisten en 2 formularios y/o cuestionarios, fueron sometidos al juicio de 3 profesionales mencionados previamente que tienen experiencia en la materia para realizar la calificación correspondiente; quienes han tenido la labor de revisar la coherencia y pertinencia de los indicadores con las cambiantes de análisis.

En cuanto a la primera variable, el resultado arrojó un promedio de **4.57**, representando el **91.33 % de concordancia entre jueces**. Respecto a la **segunda variable**, arrojó un promedio de **4.8**, representando el **96 % de concordancia entre jueces**; lo que indica, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para ser aplicado.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó con el estadístico de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS 24 con un total de 30 preguntas para determinar la confiabilidad del instrumento, 15 preguntas para la variable I al igual que la variable II.

Tabla 2:

Confiabilidad

Variable	N° de ítems	Confiabilidad
Gestión remunerativa	15	1.03
Satisfacción laboral	15	0.84

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Lo que no muestra el resultado es que la encuesta tiene un Alfa de Cronbach de 1.03 y 0.84, donde el cuestionario es fiable y se puede realizar un buen reporte estadístico.

Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión Remunerativa

Tabla 3:

Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos		
	<u>Número</u>	<u>Porcentual</u>
Válidos	15	41,00 %
Valores Excluidos	22	59,00 %
Total	37	100,00 %

a. Todas las variables basadas en el proceso se eliminan según la lista.

Tabla 4:

Estadístico	
Media Ponderada de Correlaciones (Alfa de Cronbach)	Números de Elementos
1.02	15

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Lo que no muestra el resultado es que la encuesta tiene un Alfa de Cronbach de 1.03, donde la encuesta es fiable y se puede realizar un buen reporte estadístico.

Tabla 5:

Confiabilidad de variable

Análisis de confiabilidad de la variable: Satisfacción Laboral

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	15	41,0
Excluidos ^a	22	59,0
Total	37	100,0

a. Todas las variables basadas en el proceso se eliminan según la lista..

Tabla 6:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,81	15

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Lo que no muestra el resultado es que la encuesta tiene un Alfa de Cronbach de 0.81, donde la encuesta es fiable y se puede realizar un buen reporte estadístico.

3.5. Procedimientos

Se desarrolló mediante coordinaciones con la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo para obtener el permiso institucional, al mismo tiempo se realizará reuniones con el área de recursos humanos, explicándole el propósito del estudio.

En el transcurso del procedimiento, se explicará a los colaboradores seleccionados el motivo y razón del cuestionario para obtener una mayor confiabilidad y sinceridad por parte de ellos al momento de llenar , además se les informará que el cuestionario es anónimo y la información obtenida es catalogada como confidencial y reservada, protegiendo los datos, no juzgando la información obtenida, al mismo tiempo recibir consultas, aceptar sugerencias y generar posibles recomendaciones que servirán para que la institución conozca sobre la realidad actual de acuerdo a las dos variables que se tuvo en estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se empleó para efectuar el proceso de análisis de datos el software estadístico SPSS para la contrastación de hipótesis y el análisis inferencial de la presentación de resultados, al mismo tiempo para la tabulación de datos. La elaboración de tablas y figuras estadísticas el programa Excel fue esencial. Los datos se obtuvieron con la aplicación del instrumento de recolección durante la investigación, procesando los resultados obtenidos mediante los softwares Excel y SPSS versión 22. con el programa SPSS se calcularon los

estadísticos descriptivos de punto máximo, punto mínimo, media y desviación estándar; también se utilizó para realizar la contrastación de la hipótesis mediante la prueba de normalidad kolgomorov y ver la relación entre las variables por la prueba Rho de Spearman, luego estos datos fueron llevados al Excel para calcular los rangos apoyados en el coeficiente de Estanones para generar las tablas y figuras correspondientes. Luego de este cálculo se llevaron los rangos y ordinal tipo Likert a una escala de Estanones de 3 niveles.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a Martín (2013) los trabajos de investigación se considera los principios éticos basados en la bioética tal como es el caso del principio ético de la beneficencia, Por lo tanto, el enfoque de la investigación es aplicar estas herramientas con el objetivo de hacer lo mejor para los mismos participantes. Al mismo tiempo, considera el principio de la no maleficencia Durante la investigación, se tuvo cuidado de no dañar al personal relevante, incluidos los funcionarios de la entidad y los usuarios de la vía. Asimismo, se tuvo presente el principio de la autonomía respetando las capacidades de actuar libre y conscientemente sin presiones externas. Finalmente se consideró el principio ético de justicia, de tal manera que se trató a los participantes de manera equitativa durante la investigación. Durante la investigación se tendrá en cuenta las opiniones de los trabajadores, respetando la privacidad de cada uno de ellos, es por eso que en el cuestionario no se estará considerando datos personales de los trabajadores, al mismo tiempo para poder ser encuestados se tendrá que tener un consentimiento informado de cada uno de ellos.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presentará los resultados obtenidos a partir de la presente investigación realizada en la Unidad Ejecutora 400.

4.1. Identificar el nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.

Tabla 7:

Nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.

ESCALA	Rango		FRECUENCIA. PORCENTAJE	
	Desde	Hasta		
Malo	15	34	6	16%
Regular	35	54	21	57%
Bueno	55	75	10	27%
Total			37	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos de la U.E 400 Salud Bajo Mayo

Interpretación:

En la tabla N° 7 se puede apreciar los resultados de la evaluación a los trabajadores administrativos con respecto a la gestión remunerativa en la institución donde se aplicó el instrumento, donde el 57 % indicó que es regular, el 27 % bueno y el 16 % malo.

4.2. Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021

Tabla 8:

Nivel de Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Malo	15	34	0	0%
Regular	35	54	24	65%
Bueno	55	75	13	35%
Total			37	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos de la U.E 400 Salud Bajo Mayo

Interpretación:

En la tabla N° 8 se puede apreciar los resultados de la evaluación a los trabajadores administrativos con respecto a la satisfacción laboral en la institución donde se aplicó el instrumento, donde el 65 % indicó que es regular y el 35% bueno.

4.3. Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.

Tabla 9:

Correlación por dimensiones

Dimensiones	Rho Spearman	Correlación	Significancia
Salario base	0,249	Correlación positiva media	Sig(0,05)
Incentivos salariales	1,000	Correlación positiva perfecta	Sig(0,01)
Prestaciones y beneficios	1,000	Correlación positiva perfecta	Sig(0,01)

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos

Interpretación:

En la tabla N° 9 observamos el análisis de correlación por dimensiones, de gestión remunerativa y satisfacción laboral, donde el salario base cuenta con una correlación positiva media con un coeficiente de Spearman de 0.249, esto significa que la entidad no cuenta con políticas equitativas con el personal administrativo, con respecto a los incentivos salariales y las prestaciones se cuenta con una correlación positiva perfecta con un coeficiente de Spearman de 1,000.

4.4. Relación que existe entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.

Para determinar la relación entre las dos variables de estudio, se realizó en primer lugar la prueba de normalidad; considerando que la muestra de la investigación es de 37 trabajadores administrativos (menor a 50 individuos) se realiza la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 10:

Prueba de Normalidad: Shapiro-Wilk

Variab les	Estadísticos	Grados de Libertad	Significancia
Gestión Remunerativa	0.361	37	0,01
Satisfacción Laboral	0,260	37	0,01

*. *Esto es un límite inferior de la significación verdadera.*

a. *Corrección de significación de Lilliefors*

Fuente: Instrumento aplicado en entidad y analizado en spss

Interpretación:

En la tabla N° 10, el nivel de significancia de Shapiro-Wilk es de 0,01 que es menor de 0,05, es por ello que se realizó la prueba de Ro de Spearman para determinar la correlación entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral.

Tabla 11:

Coefficiente de Correlación de Spearman

			Correlaciones	
			Gestión Remunerativa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Remunerativa	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	SATISFACCIÓN Laboral	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

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

Fuente: Instrumento aplicado en entidad y analizado en spss

Al inicio se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: Existe relación entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021

Ho: No existe relación entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.

El coeficiente de correlación obtenida fue de 0,729 equivalente a una correlación positiva moderada y tienen significancia en un 0,000; concluyendo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando que existe relación entre ambas variables de estudio.

El coeficiente de determinación es: $(0,729)^2 = 0,5314 * 100 = 53.14\%$

El coeficiente de determinación implica que la satisfacción laboral se ve explicada o influenciada en un 53% por la gestión remunerativa.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se persuadió con respecto a la gestión remunerativa en relación a la satisfacción laboral de una entidad del estado como parte de la vivencia profesional del investigador. Se ha identificado la relación entre las variables de estudio mencionadas considerando una relación positiva entre ellas en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 salud bajo mayo en el año 2021.

La gestión remunerativa tiene una gran importancia e involucra a la satisfacción laboral por componentes sensibles para reflexionar entre jerarquías de un empresa o institución, donde a partir de experiencias de las crónicas profesionales el salario (atribución económica por prestación de servicios) marcó contiguos inclusive ocasionando innumerables actos heroicos y reflexivos sobre la importancia dentro de los recursos humanos y el valor de la jornada laboral. Se identificó el nivel de gestión remunerativa en la Unidad Ejecutora 400 salud bajo mayo; en la tabla N° 7 se puede apreciar los resultados de la evaluación en los trabajadores administrativos con respecto a la gestión remunerativa en la institución donde se aplicó el instrumento, donde el 57 % indicó que es regular, el 27 % bueno y el 16 % malo. Considerando que la gestión remunerativa o compensación salarial es importante en el aspecto personal y profesional de cada ser humano y tienden a ser lo más demandado al estar dentro de un centro de trabajo, se puede reflexionar sobre las políticas institucionales que viene llevando la institución en estudio, se tuvo como resultados un nivel intermedio o regular las gestión en los trabajadores, Teniendo como precedente el trabajo de posgrado de Caicedo (2020) donde concluye que el sistema de indemnización salarial con base a los sueldos, prestaciones y beneficios que se hace, la Dirección del Ambiente de Esmeraldas, no está conforme y tiene un nivel medio en gestión de 58,85% por las necesidades por circunstancias burócratas, y es necesario llevar a cabo un sistema de indemnización que pueda destinar las funcionalidades y responsabilidades según la remuneración que siente todos los ayudantes.

Según manifestaron los trabajadores; en la institución muchas veces no realizan un verdadero análisis de productividad, donde actualmente la institución cuenta con trabajadores que tienen más de 25 años de servicio y no han logrado superarse económicamente porque su sueldo tampoco se incrementó durante ese tiempo, también indicaron que son pocos los concursos internos para ascender, al mismo tiempo existe colaboradores que en los últimos años se fueron capacitando y lograron entrar a un plaza mucho mejor que requiere mayor responsabilidad. Concordando con Carnaque (2016), entre el sistema de indemnización salarial y el manejo gremial de los empleados de la institución es importante, porque mantiene motivado al personal y se logra objetivos a nivel laboral y personal.

Con referencia al nivel de satisfacción laboral se observa en la tabla N° 8 se puede ver los resultados de la evaluación en los trabajadores administrativos en la institución donde se aplicó el instrumento, donde el 65 % indicó que es regular y el 35% bueno. La unidad ejecutora 400 salud bajo aún no logra conseguir en su totalidad una buena satisfacción en los trabajadores por motivos que parte desde las condiciones laborales entre ellas los mobiliarios, el ambiente, las políticas que incluyen institucionalmente y las relaciones interpersonales entre colaboradores y jefes inmediatos, observando en muchos casos la falta de interés y la poca motivación de los trabajadores al momento de realizar sus labores; claro ejemplo es en la falta de atención que se observa en la institución de parte del trabajador a las personas que van a gestionar algún trámite. Coincidiendo con Rubio (2019) que en su trabajo de especialización en gestión gubernamental hace hincapié en optimizar y proyectar ambientes de trabajo donde existe tranquilidad y esta se debe prestar las condiciones mínimas, es esencial poder emplear como estrategia sin incentivos monetarios y motivación en equipo para que de esta manera se logre valorar el mejor manejo gremial del trabajador y su desarrollo personal.

En la tabla N° 9 se observa el análisis de correlación por dimensiones, de gestión remunerativa y satisfacción laboral, donde el salario base cuenta con una correlación positiva baja con un coeficiente de Spearman de 0.249, esto significa que la entidad no cuenta con políticas equitativas con el personal administrativo, con respecto a los incentivos salariales y las prestaciones se cuenta con una correlación positiva moderada con un coeficiente de Spearman de 1,000. Es importante indicar que el análisis se realizó por agrupación de datos procesados en el estadístico SPSS, en la evaluación se concluye que el salario base en los centros laborales no supera en muchos casos los conocimientos adquiridos en el tiempo o los grados alcanzados, ya que en muchos casos son cargos de confianza otorgados por el gobierno regional, al mismo tiempo los incentivos salariales y las prestaciones aún cubren en su totalidad lo brindado por el trabajador a la institución mediante su productividad laboral. Se considera la aportación de Sáenz (2018), donde una correcta administración de los sueldos, compromete más al trabajador, simultáneamente las remuneraciones no se hallan según lo cual el mercado gremial da, esta perjudica, por lo que, si las remuneraciones se hallan en los rangos salariales que tienen un efecto ya sea positivo o negativo dentro del colaborador y la institución. Con referencia a nuestra hipótesis de investigación, se desarrolló mediante Rho de Spearman, que presenta un coeficiente de correlación obtenida fue de 0,729 equivalente a una correlación positiva moderada y tienen significancia en un 0,000; concluyendo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando que existe relación entre ambas variables de estudio. Resultados casi similares con Zúñiga (2020), donde en su investigación la correlación de Rho de Spearman es 0,580 según la escala es positiva y moderada, perfeccionando las remuneraciones se aumentará progresivamente la satisfacción laboral y el rendimiento gremial de los colaboradores de esa institución.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La relación entre las variables mostró un resultado de 0.729 reflejando una “correlación positiva moderada”. Confirmando la existencia de la relación entre la variable gestión remunerativa y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la unidad ejecutora 400 salud bajo mayo, 2021.
- 6.2.** El nivel de gestión remunerativa en la unidad ejecutora 400 salud bajo mayo, 2021 concluye con resultados reflexivos para la institución; donde actualmente existe un nivel regular en los procesos administrativos en políticas salariales donde se genere la equidad y motivación remunerativa en los trabajadores administrativos, aplicando el instrumento , el 57 % indicaron que es regular, el 27 % bueno y el 16 % malo, revelando que en su totalidad la institución no logró crear alianza con el gobierno nacional con respecto a cambios en remuneraciones considerando años de trabajo, capacitaciones y estudios.
- 6.3.** El nivel de satisfacción laboral en la unidad ejecutora 400 salud bajo mayo, 2021 concluye que son pocas las acciones realizadas para mantener un trabajador contento y motivado, tal como lo revela la tabla N° 8, donde el 65 % indicó que es regular y el 35% bueno, siendo una alerta para la institución con respecto a la satisfacción que tienen al momento de realizar sus labores, porque al tener trabajadores administrativos pocos contentos ellos lo transmiten a los demás compañeros, generando un clima laboral no grato.

VI. RECOMENDACIONES

7.1. Se recomienda al director y equipo de gestión evaluar la aplicación de una gestión remunerativa más eficiente y equitativa sujetas a la investigación, ya que existe relación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la unidad ejecutora 400, a mayor nivel de gestión remunerativa mayor será la satisfacción al momento de desempeñar sus funciones en las áreas encomendadas.

7.2. Se recomienda al director y al encargado de la dirección de recursos humanos, realizar un seguimiento periódico a las planillas generados para los trabajadores administrativos bajo el decreto legislativo 276, teniendo en cuenta los años de servicio, las capacitaciones y los estudios adquiridos para plantear una reforma en políticas salariales para presentar como propuesta al gobierno nacional.

7.3. Se recomienda a los directores de administración y recursos humanos generar estrategias para mejorar el clima laboral en los trabajadores administrativos de la unidad ejecutora 400, identificando principales dificultades o problemas al momento de efectuar las relaciones interpersonales en las áreas, al mismo tiempo crear un plan de capacitaciones en habilidades blandas, motivación y liderazgo por un coach.

REFERENCIA

- Arrieta, S. (2016). *Calidad de Vida Laboral y la compensación salarial en Colombia*. Bogotá: Fundación Universitaria del área andina.
- Abad, M. y Pincay, D. (2014) Análisis de calidad del servicio al cliente interno y externo para la propuesta de modelo de gestión de calidad en una empresa de seguros de Guayaquil. (Tesis de grado). Universidad Politécnica Salesiana. Guayaquil - Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7451/1/UPS-GT000777.pdf>
- Acuña, R. y Villalobos, H. (2016) Relación de la satisfacción laboral del cliente interno con la calidad del servicio de atención al cliente externo en el área plataforma del Banco de Crédito del Perú agencia Cajamarca, 2016. (Tesis de maestría) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca – Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/127/Villalobos%20-%20Acu%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carnaque, P. (2015). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo-2013*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. <file:///C:/Users/lucia/Desktop/tesis%202020/TESIS%20JOSE%20DEL%20CARMEN/ANTECEDENTES/NACIONAL/CARNAQUE%20ALVAREZ%20PILAR.pdf>
- Ceibi, E y Sami, H (2017). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A Sede Tarapoto, año 2017*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín. <file:///C:/Users/lucia/Desktop/tesis%202020/TESIS%20JOSE%20DEL%20CARMEN/ANTECEDENTES/local/ADMINISTRACION%20-%20Ceibi%20Est%C3%A9fani%20Estela%20Fern%C3%A1ndez%20&%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo%20.pdf>

- Cevallos, J. (2015) Modelo de gestión de remuneraciones de la dirección de gestión económica y financiera del gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Pichincha. (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. Quito – Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8422/1/T-UCE0003-CA135-2015.pdf>
- Coaching. (2016). Alcanza la satisfacción laboral: Los secretos para ser feliz en el trabajo. Francia: LE PETIT LITTERAIRE.
- Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España: Universidad Pontificia Comillas. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4776121&query=satisfacci%C3%B3n+laboral>
- Delaux, H. (2017). Modelo de Gestión estratégica de RRHH en organizaciones del Estado. España: Redactum.
- Enache, F. (2008). Performance Management – Performance Evaluation. Management Marketing Tourism, 75-82
- Cristiani, A. (2016). Gestión de recursos humanos, el papel del contexto, principales antecedentes y consecuencias para empleados y empresas. Tesis de pregrado. <http://roderic.uv.es/handle/10550/54703>
- Christ, M., Wood, D., Summers, S., y Emett, S. (2012). The Effects of Preventive and Detective Controls on Employee Performance and Motivation. Contemporary Accounting Research, 2(29), 432- 452.
- Dávila, A. (2015) La satisfacción del cliente interno a través del endomarketing. (Tesis de grado). Universidad EAN. Bogotá – Colombia. Recuperado de: <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3831/DavilaAna2013.pdf?sequence=1>
- Fernández, I. (2009). La gestión de compensaciones como posibilidad valórica. Córdoba: El Cid Editor | apuntes.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3182607&query=gesti%C3%B3n+de+remuneraciones>

Frisancho (2013). Diagnóstico del clima laboral entre administrativos nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 7-17.

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8665/7523>

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0*

Gestión. (21 de 11 de 2015). Obtenido de *Gestión*: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Garrido, M., Pérez, P., y Antón, C. (2015). Determinants of sales manager job satisfaction. An analysis of Spanish industrial firms. *International Journal of Human Resource Management*, 6(19), 1934-1954.

Gomez, R., y Wald, S. (2010). When public sector wages becomes public knowledge: academic salaries and Disclosure Act Public Sector salary Ontario. *Canadian Public Administration*, (1)53, 107-126.

Hayes, B., Bonner, A., y Douglas, C. (2015). Haemodialysis Work Environment Contributors to Job Satisfaction And Stress: A Sequential Mixed Methods Study. *BMC Nursing*, 14(58), 2-13.

Hidalgo, M. (2015). *Análisis de la remuneración variable como herramienta de la gestión estratégica*. Sangolqui: Universidad de las Fuerzas Armadas.

Inca, M. (2015). *Calidad de servicio y satisfacción de los usuarios de la Municipalidad distrital de Pachucha, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.

- Ivancevich, J., Olelans, M., y Matterson, M. (1997). *Organizational Behavior atui Management*. Sydney: Irwin.
- Katerin Estela y Katerin Hernández. (2017). *Sistema de compensacion salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de EMAPA San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017*. Tarapoto: UNSM.
- Llontop, E. (2017). *Gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en el área de mantenimiento de la I.E. Karl Weiss Chiclayo 2015*. Tesis de pregrado. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4361/Llontop%20Fuentes%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M. (25 de Noviembre de 2015). *Impulsa Popular*. <https://www.impulsapopular.com/legal/derecho-laboral/politica-salarial-su-importancia-dentro-de-tu-empresa/#:~:text=El%20objetivo%20principal%20de%20contar,uno%20de%20los%20empleados%2C%20sin>
- Luis Guevara y Cindy Rivasplata. (2018). *Propuesta de una estructura de remuneraciones para la Cooperativa de ahorro y crédito la progresiva LTDA*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Martínez, C. (2013). *Satisfacción laboral en la unidad de gestión clínica: Opinión de los profesionales de enfermería*. Tesis de pregrado. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/69769>
- Maesaka, L. (2017) *Compensación laboral y recompensas organizacionales a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima – Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6547/MAESAKA_KLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, C. F. (15 de Agosto de 2020). *Universidad de Lima*. <https://www.ulima.edu.pe/ciec/cec-catalogo/taller-compensaciones->

- Pacheco, M. (2016). Programa de gestión motivacional para la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del área formación general y básica de la Universidad Autónoma del Perú -2016. Tesis de pregrado. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/80101?mode=full>
- Pérez, R., Noda, M., & Carcía, G. (2009). Cliente interno y externo diferencias y semejanzas. Córdoba: El Cid Editor | apuntes. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3181115&query=satisfacci%C3%B3n+del+cliente+interno>
- Pérez, V. (2006). Calidad Total en la Atención al Cliente. España: Ideaspropias Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=xXdBBinORegC&pg=PT12&dq=satisfaccion+del+cliente+interno&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjJrZKU3uD bAhUhrVkkHXDWA94Q6AEIODAD#v=onepage&q=satisfaccion%20del%20cliente%20interno&f=true>
- Pereda, S., & Berrocal, F. (2018). Dirección y gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Universitaria Ramón Areces.
- Pozo, E. (2018). *Compensaciones y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrial de Vegueta, 2017*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Rodríguez, J. (2016) Análisis de las competencias directivas y su incidencia en la satisfacción del cliente interno de Electrosur S.A., en el periodo 2010. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna – Perú. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/634/TM0083.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y>
- Rubio, E. (2019). *Gestión de talento humano y calidad del servicio del personal asistencial de un hospital del MINSA , Lima 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Sáenz, W. (2018). *Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa de seguridad Zagaz protección S.A.C, Lima, 2018*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica (4ta edi)*. México: Limusa.
- Valera, R. (2013). *Administración de la compensación, sueldos, salarios y prestaciones*. México: PEARSON.
- Vargas, F. (2016). *Propuesta de un modelo de remuneracion variable, basado en un sistema de evaluación de desempeño por competencias para el personal de dirección provincial del consejo de la judicatura Azuay*. Cuenca-Ecuador: Universidad de Cuenca.
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25217/1/tesis.pdf>
- Ventura, W. (2019). *Calidad de los servicios públicos en el Perú*. Universidad Continental.
- Vicuña, M. (2014). *Modelos de calidad de servicio*. México. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p14.pdf>
- Vroom. (1964). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Indicadores	Escala de medición		
V1: Gestión Remunerativa	Es la infraestructura económica que permite satisfacer una serie de necesidades tendientes a optimizar el rendimiento de la institución”. (Flores, 2018,p.18)	La gestión remunerativa forma parte de los recursos humanos y la interacción de la estructura salarial (salario base), incentivos, prestaciones y beneficios en bien del colaborador.	D1: Salario Base	Items: 1,2,3	I1. Nivel salarial dentro de la institución	Ordinal		
					I2. Nivel de cumplimiento de requisitos fijados por el Estado.		LIKERT: 5=Casi siempre 4= Siempre 3= A veces 2=Casi nunca 1=nunca	
					I3. Eficiencia al momento de asignar las remuneraciones			
					D2: Incentivos Salariales	Items: 4,5,6		I1. Bonos recibidos por la institución.
							I2. Remuneraciones en función de objetivos	
							I3. Incentivo por aporte a resultados obtenidos.	
			D3: Prestaciones y beneficios	Items:7,8,39	I1. Prestaciones sociales(seguro, vacaciones, gratificaciones, escolaridad)			
					I.2 Prestaciones voluntarias (viáticos, becas, etc.)			
V2: Calidad de servicio	La calidad del servicio es el grado de conformidad de los atributos y características de un servicio respecto a las expectativas del cliente, o lo que el cliente espera que va a suceder o desean en una situación”. (López y Pezo, 2019, p.12)	La calidad del servicio se medirá a través de la aplicación de la metodología SERVQUAL	D1: Proceso	Items: 10,11,12	I.1 Estado físico de las instalaciones	Ordinal		
					I2. Limpieza de las instalaciones y elementos físicos		LIKERT: 5=Casi siempre 4= Siempre 3= A veces 2=Casi nunca 1=nunca	
					I3. Oportunidad de la atención de urgencias			
					D2: Resultados	Ítems : 13,14,15,16		I1: El nivel de dominio y conocimiento de funciones
							I2. Oportunidad en la asignación de las citas médicas.	
							I3. Confianza transmitida por el trabajador	
					I4. Amabilidad en el trato.			

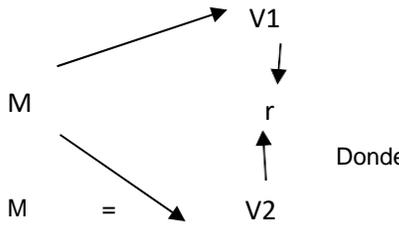
Matriz de consistencia

Título: Gestión Remunerativa y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UE. 400 de Salud Bajo

Mayo, 2021

Autor: José del Carmen López Urbina

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la U.E. 400 de salud bajo mayo, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.</p>	<p>Hipótesis general H₁: Existe relación entre la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la U.E. 400 de salud bajo mayo, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: El nivel de gestión remunerativa en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, es bajo.</p> <p>H₂: El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, es bajo</p> <p>H₃: La relación entre las dimensiones de la gestión remunerativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, es alta.</p>	<p>Técnica La técnica que se utilizará es encuesta.</p> <p>Instrumentos El instrumento que se utilizará será el cuestionario.</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño: La investigación es de diseño no experimental de alcance correlacional:</p>  <p>Donde</p> <p>M = Trabajadores administrativos de la UE.400 Salud Bajo Mayo V1 = Control V2=Gestión de la documentación r = Relación entre variable.</p>	<p>Población La población estará conformada por los colaboradores administrativos bajo el decreto legislativo 276 de la Unidad Ejecutora Salud Bajo Mayo en el año 2020, Actualmente cuenta con 197 servidores públicos.</p> <p>Muestra La muestra estará conformada por 37 Trabajadores administrativos de la UE.400 Salud Bajo Mayo, aplicando la fórmula para tamaño muestral.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1260 341 1486 373">Variables</th> <th data-bbox="1486 341 1768 373">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1260 373 1486 519" rowspan="3">Gestió Remunerativa ⁿ</td> <td data-bbox="1486 373 1768 414">D1: Salario Base</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1486 414 1768 479">D2: Incentivos Salariales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1486 479 1768 519">D3: Prestaciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1260 519 1486 706" rowspan="3">Satisfacción laboral</td> <td data-bbox="1486 519 1768 576">D1: Condiciones laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1486 576 1768 641">D2: Políticas Adminsitrativas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1486 641 1768 706">D3: Relaciones Interpersonales.</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestió Remunerativa ⁿ	D1: Salario Base	D2: Incentivos Salariales	D3: Prestaciones	Satisfacción laboral	D1: Condiciones laborales	D2: Políticas Adminsitrativas	D3: Relaciones Interpersonales.	
Variables	Dimensiones												
Gestió Remunerativa ⁿ	D1: Salario Base												
	D2: Incentivos Salariales												
	D3: Prestaciones												
Satisfacción laboral	D1: Condiciones laborales												
	D2: Políticas Adminsitrativas												
	D3: Relaciones Interpersonales.												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión remunerativa

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Gestión remunerativa en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 al 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada, se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión		
Totalmente de acuerdo	de	1
En desacuerdo		2
Indiferente		3
De acuerdo		4
Totalmente de acuerdo	de	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión Salarios Base						
01	Considero que la remuneración que percibo actualmente cubre mis necesidades básicas.					

02	Considero efectivas las condiciones fijadas por ley para la distribución remunerativa.					
03	La Unidad Ejecutora 400 tiene criterios adecuados al momento de evaluar los ascensos de los trabajadores.					
04	La remuneración que perciben los trabajadores en la Unidad Ejecutora 400, es pagada a tiempo.					
05	Considero eficiente las labores diarias en relación al salario percibido.					
Dimensión de Incentivos Salariales						
06	Es motivador la apreciación de los incentivos salariales de la institución referente a tu trabajo.					
07	Considero que su productividad laboral es medida adecuadamente al momento de recibir incentivos salariales.					
08	La Unidad Ejecutora 400 debería tener nuevos procesos de concurso a nivel interno para otorgar incentivos de acuerdo a productividad del trabajador					
09	Considero que los incentivos salariales son importantes en la institución que laboro.					
10	Considero que los procesos de distribución salarial de acuerdo a la escala administrativa son equitativos en el sector salud .					
Dimensión de Prestaciones y Beneficios						
11	Califico eficientes las prestaciones sociales que percibo de acuerdo a ley en el sector salud.					
12	Califico positivo las prestaciones que otorga la Unidad Ejecutora 400 a los trabajadores en relación a la motivación para el cumplimiento de objetivos institucionales.					
13	Considero que las prestaciones y beneficios sociales me cubren de manera eficiente en casos de emergencia.					
14	Considero que la Unidad Ejecutora tiene convenios con instituciones que dan facilidades y beneficios a los trabajadores.					
15	Considero que la Unidad Ejecutora me protege de manera eficiente en caso ocurriera un accidente de trabajo.					

MUCHAS GRACIAS

Cuestionario: Satisfacción Laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 al 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada, se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

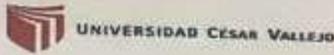
Escala de conversión		
Totalmente en desacuerdo	en	1
En desacuerdo		2
Indiferente		3
De acuerdo		4
Totalmente de acuerdo.	de	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones Laborales						
01	Considero que las condiciones ambientales de mi puesto de trabajo en la Unidad Ejecutora 400 son adecuadas.					
02	Considero que la institución debería realizar constantemente charlas motivacionales y capacitaciones.					

03	Considero que la Unidad Ejecutora 400 debería realizar más seguido un mantenimiento a los materiales y equipos computarizados.					
04	Considero que la ubicación del espacio de trabajo es el adecuado y que respeta el distanciamiento social de ley.					
05	Considero que la Unidad Ejecutora 400 me brinda un espacio de trabajo ventilado acorde a las medidas sanitarias estipuladas en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.					
Dimensión: Políticas Institucionales						
06	Considero que la Unidad Ejecutora 400 cumple con el plan de seguridad y salud del trabajador a cabalidad.					
07	Considero que la Unidad ejecutora 400 tiene un organigrama de acuerdo a la realidad institucional					
08	Califico que la Unidad Ejecutora 400 cumple con la aplicación correcta del manual de organización y funciones.					
09	Considero que las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño.					
10	Califico indispensables las políticas y reglamentos establecidos por la Unidad Ejecutora 400 referente al cumplimiento de objetivos institucionales.					
Dimensión: Relaciones Interpersonales						
11	Considero que los métodos de comunicación son adecuados dentro de la institución.					
12	Considero tener una relación laboral armoniosa con mis compañeros de trabajo.					
13	Considero positivo el clima laboral que fomenta mi responsable o jefe de área.					
14	Me siento seguro y estable en mi empleo					
15	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo					

MUCHAS GRACIAS

Validación de los instrumentos de investigación



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Gestión remunerativa.
 Autor (s) del instrumento (s) : LÓPEZ URBINA JOSÉ DEL CARMEN

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión remunerativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable Gestión remunerativa				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión remunerativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión remunerativa				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 20 de octubre de 2021


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Satisfacción laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : LÓPEZ URBINA JOSÉ DEL CARMEN

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 20 de octubre de 2021

Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Schrader Iñapi, Juan Carlos
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Gestión remunerativa.
 Autor (s) del instrumento (s) : Br José del Carmen López Urbina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión remunerativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión remunerativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión remunerativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

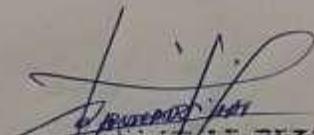
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 30 de octubre del 2021


 Dr. JUAN CARLOS SCHRADER IÑAPI
 ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA
 Mat. 19 - 1106



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Schrader Iñapi, Juan Carlos
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br José del Carmen López Urbina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

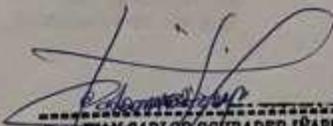
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 30 de octubre del 2021


 DR. JUAN CARLOS SCHRADER IÑAPI
 ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA
 MaC. 19 - 1106



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: López Guzmán, Víctor Saúl
 Institución donde labora : Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo.
 Especialidad : Magister en gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Gestión remunerativa.
 Autor (s) del instrumento (s) : Br José del Carmen López Urbina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión remunerativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión remunerativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión remunerativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 30 de octubre del 2021

Mg. Ing. Víctor Saúl López Guzmán
 Magister en Gestión Pública

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: López Guzmán, Víctor Saúl
 Institución donde labora : Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo.
 Especialidad : Magister en gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Satisfacción Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br José del Carmen López Urbina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Satisfacción laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

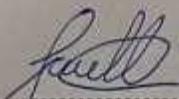
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado.

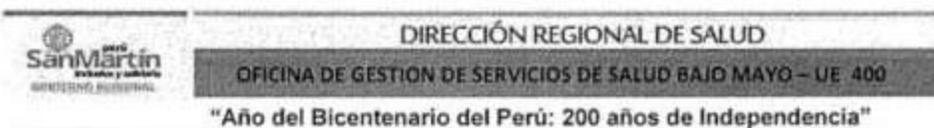
PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 30 de octubre del 2021



Mg. Ing. Víctor Saúl López Guzmán
Magister en Gestión Pública

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO – UNIDAD EJECUTORA 400

QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, el estudiante Sr. José del Carmen López Urbina, con **DNI N°47194768**, de la maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la investigación de su tesis titulada: "Gestión remunerativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021".

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tarapoto, 15 de octubre del 2021

The signature block features a circular official stamp on the left with the text "DIRECCIÓN REGIONAL DE SERVICIOS DE SALUD BAJO MAYO" and "DIRECCIÓN". To the right of the stamp is a handwritten signature. Below the signature, the text reads "Med. Cir. Sergio Francisco Moreno Arévato" and "DIRECTOR".

Base de datos estadísticos

SALARIO BASE					SUMA SALARIOS BASE
1. Considero que la remuneración que percibo actualmente cubre mis necesidades básicas.	2. Considero efectivas las condiciones fijadas por ley para la distribución remunerativa.	3. La Unidad Ejecutora 400 tiene criterios adecuados al momento de evaluar los ascensos de los trabajadores.	4. La remuneración que perciben los trabajadores en la Unidad Ejecutora 400, es pagada a tiempo.	5. Considero eficiente las labores diarias en relación al salario percibido.	
4	3	3	4	4	18
4	5	5	5	5	24
4	4	2	5	5	20
5	4	4	4	4	21
2	2	2	1	5	12
2	2	3	4	3	14
5	4	5	4	2	20
3	3	4	3	3	16
3	3	3	5	3	17
1	1	1	4	1	8
2	2	2	4	5	15
3	3	1	2	4	13
1	2	3	4	1	11
2	2	3	4	2	13
1	3	5	1	3	13
3	2	2	4	3	14
1	2	1	4	1	9
1	1	5	5	5	17
2	2	2	4	4	14
1	1	3	3	2	10
4	3	4	2	4	17
3	4	4	4	3	18
2	1	2	4	3	12
5	4	3	5	4	21
2	5	3	5	3	18
1	1	1	5	2	10
4	2	2	2	5	15
1	1	1	4	2	9
1	2	3	4	5	15
4	4	3	4	3	18
2	3	3	2	3	13
3	3	4	3	4	17
4	3	3	4	4	18
2	2	3	3	3	13
2	2	4	2	2	12
4	4	4	4	4	20
1	4	5	4	5	19

INCENTIVOS SALARIALES

6. Es motivador la apreciación de los incentivos salariales de la institución referente a tu trabajo.	7. Considero que su productividad laboral es medida adecuadamente al momento de recibir incentivos salariales.	8. La Unidad Ejecutora 400 debería tener nuevos procesos de concurso a nivel interno para otorgar incentivos de acuerdo a productividad del trabajador	9. Considero que los incentivos salariales son importantes en la institución que laboro.	10. Considero que los procesos de distribución salarial de acuerdo a la escala administrativa son equitativos en el sector salud .
3	4	3	4	3
4	4	4	5	5
3	5	5	5	1
5	4	5	5	3
1	1	5	5	1
3	2	5	5	2
2	2	2	2	4
3	3	4	4	3
2	2	4	5	1
1	1	1	1	1
2	2	5	5	1
3	3	4	4	3
1	1	5	5	3
2	3	5	5	2
3	4	3	1	3
2	3	3	5	3
1	1	4	5	2
1	1	5	5	1
1	3	4	4	3
1	3	5	5	3
4	4	5	5	3
2	3	5	5	3
2	3	4	4	4
4	4	5	5	3
3	3	3	5	1
2	2	1	5	2
2	5	5	5	2
1	1	5	5	2
3	4	5	5	4
3	3	5	5	3
2	3	4	4	2
3	3	4	4	3
2	2	5	5	4
2	2	5	5	2
2	3	3	2	2
4	4	4	4	4
2	2	5	5	1

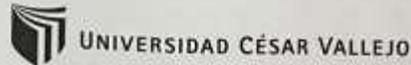
PRESTACIONES Y BENEFICIOS					SUMA PRESTACIONES Y BENEFICIOS
11. Califico eficientes las prestaciones sociales que percibo de acuerdo a ley en el sector salud.	12. Califico positivo las prestaciones que otorga la Unidad Ejecutora 400 a los trabajadores en relación a la motivación para el cumplimiento de objetivos institucionales.	13. Considero que las prestaciones y beneficios sociales me cubren de manera eficiente en casos de emergencia.	14. Considero que la Unidad Ejecutora tiene convenios con instituciones que dan facilidades y beneficios a los trabajadores.	15. Considero que la Unidad Ejecutora me protege de manera eficiente en caso ocurriera un accidente de trabajo.	
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
5	2	1	5	5	18
3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10
3	3	3	1	1	11
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	2	2	1	1	9
1	1	1	1	1	5
2	1	1	4	1	9
4	3	3	4	3	17
2	1	1	3	1	8
1	3	3	3	3	13
3	4	4	3	4	18
3	4	2	3	2	14
1	2	2	3	4	12
1	1	1	1	2	6
2	1	3	3	3	12
3	3	1	3	2	12
4	3	4	4	5	20
2	5	4	4	5	20
3	2	3	3	2	13
4	3	3	1	4	15
3	2	1	4	3	13
1	4	1	1	2	9
2	2	4	1	2	11
2	2	1	3	3	11
3	5	2	4	3	17
4	4	3	4	3	18
2	3	1	3	4	13
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
2	2	2	2	2	10
4	4	4	4	4	20
5	4	2	3	4	18

CONDICIONES LABORALES					SUMA CONDICIONES LABORALES
1. Considero que las condiciones ambientales de mi puesto de trabajo en la Unidad Ejecutora 400 son adecuadas.	2. Considero que la institución debería realizar constantemente charlas motivacionales y capacitaciones.	3. Considero que la Unidad Ejecutora 400 debería realizar más seguido un mantenimiento a los materiales y equipos computarizados.	4. Considero que la ubicación del espacio de trabajo es el adecuado y que respeta el distanciamiento social de ley.	5. Considero que la Unidad Ejecutora 400 me brinda un espacio de trabajo ventilado acorde a las medidas sanitarias estipuladas en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.	
3	4	4	3	4	18
5	5	5	5	5	25
3	5	5	2	4	19
3	5	5	4	5	22
1	5	5	1	1	13
5	5	5	3	3	21
3	3	2	2	3	13
4	4	4	4	3	19
4	4	5	4	3	20
3	5	5	4	5	22
2	5	5	2	2	16
2	5	5	3	1	16
3	5	5	1	1	15
2	4	4	2	2	14
3	1	1	1	1	7
4	2	3	3	3	15
1	4	2	1	1	9
1	5	3	1	1	11
3	4	5	4	1	17
5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	4	23
5	5	5	4	4	23
2	4	5	3	2	16
3	5	5	2	2	17
4	5	5	5	4	23
2	4	4	2	3	15
2	5	5	2	4	18
2	4	5	4	3	18
3	5	5	2	3	18
4	5	5	4	4	22
3	5	5	4	3	20
4	5	5	3	5	22
3	5	5	2	3	18
2	5	4	2	3	16
3	2	5	4	3	17
4	4	5	4	4	21
2	5	5	4	2	18

POLITICAS INSTITUCIONALES					SUMA POLITICAS INSTITUCIONALES
6. Considero que la Unidad Ejecutora 400 cumple con el plan de seguridad y salud del trabajador a cabalidad.	7. Considero que la Unidad ejecutora 400 tiene un organigrama de acuerdo a la realidad institucional	8. Califico que la Unidad Ejecutora 400 cumple con la aplicación correcta del manual de organización y funciones.	9. Considero que las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño.	10. Califico indispensables las políticas y reglamentos establecidos por la Unidad Ejecutora 400 referente al cumplimiento de objetivos institucionales.	
3	4	3	4	3	17
5	5	5	5	5	25
2	2	3	3	2	12
5	5	3	3	3	19
2	2	2	4	4	14
3	4	3		4	14
3	3	2	2	2	12
3	4	3	3	3	16
2	3	3	3	4	15
3	3	3	3	3	15
4	2	2	2	2	12
2	3	3	3	4	15
1	3	1	4	2	11
2	3	3	3	3	14
4	4	4	4	4	20
3	2	4	4	3	16
1	1	3	3	3	11
3	3	1	1	5	13
2	3	3	3	3	14
1	1	3	3	3	11
4	4	5	5	4	22
4	4	3	3	4	18
2	2	2	3	1	10
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
1	2	2	2	2	9
2	3	2	4	5	16
3	2	2	2	2	11
2	4	3	4	5	18
4	4	3	4	4	19
4	1	2	3	3	13
5	5	4	4	4	22
3	5	5	5	4	22
3	4	4	3	4	18
3	3	3	2	2	13
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21

RELACIONES INTERPERSONALES					SUMA RELACIONES INTERPERSONALES
11. Considero que los métodos de comunicación son adecuados dentro de la institución.	12. Considero tener una relación laboral armoniosa con mis compañeros de trabajo.	13. Considero positivo el clima laboral que fomenta mi responsable o jefe de área.	14. Me siento seguro y estable en mi empleo	15. Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo	
4	4	4	3	4	19
5	5	5	4	5	24
3	5	5	4	5	22
3	4	4	4	4	19
2	4	4	2	4	16
4	5	5	3	5	22
2	2	3	3	3	13
3	4	4	4	4	19
4	5	5	3	5	22
3	1	1	1	1	7
4	5	5	2	5	21
3	4	4	3	4	18
3	4	3	3	4	17
2	4	4	4	3	17
4	3	3	4	3	17
3	3	4	2	1	13
3	3	3	4	3	16
2	5	5	5	3	20
3	4	3	3	3	16
4	4	4	3	4	19
3	5	4	5	5	22
4	5	5	5	5	24
1	5	4	3	4	17
4	5	4	4	4	21
3	5	5	5	5	23
3	4	5	4	4	20
2	5	5	2	5	19
2	2	2	4	2	12
4	5	4	5	5	23
4	4	4	5	4	21
3	4	3	2	4	16
4	3	4	3	4	18
4	5	5	5	5	24
3	4	4	4	4	19
2	5	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25

Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:201547259
Oficina de Gestión de Servicios de Salud Bajo Mayo.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Sergio Francisco Moreno Arévalo	45217728

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 remunerativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 400 Salud Bajo Mayo, 2021.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
José del Carmen López Urbina	47194768

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: Tarapoto, 20 de Octubre del 2021

Firma

(Titular o Representante legal de la Institución)



DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE SALUD BAJA MAYO
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE SALUD BAJA MAYO
Med. Cir. Sergio Francisco Moreno Arévalo
DIRECTOR

(*) 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 referente 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.