



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**Regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución
Gubernamental de Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR :

Huaman Sinche, Javier (orcid.org/0000-0002-0068-0734)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Línea de acción de responsabilidad social universitaria:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por darnos sabiduría e inteligencia en la elaboración de nuestra investigación, asimismo a nuestros padres, cónyuges e hijos quienes son la fortaleza y el motivo de nuestra superación.

Agradecimiento

A nuestro docente asesor, por las enseñanzas y a la Universidad César Vallejo, por orientarnos y a la vez compartir sus conocimientos y así poder lograr nuestra meta planteada.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población y muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	

Índice Tablas

Tabla 1 Tabla cruzada entre Beneficios laborales vs Satisfacción laboral.	16
Tabla 2 Tabla cruzada entre Beneficios sociales vs Satisfacción laboral.	17
Tabla 3 Tabla cruzada entre Beneficios salariales vs Satisfacción laboral.	18
Tabla 4 Tabla cruzada entre Regímenes laborales vs Satisfacción laboral.	19

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre los regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022; el tipo de estudio fue aplicado y diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables regímenes laborales y satisfacción laboral, a la vez, se utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 21 interrogantes para la primera variable y 18 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Se concluye existe correlación positiva considerable muy fuerte entre la variable, regímenes laborales y satisfacción laboral con un Rho de Pearson de 0.797, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna

Palabras clave: regímenes laborales, satisfacción laboral, trabajadores

Abstract

The study aimed to determine the relationship between labor regimes and job satisfaction in a Government Institution of Lima, 2022; the type of study was applied and non-experimental design, quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 40 workers. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables labor regimes and job satisfaction, at the same time, the instrument-questionnaire was used, which consisted of 21 questions for the first variable and 18 questions for the second, according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. It is concluded that there is a very strong positive correlation between the variable, labor regimes and job satisfaction with a Pearson's Rho of 0.797, likewise, a Bilateral significance of 0.00 less than 0.05 was obtained, opting to reject the null hypothesis and therefore the acceptance of the alternate hypothesis

Keywords: labor regimes, job satisfaction, workers

I. INTRODUCCIÓN

En nuestro país, existe una gran variedad de regímenes laborales, las cuales se encuentran en los sectores privados y público, se encargan de normar y establecer las condiciones laborales y remunerativas entre empleador y trabajador, algunos tienen un mayor beneficio que otros, el mismo que está trayendo como problemática que no exista una buena satisfacción laboral entre los colaboradores.

Maldonado, (2015), con el artículo Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral, indica que en el año 2015 diversos colectivos salieron a protestar en referencia al modelo de relaciones laborales vigente, asimismo se indica que el gobierno peruano, presenta diversas limitaciones para la fiscalización adecuada de las normas laborales y que los actores sociales no han logrado establecer una relación laboral basada en un diálogo, afectando de forma negativa la tasa de sindicalización, así como las negociaciones colectivas, generando diversos impactos entre ellos el bajo nivel de ingreso y la desigualdad salarial.

Cuesta, (2020), Con su trabajo Evaluación de la satisfacción laboral, cuyo propósito primordial fue usar una tecnología con un modelo matemático, que se sustente en el presupuesto o teoría psicológica que se centre en satisfacer cada necesidad y expectativa, acorde a la existencia de la conocida ISO 9001: 2015, el trabajo concluye que existe diversas argumentaciones que sustentan como se evalúa la satisfacción en el trabajo, así como su teoría psicológica que se vincula a satisfacer cada necesidad y expectativa del usuario.

Duche, Gutiérrez y Paredes (2019), con el trabajo Satisfacción laboral y compromiso institucional en el docente universitario peruano, el propósito central es determinar una existente correlación de la satisfacción laboral y compromiso del docente universitario de pregrado, se concluye el fortalecimiento de la idea de que, en referencia a cada docente de educación básica, aquellos pertenecientes a la EMS poseen mayor compromiso laboral; reafirmando una existente relación entre ambas.

Espinal (2000) indica que debe comprenderse cada régimen laboral como parte de un procedimiento reglamentado, dando énfasis a las situaciones jurídicas efectuadas de una persona natural o jurídica, el mismo que se encuentra ajustado por una diversidad de pautas legales defiriendo diversas características de derecho, deber, obligación y beneficio otorgados por cada régimen.

Chiang & San Martin, (2015), con el trabajo Análisis de la satisfacción y desempeño organizacional del funcionario de Municipio de Talcahuano, su finalidad fue medir si el desempeño laboral tiene influencia con la satisfacción del funcionario, concluyo la existencia de una correlación estadística entre cada variable, siendo positiva entre la escala de desempeño y satisfacción en la relación con sus jefes y la escala de satisfacción con desempeño en la productividad, para el sexo femenino.

Holguin y Contreras, (2020), con el artículo Satisfacción organizacional de los trabajadores del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María). su propósito fue Identificar los niveles de satisfacción organizacional en la institución en estudio, concluyendo que un 28% manifiesta que tuvieron un nivel alto de satisfacción, a la vez el personal médico obtuvo un mayor grado de satisfacción con un 83%. Sin embargo, el 48% obtuvo niveles medios de satisfacción; determinado que cada 01 de 4 colaboradores muestran un bajo nivel de satisfacción, asimismo, aquellos trabajadores con menor a 3 años de servicio, mostraron mayores niveles de satisfacción, indicando que, a menor tiempo laboral, mayor satisfacción en el trabajo.

El actual trabajo se realizó en una institución gubernamental, la misma que se dedica a la promoción y desarrollo integro de la actividad pesquera artesanal y acuícola a nivel nacional, asimismo se observó que el servidor público se encuentra con diverso régimen laboral, tales como D.L. N° 728 y el D.L. N°1057 (CAS), existiendo desiguales beneficios y derechos muy diversos entre ellos, afectando a la mayoría, tales como remuneración y prestaciones sociales, ocasionando una insatisfacción negativa entre los servidores causando malestar, problemas internos y sobre todo falta de satisfacción laboral. El presente trabajo pretende identificar si existe relación entre cada variable, lo que permitirá que brindemos una alternativa de solución.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre Regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022?

Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre los Beneficios laborales y la satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación entre los Beneficios sociales y la satisfacción laboral en una Institución

Gubernamental de Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación entre los Beneficios salariales y la satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022?

La presente investigación tiene una justificación Teórica la misma que se realiza ante la necesidad de identificar la satisfacción laboral del servidor y cuál es su comportamiento para ello nos ampararemos en diversos estudios como libros, artículos científicos, tesis y revistas especializadas en la temática. Justificación Social: el estudio tuvo la necesidad de verificar una relación del Régimen Laboral y la Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de una entidad gubernamental, de acuerdo a ello el trabajo permitirá que se tomen acciones para la mejorar, así como a otras instituciones con el mismo problema y finalmente permitirá que otros investigadores profundicen en la temática. Justificación Metodológica: en el trabajo se usó cada dato estadístico que determino la fiabilidad de cada instrumento correspondiente a cada variable estudiada, para ello nos basamos en conocido método científico, a la vez con nuestra guía determinada por nuestra universidad, llevando un orden o pasos al elaborar el presente trabajo.

Objetivo general: Determinar la relación entre los regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

Objetivos específicos: Determinar la relación entre los beneficios laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022; Determinar la relación entre los beneficios sociales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022; Determinar la relación entre los beneficios salariales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

Hipótesis General: H₁: Existe relación entre regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022; H₀: No existe relación entre regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Orozco, (2019), con el trabajo busco determinar la influencia de los diversos regímenes laborales en la gestión pública y en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú-Lima. Se utilizó un método descriptivo-cuantitativo, no experimental, empleando el programa estadístico SPSS. En los resultados se encontró y lograron rechazar su hipótesis nula, y aceptándose la hipótesis alterna, confirmando que los diferentes regímenes laborales sí generan influencia en la satisfacción laboral, a un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia de 0.05. Comprobando de esta manera que los diferentes regímenes laborales utilizados en la actualidad en la gestión pública afectarían de manera negativa en la satisfacción organizacional de los servidores, e incluso aquellos bajo el conocido régimen laboral D.L. 276 frente a los del D.L.1057 (CAS).

Paredes, (2018), en su tesis, Régimen laboral y satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de la Región Cusco, cuyo propósito primordial es conocer la diferencia de la satisfacción laboral según el régimen laboral de contrato. Siendo un trabajo con una muestra no probabilística intencionado de 36 colaboradores. Para lograr medir la variable satisfacción laboral se empleó una encuesta constituido por 22 preguntas, el mismo que se validó por especialistas para posteriormente someterse a la confiabilidad, el resultado mostro un nivel de significancia del 5%, aseverando la existencia significativa de la satisfacción laboral en los colaboradores del régimen N° 276, a relación con el régimen laboral N° 1057, diferenciándose con una valoración de 18,4 puntos, representando así la enorme diferencia con respecto al tamaño del efecto adoptando una valoración de 1,5 puntos.

Coronado y Ramírez, (2019), en el trabajo plantearon como finalidad determinar la Modalidad de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de su función del colaborador del Municipio de la Provincia de San Martín-Tarapoto-2017, para la evaluación se utilizó un instrumento denominado cuestionario, conto con una muestra de 61 trabajadores. En el resultado se encontró que las modalidades de contratación laboral tienden a ser regulares en un 72%, de acuerdo a la percepción de los trabajadores, y en un nivel medio con respecto al desarrollo

de funciones con un 61%. Concluyendo de acuerdo a Pearson existe una relación de las variables estudiadas, ya que se encontró un sig. bilateral menor a 0.05, permitiendo contrastar la hipótesis formulada.

Bustamante, (2021). Realizó un trabajo cuyo propósito fue determinar los niveles de Influencia de los regímenes laborales en el rendimiento del trabajador de la unidad de gestión educativa local n° 04 Lima, trabajándose con una población de 217 colaboradores que realizan labor administrativa y, llegando a una muestra de 138 del D.L. 276 y 1057. Siendo este trabajo no experimental, correlacional-cuantitativo. Para realizar su evaluación usaron como técnica una encuesta y para medir un instrumento, siendo procesado con el sistema SPSS, hallando una correlación de Pearson de 0.904, y un nivel de sig. bilateral de 0.000; a la vez, el nivel de alfa de Cronbach fue de 0.702 en la variable Régimen laboral y 0.840 para la variable Rendimiento. concluyendo la existencia de la influencia positiva y significativa de los regímenes laborales en rendimiento, por lo mismo permitió rechazar su hipótesis nula y aceptándose posteriormente la alterna.

Machuca, (2020), con la tesis se planteó como objetivo comparar la satisfacción laboral del trabajador administrativo y operario de la empresa privada de servicios generales, siendo un trabajo de tipo explorativo, descriptivo, con un diseño comparativo-transversal. Para la recolección de información se empleó una escala que permitió medir la satisfacción laboral (Palma). Utilizándose el SPSS, encontrando la existencia de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos y operarios, considerando que se encuentran en un nivel medio en nivel de “satisfecho”, continuando con el nivel de “muy satisfecho”. Concluyendo que existe diferencia significativa entre cada administrativo y operario en cuanto a las dimensiones reconocimiento personal y/o social y significación de las tareas. Pero por lo contrario con respecto a las dimensiones condición laboral y beneficio económico no se presentaron alguna diferencia significativa entre cada grupo.

Reaño, (2019). Realizó con su trabajo tuvo como finalidad identificar la relación de las condiciones laborales y satisfacción del personal de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín - Arequipa. Utilizó un diseño no experimental-correlacional, de donde empleó un cuestionario y una encuesta para la obtención de resultados. En los resultados se encontró que las

condiciones laborales se relacionan de forma significativa con la satisfacción laboral, permitiendo inferir que al existir una condición laboral favorable la satisfacción será positiva en el personal.

Alvarado y LLactahuaccha, (2014) En su trabajo buscó determinar cómo influye el régimen laboral con los niveles de satisfacción de cada enfermera que laboran en el hospital Essalud Chiclayo. El trabajo fue cuantitativo, descriptivo, correlacional con un corte transversal, utilizaron un cuestionario para recabar los datos y la encuesta. Concluyendo la existencia de una influencia significativa de las variables utilizadas; otro de los resultados encontrados fue que el 85.5% de las enfermeras que se encuentran en el régimen Ley N°728, demostrando un nivel de muy satisfecho; mientras que las enfermeras en la Ley N°276 su nivel de satisfacción laboral fue de 78.2%; y en régimen DL N°1057 el 61.8% se encuentran medianamente satisfechos. Siendo un trabajo que considero el principio de bioética personalista de E. Sgreccia y criterio de rigor científico de Polit.

Rodríguez, (2021). En su trabajo plantearon como propósito primordial describir si las condiciones laborales poseen influencia en la satisfacción laboral del trabajador de la sede central del Gobierno de la región de la Libertad. Se utilizó un método descriptivo, analítico-sintético y el estadístico. Para recolectar datos se emplearon las encuestas (técnica) y entrevistas, las mismas que dieron pase a la obtención de información tanto cuantitativa como cualitativa, siendo estas las facilitadoras para lograr comprender cada indicador. Dentro de los resultados se logra explicar cómo influyen las seis condiciones laborales con la satisfacción laboral, de donde esto permite la intervención del trabajo social.

Posteriormente describimos las teorías de la variable Regímenes Laborales.

Régimen laboral se refiere a un conjunto de funciones y actividades que es esencial y propia de la Gestión administrativa, ejecutadas por los colaboradores de diversos sectores. De donde se denota la existencia de múltiples regímenes administrativos (Generales y especiales), siendo un aproximado de 15. (R&C Consulting, 2017)

Régimen laboral se producirá de una persona natural y otra, es decir puede ser entre una persona natural y otra jurídica, de donde se tiende a aplicar una serie de dispositivos legales, es decir, un régimen laboral debe conceptualizarse como

un aspecto legal donde existe una relación que permite la regulación de cada derecho y beneficio, como el deber y obligación que corresponde a ambas partes (Espinal 2000).

En el estado actualmente encontramos 15 regímenes laborales dentro de las instituciones, siendo estas generales o especiales, conllevando a un desorden en la gestión pública, considerando que cada régimen contiene diverso derecho y deber para cada servidor público (Carranza, 2015).

Cortes (2021). En Perú existen 39 regímenes laborales. Dentro de ellos se considera el régimen general y especial, ya sea en la parte estatal o privada, de donde en las actividades públicas se encuentran aproximadamente 15 regímenes laborales.

Importancia: Se encarga de generar la estructura en el ámbito laboral, siendo responsables los empleados y los empleadores, describiendo así las regulaciones que brindarán la dirección necesaria para la resolución de conflictos en los espacios de trabajo. Y con esta consideración las organizaciones generan su atención a la producción y rentabilidad en lugar de la resolución de problemas. (Ruiz, 2019)

Tipos: De acuerdo a Gestión en el Perú existen 39 regímenes. Dentro de ello se considera regímenes generales y especiales en la práctica pública y privada. Mientras que en la práctica pública se dan aproximadamente 15 regímenes laborales D.L. 276 - 1984, ley de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público; D.L. 728 - 1991, régimen de la actividad privada; D.L. 1057 - 2008, modificado el 2012, ley de contratación de administración de servicios; Ley 29944 - 2012, ley de reforma magisterial; Ley 23536 -1982, profesionales de la salud; Ley 23733 -1983, docentes universitarios; Ley 28561 - 2005, asistencia de la salud; D.L. 052 - 2008, modificado el 2010, fiscales; Ley 29277 - 2008, magistrados; Ley 28091-2003, modificado el 2005, diplomáticos; Ley 28359-2004 y Ley 27238-1999, Militares y policías; Ley 29709 - 2011, servidores penitenciarios; D.L. 1024 - 2008, gerentes públicos y D.L. 25650 - 1992, fondo de apoyo gerencial.

Dimensiones: Avante, (2017), indica los siguientes:

Beneficios Laborales: Referido a la compensación aparte del sueldo regular que reciben los colaboradores, la misma que es emitida por los empleadores a los colaboradores. Teniendo como propósito satisfacer las expectativas del trabajador

con la intención de que perciba un futuro estable dentro de la organización. Si bien es cierto existen beneficios laborales propuestos por ley, existen otros que se otorgan de forma opcional, siendo estos un aspecto importante dentro de los paquetes de compensaciones generales que se emplean para atraer y retener a los colaboradores. Siendo los mismos dirigidos a la satisfacción y mejorar de las expectativas de los colaboradores y, generar un mejor control de costos.

Beneficios sociales: Referido a las retribuciones no remunerativas percibidas por los colaboradores, siendo independientes a los cobros que realizan por los servicios prestados, que permiten ahorrar o maximizar el salario. Considerando la idea de Han Shan, indicando que los logros grandes se componen por detalles diminutos. Es decir, con pequeños gestos se puede llegar a conocer grandes resultados gracias al compromiso de los colaboradores.

Beneficios salariales: Se le considera a aquel beneficio salarial a aquel que posee una implicación importante en el ámbito económico, el cual que tiene una naturaleza salarial y se encontrara sujeto a diversos pagos como una carga social, retención de renta, el mismo que forma parte del cálculo de la gratificación o aguinaldo, así como de una eventual liquidación.

Proseguiremos con la base teórica de la Variable Satisfacción Laboral

Conocida como aquellas actitudes que poseen los trabajadores en relación a su actual entorno laboral, considerando su nivel de conformidad, teniendo presente algunos aspectos grupales y/o individuales, de encontrar un resultado positivo cada trabajador se encontrará satisfecho en sus actividades diarias o por lo contrario, su nivel de disconformidad será perjudicial para la organización (Medina, 2018).

Crespi & Mascarilla (2018). Los autores refieren que es una dirección que dirige a los colaboradores como parte del efecto de su satisfacción, considerando el rol que cumplen dentro de la misma. Manifestando una actitud holística para con su trabajo, ya que esta definición tiene un origen complejo, con múltiples causas y factores.

Robbins & Judge (2016). Los autores refieren que es un sentimiento que se dirige a la autoevaluación, el mismo que se realiza en el entorno laboral. Por ejemplo, si un trabajador tiene un alto nivel podrá demostrar su máximo potencial en su comportamiento, mientras que si se dirige por un aspecto negativo demostraría comportamiento y emociones negativas, dirigiendo su actuar hacia la crítica con

respecto a las circunstancias desfavorables en el ámbito laboral, añadiendo a esto el sistema de políticas salariales y de incentivos.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito podemos indicar que es aquel elemento de motivación, los mismos que contribuyen a incrementar el bienestar personal, pero poseen una mínima consecuencia sobre la insatisfacción. En cambio, la insatisfacción resulta de elementos del entorno. Si este elemento es nulo o es inadecuado, ocasionarán insatisfacción, pero su representación posee mínima consecuencia sobre el bienestar a largo plazo.

Factores: es el resultado de múltiples aspectos, y la retribución salarial es solo uno de ellos. El rol de la gerencia en la mejora de la satisfacción en el trabajo de los colaboradores sea positivo en un ambiente adecuado y los colaboradores posean los recursos requeridos para realizar las labores asignadas. (Robbins & Judge, 2018).

Lacayo, (2017). Los factores más relevantes de la satisfacción en el trabajo, tenemos:

Retribución Económica: Es la retribución que reciben los trabajadores a cambio de trabajo. Incluyendo salarios y beneficios socioeconómicos que ayuden a satisfacer los requerimientos de los colaboradores y su hogar.

Condiciones del entorno del trabajo: Es el área donde el colaborador ejecuta su trabajo, el cual debe ser un entorno agradable y de acuerdo a las necesidades del trabajador

Seguridad y estabilidad por parte de la empresa: Es la estabilidad que le ofrece la organización al trabajador, con perspectivas de futuro y condiciones económicas.

Relaciones con los compañeros: Es el contacto que tienen los trabajadores de la misma empresa, en un buen ambiente laboral, ya sea en la misma área o en diferentes unidades, primando el respeto y la amabilidad entre ellos.

Determinantes: Lo que determina la satisfacción en el trabajo son las variables. Existe evidencia de que los primordiales aspectos son la labor intelectual y vivificante, la retribución justa, los contextos de trabajo favorables y la cooperación de los compañeros. Los empleados desarrollan una preferencia a cargos que les brindan la oportunidad de desarrollar sus destrezas y potencialidades y les brindan una complejidad de labores, independencia y retroalimentación sobre cómo lo

están ejecutando, peculiaridades que realicen que la labor sea intelectualmente estimulante. Los cargos con mínimos desafíos pueden ser molestos, pero demasiados desafíos pueden hacer que las personas se sientan frustradas y fracasen. En condiciones suaves y moderadas, los colaboradores percibirán goce y bienestar. (Medina, 2018)

Dimensiones: A continuación, se presenta los elementos tomados en cuenta por el autor Grados, (2019).

Desde el punto de vista fisiológico, Una labor pondrá en relación al ser humano con un puesto laboral (o de otra forma el ambiente físico de trabajo). El aspecto fisiológico está centrado en el reaccionar del organismo humano considerando las condiciones físicas donde desarrollará su labor, como la fatiga, destacando la necesidad de preparar, proteger y adaptar al organismo humano a la jornada laboral; siendo considerado el objeto de estudio y zona de acción de la medicina del trabajo.

Las dimensiones psicológicas donde se hace evidente la interacción entre la labor a ejecutar, la personalidad y el trabajo considerando el proceso de relaciones interpersonales, y teniendo presente que se merecen una atención especial. Los seres humanos a la fecha siguen teniendo presente motivos relevantes en relación al trabajo, dentro de ello el aspecto psicológico.

Desde el punto de vista social, toda actividad laboral representará una oportunidad de relación entre varios sujetos, estando marcado por reciprocidades y complicidades, las mismas que se afirman mutuamente, transformándose e identificándose. Por lo mismo en un lugar de trabajo los sujetos conocen un lugar decisivo para su expresión social.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Fue aplicada. De acuerdo a Arias (2020) menciona que en este estudio usan un conocimiento científico en diversas áreas con el propósito de llevarlo a cabo, el mismo que trae como consecuencia que se genere nuevas ideas ya sea de un hecho, información, resultando útil para nuestras teorías.

Enfoque: fue cuantitativo, para lo cual accedió el uso de la estadística, permitiendo el procesamiento de datos, amparados en una prueba de hipótesis y para ello se recolecta alguna información para posteriormente transformarlo en una medición numérica (Hernández & Mendoza, 2018, p.3).

Nivel: Asimismo, el trabajo fue correlacional, el cual trata de describir diversas situaciones o eventos, indicando como es y cómo se manifiesta cada fenómeno en estudio, asimismo, a nivel correlacional se encarga del análisis y efecto existente entre una variable y otra. (Bernal, 2016)

Diseño: Fue no experimental, en el cual se estableció la no manipulación cada variable, en otras palabras, esos estudios tratan de no realizar variaciones de forma intencional permitiendo ver los efectos causados en otra variable. (Hernández, et al. 2014)

Nivel:

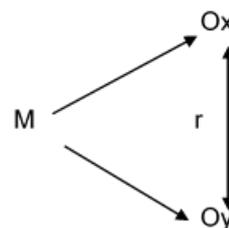
Dónde:

M = Muestra

O₁ = Variable 01

O₂ = Variable 02

R = Relación entre Variables



3.2. Variables y operacionalización

V1: Regímenes laborales

Definición Conceptual: es un conjunto de funciones y actividades que es esencial y propia de la Gestión administrativa, ejecutadas por los colaboradores de diversos sectores. De donde se denota la existencia de múltiples regímenes administrativos (Generales y especiales), siendo un aproximado de 15. (R&C Consulting, 2017)

Definición operacional: El actual estudio se logrará medir a través de la aplicación de instrumentos, en mismo que se realiza analizando cada una de las dimensiones descritas.

Dimensiones

Beneficios laborales

Indicadores

- Ambiente de trabajo
- Capacitación
- Estatus laboral
- Línea de Carrera

Beneficios sociales

Indicadores

- EsSalud
- EPS
- Seguro de vida
- Asignación familiar

Beneficios salariales

Indicadores

- Remuneración
- Gratificaciones
- Vacaciones
- CTS
- Bonos, bonificaciones,

Escala de medición: Ordinal

V2: Satisfacción laboral

Definición Conceptual

Conocida como la actitud de poseen los trabajadores con respecto a su actual entorno laboral, considerando su nivel de conformidad, teniendo presente algunos aspectos grupales y/o individuales, de encontrar un resultado positivo cada trabajador se encontrará satisfecho en sus actividades diarias o por lo contrario, su nivel de disconformidad será perjudicial para la organización (Medina, 2018).

Definición operacional

El actual estudio se logrará medir a través de la aplicación de instrumentos, el mismo que se realiza analizando cada una de las dimensiones de la variable descrita.

Dimensiones

Aspecto fisiológico

Indicadores

- Refuerzo económico justo
- Jornada laboral razonable
- Beneficios sociales

Aspecto social

Indicadores

- Comunicación eficiente
- Actividades
- Sociolaborales.
- Trabajo comunitario

Aspecto psicológico

Indicadores

- Reconocimientos
- Autoestima
- Desarrollo profesional

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestra

Población: se estableció a aquellos servidores que trabajan en la oficina principal de la entidad gubernamental, a la vez, se le considera a la cantidad de objetos o factores que son parte de estudio. (Caballero, 2014)

Criterio de Inclusión: Se tomo en consideración al personal que labora en la institución con una antigüedad de 2 años a más

Criterio de Exclusión: No se tomó en consideración al personal que tenga menos de 2 años de tiempo de servicio

Muestra: En nuestro estudio, no se aplicó formulas estadísticas para la obtención de la muestra, ya que tomando a nuestra misma población por ser pequeña o finita. (Ríos, (2014)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Fue la encuesta: Se aplicará al personal que labora en la institución gubernamental, en Lima, recolección de datos; De acuerdo a los autores es aquel instrumento utilizado para recabar información de los sujetos de estudio, sin embargo, a la fecha está perdiendo credibilidad ya que conserva cierto sesgo de de cada individuo. (Pimienta y De la Orden (2017, p. 315)

Instrumento: empleamos un cuestionario permitiendo recabar información y de esa forma obtener los datos respectivos, para ello el investigador deberá tener una actitud imparcial, en algunos casos se deberá tener un estudio piloto que servirá de muestreo para realizar una definitiva con una población más amplia. Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene, (2016).

Validez: Se asocia a aquellas capacidades de medición de cada instrumento y de esa forma cumplir con el objetivo planteado. (Creswell & Creswell, 2018). Para ello requerimos de la ayuda de tres especialistas en el tema, donde cada uno de ellos valido la información y permitió brindar el visto bueno al mismo.

Confiabilidad: Los autores indican que esta referida a aquella capacidad que posee cada instrumento, el mismo que mantiene una exactitud en los resultados, realizados por el mismo investigador, pero en diversos momentos. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018) en nuestro caso elaboramos una prueba piloto que determino su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, dando como resultados un valor de 0,919 en la variable uno y 0,862 en la segunda.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del estudio, se realizaron los siguientes procedimientos, se tramitaron los permisos respectivos, en el fondo nacional de desarrollo pesquero, luego se informó de los detalles de la encuesta a los trabajadores participantes.

Luego se realizó la encuesta en un solo día, previa coordinación de los horarios respectivos y de la coordinación con los grupos de trabajadores. Teniendo los formatos de las encuestas llenos se procedió a la valoración para luego crear una base de datos para posteriormente efectuar el procesamiento estadístico de cada resultado. En el tratamiento de cada dato, utilizamos el software especializado que género tablas y diagramas.

3.6. Método de análisis de datos

En este apartado sus datos fueron organizado, tabulados y resumidos para luego elaborar tablas y gráficos estadísticos con ayuda de software especializado. Para analizar la información se empleó el software SPSS-Vers.26, obteniendo la estadística descriptiva, la misma que consiste en aquella rama que tiene como finalidad primordial la descripción de la información, lo que facilita su manera de presentar con la finalidad de lograr alguna inferencia o conclusión validada como análisis (García, et. al, 2021). Estadística inferencial, es aquella rama estadística que tiene como finalidad primordial hacer una inferencia, la misma que comprende en una prueba de estimación y la prueba de hipótesis (Salazar, et. al, 2018). Asimismo, se utilizó la correlación de Spearman utilizada para una variable cuantitativa con algún dato ordinal. (Roy, et. al, 2019, p.355).

3.7. Aspectos éticos

El actual trabajo, se ha desarrollado bajo parámetros y reglamentos de grados y títulos establecidos por nuestra universidad, a la vez se tomó en consideración la ética profesional para el actual estudio. Al elaborar el trabajo, se practicaron él; Respeto hacia las personas, Justicia para el participante y Beneficencia. A la vez, tomando en consideración el respeto a los derechos que refieren a la propiedad intelectual de cada autor que utilizamos, por lo tanto, se usaron correctamente las citas y referencias según lo que establece la norma APA con la finalidad de no caer en un plagio. (Rodríguez y Huamanchumo, 2015).

IV. RESULTADOS

Objetivo Específico 01: Determinar la relación entre los beneficios laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

H₁: Existe relación entre los beneficios laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

H₀: No existe relación entre los beneficios laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

Tabla 1

Tabla cruzada entre Beneficios laborales vs Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Beneficios laborales	Deficiente	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%	Pearson 0,750** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	40,0%	17,5%	57,5%	
	Optimo	0,0%	7,5%	30,0%	37,5%	
Total		0,0%	52,5%	47,5%	100,0%	

Nota. Según la tabla 01, se usó el Rho de Pearson, adquiriendo una correlación de la dimensión beneficios laborales y la variable satisfacción laboral de 0.750, y se afirmó de un grado de correlación muy fuerte, obteniendo una relación proporcional y directa de los beneficios laborales y satisfacción laboral.

En la hipótesis específica 01, usamos el Rho de Pearson, trascendiendo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, alcanzando rechazar la hipótesis nula y posteriormente se consiguió aceptar la hipótesis alterna, la actual afirmación se sustentó por el cruce de porcentajes, determinado que los beneficios laborales asumen una influencia regular con la satisfacción laboral con un 40.0%.

A la vez, en referencia al análisis inferencial de una Institución Gubernamental de Lima, debería establecer elaborar un plan beneficios laborales con el fin de mejorar la satisfacción laboral.

Objetivo Específico 02: Determinar la relación entre los beneficios sociales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

H₁: Existe relación entre los beneficios sociales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

H₀: No existe relación entre los beneficios sociales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

Tabla 2

Tabla cruzada entre Beneficios sociales vs Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Beneficios sociales	Deficiente	0,0%	20,0%	5,0%	25,0%	Pearson 0, 532** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	0,0%	25,0%	17,5%	42,5%	
	Optimo	0,0%	7,5%	25,0%	32,5%	
Total		0,0%	52,5%	47,5%	100,0%	

Nota. Según la tabla 02, se usó el Rho de Pearson, adquiriendo una correlación de la dimensión beneficios sociales y la variable satisfacción laboral de 0.532, y se afirmó de un grado de correlación sustancial fuerte, obteniendo una relación proporcional y directa de los beneficios sociales y satisfacción laboral.

En la hipótesis específica 02, usamos el Rho de Pearson, trascendiendo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, alcanzando rechazar la hipótesis nula y posteriormente se consiguió aceptar la hipótesis alterna, la actual afirmación se sustentó por el cruce de porcentajes, determinado que los beneficios sociales asumen una influencia regular con la satisfacción laboral con un 25.0%.

A la vez, de acuerdo al análisis inferencial de una Institución Gubernamental de Lima, debería establecer elaborar un plan beneficios sociales con el fin de mejorar la satisfacción laboral.

Objetivo Específico 03: Determinar la relación entre los beneficios salariales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

H₁: Existe relación entre los beneficios salariales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

H₀: No existe relación entre los beneficios salariales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

Tabla 3

Tabla cruzada entre Beneficios salariales vs Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Beneficios Salariales	Deficiente	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%	Pearson 0, 728** Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	0,0%	30,0%	17,5%	47,5%	
	Optimo	0,0%	2,5%	30,0%	32,5%	
Total		0,0%	52,5%	47,5%	100,0%	

Nota. Según la tabla 03, se usó el Rho de Pearson, adquiriendo una correlación de la dimensión beneficios salariales y la variable satisfacción laboral de 0.728 y se afirmó de un grado de correlación muy fuerte, obteniendo una relación proporcional y directa de los beneficios salariales y satisfacción laboral.

En la hipótesis específica 03, usamos el Rho de Pearson, trascendiendo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, alcanzando rechazar la hipótesis nula y posteriormente se consiguió aceptar la hipótesis alterna, la actual afirmación se sustentó por el cruce de porcentajes, determinado que los beneficios salariales asumen una influencia regular con la satisfacción laboral con un 30.0%.

A la vez, en referencia al análisis inferencial de una Institución Gubernamental de Lima, debería establecer elaborar un plan beneficios salariales con el fin de mejorar la satisfacción laboral.

Objetivo General: Determinar la relación entre los regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

H₁: Existe relación entre regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

H₀: No existe relación entre regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

Tabla 4

Tabla cruzada entre Regímenes laborales vs Satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Regímenes laborales	Deficiente	0,0%	17,5%	0,0%	17,5%	Pearson 0,797** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	30,0%	12,5%	42,5%	
	Optimo	0,0%	5,0%	35,0%	40,0%	
Total		0,0%	52,5%	47,5%	100,0%	

Nota. Según la tabla 04, se usó el Rho de Pearson, adquiriendo una correlación de la variable regímenes laborales y satisfacción laboral de 0.797, y se afirmó de un grado de correlación muy fuerte, obteniendo una relación proporcional y directa de los regímenes laborales y satisfacción laboral.

En la hipótesis general, usamos el Rho de Pearson, trascendiendo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, alcanzando rechazar la hipótesis nula y consecutivamente se consiguió aceptar la hipótesis alterna, la actual afirmación se sustentó por el cruce de porcentajes, determinado que los regímenes laborales asumen una influencia regular con la satisfacción laboral con un 35.0%.

A la vez, en referencia al análisis inferencial de una Institución Gubernamental de Lima, debería establecer optimizar los regímenes laborales con el fin de mejorar la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

Se procede a la discusión de cada resultado obtenido con otras investigaciones. Conforme a lo conseguido en esta investigación, buscamos evidenciar si cada variable objeto de estudio se relaciona, en el trabajo realizado en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

En cuanto al objetivo general, usamos el Rho de Pearson, adquiriendo una correlación de las variables regímenes laborales y satisfacción laboral de 0.797, y se afirmó de un grado de correlación muy fuerte, obteniendo una relación proporcional y directa de los regímenes laborales y satisfacción laboral. En la hipótesis general, usamos el Rho de Pearson, trascendiendo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, alcanzando rechazar la hipótesis nula y consecutivamente se consiguió aceptar la hipótesis alterna, la actual afirmación se sustentó por el cruce de porcentajes, determinado que los regímenes laborales asumen una influencia regular con la satisfacción laboral con un 35.0%. el resultado que se encontró lo contrastamos con el autor Orozco, (2019), con el trabajo busco determinar la influencia de los diversos regímenes laborales en la administración pública y en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú-Lima. Se utilizó un método descriptivo-cuantitativo, no experimental, empleando el programa estadístico SPSS. En los resultados se encontró y lograron rechazar su hipótesis nula, y aceptándose la hipótesis alterna, confirmando que los diferentes regímenes laborales sí generan influencia en la satisfacción laboral, con niveles de confianza de 95% y un nivel de significancia de 0.05. Comprobando de esta manera que los diferentes regímenes laborales utilizados en la actualidad en la gestión pública afectarían de manera negativa en la satisfacción organizacional de los servidores, e incluso aquellos bajo el conocido régimen laboral D.L. 276 en referencia al D.L.1057 (CAS).

En cuanto al objetivo específico 1, se usó el Rho de Pearson, adquiriendo una correlación de la dimensión beneficios laborales y la variable satisfacción laboral de 0.750, y se afirmó de un grado de correlación muy fuerte, obteniendo una relación proporcional y directa de los beneficios laborales y satisfacción laboral. En la hipótesis 01, usamos el Rho de Pearson, trascendiendo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, alcanzando rechazar la hipótesis nula y posteriormente se consiguió

aceptar la hipótesis alterna, la actual afirmación se sustentó por el cruce de porcentajes, determinado que los beneficios laborales asumen una influencia regular con la satisfacción laboral con un 40.0%. el resultado que se encontró lo contrastamos con el autor Avante, (2017), quien indica que los beneficios laborales esta referido a la compensación aparte del sueldo regular que reciben los colaboradores, la misma que es emitida por los empleadores a los colaboradores. Teniendo como propósito satisfacer las expectativas del trabajador con la intención de que perciba un futuro estable dentro de la organización. Si bien es cierto existen beneficios laborales propuestos por ley, existen otros que se otorgan de forma opcional, siendo estos un aspecto importante dentro de los paquetes de compensaciones generales que se emplean para atraer y retener a los colaboradores. Siendo los mismos dirigidos a la satisfacción y mejorar de las expectativas de los colaboradores y, generar un mejor control de costos. la misma que es descrita por el autor Machuca, (2020), con la tesis se planteó como objetivo comparar la satisfacción laboral del trabajador administrativo y operario de la empresa privada de servicios generales, siendo un trabajo de tipo explorativo, descriptivo, con el diseño comparativo-transversal. Para la recolección de información se empleó una escala que permitió medir la satisfacción laboral (Palma). Utilizándose el SPSS, encontrando la existencia de satisfacción laboral en los colaboradores administrativos y operarios, considerando que se encuentran en un nivel medio en nivel de “satisfecho”, continuando con el nivel de “muy satisfecho”. Concluyendo que existe diferencia significativa entre cada administrativo y operario en cuanto a las dimensiones reconocimiento personal y/o social y significación de las tareas. Pero por lo contrario con respecto a las dimensiones condición laboral y beneficio económico no se presentaron alguna diferencia significativa entre cada grupo.

En cuanto al objetivo 2, se usó el Rho de Pearson, adquiriendo una correlación de la dimensión beneficios sociales y la variable satisfacción laboral de 0.532, y se afirmó de un grado de correlación sustancial fuerte, obteniendo una relación proporcional y directa de los beneficios sociales y satisfacción laboral. En la hipótesis específica 02, usamos el Rho de Pearson, trascendiendo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, alcanzando rechazar la hipótesis nula y posteriormente se

consiguió aceptar la hipótesis alterna, la actual afirmación se sustentó por el cruce de porcentajes, determinado que los beneficios sociales asumen una influencia regular con la satisfacción laboral con un 25.0%. el resultado que se encontró lo contrastamos con el autor Avante, (2017), quien indica que los beneficios sociales esta referido a las retribuciones no remunerativas percibidas por los colaboradores, siendo independientes a los cobros que realizan por los servicios prestados, que permiten ahorrar o maximizar el salario. Considerando la idea de Han Shan, indicando que los logros grandes se componen por detalles diminutos. Es decir, con pequeños gestos se puede llegar a conocer grandes resultados gracias al compromiso de los colaboradores. Asimismo, la dimensión estudiada se relaciona con la variable satisfacción laboral, la misma que es descrita por Robbins & Judge (2016). Los autores refieren que es un sentimiento que se dirige a la autoevaluación, el mismo que se realiza en el entorno laboral. Por ejemplo, si un trabajador tiene un alto nivel podrá demostrar su máximo potencial en su comportamiento, mientras que si se dirige por un aspecto negativo demostraría comportamiento y emociones negativas, dirigiendo su actuar hacia la crítica con respecto a las circunstancias desfavorables en el ámbito laboral, añadiendo a esto el sistema de políticas salariales y de incentivos. De acuerdo a lo anteriormente descrito podemos indicar que es aquel elemento de motivación, los mismos que contribuyen a incrementar el bienestar personal, pero poseen una mínima consecuencia sobre la insatisfacción. En cambio, la insatisfacción resulta de elementos del entorno. Si estos elementos son nulos o son inadecuados, ocasionarán insatisfacción, pero su representación posee mínima consecuencia sobre el bienestar a largo plazo.

En cuanto al objetivo 3, se usó el Rho de Pearson, adquiriendo una correlación de la dimensión beneficios salariales y la variable satisfacción laboral de 0.728, y se afirmó de un grado de correlación muy fuerte, obteniendo una relación proporcional y directa de los beneficios salariales y satisfacción laboral. En la hipótesis 03, usamos el Rho de Pearson, trascendiendo un Sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05, alcanzando rechazar la hipótesis nula y posteriormente se consiguió aceptar la hipótesis alterna, la actual afirmación se sustentó por el cruce de porcentajes, determinado que los beneficios salariales asumen una influencia

regular con la satisfacción laboral con un 30.0%. el resultado que se encontró lo contrastamos con el autor Avante, (2017), quien indica que los beneficios salariales se le considera a aquel que posee una implicación importante en el ámbito económico, el cual que tiene una naturaleza salarial y se encontrara sujeto a diversos pagos como una carga social, retención de renta, el mismo que forma parte del cálculo de la gratificación o aguinaldo, así como de una eventual liquidación. Asimismo, la dimensión estudiada se relaciona con la variable satisfacción laboral, siendo descrita por en el trabajo por Medina, (2018). Donde la describe e indica que es conocida como la actitud que poseen los trabajadores con respecto a su actual entorno laboral, considerando su nivel de conformidad, teniendo presente algunos aspectos grupales y/o individuales, de encontrar un resultado positivo cada trabajador se encontrará satisfecho en sus actividades diarias o por lo contrario, su nivel de disconformidad será perjudicial para la organización

VI. CONCLUSIONES

1. Teniendo como objetivo general, se determinó de una existente correlación positiva considerable muy fuerte de la variable, regímenes laborales y satisfacción laboral con un Rho de Pearson de 0.797, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna.
2. Teniendo como objetivo específico 1, se concluyó de una existente correlación muy fuerte entre los beneficios laborales y la satisfacción laboral, logrado con un Rho de Pearson de 0.750, asimismo, se logró una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando posteriormente el rechazo de la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna.
3. Teniendo como objetivo específico 2, se llega a concluir que, existe correlación sustancial fuerte entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral, logrado con un Rho de Pearson de 0.532, asimismo, logro un sig. Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando posteriormente por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna.
4. Teniendo como objetivo específico 3, se concluyó de una existente correlación muy fuerte de los beneficios salariales y la satisfacción laboral, logrado con un Rho de Pearson de 0.728, asimismo, se obtuvo una significancia Bilateral de 0.00 menor a 0.05 optando posteriormente por rechazar la hipótesis nula y por ende la aceptación de la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendamos al responsable de una Institución Gubernamental de Lima, 2022, tener en cuenta los diversos regímenes laborales y buscar otros elementos de incentivos a los trabajadores, sean comentarios (en base a los resultados), o no monetarios, ya que no depende del jefe inmediato realizar el cambio de régimen, los mismos que permitirán lograr una mayor satisfacción laboral valorando su labor eficiente, de manera justa y equitativa

Recomendamos a responsable de una Institución Gubernamental de Lima, implementar estrategias de beneficios laborales mediante la gestión por resultados, la misma que incluya evaluaciones de desempeño, y medición del cumplimiento de objetivos y metas, las mismas que permita valorar y beneficiar su labor sin la necesidad de tener un régimen laboral específico y lograr la satisfacción laboral.

Recomendamos al responsable de una Institución Gubernamental de Lima, elaborar estrategias de beneficios sociales como planes de desarrollo de la línea de carrera, en donde se permita promocionar a los mejores talentos, brindándole autonomía en sus funciones asignadas, las cuales permitirá mejorar la satisfacción laboral

Recomendamos al responsable de una Institución Gubernamental de Lima, ejecutar estrategias de beneficios salariales mediante las labores adicionales a su horario habitual (horas extras) en caso lo amerite, tomando en cuenta aquellos trabajadores con un mejor desempeño, la misma que sirva como ayuda a su canasta familiar, permitiendo cada trabajador valore a su institución y mejore la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Alvarado, P y LLactahuaccha, L. (2014) Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de Essalud Chiclayo. (Tesis pregrado). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/435>
- Avante, R. (2017). Reforma laboral. FCE - Fondo de Cultura Económica
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Pearson Educación.
- Bustamante, A. (2021), Influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - unidad de gestión educativa local n° 04 Lima – 2020, (Tesis Pregrado), Universidad Señor de Sipan. Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9271/Bustamante%20Canales%2C%20%C3%81ngel%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caballero, A. (2014). Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Carrasquero, E., Játiva, F., Maldonado, I., Montaluisa, E.F, & Urquiza, S. (2017). Coeficiente de Adversidad en aspirantes a soldados del Ejército Ecuatoriano. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 46(1), 39-50. Recuperado en 06 de agosto de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572017000100005&lng=es&tlng=es.
- Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. Epub 05 de diciembre de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230691552020000200327&lng=es&tlng=es9155202000
- Crespi, M., & Mascarilla, O. (2018). Satisfacción laboral. el caso de los empleados del sector de las tecnologías de la información en España. *UCJC Business*

and Society Review (formerly Known As Universia Business Review), (58).
<https://doi.org/10.3232/UBR.2018.V15.N2.02>

Creswell, J (2017). Desarrollo de un enfoque de métodos mixtos culturalmente específicos para la investigación global. *Colonia Z Soziol* **69**, 87-105 (2017).
<https://doi.org/10.1007/s11577-017-0453-2>

Coronado, K. (2019), Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017, (Tesis Pre grado), Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto.
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3315/ADMINISTRACION%20%20Karla%20de%20los%20Angeles%20Coronado%20Vigil%20%26%20Piero%20Miguel%20Ram%C3%ADrez%20Tenazoa.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>

Chiang, M., y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, **17**(54), 159-165.
[https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001](https://dx.doi.org/10.4067/S071824492015000300001)

Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019), Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos, *Conrado* [online]. 2019, vol.15, n.70, pp.15-24. Epub 02-Dic-2019. ISSN 2519-7320.

Espinal, J. (2000). La gestión administrativa de personal. México: Trillas.

Fernández-Maldonado Mujica, Enrique. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». *Cuadernos del Cendes*, **32**(89), 141-172.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S10125082015000200007&lng=es&tlng=es

Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-849116-325-1. DL: B-10.577-2016.

- García. L. S., Olivos, F.G., Gálvez, .N., Villanueva,. J.A., Marín, W.T., (2021). Estadística Aplicada a la Investigación Científica. (1ª ed.). Perú: Papirus Ediciones E.I.R.L.
- Grados, R. 2019) Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito La Molina, 2018. Universidad Inca Garcilozo de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4328/TRABSUFICIENCIA_GRADOS_REBECA.pdf
- Gestión. Pe (2014). Economía. Existen 40 regímenes laborales en el Perú en los ámbitos público y privado. <https://gestion.pe/economia/existen-40-regimenes-laborales-peru-ambitos-publico-privado-87510-noticia/>
- Carranza, J. (2015), "Servir, el Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública". Primera edición
- Cortes (2021). En Perú existen 39 regímenes laborales. <https://www.geovictoria.com.pe/recursos-humanos/regimenes-laborales-en-el-peru/>
- Holguin, Y., y Contreras C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL.
- Lacayo, J. (2017). "Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- Machuca, R. (2020), Satisfacción laboral entre trabajadores administrativos y operarios de una empresa privada de servicios generales, Lima 2020, Universidad Ricardo Palma.

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3516/PSICMachuca%20Condor%20Walter.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Medina, N. (2018) "Gestión de equipos eficaces: influir y motivar". Madrid. Editorial CEP S.L.

Orozco, K. (2019), Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú -2018. (Tesis pregrado). Universidad Tecnológica del Perú.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2555/Karo%20Orozco_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación.

Rodríguez, C. (2021) en su trabajo Condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional La Libertad – Trujillo, 2020, (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo.
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17604>

Paredes, Y. (2018), Regímenes laborales y satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional del Cusco – 2018, (Tesis Posgrado). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33823/paredes_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reaño, R. (2019), Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018, (Tesis Pregrado), Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

R&C Consulting (2017) Los Regímenes Laborales Públicos. Lima. Perú: Editorial Mundo Nuevo

Robbins, S., & Judge, T. (2016). Comportamiento organizacional. México. Editorial Pearson.

- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. México. Pearson Educación.
- Rodríguez, J Huamanchumo,H. (2015). *Metodología de la investigación en las Organizaciones*. Perú: Summit
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M.& Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergía México*, 66(3), 354-360. E pub 19 de febrero de 2020.<https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Ruiz, E. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017. (Tesis posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31205/Ruiz_AE_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Peru. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Salazar. P. C., Del Castillo. G.S (2018). *Fundamentos Básicos de Estadísticas*. (1ª ed.). ISBN 978-9942-30-616-6
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>

ANEXOS

Anexo 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
REGIMENES LABORALES	Es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. De ese modo, existe una multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales (Son en total 15 aproximadamente), (R&C Consulting, 2017)	El actual estudio se logrará medir a través de la aplicación de instrumentos, en mismo que se realiza analizando cada una de las dimensiones de la variable descrita.	Beneficios laborales	Ambiente de trabajo	Ordinal
				Capacitación	
				Estatus laboral	
				Línea de Carrera	
			Beneficios sociales	EsSalud	
				EPS	
				Seguro de vida	
			Beneficios salariales	Asignación familiar	
				Remuneración	
				Gratificaciones	
				Vacaciones	
				CTS	
			Bonos, bonificaciones,		

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCION LABORAL	Robbins & Judge (2016). es un sentimiento dirigido a una autoevaluación, el mismo que se realiza en el entorno laboral, si un colaborador posee un buen nivel demostrara su máximo potencial en su actuar y si el nivel es negativo denotaría emociones negativas, tendiendo a la crítica desfavorables en el trabajo.	El actual estudio se logrará medir a través de la aplicación de instrumentos, en mismo que se realiza analizando cada una de las dimensiones de la variable descrita.	Aspecto fisiológico	Refuerzo económico justo	Ordinal
				Jornada laboral razonable	
				Beneficios sociales	
			Aspecto social	Comunicación eficiente	
				Actividades Sociolaborales.	
				Trabajo comunitario	
			Aspecto psicológico	Reconocimientos	
				Autoestima	
				Desarrollo profesional	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre Regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre los regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁: Existe relación entre regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022;</p> <p>H₀: No existe relación entre regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p>	<p>Regímenes Laborales</p>	<p>Beneficios laborales</p> <p>Beneficios sociales</p> <p>Beneficios salariales</p>	<p>Ambiente de trabajo</p> <p>Capacitación</p> <p>Estatus laboral</p> <p>Línea de Carrera</p> <p>EsSalud</p> <p>EPS</p> <p>Seguro de vida</p> <p>Asignación familiar</p> <p>Remuneración</p> <p>Gratificaciones</p> <p>Vacaciones</p> <p>CTS</p> <p>Bonos, bonificaciones</p>	<p>Tipo de Inv.</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Inv.</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>correlacional</p> <p>Población:</p> <p style="text-align: center;">40</p> <p>Muestra:</p> <p style="text-align: center;">40</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre los Beneficios laborales y la satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022?;</p> <p>¿Cuál es la relación entre los Beneficios sociales y la satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022?;</p> <p>¿Cuál es la relación entre los Beneficios</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre los beneficios laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre los beneficios sociales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H₁: Existe relación entre los beneficios laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p> <p>H₀: No existe relación entre los beneficios laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p> <p>H₁: Existe relación entre los beneficios sociales y satisfacción</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Aspecto fisiológico</p> <p>Aspecto social</p> <p>Aspecto psicológico</p>	<p>Refuerzo económico justo</p> <p>Jornada laboral razonable</p> <p>Beneficios sociales</p> <p>Comunicación eficiente</p> <p>Actividades Sociolaborales.</p> <p>Trabajo comunitario</p> <p>Reconocimientos</p> <p>Autoestima</p> <p>Desarrollo profesional</p>	

<p>salariales y la satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre los beneficios salariales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p>	<p>laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p> <p>H₀: No existe relación entre los beneficios sociales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p> <p>H₁: Existe relación entre los beneficios salariales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p> <p>H₀: No existe relación entre los beneficios salariales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022</p>				
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 02

CUESTIONARIO CALIDAD DE SERVICIO Y BIENESTAR LABORAL

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: Regímenes laborales y satisfacción laboral en una Institución Gubernamental de Lima, 2022. Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

REGIMENES LABORALES	TA	A	I	D	TD
Beneficios laborales	5	4	3	2	1
Ambiente de trabajo					
1. El ambiente donde trabajo está bien iluminado, ventilado, ordenado y limpio					
2. En el centro de trabajo me proveen de todos los elementos necesarios para realizar mis labores					
Capacitación					
3. En mi centro de trabajo se realizan jornadas de capacitación.					
4. Todos tenemos las mismas oportunidades de ser capacitados.					
Estatus laboral					
5. La organización capacita a los trabajadores para mejorar el nivel de desempeño.					
6. El centro de trabajo valora el puesto de trabajo de acuerdo al desempeño obtenido					
Línea de carrera					
7. Existe línea de carrera para mi puesto de trabajo.					
8. Todos tienen la misma posibilidad para ascender de puestos.					
9. Considera que su régimen laboral no discrimina de los beneficios establecidos por ley					
10. Su régimen laboral actual es equitativo y justo.					

Beneficios Sociales	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Essalud					
11. En el centro de trabajo tengo acceso a un servicio de salud, igual que todos mis compañeros de trabajo.					
EPS					
12. Existe un seguro de salud para todos los trabajadores por igual.					
Seguro de vida					
13. En el centro de trabajo, mis derechos habientes (esposa e hijos) gozan de beneficios por ser trabajador de la empresa.					
Asignación familiar					
14. En el centro de trabajo se reconocen los beneficios de los derechos habientes de manera equitativa.					
Beneficios salariales					
Remuneración					
15. Siento que la remuneración que percibo es justa.					
16. En el centro de trabajo Existe una la política salarial de acuerdo a cada puesto de trabajo.					
17. Las prestaciones laborales establecidas por la empresa se brindan de acuerdo a ley					
Gratificaciones/aguinaldo					
18. La institución me reconoce íntegramente los beneficios como gratificaciones/aguinaldos en las fechas estipuladas en la normativa					
Vacaciones					
19. La institución proporciona las vacaciones luego de haber transcurrido el año de labor					
Bonos					
20. Existe una política de bonificaciones (Bonos y premios, etc.) por parte de la organización.					
Bonificaciones					
21. Me satisface la política de bonificaciones, porque es igual para todos.					

Cuestionario para la medición de la variable 02 “SATISFACCION LABORAL”

INSTRUCCIONES:

Puede escribir o marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. Crea conveniente.

Género: Hombre () Mujer ()

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

SATISFACCION LABORAL	TA	A	I	D	TD
Aspectos Fisiológicos	5	4	3	2	1
Refuerzo económico justo					
22. Las condiciones físicas en el centro laboral son las adecuadas para realizar una labor eficiente.					
23. El centro de trabajo tiene establecidos sistemas de seguridad que protegen al trabajador.					
Jornada laboral razonable					
24. En el centro de trabajo se tiene un plan de ergonomía para ayudar a los trabajadores.					
25. En el centro de trabajo la jornada laboral es de 8 horas diarias como máximo.					
Beneficios sociales					
26. La labor que se realiza diariamente genera estrés laboral.					
27. Considera que el esfuerzo laboral que realiza le permite cumplir sus tareas diarias.					
Aspectos sociales					
Comunicación eficiente					
28. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
Actividades					
29. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					

Sociolaborales					
30. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
31. Me gusta participar con mis compañeros en diversas actividades.					
Trabajo comunitario					
32. Formo grupos con mis compañeros, para hacer relax, cuando el tiempo lo permite.					
33. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
Aspectos Psicológicos					
Reconocimiento					
34. Siento que la empresa valora mi trabajo en justa medida.					
35. Mi jefe valora mi esfuerzo, mi compromiso y mi dedicación.					
Autoestima					
36. Siento que hago mi trabajo mejor que muchos.					
37. Cuando interactúo con mis jefes o compañeros, lo hago con seguridad.					
Desarrollo personal					
38. Mis jefes o coordinadores facilitan mi formación profesional.					
39. Se me invita a participar de la toma de decisiones importantes.					

CERTIFICACION DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: REGIMENES LABORALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Beneficios Laborales								
1	El ambiente donde trabajo está bien iluminado, ventilado, ordenado y limpio	X		X		X		
2	En el centro de trabajo me proveen de todos los elementos necesarios para realizar mis labores	X		X		X		
3	En mi centro de trabajo se realizan jornadas de capacitación.	X		X		X		
4	Todos tenemos las mismas oportunidades de ser capacitados.	X		X		X		
5	La organización capacita a los trabajadores para mejorar el nivel de desempeño.	X		X		X		
6	El centro de trabajo valora el puesto de trabajo de acuerdo al desempeño obtenido	X		X		X		
7	Existe línea de carrera para mi puesto de trabajo.	X		X		X		
8	Todos tienen la misma posibilidad para ascender de puestos.	X		X		X		
9	Considera que su régimen laboral no discrimina de los beneficios establecidos por ley	X		X		X		
10	Su régimen laboral actual es equitativo y justo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Beneficios Sociales								
11	En el centro de trabajo tengo acceso a un servicio de salud, igual que todos mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Existe un seguro de salud para todos los trabajadores por igual.	X		X		X		
13	En el centro de trabajo, mis derechos habientes (esposa e hijos) gozan de beneficios por ser trabajador de la empresa	X		X		X		
14	En el trabajo se reconocen los beneficios de los derechos habientes de manera equitativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Beneficios Salariales								
15	Siento que la remuneración que percibo es justa.	X		X		X		
16	En el centro de trabajo Existe una política salarial de acuerdo a cada puesto de trabajo	X		X		X		
17	Las prestaciones laborales establecidas por la empresa se brindan de acuerdo a ley	X		X		X		
18	La institución me reconoce integralmente los beneficios como gratificaciones/aguinaldos en las fechas estipuladas en la normativa	X		X		X		
19	La institución proporciona las vacaciones luego de haber transcurrido el año de labor	X		X		X		
20	Existe una política de bonificaciones (Bonos y premios, etc.) por parte de la organización.	X		X		X		
21	Me satisface la política de bonificaciones, porque es igual para todos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: De la Cruz Guevara Carlos Fernando Marcel DNI: 10222007

Especialidad del validador: Dr. En Administración
Magister en Administración
Magister en Ciencias con Mención en Proyectos de Inversión

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 02 de julio del 2022.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ASPECTOS FISIOLÓGICOS								
1	Las condiciones físicas en el centro laboral son las adecuadas para realizar una labor eficiente	X		X		X		
2	El centro de trabajo tiene establecidos sistemas de seguridad que protegen al trabajador	X		X		X		
3	En el centro de trabajo se tiene un plan de ergonomía para ayudar a los trabajadores	X		X		X		
4	En el centro de trabajo la jornada laboral es de 8 horas diarias como máximo	X		X		X		
6	La labor que se realiza diariamente genera estrés laboral	X		X		X		
6	Considera que el esfuerzo laboral que realiza le permite cumplir sus tareas diarias	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ASPECTOS SOCIALES								
7	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
8	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
9	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
10	Me gusta participar con mis compañeros en diversas actividades.	X		X		X		
11	Forno grupos con mis compañeros, para hacer relax, cuando el tiempo lo permite.	X		X		X		
12	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ASPECTOS PSICOLÓGICOS¹								
13	Siento que la empresa valora mi trabajo en justa medida.	X		X		X		
14	Mi jefe valora mi esfuerzo, mi compromiso y mi dedicación.	X		X		X		
15	Siento que hago mi trabajo mejor que muchos.	X		X		X		
16	Cuando interactúo con mis jefes o compañeros, lo hago con seguridad.	X		X		X		
17	Mis jefes o coordinadores facilitan mi formación profesional.	X		X		X		
18	Se me invita a participar de la toma de decisiones importantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se considera que posee suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Espinoza Angulo Jimmy **DNI:** 10378333

Especialidad del validador: Magister en Ciencias con Mención en Proyectos de Inversión

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

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

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

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

Lima, 02 de julio del 2022.


 Firma del Experto Informante.

FIABILIDAD

Escala: Regímenes Laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	20

Escala: Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	19

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
REGÍMENES LABORALES	,112	40	,200*	,962	40	,191
SATISFACCIÓN LABORAL	,122	40	,136	,976	40	,538

Interpretación de los índices de correlación de Pearson

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación sustancial (fuerte)
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación despreciable (muy débil)

Fuente: Sierra, (1999) citado por Carrasquero, et al. (2017)

CARTA DE AUTORIZACION PARA EFECTUAR ESTUDIO



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 27 de julio de 2022

CARTA N° 402 – 2022-FONDEPES/OGA

Señor

JAVIER HUAMÁN SINCHE

LA Cascada de Javier Prado Mz. N, Lote 10, Ate - Lima

Correo electrónico: jhuamans58@gmail.com

Presente. -

Asunto : Solicitud de autorización para realizar investigación - encuesta

Referencia : Carta S/N de fecha 11 de julio de 2022

De mi consideración:

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual, su persona solicita autorización para poder realizar encuestas a los servidores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero - FONDEPES, así mismo solicita se brinde las facilidades correspondientes.

De acuerdo a lo solicitado, y teniendo en cuenta que, nuestro país está pasando por una ola de contagios por COVID-19 (Cuarta Ola), la mencionada encuesta debe realizarse de manera virtual, por su naturaleza académica, y para cautelar la salud de los servidores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero - FONDEPES.

Al respecto, se ha visto por conveniente brindar las facilidades correspondientes para efectuar dicha encuesta; sin embargo, es importante que se nos señale, y presente un plan de trabajo, que debe contar con los detalles sobre, en que se, realizará dicha encuesta, fechas, plazos y plataforma digital a utilizar.

Atentamente,


FONDEPES
NEVER PATRIK MIRANDA ABURTO
Jefe de la Oficina General de Administración