

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**“Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de  
los trabajadores sujetos al régimen público y privado del  
Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”**

**PROYECTO DE TESIS PRESENTADO POR:**

**Bachiller: Chalco Mamani, Sulna.**

**Bachiller: Viveros Herrera, Julia Ivonne.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL  
DE ABOGADA**

**ASESOR: Dra. María Isabel Puma Camargo**

**Puerto Maldonado, 2019**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**“Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de  
los trabajadores sujetos al régimen público y privado del  
Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”**

**PROYECTO DE TESIS PRESENTADO POR:**

**Bachiller: Chalco Mamani, Sulna.**

**Bachiller: Viveros Herrera, Julia Ivonne.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL  
DE ABOGADA**

**ASESOR: Dra. María Isabel Puma Camargo**

**Puerto Maldonado, 2019**

## DEDICATORIA

Dedico Este trabajo de investigación principalmente a Dios por darme vida, salud y guiar mis pasos por el camino correcto de la vida, a mi señora madre Celia Mamani Gómez, por su amor, comprensión y apoyo incondicional que me brindo, y de manera muy especial a la memoria de mi señor padre Moisés Chalco Flores, que desde el cielo me guía y protege diariamente, al esfuerzo que en vida realizo el cual hizo posible que culminara mis estudios universitarios.

**Chalco Mamani, Sulna**

Este proyecto de investigación la dedico con todo cariño a la memoria de mis padres Timoteo Viveros Vilca y Leoniza Herrera Añazco quienes me dieron la vida y que desde el cielo me guían y me protegen diariamente quienes son mi fuerza de vida, a mis hermanos quienes me motivaron y apoyaron en todo momento incondicionalmente para concluir con mis estudios.

También la dedico a mi hijo Giancarlos Kevin Cutimbo Viveros, quien me motivo para nunca rendirme en mis estudios y ser un gran ejemplo para él.

**Viveros Herrera, Julia Ivonne**

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro sincero agradecimiento al altísimo por habernos dado la oportunidad de vivir, y a nuestros padres por ser tan generosos constantemente, apoyandonos siempre con su esfuerzo a lograr nuestras metas profesionales en la carrera que hemos permanecido por 12 semestres, con mucho amor.

A todos los catedráticos universitarios, de la UNAMAD, que colaboraron en el presente trabajo así como los señores servidores públicos de carrera y con tratados que hicieron posible la culminación del presente trabajo.

De la misma manera los señores funcionarios, que cumplen diversas funciones, en cada órgano administrativo del organigrama estructural funciones del GOREMAD, que sin interés alguno apoyaron colaboraron con el desarrollo de la tesis.

A nuestros colegas de estudio, con quienes participamos tiempos inmemoriales en cada sesión de enseñanza.

**Chalco Mamani Sulna.**

**Viveros Herrera, Julia Ivonne.**

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado,

Presentamos el informe final denominada **“Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”**, cuya finalidad es “determinar la relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

La presentación del presente trabajo se da en cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la UNAMAD para la obtención del título profesional de abogado.

Cumpliendo con todos los requisitos establecidos por la entidad.

Chalco Mamani Sulna.

Viveros Herrera, Julia Ivonne.

## RESUMEN

La tesis “Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019” cuyo objetivo es “Determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”, la población está constituido por 140 trabajadores del GREMAD, entre personal auxiliar, técnico y profesional, la muestra se calculó a través del muestreo aleatorio simple, obteniendo como muestra a 44 trabajadores. La investigación responde al tipo no-test, al tipo correlacional de corte transversal, los instrumentos utilizados para la recopilación de información están constituidos por dos encuestas, que han sido utilizadas para obtener datos fundamentales para cuantificar la percepción que los trabajadores tienen respecto a la variable, compensación, así como respecto a la variable, "compensación". satisfacción laboral. Los resultados que se obtuvieron fueron, que existe una correlación moderada efectiva entre las variables, remuneración y satisfacción laboral; así como también se encontró que las dimensiones de la remuneración básica, incentivo laboral como compensación por tiempo de servicio se relacionan con la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** remuneración, satisfacción laboral, relación.

## ABSTRACT

The thesis "Relationship between remuneration and job satisfaction of workers subject to the public and private regime of the Regional Government of Madre de Dios, 2019" whose objective is "Determine the relationship between remuneration and job satisfaction of workers subject to the regime public and private of the Regional Government of Madre de Dios, 2019", the population is made up of 140 GREMAD workers, including auxiliary, technical and professional personnel, the sample was calculated through simple random sampling, obtaining 44 workers as a sample. The research responds to the non-test type, to the cross-sectional correlational type, the instruments used for the collection of information are constituted by two surveys, which have been used to obtain fundamental data to quantify the perception that workers have regarding the variable , offset, as well as regarding the variable, "offset". work satisfaction. The results obtained were that there is an effective moderate correlation between the variables, remuneration and job satisfaction; as well as it was found that the dimensions of the basic remuneration, work incentive as compensation for time of service are related to job satisfaction.

**Keywords:** remuneration, job satisfaction, relationship.

## INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado, al igual que el siglo pasado (siglo XX); en el presente periodo contemporáneo, (siglo XX), se discute, sobre la relación de dos variables; las remuneraciones o, salarios versus la satisfacción laboral en las entidades privadas o públicas, del mundo, debido a los grandes avances logrados, en materia de tecnología de las comunicaciones, en las colosales corporaciones y los Estados, de los países que están a la vanguardia del avances tecnológico.

Sin embargo, debemos preguntarnos, ¿Sí los trabajadores, que están mejores remunerados, están con un nivel alto de satisfacción laboral?.

En la presente tesis, se estudia el nivel de relación que existe entre la variable, remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, en sus distintas dimensiones, de la variable remuneración, remuneración básica, incentivo laboral y compensación por tiempo de servicio, teniendo como resultado del trabajo de campo, la evidencia de una relación significativa con la variable, satisfacción laboral.

La institución elegida ha sido el GOREMAD, ubicada en el Distrito y Provincia de Tambopata, en la ciudad de Puerto Maldonado (cercado), por ser una entidad que concentra una población de servidores públicos representativa de la mayor concentración de población trabajadora.

Es importante la remuneración percibida y la satisfacción laboral en la relaciones laborales e humanas, que son temas centrales para los trabajadores por los salarios y su satisfacción como motivo de empleado para el estado y/o como trabajadores sujetos a directivas de orden jurídico-laboral así como documentos de gestión en el contexto organizacional cultural, es una prioridad que los servidores públicos y otros factores intervinientes, por el cual hacen que la satisfacción laboral sea fundamental para su propia satisfacción como logro anímico.

La remuneración en Madre de Dios, es una de las variables que la población trabajadora en el sector público, toma en cuenta para poder seguir o abandonar sus trabajos porque su decisión involucra a sus familiares y la satisfacción laboral es otra variable que, la entidad pública demanda, en razón de requerir resultados, en el avance de su presupuesto, en el gasto de inversión, en el marco del presupuesto multianual, otorgado al pliego del Gobierno Regional, en razón que a menor gasto público, se colige que existe endeble gestión pública atribuible al titular del pliego, sus funcionarios y Por ende los trabajadores en las distintas dependencias del organigrama funcional estructural.

Por último, en esta revisión, se utilizó el estudio como dispositivo de examen sobre los temas mencionados anteriormente y se exploraron varias fuentes de datos, cerrando hacia el final con sugerencias para ayudar a abordar la cuestión introducida.

## INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
PRESENTACIÓN.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
INTRODUCCIÓN .....	vi
Índices de figura.....	x
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1. Descripción del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo General.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Justificación de la investigación .....	7
1.5. Delimitación de la investigación .....	9
1.5.1. Delimitación temporal .....	9
1.5.2. Delimitación espacial .....	9
1.5.3. Delimitación Conceptual .....	9
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>10</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	10
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	12

2.2. Bases teóricas.....	14
2.2.1. Teoría general de la remuneración .....	14
2.2.2. Teorías sobre satisfacción laboral .....	20
2.3. Hipótesis. ....	23
2.3.1. Hipótesis general .....	23
2.3.2 Hipótesis específicos .....	24
2.4. Variables de estudio.....	24
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES. ....	26
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>28</b>
3.1. Tipo de investigación.....	28
3.2. Población y muestra.....	29
3.2.1. Población .....	29
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad métodos y técnicas. ....	30
3.4. Descripción de instrumentos. ....	31
3.5. Métodos de análisis de datos:.....	31
3.6. Tratamiento de los Datos .....	33
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>35</b>
4.1. Descripción de los Resultado:.....	35
4.2. Estadística inferencial .....	40
4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	45
4.2. CONCLUSIONES.....	48
4.3. RECOMENDACIONES .....	49
<b>Referencia bibliográfica.....</b>	<b>51</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Población.....	29
Tabla 2 Tamaño de la muestra.....	30
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento .....	34
Tabla 4 Validación del instrumento .....	35
Tabla 5 Remuneración .....	36
Tabla 6 Nivel de las dimensiones y la variable Remuneración.....	37
Tabla 7 Satisfacción Laboral .....	38
Tabla 8 Nivel de las dimensiones y la variable Satisfacion Laboral .....	39
Tabla 9 Prueba de Normalidad.....	40
Tabla 10 Correlaciones de las variables: Remuneracion y Satisfacción Laboral .....	41
Tabla 11 Correlaciones de las variables: Satisfacción Laboral y Remuneración Básica .....	42
Tabla 12 Correlaciones de las variables: Satisfacción Laboral y Incentivo Salarial ..	43
Tabla 13 Correlaciones de las variables: Satisfacción Laboral y Compensación por tiempo de servicios.....	44

## Índices de figura

Figura 1 Remuneración .....	36
Figura 2 Nivel de las dimensiones y la variable Remuneración .....	37
Figura 3 Satisfacción Laboral .....	38
Figura 4 Nivel de las dimensiones y la variable Satisfacion laboral .....	39
Figura 5 Remuneracion y Satisfacción Laboral .....	41
Figura 6 Fantasía y coordinación y Pintura de dedos .....	42
Figura 7 : Satisfacción Laboral y Incentivo Salarial .....	43
Figura 8 Autoconfianza y Fantasía y coordinación .....	44

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

#### **1.1.1. Descripción del problema**

En el Perú, la remuneración, a pesar de que es vista como privada, debe considerarse que afecta la realización del trabajo que el especialista pueda tener en la mejora de sus capacidades y no ajustarse a las cuotas justas o potencialmente extras inferiría ansiedad en cada punto de vista. Además de incitar por parte del área pública a las asociaciones, a utilizar su voz de disenso, comprendiendo que los especialistas estructuran una afiliación y su objetivo es velar por los intereses de la relativa multitud de trabajadores expertos, especializados y auxiliares, por la propia explicación de que son ellos los que protegen los reglamentos y enfoques ideales para el funcionamiento de las familias.

De esta manera, a través del tiempo se ha demostrado que en diversas fundaciones cuando la capacidad humana es percibida por su trabajo monetariamente, es desafiante para ellos salir en busca de una compensación superior y en consecuencia es factible sostener al trabajador con inspiración y con supuestos para el desarrollo en su trabajo.

El plan de exploración en los mercados laborales se ha centrado en los negocios producidos por el área privada, que han sido ampliamente considerados en sus diferentes temas y patrones. Dichos trabajos de exploración han aportado comúnmente una propuesta de estrategia abierta. En cualquier caso, la empresa pública no ha recibido la debida consideración y no hay muchos exámenes al respecto.

La mano de obra consumida por el área pública, durante la década más reciente, ha abordado alrededor del 21% del número completo de representantes asalariados.

En términos absolutos, en 2011, esta extensión se dirigió a alrededor de 1 millón 400 mil personas que trabajan para el área pública.

Sin embargo, también es esencial saber cómo funcionan las compensaciones en el sector público debido a sus particularidades y complejidad. Una parte de los propósitos detrás de estos atributos son los siguientes:

- La estrategia de compensación no se ejecuta dentro del sistema de asignación del mercado. La interacción política decide los activos para las compensaciones y esta es la justificación de su complejidad.

- Las decisiones tomadas por el Estado en el mercado de trabajo público influyen igualmente en el ámbito privado. El trabajo de creación del Estado es más serio en cuanto a trabajo que en cuanto a capital, por lo que cualquier ampliación de las compensaciones responde a una ampliación de los costes. Por otra parte, en el área privada, los incrementos salariales se reflejan en aumentos de eficiencia (puede sustituir el trabajo por capital). Dado que el área pública no puede sustituir el trabajo por capital, las expansiones en la compensación del área privada son atendidas por expansiones en los costes del área abierta. Suponiendo que la proporción del resultado del área pública con respecto al rendimiento del área privada se mantiene estable, el gasto del área pública aumenta en la medida del gasto total, lo que se conoce como la Ley de Baumol.

- Aunque puede haber contrastes en la remuneración de los trabajadores del sector público y del privado, los incrementos deberían seguir direcciones similares.

- El Estado tiene diferentes objetivos que, en su mayoría, son difíciles de calibrar, ya que la asistencia social del gobierno tiene aspectos no cuantificables. La

circunstancia actual hace que sea menos factible presentar impulsos en el ámbito público.

Este marco de compensación para los trabajadores del área pública en el Perú es complicado y desordenado y no responde a estándares de meritocracia, eficiencia laboral (recursos humanos), ejecución, entre otros. Además, la presencia de varios regímenes laborales<sup>15</sup> dentro del Estado hace que existan inconsistencias o potencialmente disparidades y obstruye la asociación de compensaciones. En la actualidad, el gasto en personal del Estado aborda alrededor del 27% del plan financiero público y se desarrolla a un ritmo normal de 1,600 millones de soles cada año. Esto parece incoherente, en vista de que ocurre a pesar de las normas monetarias reiterativas que no permiten incrementos salariales.

Un trabajador del área pública podría decidir dejar su situación y trabajar para el área privada. Obviamente, una justificación importante para hacerlo es la económica (coste de oportunidad). Además, los jóvenes participantes en el mercado laboral pueden igualmente elegir el área privada cuando observan que el área pública no puede ofrecer compensaciones más ajustadas.

La distinción en la remuneración laboral ha sido generalmente ideal para los trabajadores del área privada, contrastando 2004 y 2011. Hay que considerar que en el gobierno pasado, las compensaciones fueron disminuidas, poniendo el techo en 15,600 nuevos soles (para los trabajadores comunales de mayor jerarquía, como los funcionarios y supervisores).

Es fundamental conocer las diferencias en las compensaciones que se pagan en la sociedad en general y en el ámbito privado y, sorprendentemente, más esencial concentrarse en las variables determinantes de la remuneración de los trabajadores en los dos ámbitos. Según Ramoni, las compensaciones más significativas sugerirían carencia, ya que los trabajadores estarían pagados más de lo necesario; mientras que las tasas de pago más bajas, como es a todas luces el caso peruano, inferirían que

una de las áreas necesitaría arreglárselas con pocos recursos humanos por no pagarles una paga más significativa. Es sustancialmente más pertinente conocer este tipo de examen debido al proceso de cambio de ayuda común que el actual gobierno necesita llevar a cabo. Además, este tema ha sido atendido desde el sistema pasado. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) se constituyó en 2008, elemento que ha impulsado la elaboración de la propuesta regularizadora de la nueva profesión abierta (nuevo modelo de Servicio Civil) que tendrá como uno de sus mimbres, el cambio retributivo del área pública. En este sentido, una mejora significativa en la estrategia retributiva del área pública permitirá retener y captar unos recursos humanos superiores que propiciarán un Estado más productivo y, por tanto, un apoyo superior de los vecinos.

El cambio del Estado se centra en los recursos humanos que trabajan para él, razón por la cual la compensación es adicionalmente significativa. Un Estado que trabaja mal, con una organización lenta, pospone los emprendimientos y ofrece administraciones de baja calidad a los residentes, lo que es negativo para el desarrollo monetario. De hecho, como indica el Índice de Competitividad Global, el principal obstáculo que enfrenta una organización para trabajar en nuestro país es la administración. No sólo eso, el Perú tiene un rezago escolar que se refleja en evaluaciones mundiales como PISA (principalmente en comprensión, aritmética y ciencias) donde el Perú se ubica en los últimos lugares.

Por lo tanto, dentro de este esfuerzo por cambiar el Estado, especialmente en lo que respecta a las compensaciones, es importante darse cuenta de lo que debería ser la nueva escala de compensaciones para los trabajadores del área pública para saber cuáles son los estándares para conseguirlo. Un primer ángulo significativo es conocer la forma en que contrastan y sus compañeros en el área privada. Esto hará que se pueda sostener o dibujar en la mejor capacidad para lograr una ayuda más productiva del Estado.

A fin de cuentas, es esencial evaluar los contrastes salariales para establecer una escala de compensación de los trabajadores que eligen trabajar en el área pública o retenerlos. Así pues, la aplicación de la política querrá depender realmente de los trabajadores comunitarios que le permitan actuar de forma productiva y con éxito para garantizar la mejora de la satisfacción personal de los residentes (seguridad de los residentes, formación, bienestar, acceso a las administraciones fundamentales, etc.).

A nivel público, existen 25 Gobiernos Regionales, en el GOREMAD, existen trabajadores del sistema de trabajo (público) D. Leg. 276; sistema de trabajo (privado) D. Leg. 728; sistema de trabajo 1057. Los trabajadores establecidos por sentencia judicial con solvencia laboral, contratados por; Explotación, Inversión, Arrendamiento de Servicios, y los trabajadores del gobierno pagados por el mismo; Fondo del “Gobierno Regional de Madre de Dios”, (GOREMAD) es un elemento lícito de regulación pública con independencia política, monetaria y de gestión, en temas dentro de su capacidad; Su motivación es avanzar en el giro local, fundamental y práctico, adelantando el emprendimiento y los negocios públicos y privados, asegurando la plena actividad de privilegios y puertas abiertas equivalentes para sus ocupantes según los planes y proyectos de mejoramiento público y territorial. Su objetivo principal es reunir y dirigir la administración pública local según sus capacidades selectivas, compartidas y asignadas, dentro de la estructura de las estrategias públicas y sectoriales, para añadir al avance fundamental y manejable de la zona. (Reglamento N° 27867), teniendo como capacidad particular el mejoramiento de la localidad a la luz de los arreglos provinciales según las estrategias públicas, en el espacio de la escolaridad, el bienestar, el clima, el marco, la pesca, la industria, la artesanía, la población, el transporte, las comunicaciones de difusión, el alojamiento y la desinfección, la energía, las minas y los hidrocarburos, los ejecutivos de la tierra, las puertas abiertas equivalentes, el avance del trabajo y las empresas privadas (O.R. N°026-2012-GMRDD/CR.)

La Región Madre de Dios no es ajena a presentar la polémica antes mencionados, donde se redujo los recursos del estado de manera acentuada en los 5 años anteriores,

donde la satisfacción laboral de los trabajadores se ha puesto en tela de juicio, en referencia al desigual trato remunerativo entre el régimen privado y el público que coexisten el Gobierno Regional.

La discriminación remunerativa en las últimas décadas, genera un clima que no es favorable para una buena satisfacción laboral de los trabajadores de los regímenes laborales del sector público y el privado en la administración pública del GOREMAD.

A la polémica presentada, tenía el propósito de la investigación es Determinar la relación existente entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, 2019.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe una relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿En qué nivel la remuneración básica se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019?

#### **Problema específico 2**

¿En qué nivel el incentivo laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019?

#### **Problema específico 3**

¿En qué nivel la compensación por tiempo de servicios se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019?

### **1.3. Objetivos de la investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar en qué nivel la remuneración básica se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.
- b. Describir en qué nivel el incentivo laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.
- c. Determinar en qué nivel la compensación por tiempo de servicios se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.

### **1.4. Justificación de la investigación**

**Conveniencia.** En el Perú, a partir de la implementación del proceso de descentralización, desde el año 2003, los Gobiernos Regionales, que emergen, como una alternativa de desarrollo, de la nación, es preciso potenciar los recursos humanos,

en razón que en la administración pública los resultados y efectividad de atención a los usuarios son servidores o funcionarios, que están reguladas por normas jurídicas amparadas en la constitución del, Estado Peruano, exigiendo una acción eficiente y eficaz de las funciones desarrolladas por los servidores públicos. En consecuencia, es importante el desempeño laboral y estratégico en el sistema administrativo de los servidores públicos para lograr los objetivos e indicadores esperados, sobre todo de los trabajadores de carrera, sujetos al decreto legislativo N° 276 y de aquellos que se encuentran en el régimen privado, en la administración pública Decreto legislativo N° 728.

**Relevancia social.** La presente investigación correlacional entre la remuneración y la satisfacción laboral de los servidores públicos sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, pretende describir una realidad, de la entidad, es decir sea una referencia para otras investigaciones futuras para un bien de los servidores del Gobierno Regional.

**Implicancias prácticas.** Dar a conocer la relación de las variables de investigación con la finalidad de demostrar si o no existe relación entre “remuneración y satisfacción laboral”; que servirá para tomas de decisiones de alta dirección para la mejor gestión de la entidad, y generar mejoras contractuales de los servidores del GOREMAD.

**Valor teórico.** La importancia de la teoría de la investigación es la realización y revisión teórica de las variables en estudio; es así que en la remuneración y la satisfacción laboral se sustentan en la teoría de Chiavenatto, y en la teoría de Von Hayek, Friedrich, “a efecto de recrear dichos constructos, en la realidad objetiva del mundo globalizado, de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios”.

**Utilidad metodológica.** Esta implementado este estudio por dos instrumentos para medir las variables remuneraciones y satisfacción laboral.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Delimitación temporal**

La investigación tiene una duración de 4 años y medio, comenzando con la posibilidad del proyecto de exploración hasta la elaboración del último informe; asimismo, a raíz de la mediación con los instrumentos de examen, se realizará el trabajo de gabinete utilizando un paquete medible SPSS, para descifrar sus resultados y realizar la última auditoría por parte del especialista.

### **1.5.2. Delimitación espacial**

La investigación se realizará en su totalidad en el GOREMAD, con la aprobación de los expertos para la mediación y uso de las revisiones a los funcionarios locales.

### **1.5.3. Delimitación Conceptual**

La exploración es expresivamente correlacional, en vista de que se vincula con la toma de una realidad concreta, en una foto del día a día en la gestión de la política, que es dinámica, esta foto será captada en los instrumentos de examen, para luego ser descifrada. Por esta razón, se recurrirá al sistema de examen lógico en el ámbito legítimo de la regulación del trabajo público.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.**

Este apartado recuerda por su contenido la introducción del fundamento del investigación, cercano, público y global, modelo hipotético, Bases Teóricas y significado de los términos con sus definiciones razonables.

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Corso de León (2005) quien dirigió el examen "Plan del Sistema de Compensación Salarial para una Empresa de Servicios Financieros de la Escuela de Ingeniería Mecánica Industrial de la Universidad de San Carlos de Guatemala". El procedimiento que utilizaron fue el examen cuyo objetivo era decidir el nivel del plan del marco de remuneración salarial en su asociación, del cual infirieron que tenía un nivel bajo debido a que su marco salarial se quedaba corto en cuanto al enfoque que impulsa y trabaja con el trabajador de la organización actual para ser más útil, por la misma explicación de que su marco salarial estaba simplemente conectado a porciones de compensación fija y en consecuencia el especialista no era vigorizado para obtener resultados sobre los principios de ejecución ordinarios. Además, presumían que veían el proceso de pago de la compensación como la mejor manera de compensar a sus trabajadores. En consecuencia, la organización a la que se hace referencia tiene una remuneración inadecuada los ejecutivos que logrará la decepción de trabajo y por lo tanto incitaría en la elevación de la voz de la disidencia contra la administración.

Flores y Sepúlveda (2008) que completaron el examen: "Sistemas de Remuneración o Incentivos aplicados en organizaciones del subsector Astilleros de Valdivia, Región de Los Ríos de la Facultad de Ingeniería Comercial de la Universidad Austral de Chile".

Al igual que el anterior creador, utilizaron el instrumento de visión general cuyo objetivo era decidir si el marco salarial o de motivación era muy aplicado a su organización, cuya consecuencia fue un bajo nivel, ya que los trabajadores comunicaron su malestar y descontento y que se extendió en las distintas regiones de la fundación y a través de la asociación introdujeron su voz de disconformidad para conseguir lo que consideraban justo. Además de presumir que el marco salarial o de motivación es un conjunto de ayudas, impulsos o reconocimientos concedidos a los trabajadores y que debe ser considerado para trabajar en las consecuencias del trabajo.

Por este gran número de razones, considero que la administración de las compensaciones para varias asociaciones será generalmente una prueba ya que los trabajadores no están contentos con el reconocimiento de su trabajo y parece ser que el no tener una compensación decente los ejecutivos de la constitución de una organización, conducirá en el futuro a una desmoralización en un trabajo similar realizado por los especialistas y en consecuencia las asociaciones estarán dispuestas a hablar en voz alta de la disidencia, a tal punto que podrían perjudicar el avance del movimiento laboral.

Sandoval (2009) hizo la exploración: "Propuesta de una Estructura de Sueldos y Salarios para la Empresa FINAMERICA S.A. de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de La Salle de Colombia". A través de esta proposición el creador tuvo como objetivo proponer un diseño de tasas de pago y salarios para ello aplicó el instrumento de las revisiones a varios obreros, y por su investigación relacionada con la palabra llegó a la resolución de que no tenían ningún valor al relegar su compensación por la misma explicación de que lo hacían sin un objetivo final evidente y según el pensamiento de los administradores en el control, la realidad de dar certeza a los directores de rango, tal vez por ser familia o compañeros durante bastante tiempo, trajo consigo la asignación de buena gana.

Por esta gran cantidad de razones, se prescribió que si necesita tener una asociación que retroceda de aquí en adelante, debe considerar distintas estrategias de compensación, ya que esto le ayudará a tener personal satisfecho en su trabajo diario.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Alva & Juárez (2014) quienes dirigieron la exploración: "Conexión entre el grado de Satisfacción Laboral y el grado de Productividad de los asociados de la Organización Chimú Agropecuaria S.A. de la región de Trujillo 2014 de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego".

El creador en su trabajo de examen llegó a las resoluciones adjuntas: que en su organización existe un grado normal de cumplimiento de la ocupación por lo que no son considerados en sus esfuerzos, la relación con sus supervisores no es la más suficiente, solo son preparados de manera restringida y en cuanto a su remuneración comparable a sus responsabilidades repartidas se sienten decepcionados. Además, en lo que respecta a la eficiencia, el resultado es que se encuentran en un nivel normal, por lo que no hay una dirección inequívoca hacia los resultados y falta la preparación del personal. Asimismo, no se aplican metodologías para el cumplimiento del trabajo.

Alva & Juárez (2014) "Por este gran número de razones, se considera que la realización del trabajo depende del buen trato con el jefe y del reconocimiento que se haga a los trabajadores por su presentación y por la preparación que puedan obtener para desarrollar sus ejercicios laborales, y esto puede ser a través de fuerzas motivadoras monetarias y no financieras".

Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz, (2012), quienes completaron la postulación: "La realización de la ocupación y su relación para ciertos factores relacionados con la palabra en tres distritos de la Escuela de Administración de Negocios Estratégicos de la Pontificia Universidad Católica del Perú". Cerraron el acompañamiento: que los grados de cumplimiento de la ocupación son normales, por lo que consideran que está en la normalidad y que hay oportunidad de mejorar.

Asimismo, anunciaron que están en el grado normal de cumplimiento en cuanto a las partes de las asignaciones y las ventajas financieras, lo que demuestra que los representantes tienen una conducta impresionante hacia su trabajo y están contentos con sus aparentes tasas de pago. Además, se observó el grado de cumplimiento de las tres regiones según la duración de la administración, el distrito "A" mostró que hay una distinción, "la región "B" no hay un contraste masivo y la región C no se puede garantizar que haya contrastes o no, esto implica que la reunión cuya duración de la administración está entre 15 y 30 años tienen el menor grado de cumplimiento de la ocupación lo que demostraría que su changelessness en la asociación podría ser debido a una responsabilidad de la coherencia sólo y no a una mejora de sus circunstancias de funcionamiento o la realización de sus objetivos de expertos".

Por este gran número de razones, se considera que el grado de realización de la ocupación depende del reconocimiento salarial y de las fases de preparación que se den después de un tiempo.

Para Castillo y Yangali (2013) quienes dirigieron la exploración de "Gestión de RRHH y Satisfacción Laboral Docente en las Instituciones Educativas Públicas Integradas del Distrito de San Vicente de Cañete de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Lima."

Pensaron en las ideas adjuntas que deben recordar que existe una conexión crítica entre el activo humano de la junta directiva con el cumplimiento del trabajo a la luz del hecho de que la satisfacción de los objetivos y metas es esencial para un grupo de trabajo y en consecuencia hay una mejora en la naturaleza de la administración. Asimismo, recomendaron que el activo humano el tablero tiene una relación con el cumplimiento de las circunstancias de funcionamiento del educador ya que serán persuadidos y esto los llevará a la mejora del cumplimiento de la ocupación y conducirá a la ayuda de calidad. Además, encontraron una conexión entre el activo humano de la junta y el cumplimiento de la paga en las fundaciones de instrucción, ya que se

sumará al trabajo exitoso y eficaz de los educadores, en consecuencia, la adición de establecer un ambiente de confianza, la consideración y la responsabilidad de las personas del área local de instrucción con sus supervisores.

En consecuencia, se considera que existe una conexión entre la compensación de los ejecutivos y el cumplimiento de la ocupación, ya que llegar a los objetivos y metas de una asociación y tener un moldeado de trabajo decente y una compensación decente impulsará un trabajo productivo y exitoso y un apoyo decente del cliente, a lo largo de estas líneas persuadir a tener un cumplimiento en el trabajo diario.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Teoría general de la remuneración**

El tablero como ciencia surgió a mediados del siglo XX. Su primera metodología depende de la importancia atribuida a las diligencias. La escuela de la administración lógica fue realizada por el arquitecto Frederick W. Taylor, a quien se considera el creador de la hipótesis de la administración general actual.

Tuvo numerosos adeptos y causó un auténtico trastorno en el mundo moderno. Su interés principal era deshacerse de los extras y desgracias que sufrían los establecimientos, así como elevar los niveles de creación mediante la utilización de estrategias y procedimientos de diseño modernos.

Frederick Winslow Taylor (1856 - 1915) vino al mundo en Filadelfia, Estados Unidos. Fue educado con normas inflexibles y una actitud de sólida disciplina, dedicada al trabajo y a la frugalidad. Comenzó su vocación en la Midvale Steel Co., donde en poco tiempo dominó y fue nombrado capataz, luego capataz de taller y, posteriormente, al salir del Instituto Stevens, ocupó el puesto de especialista. En aquella época el trabajo a destajo era la norma. Las empresas intentaban conseguir lo máximo cuando establecían el coste del recado, mientras que los obreros disminuían la velocidad de

su trabajo para ajustar la tasa por pieza establecida por los supervisores y esto hizo que los ingresos de Taylor se concentraran en la cuestión de la creación y, en consecuencia, intentaran dar una respuesta a los dos actores correspondientes a la realización del trabajo o la felicidad.

Taylor (1970) pensó en cuatro normas significativas; la directriz de la organización que comprende en la subvención de los modelos singulares del trabajador en el trabajo, ad lib y la ejecución experimental viable con las estrategias en vista de los métodos lógicos; la regla de la planificación que comprende en la elección del especialista con bases lógicas para prepararlo y entrenarlo como se indica por sus aptitudes y como un resultado que iba a crear más y mejor; la regla del control, que consiste en controlar el trabajo para afirmar que se ejecuta según las normas y los planes establecidos, para lo cual la administración debe ayudar a los especialistas para que la ejecución sea la más idónea; la regla de la ejecución, que consiste en relegar los poderes y las obligaciones para que el trabajo se realice con disciplina.

### **Remuneración**

Chiavenato (2009) Nadie trabaja a cambio de nada, todo especialista está dispuesto a contribuir con su perspicacia, devoción, esfuerzo individual, trabajo y habilidades, siempre y cuando obtenga una compensación razonable y las asociaciones están dispuestas a poner recursos en las remuneraciones de los individuos que se suman para lograr sus objetivos institucionales, en consecuencia la idea de compensación completa. La compensación es el conjunto de premios cuantificables que un representante obtiene por su trabajo, que incorpora tres partes principales: la compensación esencial, las fuerzas motivadoras de la paga y las ventajas (p.283).

Si bien es cierto que se trata de un conjunto de premios cuantificables, considero que son focos significativos que impactarán en la dinámica de la inversión laboral ya que de ello dependerá que el trabajador se vea impulsado a seguir trabajando con energía y con supuestos para el reconocimiento de su trabajo.

Chiavenato (2011) La remuneración alude al premio que obtiene la persona a cambio de realizar diligencias jerárquicas. Es esencialmente una conexión comercial entre los individuos y la asociación. Todo trabajador dispone su trabajo para adquirir una cuota monetaria. La compensación económica puede ser inmediata o aberrante (p.234).

Para Saco (2012) en la Teoría de la Remuneración, hace referencia a que existen normas de viabilidad en la organización salarial específica que existen siete normas de viabilidad que no pueden faltar en una estrategia compensatoria, por ejemplo, Adecuación que es cumplir con los niveles de compensación base especificados por la normativa. Valor, que implica que todos los representantes deben ser retribuidos realmente en función de sus esfuerzos, capacidades, preparación y resultados. Equilibrio en las compensaciones, ventajas accesorias y diferentes premios que den un paquete de remuneración absoluta sensato. Viabilidad de los costes, la estrategia no puede ser desmesurada y debe considerar lo que la asociación debe pagar. La seguridad salarial, que debe ser adecuada para que los representantes tengan una sólida sensación de seguridad y para satisfacer sus necesidades fundamentales y una vida noble. La motivación que debe iniciar un trabajo eficaz y útil. La valía del representante, que debe ser sensible tanto para el trabajador como para la organización. (p.7)

El creador está pensando en siete medidas de organización de la junta directiva rentables y compensatorias que, siempre que se utilicen eficazmente, evitarán la decepción laboral y, por tanto, una relación generalmente excelente con sus supervisores o jefes.

De los creadores anteriormente mencionados, el trabajo de exploración ha considerado la hipótesis del creador Chiavenato Idalberto que alude a la idea de la compensación de los ejecutivos que incorpora tres partes fundamentales que deben ser consideradas para todas las asociaciones: la compensación esencial, los impulsos salariales y los beneficios, que fueron considerados como un aspecto en el trabajo de examen. Por esta razón, Chiavenato involucra como premisa la hipótesis lógica de

Frederick Taylor sobre la junta directiva, cuyo objetivo general es pagar mejores salarios y tasas salariales.

Para ello, se considera como componentes significativos, lo que permitirá a las sustancias para llamar y tener la capacidad humana que necesitan y el especialista para cumplir con sus requisitos materiales tanto para la seguridad y el estado. Mientras que es válido, asumiendo que hay una administración decente de la compensación, que lleva consigo una investigación decente, una evaluación decente y el consentimiento de las regulaciones del trabajo mantendría lejos el derrame de la capacidad humana.

### **Remuneración Básica:**

Chiavenato (2009) En muchas asociaciones, la parte fundamental de la remuneración total es la compensación esencial, que es la compensación adecuada que el especialista obtiene de forma constante como una paga mensual o una compensación por tiempo. El salario es la cuota de dinero que el especialista obtiene por vender su influencia laboral. A pesar de que los trabajadores asalariados han existido en diferentes épocas, sólo después de la aparición de la empresa privada el salario se convirtió en el tipo predominante de pago por el trabajo (p.284).

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

Sikula (1989) La organización de los salarios y las compensaciones comprende el fomento de una escala de compensación imparcial que sea adecuadamente liberal para garantizar que los representantes sigan trabajando con la organización y se vean impulsados a trabajar eficazmente para que no planteen problemas a la asociación (p.4).

Teniendo en cuenta estas ideas, se percibe que tener una compensación fundamental decente podría garantizar que los funcionarios locales sigan trabajando con un comportamiento decente para satisfacer sus capacidades de trabajo. A pesar de lo expresado por los creadores, se entiende que si somos justos e imparciales a la hora de tratar las compensaciones para los especialistas, se evitará el descontento entre los propios funcionarios locales, por la propia explicación de que la cuota es esencial para la retribución de su trabajo.

### **Incentivo Salarial**

Chiavenato (2009) La compensación de incentivos es la segunda parte de la remuneración total, programas destinados a compensar a los trabajadores que tienen un buen rendimiento. Los incentivos se pagan de diversas maneras, a través de recompensas y acciones de ejecución, como remuneraciones por resultados. (p. 284)

Chiavenato (2011) Las ventajas sociales son las oficinas, las comodidades, los beneficios y las administraciones que las organizaciones proponen a sus representantes para ahorrarles esfuerzos y tensiones (...) abordan una parte importante del conjunto de compensaciones, a pesar de que es un tipo de compensación de espalda, se espera que cumplan con sus propios requisitos a sus trabajadores. Sus componentes más significativos son los gastos clínicos, la cobertura de vida, la alimentación, el transporte, la ayuda a la jubilación federal privada, etc. (p.264).

Tal y como indica el creador, se considera que el trabajador debe beneficiarse de las ventajas por ser esencial para la asociación y por proporcionar el apoyo de la fundación. Posteriormente, debería beneficiarse de la protección que tiene la propia asociación, mostrando así el nivel de su obligación social. También, de alguna manera u otra planean estar de acuerdo con las regulaciones de trabajo, como la cobertura de salud, la protección contra desastres.

## Fundamentación teórica

Herzberg J. (1968) Una de las proposiciones hipotéticas que dan sentido a la realización de la ocupación es la hipótesis de los dos factores o hipótesis bifactorial de la realización, (...) Herzberg pensó en la presencia de dos tipos de especialistas de la ocupación: externos y característicos. Los anteriores aluden a las circunstancias laborales en el sentido más amplio e incorporan ángulos como la compensación, los acuerdos de autoridad y la estabilidad del empleador. Los especialistas inherentes aluden a factores que abordan la quintaesencia real de la acción laboral e incorporan componentes, por ejemplo, el contenido del trabajo, la obligación y la realización. A fin de cuentas, la realización puede ser el resultado de variables naturales, mientras que la decepción no está totalmente grabada en piedra por elementos extraños, ominosos para el sujeto. Aunque la calificación entre las variables externas y las características ha demostrado ser útil en la investigación de esta peculiaridad psicosocial, es demasiado rotundo pensar en decir que lo anterior no puede crear plenitud. Los dos tipos de elementos tienen la capacidad de crear plenitud y variedades en este límite no totalmente resuelto por los contrastes individuales.

El creador especifica cómo comenzó la investigación principal sobre la realización del trabajo, y cómo esta variable se convirtió en un componente vital en las asociaciones, ya que tenía una ramificación en las capacidades jerárquicas y en la satisfacción personal en el entorno de trabajo. Mientras que los hechos realmente confirman que hay muchos creadores que han conceptualizado el tema de la realización de la ocupación, de los cuales han producido contrastes hipotéticos y en consecuencia esta variable se ha convertido en una peculiaridad, creando así varios factores.

Si bien es cierto que la asociación es un marco agradable, hay que tener en cuenta qué individuos incorporarán los fundamentos y para ello hay que conocer de manera sólida la viabilidad de sus individuos a través de ciertos indicadores, por ejemplo, la inspiración, las cualidades de la asociación, la correspondencia y la realización de la ocupación, lo que permitirá lograr una conexión con el objetivo de establecer las

opciones ideales sobre la disposición de las diferentes cuestiones introducidas por los trabajadores.

La hipótesis sobre las relaciones humanas de Mayo y Lewin es lograr la amabilidad dentro del fundamento que relaciona la utilidad con la mentalidad de los trabajadores, siendo el hombre un ser social, pensante, fundamental y con sentimientos, nos damos cuenta de que todo el mundo debe ser importante para una reunión, ser percibido y ser considerado, que depende de los creadores Milton Blum y Jack Naylor.

### **2.2.2. Teorías sobre satisfacción laboral**

Blum y Naylor (1990) La satisfacción en el trabajo es la consecuencia de diferentes perspectivas que tienen los representantes. Desde una perspectiva compuesta, estas mentalidades están relacionadas con el trabajo y conectan con variables explícitas, como el salario, la dirección, la consistencia de la empresa, las circunstancias de trabajo, las increíbles puertas abiertas para el avance, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el trabajo, el breve objetivo de las quejas, el trato justo de los jefes y otras ideas comparativas. Así, la satisfacción laboral es una disposición global, debido a numerosas mentalidades particulares en esos campos, es decir, variables explícitas del trabajo, atributos individuales y relaciones de reunión fuera del trabajo. (p. 522)

Según el creador, piensa en las perspectivas actitudinales con respecto al trabajador, ya que a través de ello las empresas querrán entender realmente la forma de comportarse que reflejan ahora mismo de hacer sus capacidades de trabajo, es crítico que cada asociación, suponiendo que desea tener los mejores representantes para satisfacer sus objetivos y el gran avance de la organización debe considerar el tratamiento se les da tanto monetariamente como genuinamente.

Spector (2002) subraya que la realización del trabajo puede aislarse en partes o aspectos. Es decir, en los diversos puntos de vista que componen el concierto, como

la compensación (salarios y ventajas), los otros en el concierto (gerentes o asociados), los estados de la empresa y la idea del trabajo real. El personal, en general, tiene varios grados de satisfacción con diversos aspectos. Pueden estar decepcionados con el salario y las ventajas y, al mismo tiempo, estar bien con la idea del concierto y los jefes (p. 190). En esta definición el creador subraya que la inclinación a la realización del trabajo es hacia una reacción llena de sentimiento o estado entusiasta, por ejemplo la relación que el representante o trabajador tiene con sus jefes, ya sea el supervisor o el jefe puntual, dependerá de la capacidad de dirigir la forma de comportarse del representante o especialista de manera confiable a favor o en contra de su acción laboral.

Lambert, Hogan y Barton, (2001) llaman la atención en su revisión de que el trabajo es una parte importante de la vida de los individuos y no debería sorprender que las conexiones positivas entre los trabajadores afecten significativamente a la realización del trabajo. Esta observación respalda la afirmación de que la asociación debería participar en la combinación representativa realizando encuentros firmes entre los trabajadores y las oficinas de una asociación. (p. 244)

Esta definición a la que hace referencia el creador tiene que ver con el pensamiento al trabajador en cuanto a su trabajo, suponiendo que haya un reconocimiento por parte de la asociación, del trabajo realizado por el servidor lo exhibirá en sus mentalidades, y esto consecuentemente debe ser considerado para alguna ventaja o remuneración excepcional. A fin de cuentas, la realización del trabajo no es algo intrínseco, sino que será impulsada por algo placentero.

De los creadores anteriormente mencionados, se ha pensado en la hipótesis del creador Blum y Naylor, quien alude a la idea de Satisfacción Laboral, y a los elementos particulares de los cuales se consideraron tres de ellos por su significación para el trabajo de examen.

De esta manera, se consideraron los elementos acompañantes de la satisfacción laboral según sus jefes, con el reconocimiento de su trabajo y la "inversión en las elecciones".

### **Satisfacción en la Relación con sus Superiores**

Para Blum y Naylor (1990). "El uso de las realidades mentales y de las normas a las cuestiones que preocupan a las personas que trabajan en el ámbito empresarial dependerá de la relación con sus jefes para tener realización laboral".

Si bien los hechos confirman que la realización laboral se ha caracterizado como el efecto posterior de algunas mentalidades que un trabajador tiene hacia su trabajo, se debe considerar que la relación con sus jefes es uno de los lugares significativos, a la luz del hecho de que desempeñar las diligencias o capacidades establecidas por los gerentes debe ser generalmente bien recibido por el especialista y en consecuencia tendrá perspectivas inspiradoras.

De esta manera, los establecimientos realmente deben considerar las perspectivas de los trabajadores ya que dependerá de la gran conducta de los representantes de implementación de políticas en su trabajo.

### **Satisfacción en el Reconocimiento de su trabajo**

Para Blum y Naylor (1990) la realización en el reconocimiento de su trabajo es un elemento de los errores vistos por el especialista entre lo que acepta que debe hacer por lo que se le pide que haga, por ejemplo en el caso de que las capacidades compartidas con él se terminen en tiempo récord y a la vez mantenga lo elaborado por diferentes compañeros el resultado será positivo para los objetivos de la fundación y lo que generalmente se espera de él será el reconocimiento de su trabajo con mejoras o motivaciones suponiendo que esto se satisfaga la realización del trabajo se mostrará en las perspectivas inspiradoras del especialista.

De esta manera, podríamos dar una idea que incorpore nuestros sentimientos en cuanto a la realización del trabajo, cuya definición sería el comportamiento del trabajador de cómo se acerca y responde según la inclinación general de sus necesidades por la comunicación con los diferentes elementos presentes en el lugar de trabajo.

### **Satisfacción en la participación de las decisiones**

Para Blum y Naylor (1990), la realización del trabajo surgirá o dependerá de las distinciones e inconsistencias entre los anhelos que tiene el trabajador y las valiosas puertas abiertas introducidas por la asociación, así como de las distinciones actuales entre los supuestos y los logros, influyendo en la inspiración del especialista, en la medida en que siga adelante y actúe según diferentes opciones de trabajo.

Sobre la base de lo mencionado anteriormente por el creador, muy bien se puede concluir que la definición sobre el cumplimiento en el interés de las opciones que la compensación que los ejecutivos pueden aplicar se presenta a los trabajadores, ya que de esta manera existiría supuestos increíbles y los efectos posteriores de los logros serían inmediatos en mostrarse para traer algún beneficio para el establecimiento actual.

## **2.3. Hipótesis.**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.

### **2.3.2 Hipótesis específicos**

H1 Existe relación significativa entre el nivel la remuneración Básica y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.

H2 Existe relación significativa entre el nivel de incentivo laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.

H3 Existe relación significativa en el nivel de la compensación por tiempo de servicios y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.

## **2.4. Variables de estudio.**

### **Variable 1: Remuneración**

#### **Definición conceptual**

Chiavenato (2011) La remuneración alude al premio que obtiene la persona a cambio de realizar compromisos de autoridad. Es esencialmente una conexión comercial entre las personas y la asociación. Todo trabajador organiza su trabajo para adquirir una cuota monetaria. La compensación económica puede ser inmediata o de rebote. (p.234).

### **Variable 2: La Satisfacción Laboral**

#### **Definición conceptual**

Blum y Naylor (1990) La realización del trabajo es el resultado de diferentes mentalidades que tienen los representantes. Desde una perspectiva compuesta, estas mentalidades están relacionadas con el trabajo y conectan con elementos explícitos,

como el salario, la dirección, la consistencia de la empresa, las circunstancias de trabajo, las posibles puertas abiertas para la progresión, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el trabajo, el objetivo breve de las quejas, el trato justo de los jefes y otras ideas comparativas. En pocas palabras, la satisfacción en el trabajo es un comportamiento global, debido a numerosas mentalidades particulares en estos campos, es decir, los elementos explícitos del trabajo, las cualidades individuales y las relaciones de reunión fuera del trabajo (p. 522).

## 2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

### VARIABLE N°1: REMUNERACION

VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>VARIABLE: Remuneración</b></p> <p>Chiavenato (2011) “La remuneración alude al premio que obtiene la persona a cambio de la realización de compromisos jerárquicos. Es fundamentalmente una relación comercial entre las personas y la asociación. Cada representante organiza su trabajo para adquirir una retribución económica. Las compensaciones monetarias pueden ser inmediatas o de rebote.” (p.234).</p>	<p><b>VARIABLE: Remuneración</b></p> <p>La indemnización es la cuota o compensación por una ayuda o trabajo establecida en el contrato comercial. La compensación es la cantidad de dinero o cosas que se dan a una persona como pago por su administración o trabajo.</p>	<p>Remuneración Básica</p> <p>Incentivo Salarial</p> <p>Compensación por tiempo de servicios</p>	<p>-Sueldo -Salario</p> <p>-Bonificaciones -Racionamiento -CAFAE -Escolaridad -Fiestas patrias -Navidad</p> <p>-Disposición de Ley de Presupuesto 2018. -Un sueldo por año de trabajo -Años de servicio</p>	<p>Cualitativa Ordinal</p> <p>Cualitativa Ordinal</p> <p>Cualitativa Ordinal</p>

## VARIABLE N°2 SATISFACION LABORAL

VARIABLES DE ESTUDIO DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>VARIABLE:</b></p> <p><b>Satisfacción laboral</b></p> <p>Blum y Naylor (1990) “La realización del trabajo es la consecuencia de diferentes perspectivas que tienen los representantes. Desde una perspectiva compuesta, estas mentalidades están relacionadas con el trabajo y aluden a elementos explícitos, como el salario, la supervisión, la coherencia de la empresa, las circunstancias de trabajo, las puertas abiertas para el ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en la empresa, el objetivo breve de las quejas, el trato justo por parte de los directivos y otras ideas comparables. Así pues, la satisfacción en el trabajo es un comportamiento global, debido a numerosas perspectivas particulares en estos campos, es decir, los elementos explícitos del trabajo, las cualidades individuales y las relaciones de reunión fuera del trabajo” (p. 522)</p>	<p><b>VARIABLE:</b></p> <p><b>Satisfacción laboral</b></p> <p>La satisfacción laboral es el nivel de satisfacción de los representantes con su lugar de trabajo y sus circunstancias laborales. Es una cuestión vital, ya que está directamente relacionada con el buen funcionamiento de la organización, la naturaleza del trabajo y los grados de beneficio y utilidad.</p>	-Satisfacción en la Relación con sus superiores	-Relación con el Gerente -Relación con el jefe inmediato	Cualitativa Ordinal
		-Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	-El cumplimiento con la Leyes laborales	Cualitativa Ordinal
		Satisfacción en la participación de las decisiones	-La negociación colectiva -reconocimiento por aportar más de treinta años al servicio del desarrollo de la región Madre de Dios.	Cualitativa Ordinal
		Satisfacción en el cese laboral		Cualitativa Ordinal

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.**

### **3.1. Tipo de investigación**

“Es de tipo básico, aquel estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” señala, Sampieri (2014).

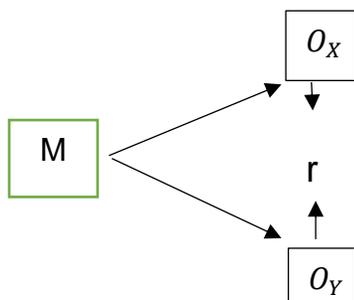
Según Hernández (2010) “El presente estudio es no Experimental de corte Transversal, también conocida como Ex Post Facto, se trata de obtener información cuando los hechos se han suscitado”.

Pertenece al nivel “Descriptivo-correlaciona, por que busca encontrar el grado de asociación y comparación en las variables de estudio, es correlacional, porque permite conocer su relación o grado de asociación de las variables”, Para (Hernández 2010, p. 85).

Para Hernández (2010) “Es cuantitativo, porque recolecta sus datos para obtener respuesta a su hipótesis, basada a la comprobación numeral y su análisis estadístico, constituyendo esquemas de procedimiento, comprobando hipótesis”. (p.15).

Pertenece a un “diseño no experimental de corte transversal porque no involucra la manipulación de una o más variables independientes, desarrollándose un estudio observacional, en el cual el investigador se limitará a observar, medir y analizar las variables seleccionadas, analizando la relación en un determinado tiempo”. Para (Hernández 2010, p. 85)

La tipología que corresponde a este tipo de diseño de investigación, es el siguiente:



Dónde:

- M : Muestra de estudio.  
 Ox : Remuneración.  
 Oy : Satisfacción Laboral.  
 R : relación entre variables.

### 3.2. Población y muestra.

#### 3.2.1. Población

La presente investigación se referencia a una población de 140 trabajadores del GOREMAD (visualizar tabla 1).

Tabla 1 Población

#### Trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios de Madre de Dios

Grupo ocupacional	Sexo		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
profesional	43	20	63
Técnico	23	24	47
Auxiliar	20	10	30
TOTAL	86	54	140

Fuente: “Elaboración propia de acuerdo al Cuadro para la Asignación de Personal-CAP”.

Tabla 2 Tamaño de la muestra

**Distribución de la muestra de trabajadores por Grupo ocupacional del GOREMAD**

Grupo ocupacional	Sexo		TOTAL
	H	M	
profesional	09	08	17
Técnico	09	08	17
Auxiliar	05	05	10
TOTAL	23	21	44

Fuente: "Elaboración propia de acuerdo al CAP-GOREMAD".

**3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad métodos y técnicas.**

Cuadro 3: Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
<b>Desempeño Laboral</b>	Encuesta	Cuestionario sobre Remuneración. estructurados mediante una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta	Medición del Desempeño Laboral en tres dimensiones.
<b>Estabilidad Laboral</b>	Encuesta	Cuestionario sobre Satisfacción laboral, estructurados mediante una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta	Medición de la Satisfacción Laboral en cuatro dimensiones.

Fuente: Elaboración propia.

### **3.4. Descripción de instrumentos.**

El procedimiento de obtención de la información, como indican los factores, es la revisión. Rojas s. (2013) nos hace saber que el estudio es un procedimiento que se aplica a una parte de la población, cuyo diseño es recoger datos esenciales y valiosos respecto a lo que necesitamos examinar, esta parte de la población se llama prueba. Los datos recogidos se investigan para tratarlos realmente.

Se proponen dos estudios, uno para cuantificar la variable compensación al mismo tiempo que sus aspectos, y una segunda revisión para calibrar la variable realización del trabajo y sus aspectos, se espera que los dos instrumentos adquieran datos sobre la conexión entre los factores, así como para calibrar la conexión entre los componentes de la compensación y la variable realización del trabajo.

En la exploración se aplicarán dos panoramas, instrumentos utilizados, considerando los factores de estudio. Rojas S. (2013), prescribe que para fomentar una encuesta se deben mantener pautas y un procedimiento, como considerar la estructura aplicada, las teorías, los objetivos. Las cosas deben ser ordenadas por los datos obtenidos de la variable.

El autor anterior propone que se sepa que: las preguntas deben ser claras, tratar de no llevar al usuario a una respuesta, redactar las preguntas con una articulación exacta, no hacer sentir al testigo incómodo con preguntas que lo decepcionen es importante.

### **3.5. Métodos de análisis de datos:**

Rojas S. (2013) "El análisis consiste en separar los elementos básicos de la información y examinarlos con el propósito de responder a las distintas cuestiones planteadas en la investigación".

La información adquirida será compuesta a través de tablas, diagramas y gráficos medibles, el examen se hará a la luz de los efectos factuales de la propensión focal y las mediciones de dispersión y, en consecuencia, se establecerán las derivaciones que nos llevarán a demostrar las teorías propuestas (Prueba de Hipótesis), utilizando los conocimientos de contraste y elaborando los coeficientes de conexión. Se utilizará de nuevo la medida chi-cuadrado y la r de Person.

Tablas: Se utilizan para representar y coordinar la información, para dar sentido a la recurrencia con la que ocurren las ocasiones, nos ayudan a ordenar los datos adquiridos a través de la revisión. Nos ayudarán a diseccionar los resultados, para tener la opción de llegar a inferencias.

Diagramas: Son gráficos que nos permitirán abordar los datos obtenidos y mostrados en las tablas de forma rápida y regular, comunicando de forma más evidente la relación que tienen estas informaciones entre sí.

Comprobación de la teoría: se considera como una metodología que, a partir de un ejemplo tanto arbitrario como fortuito y enorme, hace inferencias que permiten conceder o desacreditar una especulación recién dada sobre el valor de un límite oscuro de un pueblo.

Medidas sinópticas: Se trata de apreciaciones que orquestan mucho más que las transmisiones de recurrencia o las representaciones gráficas, los datos de cada variable. El tipo de medida sinóptica que se puede utilizar depende del tamaño de la estimación de los factores. Las sinopsis ofrecen datos más extravagantes o son más adecuadas para los factores métricos. Son la moda, el medio, la media, la desviación estándar, el cambio y la diferencia.

Escala de Likert: Behar R (2008), "La escala de Likert es una escala ordinal y como tal mide en cuánto es más favorable o desfavorable una actitud".

Descubre, a través de las valoraciones que se les asignan, las perspectivas tanto positivas como problemáticas que muestran los encuestados. La escala de Likert está disponible en los dos instrumentos que se utilizarán para medir los factores, donde se verá que ambos tienen cinco clases de reacción, tanto para cuantificar la variable principal, Desempeño del Trabajo, como para cuantificar la variable posterior, Estabilidad en el Trabajo, así como sus aspectos.

En la investigación de la información, se utilizarán tanto percepciones inequívocas como medidas inferenciales. La idea de la información está pensada, dirigida a través de estrategias fácticas sostenidas por el programa.

### **3.6. Tratamiento de los Datos**

“Se hizo la selección por muestreo aleatorio simple, con un cuestionario estructurado y estandarizado, con preguntas cerradas, las que permitirían evaluar la opinión de los mismos al momento de determinar la dactilopintura y fantasía - coordinación, desde donde se les sometió a pruebas estadísticas básicas”. Hernández (2010)

“Se aplicará la Estadística descriptiva – SSPS -25 a través de cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de centralización” Arias (2006), como así mismo la data en Microsoft Excel 2019.

### **CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.**

El “Para determinar la **fiabilidad** de la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach”.

## PUNTUACIÓN CRITERIOS PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Hernández et al, (2014)

Tabla 3 Confiabilidad del instrumento

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Cuestionario Remuneraciones.	Alfa de Cronbach.	0,717.
Cuestionario Satisfacción Laboral.	Alfa de Cronbach.	0,909.

**Fuente:** “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

El coeficiente de “Alfa de Cronbach es mayor a 0,8 para los dos instrumentos de la investigación. Autores como Hernández”, et al. (2014); “Nos indican que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. Los valores 0,717 y 0,909 se consideran un valor elevado, es decir, los instrumentos tienen una **confiabilidad alta**”.

## CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

### 4.1. Descripción de los Resultado:

Para aprobar la estructura, el contenido y la construcción de los instrumentos de investigación, se utilizó el procedimiento del "juicio maestro". Para decidir la legitimidad de fondo de los instrumentos de este trabajo de investigación, se eligieron tres especialistas por sus largos periodos de implicación con el tema y el tipo de acción que realizan.

Tabla 4 Validación del instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.

Fuente: "Elaboración propia".

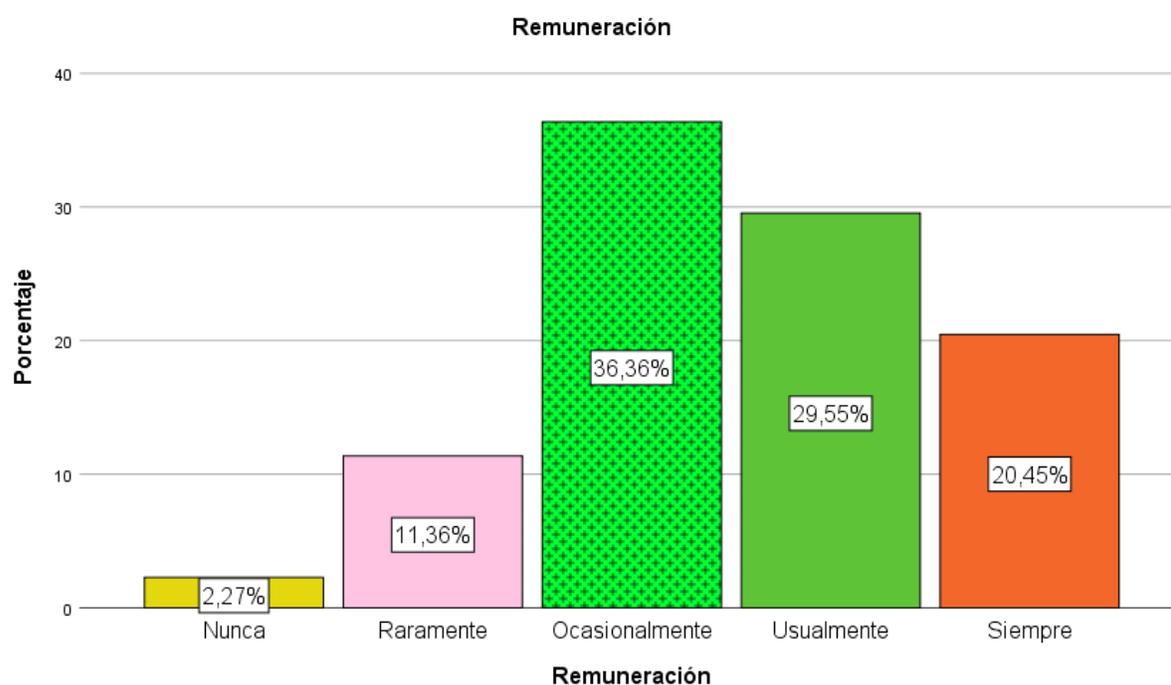
Según el cuadro 4, los especialistas que aprobaron el presente trabajo de investigación afirman que la legitimidad de la estructura, del contenido y de la construcción del instrumento de selección de la información tiene una evaluación decente.

Tabla 5 Remuneración

		Remuneración			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,3	2,3	2,3
	Raramente	5	11,4	11,4	13,6
	Ocasionalmente	16	36,4	36,4	50,0
	Usualmente	13	29,5	29,5	79,5
	Siempre	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”

Figura 1 Remuneración



Fuente: Tabla 5

### Interpretación:

Se puede ver en la figura 1 y tabla 5, el 36,36% de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, se ubican en un rango Ocasionalmente, el 29,55% en un rango usualmente, el 20,45% en un rango Siempre, el 11,36% en un rango Rotamente y el 2,27 se encuentra en un rango nunca.

Tabla 6 Nivel de las dimensiones y la variable Remuneración

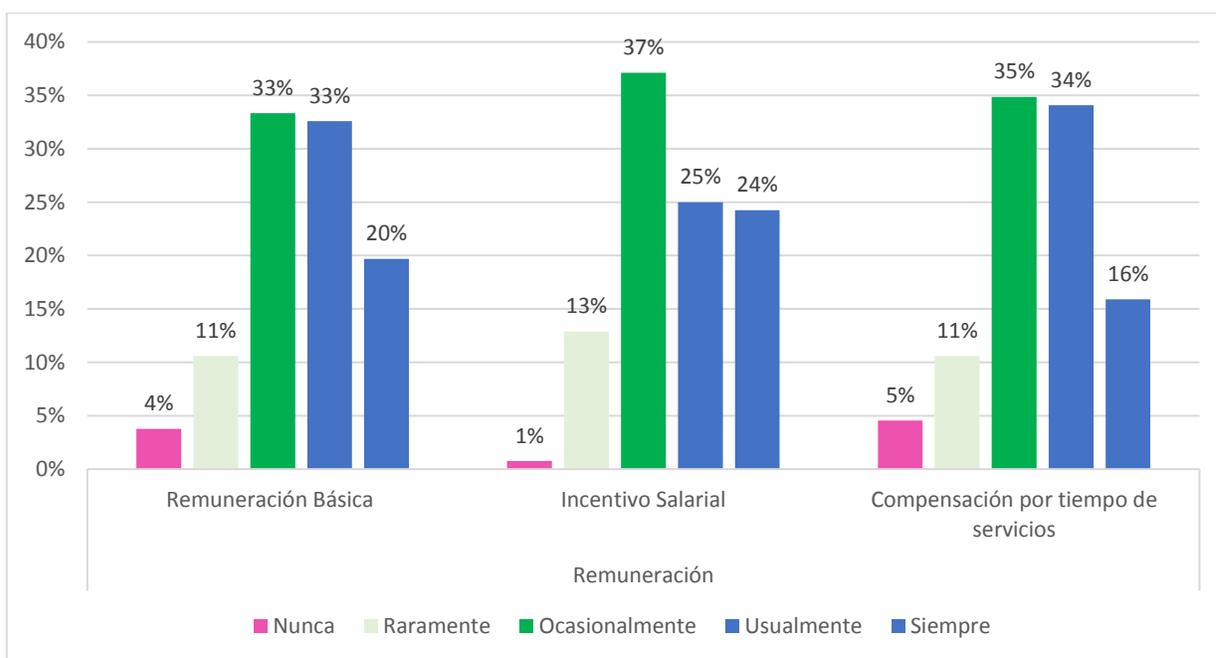
Remuneración		Remuneración Básica		Incentivo Salarial		Compensación por tiempo de servicios	
		N°	%	N°	%	N°	%
Válido	Nunca	2	4%	0	1%	2	5%
	Raramente	5	11%	6	13%	5	11%
	Ocasionalmente	15	33%	16	37%	15	35%
	Usualmente	14	33%	11	25%	15	34%
	Siempre	9	20%	11	24%	7	16%
	Total	44	100,0	44	100,0	44	100,0

Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”

### Interpretación:

Se puede ver en la tabla 6, que las dimensiones de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, manifiesta, que el promedio esperado es Ocasionalmente con (35.00%).

Figura 2 Nivel de las dimensiones y la variable Remuneración



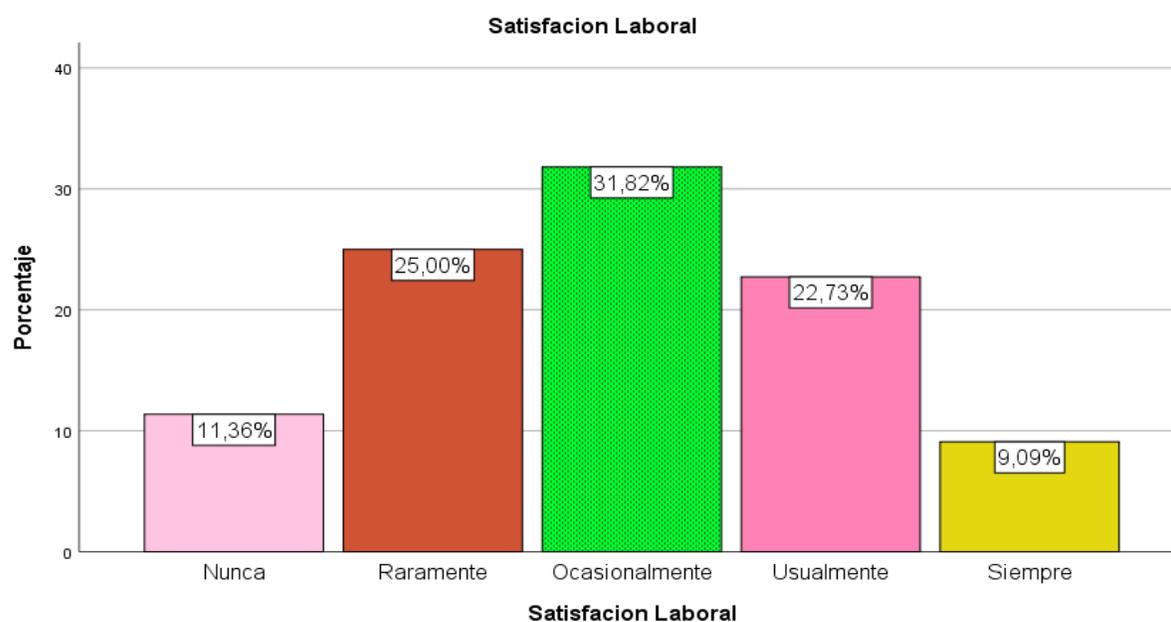
Fuente: Tabla 6

Tabla 7 Satisfacción Laboral

		<b>Satisfacción Laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11,4	11,4	11,4
	Raramente	11	25,0	25,0	36,4
	Ocasionalmente	14	31,8	31,8	68,2
	Usualmente	10	22,7	22,7	90,9
	Siempre	4	9,1	9,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”

Figura 3 Satisfacción Laboral



Fuente: Tabla 7

### Interpretación:

Se puede ver la Tabla 7 y figura 3, que el 31,82% de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, se ubican en un rango Ocasionalmente, el 25,00% en un rango raramente, el 22,73% en un rango usualmente, el 11,36% en un rango nunca y el 9,09% en un rango Siempre.

Tabla 8 Nivel de las dimensiones y la variable Satisfacion Laboral

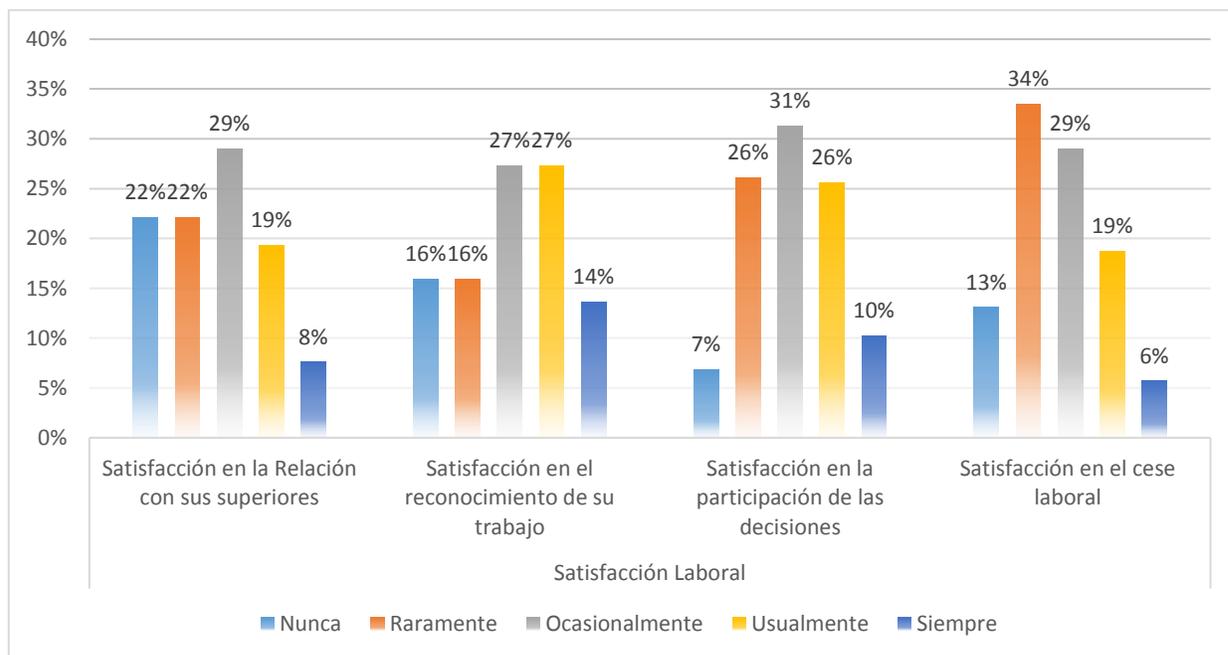
Satisfacion Laboral		Satisfacción en la Relación con sus superiores		Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo		Satisfacción en la participación de las decisiones		Satisfacción en el cese laboral	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Válido	Nunca	10	22%	7	16%	3	7%	6	13%
	Raramente	10	22%	7	16%	12	26%	15	34%
	Ocasionalmente	13	29%	12	27%	14	31%	13	29%
	Usualmente	8	19%	12	27%	11	26%	8	19%
	Siempre	3	8%	6	14%	5	10%	3	6%
	Total	44	100,0	44	100,0	44	100,0	44	100,0

Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”

### Interpretación:

Se observa en la tabla 8, que las dimensiones satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, que el promedio esperado es de Ocasionalmente con (31.5%).

Figura 4 Nivel de las dimensiones y la variable Satisfacion laboral



Fuente: Tabla 8

## 4.2. Estadística inferencial

### Prueba de Normalidad.

Tabla 9 Prueba de Normalidad

#### Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

	N	Parámetros normales <sup>a,b</sup>		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Absoluto	Positivo	Negativo		
Remuneración	44	31,77	4,773	,099	,099	-,086	,099	,200 <sup>c,d</sup>
Remuneración Básica	44	10,61	2,071	,185	,185	-,127	,185	,001 <sup>c</sup>
Incentivo Salarial	44	10,77	2,166	,117	,117	-,111	,117	,148 <sup>c</sup>
Compensación por tiempo de servicios	44	10,39	1,895	,131	,131	-,104	,131	,054 <sup>c</sup>
Satisfacción Laboral	44	40,82	10,599	,066	,055	-,066	,066	,200 <sup>c,d</sup>
Satisfacción en la Relación con sus superiores	44	8,55	2,628	,122	,090	-,122	,122	,096 <sup>c</sup>
Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	44	9,20	3,024	,155	,108	-,155	,155	,009 <sup>c</sup>
Satisfacción en la participación de las decisiones	44	12,25	3,616	,100	,100	-,086	,100	,200 <sup>c,d</sup>
Satisfacción en el cese laboral	44	10,82	3,419	,117	,117	-,094	,117	,148 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

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

Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

Se puede ver en la Tabla 9, “el p-valor asociado al estadístico de prueba, de Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintót. (Bilateral))  $\alpha = 0,00$ ; es menor a 0.05 para ambas variables y dimensiones”. Por lo tanto, se concluye que los datos recogidos respecto a la remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, se portan normalmente, por consiguiente, continua el procedimiento de prueba de hipótesis utilizando el “estadístico paramétrico de Rho de Spearman”.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

Tabla 10 Correlaciones de las variables: Remuneración y Satisfacción Laboral

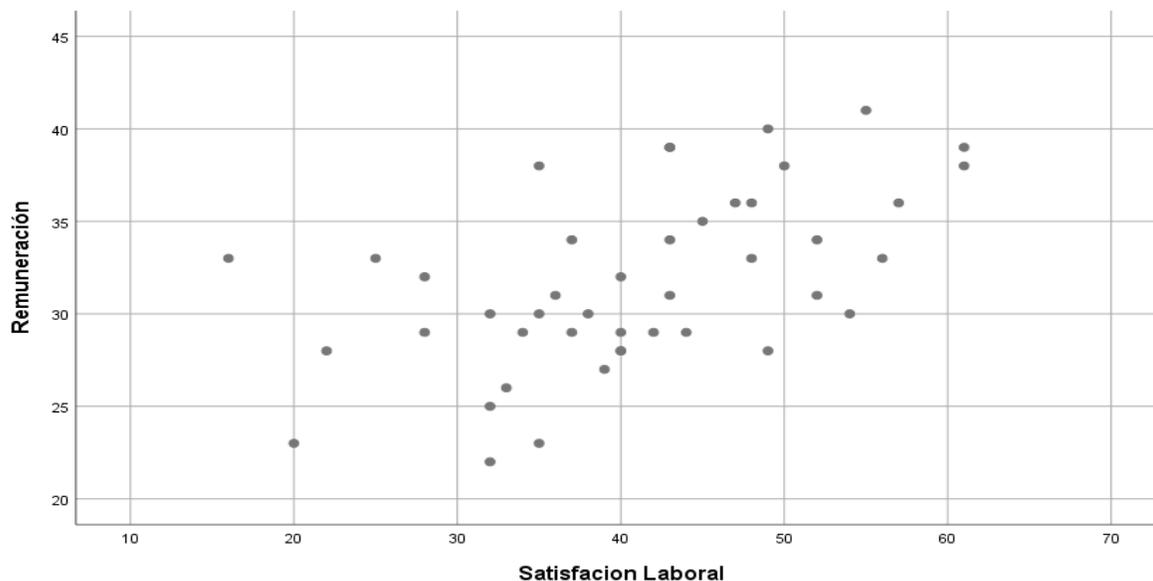
			Correlaciones	
			Satisfacción Laboral	Remuneración
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Remuneración	Coefficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

La “correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor  $p=0.000 < 0.01$ ”, es decir que si existe una relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, 2019, puerto Maldonado en la Tabla 10; siendo el “Rho Spearman” = 0,566, lo que indica que a mayor remuneración mejor es la satisfacción laboral.

Figura 5 Remuneración y Satisfacción Laboral



Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

## HIPÓTESIS ESPECIFICA I.

Tabla 11 Correlaciones de las variables: Satisfacción Laboral y Remuneración Básica

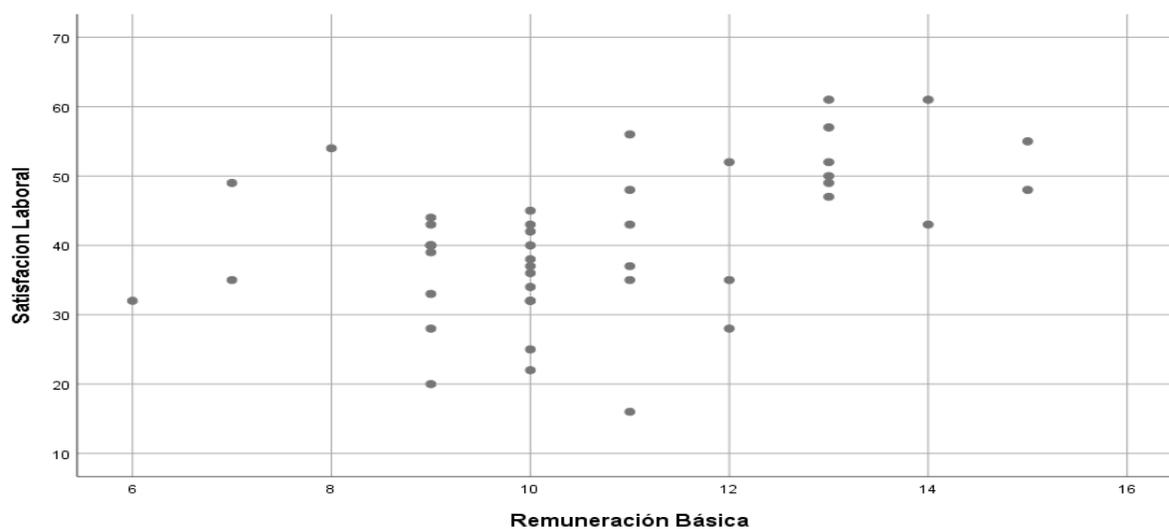
<b>Correlaciones</b>			Satisfacción Laboral	Remuneración Básica
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Siq. (bilateral)	.	,003
		N	44	44
	Remuneración Básica	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Siq. (bilateral)	,003	.
		N	44	44

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

Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

La “correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor  $p=0.000 < 0.01$ ”, es decir que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y Remuneración Básica en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, 2019, en la Tabla 11; siendo el “Rho Spearman” = 0,442, lo que indica que a mejor remuneración básica mejorara la satisfacción laboral.

Figura 6 Fantasía y coordinación y Pintura de dedos



Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

## HIPÓTESIS ESPECIFICA II.

Tabla 12 Correlaciones de las variables: Satisfacción Laboral y Incentivo Salarial

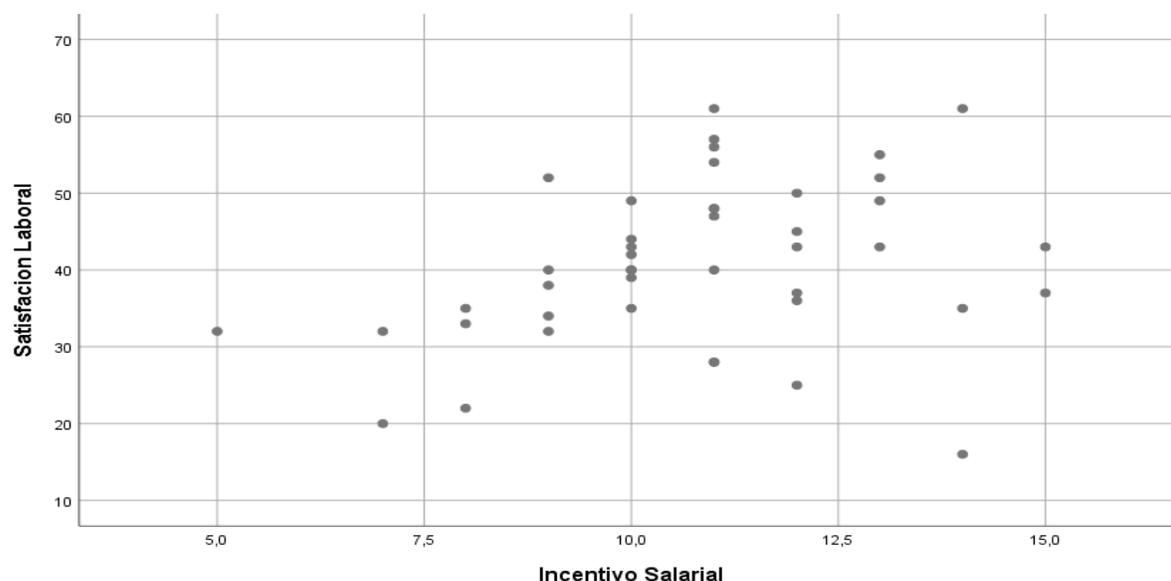
<b>Correlaciones</b>			Satisfacción Laboral	Incentivo Salarial
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,452*
		Siq. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Incentivo Salarial	Coeficiente de correlación	,452*	1,000
		Siq. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

La “correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor  $p=0.000 < 0.01$ ”, es decir que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y Incentivo salarial de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, 2019, en la Tabla 12; siendo el “Rho Spearman” = 0,452, lo que indica que a mayor incentivo salarial mejor es la satisfacción laboral.

Figura 7 : Satisfacción Laboral y Incentivo Salarial



Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

### HIPÓTESIS ESPECIFICA III.

Tabla 13 Correlaciones de las variables: Satisfacción Laboral y Compensación por tiempo de servicios

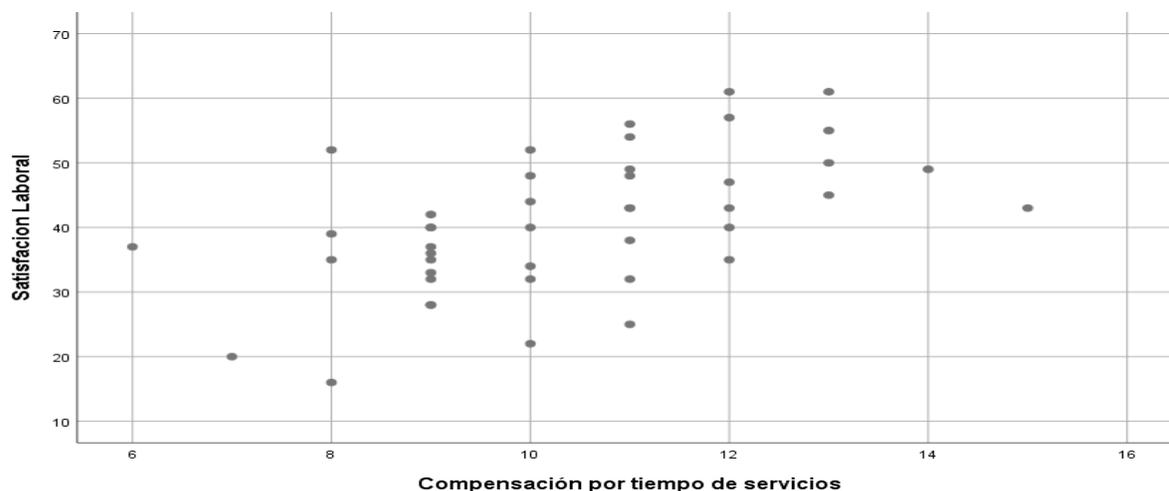
			Satisfacción Laboral	Compensación por tiempo de servicios
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Compensación por tiempo de servicios	Coeficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

“La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor  $p=0.000 < 0.01$ ”, es decir que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y compensación por tiempo de servicio de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, 2019 en la Tabla 13; siendo el “Rho Spearman” = 0,569, lo que indica que a mayor compensación por tiempo de servicio mejor es la Satisfacción laboral.

Figura 8 Autoconfianza y Fantasía y coordinación



Fuente: “trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”.

#### 4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Obtenidos el resultado en la Tabla N° 08 sobre Correlación de los factores: compensación y realización laboral, en la exploración ejecutada y muestra el valor de 0,850 de la relación de "Pearson", lo que demuestra la presencia de un nivel significativo de conexión positiva entre la variable 1; compensación y la variable 2; realización laboral. Según la tabla 8, la p-estima "sig (two-sided)" = "0,000<0,05" que hace rechazar la  $H_0$ , y se reconoce la teoría electiva H1: mostrando que existe una relación crítica entre los factores compensación y realización de la ocupación. Esto se confirma por el valor del coeficiente de conexión de Pearson  $r=0,850$ , que se descifra como una relación crítica entre los factores.

Habiéndose demostrado el objetivo general determinándose la relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional de Madre de Dios del año 2019.

En este escenario fomentaremos la conversación de los resultados, de la presente proposición con las investigaciones planteadas a posteriori, por ejemplo, el trabajo introducido por; Alva y Juárez (2014) quienes hicieron el examen: "Conexión entre el grado de Satisfacción Laboral y el grado de Productividad de los compañeros de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A" de la localidad de "Trujillo 2014 de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego". El creador en su trabajo de investigación llegó a la resolución adjunta entre otras: que en la organización existe un grado normal de cumplimiento de la ocupación por lo que no son considerados en su trabajo, la relación con sus supervisores no son las más adecuadas, solo los capacitan de manera restringida y en cuanto a su remuneración de acuerdo a sus obligaciones dotadas se sienten defraudados, Por lo tanto, se ve como que el cumplimiento del trabajo depende del gran trato con el jefe y el reconocimiento que se haga a los obreros por su exposición y por la preparación que puedan dar para trabajar en sus ejercicios laborales y esto podría acompañar a fuerzas motivadoras financieras y no monetarias.

Como se ha descrito párrafo primero de esta discusión, las conclusiones para ambas investigaciones, tiene similitud en lo que se refiere al nivel del incentivos laborales en el trabajo, y el reconocimiento del mismo, vale decir el nivel medio de satisfacción laboral, presentada por Alva y Juárez (2014), complementa lo investigado en la presente investigación.

En un segundo punto, es menester pronunciarse sobre, el trabajo de investigación Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz, (2012), quienes realizaron la tesis: "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de la Escuela de Administración Estratégicas de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú". Concluye que la satisfacción laboral son término medio al cual permite posibilidad de mejorar en los niveles de satisfacción laboral.

Además, revelaron que están en condiciones normales en cuanto a la realización de la ocupación y las partes de las ventajas monetarias, lo que muestra que los representantes están en torno a su trabajo y están contentos con sus tasas de pago aparentes.

Según el resultado obtenido e introducido en la tabla N° 13, la presente investigación, en la conjunción del aspecto fuerza motivadora del trabajo y la variable remuneración, infiere que existe una relación positiva y crítica entre el aspecto fuerza motivadora del trabajo y la realización laboral. Con un nivel de fiabilidad del 95%, se confirmó la teoría particular 2, que muestra la presencia de una conexión positiva y crítica entre el aspecto de fuerza motivadora del trabajo y la variable de satisfacción laboral.

Actualmente, es factible hablar de las consecuencias de los dos exámenes en el resplandor de la ejecución de la ocupación, en los dos casos, a mayor compensación, mayor ejecución del trabajo, y a mayor impulso del trabajo, mayor ejecución del trabajo, por lo que ahora los acabados de las dos investigaciones están en arreglo.

Por último tenemos, el trabajo de examen a grado de experto de; Castillo y Yangali (2013) quienes dirigieron la exploración de "Gestión de RRHH y Satisfacción Laboral

Docente en las Instituciones Educativas Públicas Integradas del Distrito de San Vicente de Cañete de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Lima."

Llegaron a las resoluciones adjuntas entre otras, existe una conexión entre la gestión de RRHH y el cumplimiento de la remuneración en las organizaciones educativas ya que se sumará a un trabajo potente y competente del instructor de esta manera se suma a establecer un ambiente de confianza, consideración y responsabilidad de los individuos del ámbito local educativo con sus jefes.

Por este gran número de razones, se considera que hay una conexión entre la compensación de los ejecutivos y el cumplimiento de la ocupación, ya que llegar a los objetivos y metas de una asociación y tener un moldeado de trabajo decente y una compensación decente impulsará un trabajo competente y convincente y un apoyo decente del cliente, en consecuencia, persuadir a tener un cumplimiento en el trabajo diario.

Según los resultados obtenidos e introducidos en la Tabla N° 11, como la medida "a" determinada (8,504) se sitúa fuera de la zona de reconocimiento de  $H_0$  ( $-1,668 < t_c < 1,668$ ), en este sentido, se descarta la especulación inválida, infiriendo que existe una conexión positiva y enorme entre el aspecto de la compensación esencial y la realización de la ocupación. Con un nivel de fiabilidad del 95%, se confirma la teoría particular 1.

Claro está que las investigaciones tienen semejanza similitud, para ambos casos, "existe una relación positiva en el nivel de correlación, entre remuneración básica y desempeño laboral pues", en el trabajo Castillo y Yangali (2013), y en la presente investigación es buena, además también es posible afirmar que en la investigación aludida, expresa que un buen salario conlleva a un trabajo eficiente por ende se reconoce un buen desempeño laboral.

## 4.2. CONCLUSIONES

- I. Se concluye en la presente investigación que existe una relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, 2019, como se observa en la Tabla 10; con un coeficiente de “Rho Spearman” = 0,566, lo que indica que a mayor remuneración mejor es la satisfacción laboral; cada decir que los trabajadores mejores pagados tienen mayor desempeño y satisfacción laboral en la institución.
- II. Por otra parte, la segunda conclusión se demostró que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y Remuneración Básica en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, 2019, como se observa en la Tabla 11; teniendo un coeficiente de “Rho Spearman” = 0,442, lo que indica que a mejor remuneración básica mejorara la satisfacción laboral de los trabajadores.
- III. Se concluyo que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y Incentivo salarial de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, 2019, en la Tabla 12; siendo el “Rho Spearman” = 0,452, lo que indica que a mayor incentivo salarial mejor es la satisfacción laboral; Siempre los trabajadores deben ser motivados.
- IV. existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y compensación por tiempo de servicio de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, 2019 en la Tabla 13; siendo el “Rho Spearman” = 0,569, lo que indica que a mayor compensación por tiempo de servicio mejor es la Satisfacción laboral; es la liquidación de ahorros de los trabajadores.

### 4.3. RECOMENDACIONES

- I. Se recomienda, a las autoridades, presidente regional, gerente general y administrador general del GOREMAD, que canalice la motivación hacia los trabajadores sujetos al régimen público y privado del GOREMAD, como, por ejemplo: reconocer mediante acto resolutivo a todos los trabajadores por haber logrado las metas y así se mejore su desempeño laboral dentro de la institución, tanto individualmente como equipo.
- II. que es el Consejo Regional, legislar en materia laboral, mediante las normas legales que la Ley orgánica de Gobiernos Regionales les otorga con el objeto de declarar de necesidad prioritaria, unificar los montos dispersos de la remuneración, en el sector público, afín de alcanzar un proyecto de ley al congreso de la República a fin de que las remuneraciones, que existen sean con equidad a los Ministerios sobre todo al de Economía y Finanzas, donde los servidores públicos gozan de remuneraciones sustancialmente mayores y por consiguiente tienen una mayor satisfacción laboral.
- III. Se recomienda al titular del pliego, del GOREMAD, generar consensos y mesas de entendimiento entre la representación gremial de los servidores públicos, en relación a tener que discutir y llegar a propuestas que puedan ser encaminadas, a mejorar sustantivamente las remuneraciones, de los trabajadores, pues el costo de vida en la Región Madre de Dios, es alta, con referencia a otras latitudes, la canasta de alimentos se ha incrementado, en la región por lo que es necesario, llegar a puntos coincidentes, para alcanzar una buena satisfacción laboral.
- IV. Se recomienda los distintos sindicatos de los trabajadores del GOREMAD, lleguen a tener una unificación, pues en la dispersión de cada unidad ejecutora,

se pierde la fuerza, ya que se debe estudiar y potenciar estos gremios con expertos interdisciplinarios, a fin que proyecten un expediente técnico, que surja de la realidad, que tiene cada Dirección Regional, y la sede del Gobierno Regional, y solicitar al Congreso de la República mediante el representante congresista de la región postular una iniciativa legislativa de unificar las remuneraciones que sean equitativas, a igual trabajo igual remuneración, por ende mayor satisfacción laboral.

## Referencia bibliográfica.

- CASTELLS, M., 2001. Internet y la Sociedad Red. *Universitat Oberta de Catalunya*, vol. 14-15, pp. 12.
- CONGRESO DE LA REPUBLICA DEL PERÚ, 2014. Ley Universitaria. *Diario Oficial El Peruano*, pp. 21. ISSN 1098-6596. DOI 10.1017/CBO9781107415324.004.
- CORDERO Y GONZÁLEZ, 2008. ARQUITECTURA DE UN SITIO WEB. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, vol. 11, no. 4, pp. 109.
- GONZÁLEZ, 2008. SITIO WEB. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas* [en línea], no. 4, pp. 109. [Consulta: 30 julio 2018]. ISSN 1856-1594. Disponible en: [www.bib.umontreal.ca](http://www.bib.umontreal.ca)[+++]Cita/Quotation:
- GONZALEZ, A. y MARÍA -RAISMAN, J.S., 2000. Hipertextos. *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE* [en línea], pp. 4. [Consulta: 30 julio 2018]. Disponible en: <http://www.unne.edu.ar/interesantes>.
- MONTILVA, J.A., 1999. *DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN*. S.I.: Venezuela. ISBN 980-221-027-7.
- SENN, J., 2001. *Análisis Y Diseño De Sistemas De Información*. 2001. Universidad Nacional Autónoma de México: MÉXICO. ISBN 9789684229914.
- TIM BERNERS-LEE, 1990. La World Wide Web. , pp. 16.
- Mejía, E. (2005) Metodología de la Investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Pino, R. (2011) Metodología de la investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Robbins, S (1999) Comportamiento Organizacional. 13 ediciones Pearson Educación. Área Administración y Economía.

- Sánchez y Reyes (2006) Metodología y Diseño en La Investigación Científica. (4ta edición) Editorial Visión Universitaria, Lima-Perú
- Sandoval, C (2009) “Propuesta de una Estructura de Sueldos y Salarios para la empresa Finamérica S.A”. Tesis de la Universidad de la Salle de Bogotá, Colombia. Recuperado
- Sikula A.F. (1989). Administración de Recursos Humanos. México Limusa,
- Soto, R (2015) La tesis de Maestría en 4 pasos. (2da Edición) Perú, Lima ISBN:978-612-00-2104-0.
- Spector, P. E., Vázquez, A. A., Y Fernández, P. M. (2002). Psicología industrial y organizacional Investigación y práctica. Mexico: Editorial El Manual Moderno

**ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

<b>TÍTULO:</b>				
<b>“Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”</b>				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES / DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE DE ESTUDIO 1</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>
¿Existe una relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019?	Determinar la relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.	Existe relación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.	<p><b>Variables Independientes</b>  <b>Remuneración (x)</b></p> <p><b>concepto</b>                      Se conoce como remuneración al pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo. La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo.</p> <p><b><u>DIMENSIONES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración Básica</li> <li>• Incentivo Salarial</li> <li>• Compensación por tiempo de servicios</li> </ul>	<p><b><u>Tipo de Investigación</u></b>                      Investigación Básica sustantiva de carácter no experimental.</p> <p><b><u>Diseño de Investigación</u></b>                      Descriptivo correlacional transversal.</p> <p><b><u>Dónde:</u></b>                      M: Muestra de estudio.                      Ox: Variable 1: Remuneración.                      Oy: Variable 2: Satisfacción Laboral.                      r: La posible relación entre las variables.</p>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>VARIABLE DE ESTUDIO 2</b>	
<b>Problema específico 1</b> ¿En qué nivel la remuneración básica se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno	d. Determinar en qué nivel la remuneración básica se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno	H1: Existe relación significativa entre el nivel la remuneración básica y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.	<p><b>Variable Dependiente</b>  <b>Satisfacción laboral (y)</b></p> <p><b>concepto</b>                      La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y</p>	<p><b><u>Población</u></b>                      La población objeto de estudio está constituida por 140 trabajadores del Gobierno regional de Madre de Dios</p> <p><b><u>Muestra</u></b></p>

<p>Regional de Madre de Dios, 2019?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿En qué nivel el incentivo laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿En qué nivel la compensación por tiempo de servicios se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019?</p>	<p>Regional de Madre de Dios, 2019.</p> <p>e. Describir en qué nivel el incentivo laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.</p> <p>f. Determinar en qué nivel la compensación por tiempo de servicios se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.</p>	<p>H2: Existe relación significativa entre el nivel de incentivo laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.</p> <p>H3: Existe relación significativa en el nivel de la compensación por tiempo de servicios y la satisfacción laboral en los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019.</p>	<p>condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Dimensiones</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción en la Relación con sus superiores</li> <li>• Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo</li> <li>• Satisfacción en la participación de las decisiones</li> <li>• Satisfacción en el cese laboral</li> </ul>	<p>Constituida por 44 trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>TIPO DE MUESTREO</u></b></p> <p>Aleatoria probabilístico. Selección: Trabajadores del GOREMAD. Tamaño: por 44 trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Técnicas e Instrumentos de Recojo de Datos</u></b></p> <p>Encuesta – Cuestionario. <b><u>Técnica de Análisis de Datos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablas.</li> <li>• Gráficos.</li> <li>• Prueba de hipótesis.</li> <li>• Paquete estadístico spss.</li> </ul>
--	---	--	--	---

## CUESTIONARIO DIRIGIDO A SERVIDORES PUBLICOS SOBRE REMUNERACION

Instrucciones para el llenado del cuestionario: estimado trabajador, lea atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5.

LLENADO DE CUESTIONARIO				
1	2	3	4	5
<b>NUNCA</b>	<b>RARAMENTE</b>	<b>OCASIONALMENTE</b>	<b>USUALMENTE</b>	<b>SIEMPRE</b>

Nº	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN REMUNERACIÓN TOTAL</b>						
1	¿Está informado sobre cuál es la situación de sus remuneraciones en su entidad?					
2	¿Usted está informado sobre la existencia de una remuneración total y una remuneración básica permanente?					
3	¿Está conforme que después de cumplir 25 y 30 años tenga usted que cobrar dos y tres remuneraciones totales?					
4	¿Consigue la remuneración básica cubrir parte de la canasta familiar?					
5	¿Debe persistir El concepto de la remuneración básica permanente?					
6	¿Debe de calcularse la remuneración básica en el costo de vida?					
7	¿Todos los regímenes laborales deben tener una sola remuneración, igual trabajo, igual remuneración?					
8	¿La información sobre su remuneración es informada periódicamente por su entidad?					
9	¿La entidad propicia reconocimientos por 25 y 30 años, más allá de recibir 2 y 3 remuneraciones básicas?					
10	¿Existe disposición positiva de la patronal con respecto a mejorar las remuneraciones del sector público?					
11	¿Debe de unificarse las bonificaciones que no son pensionables a la remuneración básica?					
<b>DIMENSIÓN INCENTIVOS LABORALES</b>						
12	¿Los incentivos laborales incrementan la remuneración total?					
13	¿Las bonificaciones de julio y diciembre deben ser una sola suma entre los diferentes regímenes laborales del sector público?					
14	¿Estás de acuerdo que los incentivos laborales se extingan y que pasen estos montos a ser solo una remuneración?					

15	¿Los incentivos laborales deben ser igual para todos los trabajadores, ya que no son parte de la remuneración pensionable?					
16	¿El concepto del CAFAE, debe ser parte de la remuneración total, en el aplicativo informático del MEF?					
17	¿Las bonificaciones por escolaridad, deben ser incrementado por zona de frontera?					
18	¿Usted como buen trabajador, es reconocido por parte de la entidad con bonificación: en el día del trabajo, en el mes de mayo?					
19	¿El Sindicato de trabajadores, lucha por mejorar los incentivos laborales?					
20	¿Los jefes reconocen los derechos remunerativos, y demás bonificaciones?					
21	¿Las sentencias judiciales que disponen obligaciones, remunerativas y beneficios pecuniarios son cumplidos por la entidad?					
<b>DIMENSIÓN COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS</b>						
22	¿El cese definitivo en el sector público, conforme dispone la ley, debe ser ampliado de edad a 75 años?					
23	¿La compensación por tiempo de servicio, debe entregarse una vez el trabajador culmine con su periodo laboral?					
24	¿Qué tan orgulloso se siente usted, ser parte de la entidad sabiendo que cesará definitivamente al tener la edad de la jubilación?					
25	¿Usted se siente feliz con el sueldo y los beneficios que recibes?					
26	¿El trabajo que realizas en la oficina, refleja los incentivos laborales que recibes?					
27	¿El luto y sepelio, son conceptos que deberían ser cobrados por todo servidor público y no solo por los trabajadores de carrera?					
28	¿Estás satisfecho que el incremento al recibir 10 remuneraciones totales por compensación por tiempo de servicio, al cese definitivo?					
29	¿Todos los trabajadores de distintos regímenes deben recibir 30 remuneraciones totales por cesar definitivamente?					
30	¿Usted está informado sobre las condiciones laborales, remuneraciones e incentivos laborales, así como compensación por tiempo de servicios que debe contar en su boleta de pago periódicamente?					
31	¿Los trabajadores, sin importar su condición laboral reciben sus boletas de pago y/o son informados de sus incentivos laborales?					
32	¿Es de la opinión que los trabajadores que tienen más de 30 años de servicio y los próximos a cesar deben ser informados de los procesos sobre el cese definitivo?					

33	¿Los trabajadores deben tener una sola remuneración, donde estén también incluidos los incentivos laborales y tener 30 sueldos totales por la compensación por tiempo de servicios?					
----	---	--	--	--	--	--

## CUESTIONARIO DIRIGIDO A SERVIDORES PUBLICOS SOBRE SATISFACCION LABORAL

Instrucciones para el llenado del cuestionario: estimado trabajador, lea atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5.

LLENADO DE CUESTIONARIO				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>NUNCA</b>	<b>RARAMENTE</b>	<b>OCASIONALMENTE</b>	<b>USUALMENTE</b>	<b>SIEMPRE</b>

Nº	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
<b>SATISFACCION EN LA RELACION CON SUS SUPERIORES</b>						
1	¿Existe inducción al trabajo por parte de los jefes superiores?					
2	¿Tiene usted reuniones informativas con el superior inmediato de la Entidad de acuerdo a sus funciones?					
3	¿Las reuniones de trabajo con sus jefes son interesantes y amenas?					
4	¿Cuenta con materiales proporcionados por sus jefes que proporcionen información útil y necesaria acerca de la entidad?					
5	¿Periódicamente su jefe evalúa el nivel de satisfacción laboral?					
6	¿Son capacitados periódicamente a solicitud y trámites personales de sus jefes?					
7	¿La comunicación con el jefe de personal es positiva?					
8	¿La información en su área de trabajo es proporcionado por sus superiores en forma oportuna?					
9	¿La entidad propicia relaciones interpersonales entre trabajadores nombrados incorporados por sentencia judicial?					
10	¿El titular del pliego dispone una comunicación fluida de sus funcionarios con los servidores públicos?					
11	¿La alta dirección hace saber sobre la igualdad de derechos y beneficios de los trabajadores públicos?					
<b>SATISFACCION EN EL RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO</b>						
12	¿Su jefe celebra y felicita a su trabajo?					
13	¿Su jefe establece objetivos prudentes?					
14	¿Su jefe es respetuoso con usted?					
15	¿Su jefe es un buen ejemplo a seguir, tiene ética en el trabajo?					
16	¿Cuándo su superior le llama la atención, por una falta así también cuando hace un buen trabajo, lo premia con justicia?					

17	¿Cuándo usted, tiene problemas personales su jefe es accesible?					
18	¿Todo Buen trabajo es reconocido por parte del jefe de personal?					
19	¿La comunicación con los servidores de carrera es positiva?					
20	¿Por parte de sus jefes se le reconoce los derechos remunerativos, y demás bonificaciones?					
21	¿El titular del pliego, acata los fallos judiciales de reconocimiento de sus derechos de los servidores públicos?					
<b>SATISFACCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS DECISIONES</b>						
22	¿Los Altos jefes demuestran tener interés en el desarrollo del personal debidamente organizado?					
23	¿El jefe de personal cumple satisfactoriamente su función y toma en cuenta la participación de los trabajadores?					
24	¿Qué tan satisfecho se siente usted, de ser parte de la entidad que tome en cuenta sus informes?					
25	¿Te sientes contento con el sueldo y los beneficios que recibes como parte del convenio colectivo?					
26	¿Te sientes satisfecho por el trabajo que realizas en la oficina?					
27	¿La alta dirección tratar bien a los trabajadores de carrera?					
28	¿Estás satisfecho por la atención y el trato que se le otorga al servidor público nombrado?					
29	¿En general qué tan satisfecho usted, se siente de trabajar en esta entidad, con trabajadores de distintos regímenes?					
30	¿Los cursos de capacitación que usted recibió y han sido eficaces para la realización de su trabajo?					
31	Los trabajadores, sin importar (nombrados, reincorporados por sentencia judicial) su puesto de trabajo, ¿reciben cursos de capacitación?					
32	¿Es de la opinión que los cursos de capacitación deben darse por los trabajadores que ostenten estabilidad?					
33	¿El jefe de personal debe tomar la decisión responsable sobre los derechos de los trabajadores y no otros como los asesores?					

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** “Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de opinión remuneración.

**Investigadores:**

- SULNA CHALLCO MAMANI
- JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 -20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	BUENO 81 - 100%
<b>Forma</b>	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerados los elementos necesarios					
	2. CLARIDAD	Está formado con un lenguaje apropiado					
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
<b>Contenido</b>	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					
<b>Estructura</b>	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de investigación educativa.					
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Mgt. o Dr.....

DNI N° .....

Teléfono .....

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** “Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019”

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de opinión remuneración.

**Investigadores:**

- SULNA CHALLCO MAMANI
- JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

### II. DATOS DEL EXPERTO:

**Nombre y apellidos:**.....

**Lugar y fecha:** .....

### III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (ortografía, coherencia lingüística redacción)

.....  
2. CONTENIDO (coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....

3. ESTRUCTURA ( profundidad de los ítems)

.....

### IV. APOORTE Y/O SUGERENCIA

.....

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Mgt. o Dr.....

DNI N° .....

Teléfono .....

### Dada de la variable remuneración

N°	Remuneración	Remuneración Básica	Incentivo Salarial	Compensación por tiempo de servicios
1	29	10	9	10
2	22	6	7	9
3	29	9	11	9
4	33	11	11	11
5	33	11	11	11
6	23	9	7	7
7	31	12	9	10
8	31	10	12	9
9	38	14	11	13
10	33	10	12	11
11	25	10	5	10
12	29	11	12	6
13	26	9	8	9
14	39	14	13	12
15	40	13	13	14
16	32	12	11	9
17	32	9	11	12
18	36	13	11	12
19	28	9	10	9
20	29	10	10	9
21	33	11	14	8
22	29	10	10	9
23	28	10	8	10
24	29	9	10	10
25	30	8	11	11
26	34	10	15	9
27	28	9	9	10
28	38	12	14	12
29	38	13	12	13
30	30	11	10	9
31	35	10	12	13
32	39	13	14	12
33	30	10	9	11
34	41	15	13	13

<b>35</b>	27	9	10	8
<b>36</b>	28	7	10	11
<b>37</b>	23	7	8	8
<b>38</b>	39	9	15	15
<b>39</b>	36	15	11	10
<b>40</b>	36	13	11	12
<b>41</b>	31	10	10	11
<b>42</b>	30	10	9	11
<b>43</b>	34	13	13	8
<b>44</b>	34	11	12	11

Fuente: trabajadores públicos y privados del GOREMAD de MDD

### Data de la variable satisfacción laboral

N°	Satisfacción Laboral	Satisfacción en la Relación con sus superiores	Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo	Satisfacción en la participación de las decisiones	Satisfacción en el cese laboral
1	34	8	8	9	9
2	32	4	7	12	9
3	28	7	9	6	6
4	56	12	11	17	16
5	48	10	12	15	11
6	20	3	4	6	7
7	52	9	13	15	15
8	36	8	7	13	8
9	61	14	11	17	19
10	25	7	3	7	8
11	32	6	6	13	7
12	37	8	11	10	8
13	33	8	6	9	10
14	43	10	9	16	8
15	49	10	13	14	12
16	28	5	6	10	7
17	40	11	6	13	10
18	57	11	11	19	16
19	40	9	12	10	9
20	42	7	11	11	13
21	16	3	4	4	5
22	40	9	7	12	12
23	22	3	3	8	8
24	44	9	11	13	11
25	54	11	12	16	15
26	37	7	9	11	10
27	40	8	8	12	12
28	35	9	7	10	9
29	50	10	12	17	11
30	35	8	7	12	8
31	45	5	11	13	16
32	61	13	14	18	16

<b>33</b>	32	8	7	8	9
<b>34</b>	55	9	11	19	16
<b>35</b>	39	10	10	9	10
<b>36</b>	49	9	12	14	14
<b>37</b>	35	9	8	8	10
<b>38</b>	43	11	10	10	12
<b>39</b>	48	13	15	16	4
<b>40</b>	47	12	7	13	15
<b>41</b>	43	7	12	13	11
<b>42</b>	38	8	9	12	9
<b>43</b>	52	11	14	16	11
<b>44</b>	43	7	9	13	14

Fuente: trabajadores públicos y privados del GOREMAD de MDD

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** "Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019"

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de opinión remuneración y satisfacción laboral.

**Investigadores:**

- SULNA CHALCO MAMANI
- JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerados los elementos necesarios					90%
	2. CLARIDAD	Está formado con un lenguaje apropiado					90%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					90%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					90%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					90%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de investigación educativa.					90%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					90%
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%

### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Mgt. o Dr. WILIAN QUISPE LAYME

DNI N° 43378537

Teléfono 955583924

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** "Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y Privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019"

**Nombre del instrumento:** Cuestionario - variable remuneración y satisfacción laboral.

**Investigadores:**

- SULNA CHALCO MAMANI
- JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

### II. DATOS DEL EXPERTO:

**Nombre y apellidos:** ..... *WILIAN QUISPE LAYME* .....

**Lugar y fecha:** ..... *PTA. MALDONADO* .....

### III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (ortografía, coherencia lingüística redacción)

..... *EXCELENTE* .....

2. CONTENIDO (coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

..... *ES COHERENTE* .....

3. ESTRUCTURA ( profundidad de los ítems)

..... *MUY BUENO* .....

### IV. APORTE Y/O SUGERENCIA

.....  
.....  
.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Mgt. o Dr. *WILIAN QUISPE LAYME*

DNI N° *43378537*

Teléfono *955583924*

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** "Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019"

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de opinión remuneración.

**Investigadores:**

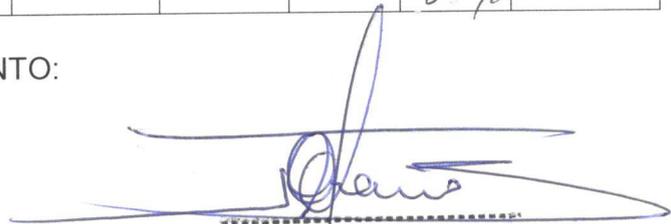
- SULNA CHALCO MAMANI
- JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100%
<b>Forma</b>	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerados los elementos necesarios				80%	
	2. CLARIDAD	Está formado con un lenguaje apropiado				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
<b>Contenido</b>	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				80%	
<b>Estructura</b>	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de investigación educativa.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	

### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



JOHN ALFARO TUPAYACHI  
ABOGADO  
C.A.C. Reg. 1861

Mgt. o Dr. ....

DNI N° ..... 23802264

Teléfono ..... 984620896

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** "Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019"

**Nombre del instrumento:** Cuestionario - variable remuneración.

**Investigadores:**

- SULNA CHALCO MAMANI
- JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

### II. DATOS DEL EXPERTO:

**Nombre y apellidos:** John Alfaro Tupayachi

**Lugar y fecha:** Puerto Maldonado

### III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (ortografía, coherencia lingüística redacción)

Coherente

2. CONTENIDO (coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Coherente

3. ESTRUCTURA (profundidad de los ítems)

Suficiente y adecuado

### IV. APOORTE Y/O SUGERENCIA

Procede su aplicación

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



JOHN ALFARO TUPAYACHI  
ABOGADO  
C.A.C. Reg. 1861

Mgt. o Dr. ....

DNI N° 23862268

Teléfono 984620696

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** "Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019"

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de opinión remuneración.

**Investigadores:**

- SULNA CHALCO MAMANI
- JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
<b>Forma</b>	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerados los elementos necesarios				80%	
	2. CLARIDAD	Está formado con un lenguaje apropiado				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
<b>Contenido</b>	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				80%	
<b>Estructura</b>	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de investigación educativa.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	

### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
**CRISTIAN HERRERA ANGELICO**  
**ABOGADO**

Mgt. o Dr. .... REG. C.A.M.D.D. N° 155 .....

DNI N° ..... 41448862 .....

Teléfono ..... 982.32.84.67 .....

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** "Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019"

**Nombre del instrumento:** Cuestionario - variable remuneración.

**Investigadores:**

- SULNA CHALCO MAMANI
- JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

### II. DATOS DEL EXPERTO:

**Nombre y apellidos:** Cristian Herrera Angelico

**Lugar y fecha:** Puerto Maldonado 04/2021

### III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (ortografía, coherencia lingüística redacción)

..... Coherente .....

2. CONTENIDO (coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

..... Coherente .....

3. ESTRUCTURA ( profundidad de los ítems)

..... Suficiente y adecuado .....

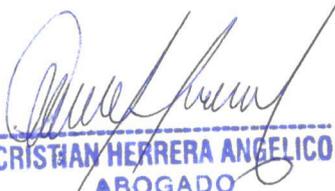
### IV. APORTE Y/O SUGERENCIA

..... Procede su aplicación .....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
**CRISTIAN HERRERA ANGELICO**  
ABOGADO  
REG. C.A.M.D.D. N° 155

Mgt. o Dr. ....

DNI N° 41448862

Teléfono 982 328467

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** "Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019"

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de satisfacción laboral.

**Investigadores:**

- SULNA CHALCO MAMANI
- JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
<b>Forma</b>	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerados los elementos necesarios				78%	
	2. CLARIDAD	Está formado con un lenguaje apropiado				78%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				78%	
<b>Contenido</b>	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				78%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				78%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				78%	
<b>Estructura</b>	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				78%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de investigación educativa.				78%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				78%	
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				78%	

### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

**Procede su aplicación**

Debe corregirse

Mgt. o Dr. SANDRO RAFAEL CHACÓN YANQUI

DNI N° 40158640 N° 3317

Teléfono 953222844

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título de trabajo de investigación:** "Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen Público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019"

**Nombre del instrumento:** Cuestionario - variable satisfacción laboral.

**Investigadores:**

- a. SULNA CHALCO MAMANI
- b. JULIA IVONNE VIVERO HERRERA

### II. DATOS DEL EXPERTO:

**Nombre y apellidos:** *Sandro Raphael Chacon Yanqui*

**Lugar y fecha:** *Puerto Maldonado 04/2021*

### III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA (ortografía, coherencia lingüística redacción)

2. CONTENIDO (coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

*Adecuado*

3. ESTRUCTURA ( profundidad de los ítems)

*coherente*

### IV. APORTE Y/O SUGERENCIA

*Procede a su aplicación*

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Mgt. o Dr. *[Signature]*  
DNI N° *40158897*  
Teléfono *953272844*  
**SANDRO RAPHAEL CHACÓN YANQUI**  
**ABOGADO**  
**C.A. N° 3317**

## Panel fotográfico



Realizando trabajo de campo implementando las encuestas en el Gobierno Regional de Madre de Dios



## Trabajo de campo tomando los cuestionarios

Trabajando encuestas con Funcionarios y personal del Proyecto Especial Madre de

Dios



Trabajo de campo implementando encuestas en el proyecto especial Madre de Dios.





