

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de
Progreso, Provincia de Grau, 2022

Presentado por:

Marizol Quispetera Chipane

Para optar el título de Licenciada en Administración

Abancay, Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital
de Progreso, Provincia de Grau, 2022**

Presentado por **Marizol Quispetera Chipane**, para optar el título de Licenciado en
Administración

Sustentado y aprobado el 13 de febrero del 2025 ante el jurado evaluador:

Presidente:

Dr. Julián Ore Leiva

Primer miembro:

M. Sc. María Patricia Lima Bendezi

Segundo miembro:

Mg. Elio Nolasco Carbajal

Asesores:

Mg. José Carlos Vilca Narváez

Dr. Luis Porras Durand



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

Licenciada por SUNEDU

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 016-2025

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a través de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración, declara que, la tesis intitulada: **“Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022”**, para optar el título de Licenciado en Administración, presentado por la Bach. **Marizol Quispetera Chipane**, ha sido sometido a un mecanismo de evaluación de verificación de similitud, a través del software TURNITIN, siendo el 19% el índice de similitud; el cual es menor al 25% establecido por el reglamento de investigación aprobado por Resolución N° 168-2024(2)-CU-UNAMBA, por lo que cumple con los criterios establecidos por la universidad.

Tamburco, 06 de junio de 2025.


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Dr. Percy Vilca Puga Peña
DIRECTOR DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

C.c:

Archivo.
PFPP/D/-U.I.F.A.

Av. Inca Garcilaso de la Vega S/N - Ciudad Universitaria Tamburco
investigacionadministracion@unamba.edu.pe



Agradecimiento

A lo largo de este camino académico, he contado con el apoyo invaluable de personas fundamentales en mi vida, sin las cuales este logro no habría sido posible. En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres, por su amor incondicional, guía y apoyo constante, quienes con su ejemplo me enseñaron la importancia de la perseverancia y el esfuerzo en cada etapa de mi formación.

A mi hijo, por ser mi mayor motivación y fuente de inspiración, dándome la fuerza para continuar y recordándome cada día la importancia de seguir adelante con entusiasmo y determinación.

A mis docentes, quienes a lo largo de mi formación académica me brindaron sus conocimientos y experiencias, guiándome con paciencia y compromiso. Su orientación ha sido fundamental para completar esta etapa y llevar este proyecto a buen término.

A todos ustedes, gracias por su confianza y apoyo incondicional. Este logro no solo es mío, sino de cada uno de ustedes que ha formado parte de este proceso.



Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional, por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo y la perseverancia, y por acompañarme en cada paso de este camino. Su apoyo ha sido el pilar fundamental que me ha permitido alcanzar este logro.

A mi hijo, mi mayor inspiración, quien con su amor y alegría ha sido la fuerza que me impulsó a continuar cada día. Esta meta es también para él, con la esperanza de que siempre persiga sus sueños con la misma determinación.

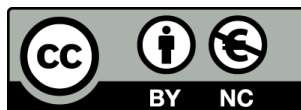
A mis docentes, por su guía y compromiso a lo largo de mi formación académica, quienes me motivaron a dar lo mejor de mí y a no rendirme. Gracias por compartir sus conocimientos y ser una luz en este camino.

Dedico este trabajo a cada uno de ustedes, por ser parte esencial de este proceso y por creer en mí. Este logro es tan suyo como mío.



Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de
Progreso, Provincia de Grau, 2022
Línea de investigación: Gestión pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creativa Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	2
CAPÍTULO I	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 Descripción del problema	4
1.2 Enunciado del Problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3 Justificación de la investigación	7
1.3.1 Justificación teórica	7
1.3.2 Justificación metodológica	7
CAPÍTULO II	8
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	8
2.1 Objetivos de la investigación	8
2.1.1 Objetivo general	8
2.1.2 Objetivos específicos	8
2.2 Hipótesis de la investigación	8
2.2.1 Hipótesis general	8
2.2.2 Hipótesis específicas	9
2.3 Operacionalización de variables	9
CAPÍTULO III	11
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	11
3.1 Antecedentes	11
3.1.1 Internacional	11
3.1.2 Nacional	12
3.1.3 Local	14
3.2 Marco teórico	15
3.2.1 Teorías y modelos de que argumentan la remuneración	15
3.2.2 Definición de la remuneración	19
3.2.3 Dimensiones de la remuneración	22
3.2.4 Teorías y modelos que sostiene la satisfacción laboral	24
3.2.5 Modelo de satisfacción laboral	26



3.3 Marco conceptual	32
CAPÍTULO IV	34
METODOLOGÍA	34
4.1 Tipo y nivel de investigación	34
4.1.1 Tipo	34
4.1.2 Nivel	34
4.2 Diseño de la investigación	34
4.3 Descripción ética de la investigación (si le corresponde)	35
4.4 Población y muestra	36
4.4.1 Población	36
4.4.2 Muestra	36
4.5 Procedimiento	37
4.6 Técnica e instrumentos	37
4.6.1 Técnica	37
4.6.2 Instrumento	38
4.7 Estadístico de investigación	38
CAPÍTULO V	41
RESULTADOS Y DISCUSIONES	41
5.1 Resultados	41
5.1.1 Datos generales	41
5.1.2 Resultados de la primera variable	42
5.1.3 Resultados de la segunda variable	46
5.1.4 Resultados a nivel de tablas cruzadas según los objetivos	51
5.2 Contrastación de hipótesis	55
5.2.1 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	55
5.2.2 Contrastación hipótesis general	56
5.2.3 Contrastación de la primera hipótesis específica	58
5.2.4 Contrastación de la segunda hipótesis específica	60
5.2.5 Contrastación de la tercera hipótesis específica	63
5.3 Discusiones	65
CAPÍTULO VI	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
6.1 Conclusiones	76
6.2 Recomendaciones	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	86



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables	9
Tabla 2 Relación de los servidores	37
Tabla 3 Baremación de las variables talento humano y desempeño laboral	39
Tabla 4 Correlación de Rho Spearman	40
Tabla 5 Frecuencia sobre el género de los servidores públicos	41
Tabla 6 Frecuencia sobre la percepción acerca de la remuneración	42
Tabla 7 Frecuencia de percepción de la remuneración económica directa	43
Tabla 8 Frecuencia de percepción acerca de remuneración económica indirecta	44
Tabla 9 Frecuencia de percepción acerca de la remuneración extraeconómica	45
Tabla 10 Frecuencia sobre la percepción acerca de la satisfacción laboral	46
Tabla 11 Frecuencia de percepción acerca del involucramiento laboral	47
Tabla 12 Frecuencia de percepción acerca del facultamiento psicológico	48
Tabla 13 Frecuencia de percepción acerca del compromiso	49
Tabla 14 Frecuencia de percepción de la relación con los compañeros de trabajo	50
Tabla 15 Frecuencia de percepción (Remuneración *Satisfacción laboral)	51
Tabla 16 Percepción (Remuneración económica directa *Satisfacción laboral)	52
Tabla 17 Percepción (Remuneración económica indirecta *Satisfacción laboral)	53
Tabla 18 Percepción (Remuneración extraeconómica * Satisfacción laboral)	54
Tabla 19 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	55
Tabla 20 Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral	57
Tabla 21 Relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral	59
Tabla 22 Relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral	61
Tabla 23 Relación entre la remuneración extraeconómica y la satisfacción laboral	63



ÍNDICE DE FIGURA

	Pág.
Figura 1 Teoría de expectativa	17
Figura 2 Modelo de compensación según Dessler	18
Figura 3 Modelo de remuneración por Chiavenato	19
Figura 4 Modelo de satisfacción según Robbins y Judge (2013)	27
Figura 5 Porcentaje sobre género de los servidores públicos	41
Figura 6 Porcentaje sobre la percepción acerca de la remuneración	42
Figura 7 Porcentaje de percepción de la remuneración económica directa	43
Figura 8 Porcentaje de percepción acerca de remuneración económica indirecta	44
Figura 9 Porcentaje de percepción acerca de la remuneración extraeconómica	45
Figura 10 Porcentaje sobre la percepción acerca de la satisfacción laboral	46
Figura 11 Porcentaje de percepción acerca del involucramiento laboral	47
Figura 12 Porcentaje de percepción acerca del Facultamiento psicológico	48
Figura 13 Porcentaje de percepción acerca del compromiso	49
Figura 14 Porcentaje de percepción de la relación con los compañeros de trabajo	50
Figura 15 Percepción (Remuneración económica directa *Satisfacción laboral)	51
Figura 16 Percepción (Remuneración económica directa *Satisfacción laboral)	52
Figura 17 Percepción (Remuneración económica indirecta *Satisfacción laboral)	53
Figura 18 Percepción (Remuneración extraeconómica * Satisfacción laboral)	54
Figura 19 Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral	58
Figura 20 Relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral	60
Figura 21 Relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral	62
Figura 22 Relación entre la remuneración extraeconómica y la satisfacción laboral	64



INTRODUCCIÓN

La remuneración y la satisfacción laboral constituyen factores determinantes en la eficiencia y el desempeño de los servidores públicos. La eficiencia y el desempeño de los servidores públicos son pilares fundamentales para el correcto funcionamiento de la administración estatal y la provisión de servicios de calidad a la ciudadanía. En este contexto, la remuneración y la satisfacción laboral emergen como elementos cruciales que, si bien a menudo se analizan de forma independiente, están intrínsecamente ligados y ejercen una influencia determinante en el capital humano del sector público.

La presente investigación se propone explorar la relación bidireccional entre estos dos factores y su impacto directo en la eficiencia y el desempeño de los servidores públicos. Se examinará cómo una política de remuneración justa y equitativa, junto con un ambiente laboral que fomente la satisfacción, puede traducirse en un mayor compromiso, productividad y, en última instancia, en una mejora significativa en la calidad de los servicios ofrecidos a la sociedad.

El estudio se estructura en seis capítulos. En el capítulo I, se expone el planteamiento del problema, su formulación, justificación y relevancia, además del contexto en el que se desarrolla. El capítulo II, presenta los objetivos de la investigación y la operacionalización de las variables. En el capítulo III, se desarrolla el marco teórico con un análisis de estudios previos y fundamentos conceptuales sobre remuneración y satisfacción laboral. El capítulo IV, se detalla la metodología utilizada, especificando el enfoque, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, los instrumentos de recolección de datos y el análisis estadístico aplicado. En el capítulo V, expone los resultados obtenidos y la discusión de los hallazgos en relación con los objetivos e hipótesis planteadas. Finalmente, el capítulo VI, presenta las conclusiones y recomendaciones, con sugerencias para la mejora de la gestión municipal en términos de remuneración y satisfacción laboral.



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, durante el año 2022. Se adoptó un enfoque cuantitativo con un método deductivo, enmarcado en una investigación básica y de nivel correlacional, que permitió identificar cómo las remuneraciones influyen en la satisfacción laboral. La población objeto de estudio fue finita, conformada por 42 servidores, y los datos se recolectaron mediante un cuestionario tipo Likert, que captó las percepciones de los participantes sobre sus remuneraciones y niveles de satisfacción laboral. Los resultados se analizaron con la prueba de correlación no paramétrica de Spearman, arrojando un coeficiente de $\rho = 0.526$, lo que indica una correlación positiva moderada, sugiriendo que a medida que se incrementan las remuneraciones, también aumenta la satisfacción laboral. El p-valor de 0.00 confirmó que esta correlación es estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Los hallazgos sugieren que políticas salariales adecuadas y transparentes son esenciales para mejorar la satisfacción del personal, por lo que se recomienda que la municipalidad no solo optimice las remuneraciones económicas, sino que también implemente incentivos extraeconómicos, como reconocimientos, oportunidades de desarrollo profesional y políticas de conciliación laboral, que fortalezcan el bienestar y compromiso del personal, contribuyendo a un mejor desempeño organizacional. Los resultados ofrecen insumos valiosos para la toma de decisiones sobre políticas de desarrollo organizacional y gestión pública, permitiendo que la institución mejore la calidad de los servicios públicos y establezca una base sólida para futuras investigaciones académicas que exploren más a fondo la relación entre remuneración, motivación y satisfacción laboral en el sector público.

Palabra clave: *Económica, remuneración y satisfacción laboral*



ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between compensation and job satisfaction among employees of the Progreso District Municipality, Grau Province, during 2022. A quantitative approach was adopted with a deductive method, framed within basic and correlational research, which allowed us to identify how compensation influences job satisfaction. The study population was finite, consisting of 42 employees, and data were collected using a Likert-type questionnaire, which captured participants' perceptions of their compensation and levels of job satisfaction. The results were analyzed using Spearman's nonparametric correlation test, yielding a rho coefficient of 0.526, indicating a moderate positive correlation, suggesting that as salaries increase, so does job satisfaction. The p-value of 0.00 confirmed that this correlation is statistically significant ($p < 0.05$). The findings suggest that adequate and transparent salary policies are essential for improving staff satisfaction. Therefore, it is recommended that the municipality not only optimize financial compensation but also implement non-financial incentives, such as recognition, professional development opportunities, and work-life balance policies, which strengthen staff well-being and commitment, contributing to improved organizational performance. The results provide valuable input for decision-making regarding organizational development and public management policies, enabling the institution to improve the quality of public services and laying a solid foundation for future academic research that further explores the relationship between compensation, motivation, and job satisfaction in the public sector.

Keywords: *Economics, compensation, and job satisfaction*



CAPÍTULO PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Considerando el énfasis creciente que actualmente están poniendo las organizaciones en sus colaboradores, a pesar de que la tecnología se impone cada vez más como un recurso esencial para la sostenibilidad, los colaboradores se han convertido en el eje central que impulsa el origen, crecimiento y madurez de las organizaciones, permitiéndoles responder de manera eficiente a las demandas de los usuarios. Desde esta perspectiva, es fundamental que las organizaciones públicas fomenten la satisfacción de sus servidores, asegurando que estos puedan entregar su esfuerzo y desempeño con compromiso, entusiasmo y motivación, promoviendo así un entorno laboral propicio para alcanzar los objetivos institucionales.

En ese sentido podemos mencionar a Randstad y Workmonitor (2018) indica que “la satisfacción laboral en los diversos países, de manera que los registros más sobresalientes fue México con 82% de colaboradores satisfechos, seguido con el 81% en india y 80% Estados Unidos. Pero también se pudo corroborar a los países con porcentajes más bajas como es Japón con 44% y Hong Kong con 46%” (p. 45).

Por otra parte, para de acuerdo a lo planteado CIFIVE (2020) Estos datos reflejan de cierto modo la existencia de “factores ya que uno de ellos es la remuneración, debido a que un colaborador está satisfecho si este siente que la retribución es acorde con la educación que posee, las funciones que realiza, las responsabilidades que asume” (p. 34). Por lo tanto, las relaciones entre colaboradores, la motivación en su desarrollo profesional, las condiciones laborales y la comodidad de sentirse parte de la organización puede generar tanta satisfacción como insatisfacción dentro de sus labores que realizan.



A nivel de Latinoamérica, todavía no se genera información respecto a la satisfacción del servidor público en la mayoría de países. Pero también existe países que están incorporando la aplicación de encuestas para poder conocer aspectos sobre la satisfacción, motivación, compromiso y ética, así como Colombia donde se recogen los datos de manera general de todos los servidores públicos con el fin de mejorar. En ese sentido de acuerdo a Schuster (2018) menciona “en una encuesta en Brasil y Chile respecto a la satisfacción en su labor en una escala de 1 a 7, en servidores se pudo corroborar en Chile una valoración de 5.6 de media y en Brasil fue de 4.5, de manera que esto permitió seguir adiestrando a este recurso tan determinante para el logro de las metas que se determinan” (p. 45).

En esa misma línea, Bidault (2017) indica claramente que satisfacción laboral del colaborador es relevante en las instituciones, ya que esta contribuye a la estimulación de la generación de energía positiva, creatividad y motivación en la consecución de los objetivos organizacionales.

En el Perú, de acuerdo al diario de La República (2020) donde describe “el 76% de peruanos se sienten insatisfechos con su trabajo. A pesar que se sabe que cuando el colaborador está satisfecho con su labor que realiza, incrementa en su productividad en un 40% y muestra su creatividad e innovación en un 80%. Además, estos están comprometidos en un 100% y disminuye en un 60% la rotación del personal” (párr. 8). Es desde ese punto de vista que las instituciones tienen la responsabilidad para poder enfocarse en aspectos como la experiencia, la motivación y el compromiso.

En Apurímac, especialmente en las instituciones públicas el 75.5% están insatisfechos con su trabajo, esto debido a que sienten no que existe un liderazgo, un reconocimiento, ni existe políticas para el desarrollo profesional, y además perciben que las remuneraciones son consideradas como pésimo, esto debido al alto costo de vida (Zapata, 2019).

El problema de la remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022, se manifiesta en la insuficiencia de recursos destinados a retribuciones, lo que genera descontento en los trabajadores y afecta negativamente su desempeño y, por ende, la calidad del servicio



público. La remuneración de los servidores municipales es un elemento clave en la gestión de recursos humanos, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados. Sin embargo, los presupuestos municipales limitados, la falta de escalas salariales adecuadas y la ausencia de incentivos generan una percepción de desigualdad y desmotivación entre los trabajadores.

El diagnóstico realizado sugiere que la insatisfacción laboral no solo responde a la falta de una remuneración justa y equitativa, sino también a un conjunto de factores organizacionales que afectan el clima laboral y la eficiencia institucional. En este contexto, es necesario que la municipalidad implemente una reestructuración presupuestaria que permita asignaciones salariales más justas y competitivas, además de promover políticas de incentivos y beneficios que refuercen el sentido de pertenencia y compromiso.

1.2 Enunciado del Problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona la Remuneración económica directa con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022?
- ¿De qué manera se relaciona la Remuneración económica indirecta con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022?
- ¿De qué manera se relaciona la Remuneración extraeconómica con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022?



1.3 Justificación de la investigación

La justificación de una tesis de alcance correlacional implica explicar por qué es importante y relevante estudiar la relación entre las variables propuestas. Según Hernández et al. (2018) en “Metodología de la Investigación”, la justificación de una investigación correlacional debe incluir varios elementos clave:

1.3.1 Justificación teórica

La investigación básica de nivel correlacional busca ampliar el conocimiento científico sin un objetivo práctico inmediato, centrándose en descubrir y comprender las relaciones entre variables fundamentales en un campo específico. En este sentido, la relevancia teórica del problema radica en su capacidad para aportar nueva información y perspectivas que pueden ser utilizadas para el desarrollo de teorías existentes o la formulación de nuevas teorías, los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau,2022. Como unidad de análisis de la tesis, podrían ser considerados como estudios previos y de esa manera permitirá seguir ampliando a profundidad este tema tan relevante (Hernández et al., 2018).

1.3.2 Justificación metodológica

Se justifica en este aspecto por que el estudio al realizar aportara con un instrumento que ayude a medir remuneración y satisfacción laboral dentro del entorno de una organización pública, en este caso de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau,2022. De manera que dicho instrumento tenga la validez, credibilidad y fiabilidad debido a que se ceñirá a ciertos criterios de validez y confiabilidad para ser empleada en diversas investigaciones desarrollados por los estudiantes universitarios de pregrado en relaciones a las variables establecidas (Hernández et al., 2018).



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de la investigación

2.1.1 Objetivo general

Determinar la relación entre remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

- Verificar la relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

- Establecer la relación entre las remuneraciones extraeconómicas y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.1 Hipótesis general

La remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.



2.2.2 Hipótesis específicas

- La remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.
- La remuneración económica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.
- La remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Likert
<p>Remuneración Por Dessler (2017) "La remuneración es el conjunto de todas las formas de pago o recompensas otorgadas a los empleados como resultado de su empleo. Esto incluye no solo los sueldos y salarios directos, sino también todas las formas de beneficios y compensaciones indirectas, tales como seguros, vacaciones pagadas y pensiones"</p>	Económica directa	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios • Premios • Comisiones • Bonos 	
	Económica indirecta	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de incentivos • Gratificaciones • Horas extras • Descanso remunerado semanal • Vacaciones • Premios por producción 	Ordinal Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
	Extraeconómica	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento por su esfuerzo • Calidad de vida en el trabajo • Comodidad en su trabajo • Condiciones adecuadas • Autonomía • Seguridad en el trabajo 	
<p>Satisfacción laboral Por los autores George y Jones (2012) "el conjunto de sentimientos y creencias que las personas tienen sobre su trabajo actual. Los factores que influyen en la satisfacción laboral incluyen la naturaleza del trabajo, la compensación, las oportunidades de ascenso y las relaciones con los compañeros y supervisores"</p>	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación del puesto • Conformidad con las herramientas • Participación activa • Desempeño • Satisfacción con el trabajo desempeñado 	Ordinal Nunca= 1 Casi nunca= 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
	Facultamiento psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Ascensos y oportunidades • Crecimiento profesional • Expectativa laboral 	



	<ul style="list-style-type: none">• Ambiente de trabajo• Competencia• Importancia de su puesto• Autonomía en el puesto
Compromiso	<ul style="list-style-type: none">• Identifica con una organización• Identificación las metas• Desea seguir siendo miembro
Relaciones con los compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Cooperación y ayuda• Confianza entre compañeros• Comunicación entre compañeros• Trato personal recibido por el superior directo

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

3.1.1 Internacional

- a) Chaudhry et al. (2022) en su afán de afinar “Correlation Between Pay and Job Satisfaction”, del cual tuvo el propósito determinar la relación entre las variables, de manera que el estudio tuvo una revisión documentaria a investigaciones de enfoque cuantitativo, no experimental y correlación, la población estuvo integrado 10 investigaciones, de las cuales se pudo corroborar que en la mayoría de estos estudio la remuneración juega un rol fundamental en la satisfacción laboral de los empleados, debido que de eso depende el bienestar financiero, mental y emocional del trabajador. Y además su productividad recobra una motivación positiva hacia sus tareas o actividades dentro de una organización.

- b) Vera et al. (2022) en su gracia de perfección “Organizational hierarchical position, perception of unfair pay, and job satisfaction: evidence from large nation-wide surveys in Poland”, de manera que su finalidad fue examinar la relación entre el pago injusto percibido, la satisfacción laboral y el rango jerárquico organizacional. por ende, la metodología empleada fue un trabajo cuantitativo, diseño transversal. La población constituía un total de 330000 colaboradores, de los cuales se cosecharon los datos, lo que dio respuesta a la hipótesis planteada, de modo que de acuerdo al rango que tenía el colaborador, sentía una mayor satisfacción. Sin embargo, la injusticia salarial que se percibió fue negativo con la satisfacción.

- c) Asnoni et al. (2021) sostenida “The Honorary Employees Service Quality Antecedentin the Airport Operational Unit Office of Class III North



Kalimantan”, la finalidad fue determinar el efecto de la remuneración, satisfacción y competencia laboral sobre la intención de rotación y la calidad de servicio de los empleados honorarios; para lo cual se tuvo un estudio de enfoque cuantitativo, donde la población integraba un total de 85 trabajadores es de allí que se cosecho los datos por medio del cuestionario, el estadístico al cual se recurrió fue SEM PLS, de tal forma que permitió mostrar que el salario tiene un efecto positivo significativo en la satisfacción y la calidad de servicio. Pero, la remuneración, satisfacción y competencia muestran un efecto negativo con la intención de la rotación lo que afecta a la calidad.

- d) Serreqi (2020) en su publicación “Relationship of Pay and Job Satisfaction”, habiendo tenido como fin el medir la relación entre la satisfacción salarial (nivel de pago, beneficios, aumento de sueldos y administración) con su desempeño laboral, para lo cual tuvo un estudio cuantitativo y correlación. La población estuvo integrada por 200 trabajadores, de los cuales se cosecharon los datos a través de la encuesta, teniendo de manera exitosa mostrar que la satisfacción salarial y el nivel del pago afectan relevantemente en la satisfacción laboral.
- e) Widodo et al. (2021), en su investigación “Efecto de la Cultura Organizacional, Satisfacción Salarial, Satisfacción Laboral sobre la Intención de la Enfermera de Abandonar el Hospital Privado Tipo D en Bantul” de manera que el propósito fue el identificar el efecto que se pueda producir en las variables propuestas, por lo cual el estudio estuvo bajo en enfoque cuantitativo, diseño transversal_correlacional, los datos se recogieron mediante el cuestionario, es por esto que se pudo llegar a lo siguiente que la cultura organizacional y la satisfacción salarial muestran un afecto positivo sobre la satisfacción laboral.

3.1.2 Nacional

- a) Medina (2017) en su arte “La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima Ciudad 2016”, donde el propósito fue establecer la asociación entre la categorías propuestas; es desde ese punto de vista que la investigación estuvo bajo un



estudio aplicado, no experimental correlacional; los sujetos que conformaban fueron 200 de los cuales se recolectaron los datos por medio de la encuesta cuestionario, en tal sentido se pudo llegar a lo siguiente, que la remuneración y la satisfacción laboral se relacionan de manera significativa, esto según rho Spearman.

- b) Reyna (2020), en su arte intelectual “Las remuneraciones del sector público y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Dirección de redes integradas de salud Lima norte, 2020”, de manera que su fin era el determinar la asociación de la características planteadas, es de allí la demanda del estudio básico, no experimental de corte transversal correlacional, los integrantes que constituyeron la investigación estuvo integrado por un total de 170 sujetos, de los cuales se acogieron la data, teniendo en cuenta la encuesta-cuestionario, por lo que permitió dar como resultado donde las remuneraciones impactan significativamente en la satisfacción de los colaboradores.
- c) Viveros y Chalco (2022), arte sustentada “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” habiendo sido su fin el determinar las relaciona entre las cualidades en estudio, para lo cual el estudio fue de tipo no test, correlacional corte transversal, además los sujetos en estudio fueron de un total de 140, es desde el cual se logró obtener los resultados, por medio de la encuesta-cuestionario, en consecuencia de logro alcanzar con el fin de manera que las variables muestran un comportamiento de asociación en nivel moderado, también se pudo contemplar que la remuneración básica, incentivo y compensación se relacionan con la satisfacción.
- d) López y Peña (2022) en su refinamiento “La remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2020”, siendo la finalidad determinar el vínculo que muestran las variables en estudio, es por ello que recurrió a un estudio aplicada, descriptivo, no

experimental, corte transversal correlacional, de manera que la población estuvo conformada de 90 servidores, de tal forma que se recogieron los diversos datos por medio de la encuesta, por lo que permitió inferir, donde la remuneración se asocia positivamente y significativa con la satisfacción laboral, esto teniendo en cuenta el coeficiente Pearson (0.78).

- e) Cueto (2021) en su afán de pulir “Remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación Estado Civil Huancayo 2019”, sucediendo, así como fin el de determinar la asociación entre las características en estudio, es del cual tuvo un estudio de tipo aplicada, descriptivo _correlacional en un enfoque cuantitativo, no experimental _corte transversal. El sub conjunto de sujetos mostrado fue de 48, del cual se acopio los datos por medio de la encuesta _cuestionario, de modo e permitió llegar a lo siguiente las remuneraciones muestran una relación significativa con la satisfacción, según Rho (0.454).

3.1.3 Local

- a) Quispe (2018), en su dedicación de perfeccionar “Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chankas Andahuaylas, Apurímac- 2018”, siendo el propósito esencial de poder determinar el grado entre las variables, es por ello que se sostuvo en un estudio cuantitativo, básica, descriptiva correlacional, no experimental corte transversal. Los sujetos como unidades de análisis estuvieron integrado por 73 colaboradores, de tal forma que es desde allí que se reunieron los datos, por medio del cuestionario, por tanto, se pudo lograr validar la hipótesis donde el compromiso organizacional muestra una relación con la satisfacción laboral, aunque este fue en grado bajo, según Rho Spearman (0.370).
- b) Ancco (2015) en su arte “"Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Chacoche en el año 2013", habiendo tenido como objetivo central conocer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Para ello el estudio fue tipo aplicada, nivel descriptivo, con

método deductivo, utilización de instrumentos como encuesta y observación. Los sujetos participantes de los cuales se recogieron los datos estuvo integrada por un total de 23 servidores. De manera que permitió concluir los siguiente “El 82,6%, consideran la remuneración como poco aliciente y retribución a la labor desarrollada, el 56,5%, apreciado como desfavorable nivel de motivación, por falta de capacitación y actualización tecnológica y desempeño deficiente del trabajador y el incumplimiento de metas y objetivos de la institución, y finalmente el 60,9% deficientes ambientes y condiciones laborales reflejadas en la higiene y seguridad laboral que no permiten optimizar los recursos y permanencia laboral (p. 3).

- c) Quispe (2015) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015” habiendo tenido como propósito el determinar la relación entre las variables. De modo que para ello tuvo un estudio tipo sustantiva – descriptiva de diseño no experimental - transeccional descriptiva y correlacional. los sujetos que conformaron en el recojo de información fueron de un total de 30 colaboradores, por medio de la encuesta-cuestionario. Es de allí que se llegó a lo siguiente: existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Sin embargo, no se encontró relación entre la dimensión recompensa con la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial el Apurímac.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Teorías y modelos de que argumentan la remuneración

3.2.1.1 Teoría de equidad

Esta teoría plantea que un colaborador debe percibir de acuerdo al logro de los resultados que obtiene ente los insumos que se invierte. Por ende, esta teoría comprende de otros colaboradores, sistemas o experiencias, que son puntos que permiten comparar y juzgar la existencia de la equidad, de manera que ellos crean que no se dé este aspecto que es fundamental pueda generar una distorsión en su desempeño, mostrar una actitud desfavorable, puede comparar



erróneamente sus condiciones y por último renunciar. En ese sentido los punto de comparación pueden ser “rango salarial, los aumentos, reconocimiento, grado de esfuerzo, experiencia, estudios competencias” (Robbins y DeCenzo 2009, p.273).

La recompensa por un esfuerzo se traduce en dinero. La gente compara lo que se le paga por su trabajo con lo que otros perciben por el suyo en situaciones similares. Cuando las personas sienten que existe desigualdad en el centro de trabajo, surge en ellas un estado de tensión que intentarán resolver de algún modo (Valera, 2013, p. 27).

De acuerdo con esta teoría, si la compensación global que otorga la organización es inferior a los esfuerzos del personal, disminuirá la calidad del trabajo. Inversamente, si la compensación es superior a la labor efectuada, los integrantes de la organización harán todo lo posible por corregir la diferencia (Werther y Davis, 2008, 560).

3.2.1.2 Teoría de retribución

Con base en Valera (2013) esta teoría está referida a que el colaborador debe intercambiar una recompensa con la organización, esto teniendo en cuenta el tiempo, esfuerzo y habilidades el cual está relacionado con la buena voluntad según perciba su contribución. “Lo que no tiene un valor real de uso no puede tener valor de intercambio” (p. 26).

Por otro lado, es importante tomar conciencia que todo ser humano por el mismo echo que realice un trabajo de manera que tiene un precio o debe ser retribuido ya que es la razón, motivo o causa, para que el ser humano pueda dar su esfuerzo.

3.2.1.3 Teoría de expectativa de Vroom

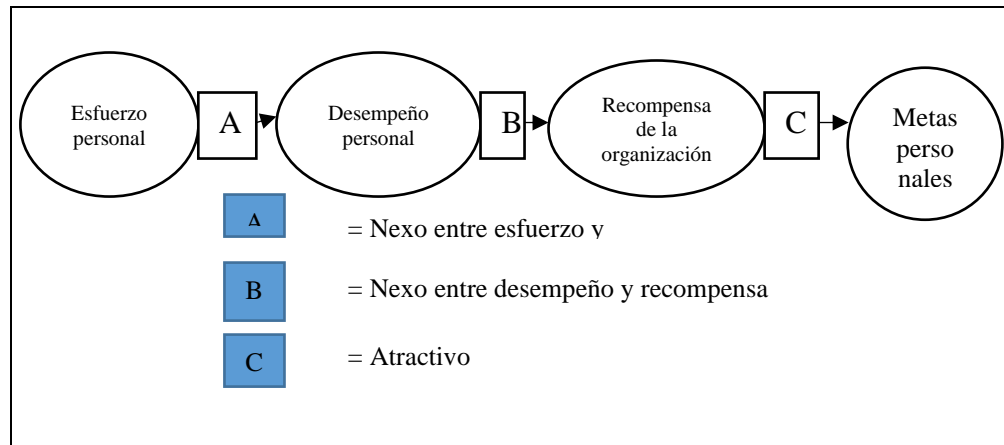
Esta teoría explica que un individuo al esforzarse lograra un desempeño que de cierto modo conllevara al logro de un determinado



resultado que anhela, de manera que este es consciente de la recompensa que obtendrá de dicho logro (Robbins y DeCenzo 2009).

Figura 1

Teoría de expectativa



Nota. Tomado desde (Chiavenato, 2011). Administración de recursos humanos. El capital humano

3.2.1.4 Modelo de remuneración por Dessler

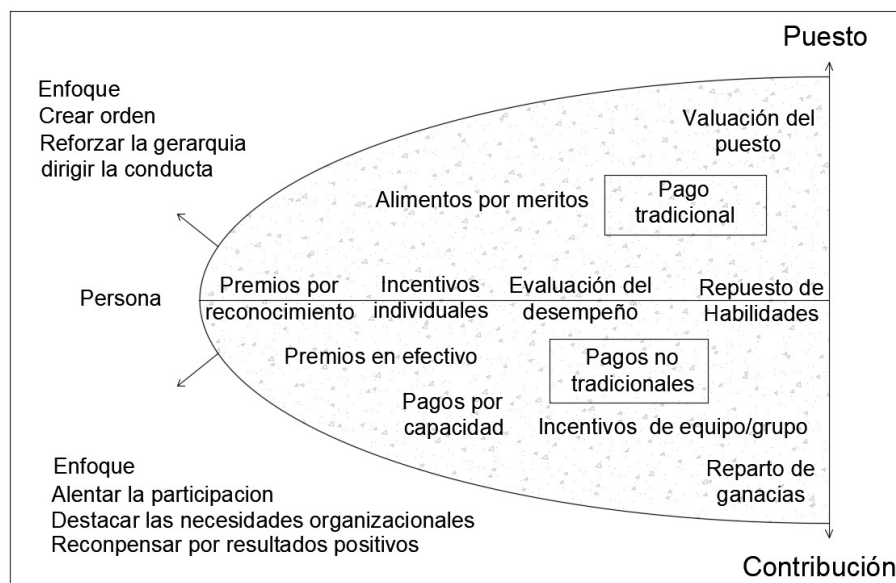
El eje central para poder atraer y mantener su compromiso de los colaboradores es la retribución o remuneración justa o equitativa de manera que este al menos le permita cubrir sus necesidades básicas. Por ende, es necesario hacer una valuación de puestos, conocer las habilidades que demandan, las responsabilidades que se asumen y el desempeño que logran. (Dessler, 2009)

Por ende, la importancia de este modelo nos permite conocer que las remuneraciones, muestran un enfoque de crear ordenes, reforzar jerarquías y dirigir conductas, donde permite la participación, considerando las necesidades de organizaciones de manera que estas recompensas tengan resultados positivos.



Figura 2

Modelo de compensación según Dessler



Nota. Extraído de (Dessler, 2009). Administración de recursos humanos

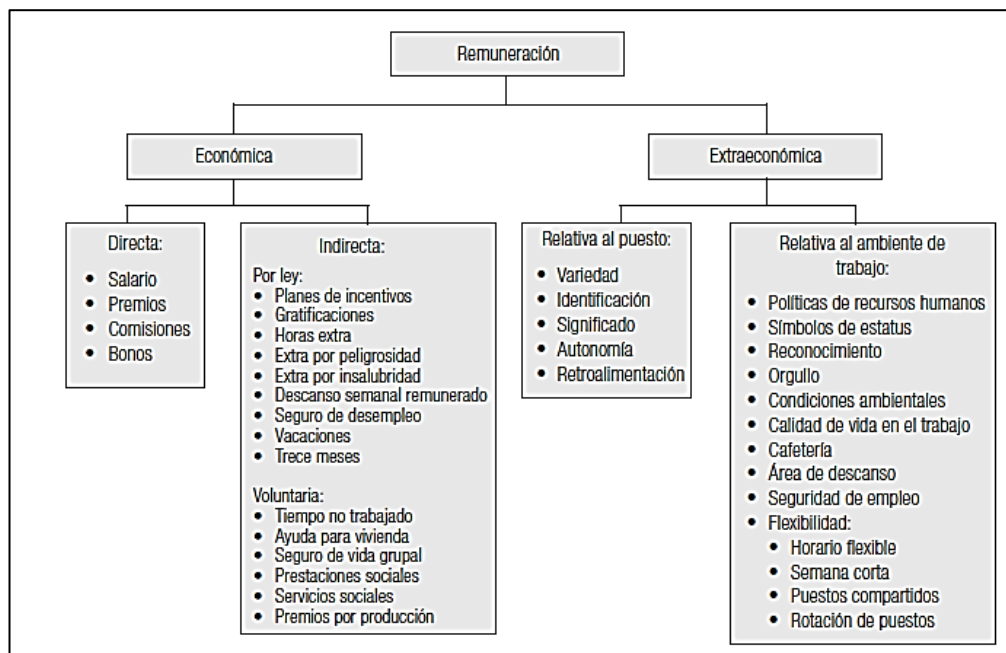
3.2.1.5 Modelo propuesto por Chiavenato

Recompensar o compensar a los colaboradores de una organización por el esfuerzo que ponen en las actividades, tareas o funciones que desarrollan es merecido, es por ello la existencia de los tipos que las organizaciones ofrecen remuneraciones.

En esta misma línea, Chiavenato nos muestra esta figura en la cual las organizaciones generalmente cuentan con remuneraciones económicas directas, indirectas y las extraeconómicas, de manera que la directa tiene que ver específicamente con el dinero por el esfuerzo, y el otro, por la correspondencia de la ley y voluntaria por parte de una organización. Y, asimismo, la extraeconómicas que son relativas al puesto y al ambiente.

Figura 3

Modelo de remuneración por Chiavenato



Nota. Tomado de (Chiavenato, 2011). Administración de recursos humanos. El capital humano

3.2.2 Definición de la remuneración

La remuneración son compensaciones, tasas o retribuciones que se le otorga a un trabajador por cambio de sus servicios, el cual emplea sus habilidades, esfuerzo, empeño, compromiso y responsabilidad.

Para Bohlander y Snell (2008) la remuneración es una tasa que se debe pagar por el desempeño que hace una persona en un determinado puesto que requiere de la exigencia de las habilidades, esfuerzos y responsabilidades, como también la condición y el peligro al realizar dichas tareas o actividades.

Según Mondy (2010) “la remuneración es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados” (p. 269).



Desde la posición de Dessler (2009) la remuneración comprende “Todas las formas de retribuciones destinadas a los empleados, que derivan de su empleo” (p. 422). Pero se puede variar se acuerdo a como se manifiesta en el mercado, el mérito que parte desde el desempeño del colaborador, otro punto es el de la promoción considerando los niveles del puesto de la organización y por último el ajuste que se le debe dar teniendo en cuenta la política de remuneraciones.

Mientras que Chiavenato (2011) indica que la remuneración es la “recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales.(...) Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico y extraeconómico” (p. 234).

Robbins y DeCenzo (2009) quienes argumentan que la remuneración de un trabajador se puede dar desde una medida del desempeño o también desde la las habilidades, conocimientos o comportamientos que estos poseen.

En ese sentido, la remuneración está referido a los salarios, bonificaciones, promociones, beneficios que son ofrecidos como medio de retribución por el trabajo que realiza una persona, de manera que requiere que esta sea razonable y equitativa. Sin embargo muchas de las organizaciones consideran como un medio de control (Amaru, 2009).

A juicio de Ramírez (2009) “la remuneración constituye la compensación por el servicio prestado. La remuneración debe ser equitativa y satisfactoria tanto para quien la recibe como para quien la otorga” (p.151). Cabe indicar que también las remuneraciones se rigen en política generales donde se debe ser lo siguiente.

Todo puesto será descrito, y la descripción será un acuerdo del empleado, del supervisor y del jefe del supervisor. Por otro lado, todos los puestos serán evaluados de acuerdo con un sistema común a todos. Asimismo, en forma anual o bianual se hará una encuesta propia de sueldos. Además, se podrán realizar comparaciones con otras encuestas como dato de referencia. (Maristany, 2007, p. 353)



En la opinión de Jones y George (2006) la remuneración son pagos que recibe un colaborador por la prestación de sus habilidades, destrezas con el fin de contribuir en el logro de sus objetivos de una organización.

La remuneración es una relación de intercambio entre personas y la organización, ya que las personas tiene que hacer transacciones con la labor que realizan con el fin obtener una retribución sea esta financiera o no financiera (Chiavenato, 2001).

La remuneración de acuerdo a las organizaciones puede comprender de cinco elementos y estos pueden ser sueldos, prestaciones, incentivos al corto plazo, incentivos al largo plazo. Es por ello que se debe realizar un análisis de puestos, estudios de remuneración y su ajuste (Dessler, 2009).

Por la relevancia de saber administrar las remuneraciones dentro de las organizaciones es oportuno conocer las políticas que se manejan y están se traducen en decisiones previas como el conocer la posición de la organización, considerar las escalas, el sistema de evaluación, los métodos de pagos, los tiempos de pagos y los sectores incluidos (Maristany, 2007).

Desde el punto de vista, Maristany (2007), para poder fijar y aumentar una retribución se debe considerar ciertos aspectos como “los ingresos que se tienen, el costo de vida o del mercado, el mérito, ascenso, la transferencia y ajuste” (p. 335). Por otro lado, existe la remuneración variable que están sostenidas en tres pilares fundamentales como el conocer, dar cumplimiento del puesto, las mejoras y los resultados.

La meta que se tiene a través de las compensaciones o retribuciones implica para la institución: recompensar a sus colaboradores por el desempeño que tienen, seguir manteniendo la competitividad en su puesto laboral, el mantener la equidad de los empleados, relacionar el desempeño esperado con las metas que se implantan como organización, mantener el control del presupuesto de las compensaciones, atraer a empleados o colaboradores nuevos y por ultimo reducir o controlar la rotación que podría ser innecesaria. Por lo que es



relevante considerar el establecer políticas de compensación que incluya, la tasa de pago, capacidad pago, nivel de pago, los intervalos de incrementos de pago por el tiempo de trabajo que realiza y los niveles de pago necesarios para dar cabida a una sólida posición económica.(Bohlander & Snell, 2008)

3.2.2.1 Dimensiones de la remuneración

3.2.2.1.1 Remuneración económica directa

Con respecto a este tipo de compensación o remuneración se puede indicar que este tiene que ver con el “pago o retribución que recibe un colaborador en forma de salario, bonos, premios y comisiones” (Chiavenato, 2001, p. 409).

3.2.2.1.2 Remuneración económica indirecta

Considerando a Chiavenato (2001), este tipo de compensación está referida al salario indirecto (vacaciones, gratificaciones, propinas, horas extras), beneficios sociales (alimentación, transporte, seguro de vida colectiva) (p. 409).

3.2.2.1.3 Remuneración extraeconómica

Es un tipo de recompensas e incentivos que recibe un colaborador el cual constituye de prestigio, autoestima, reconocimiento y estabilidad en la labor que realiza dentro de una organización (Chiavenato, 2001). Estos “Estímulos que refuerzan el desempeño adecuado mediante formas diferentes de la compensación financiera, como el elogio, las distinciones, los diversos objetos que conmemoran determinados triunfos y logros significativos, etcétera” (Werther y Davis, 2008, p. 551).



3.2.2.2 Objetivos de la remuneración

De acuerdo a Chiavenato (2001), existen dos objetivos principales para poder equilibrar, mantener y establecer la remuneración, proponer alcanzar con los propósitos o fines como son:

Para asegurar una gestión efectiva del personal, es esencial que las empresas apliquen un enfoque de remuneración que tenga en cuenta varios aspectos clave. Estos incluyen, en primer lugar, la necesidad de pagar a cada empleado de acuerdo con la valoración del puesto que desempeña. Además, es crucial recompensar adecuadamente a los empleados en función de su desempeño y compromiso.

Otro punto importante es la capacidad de atraer y retener a los mejores candidatos para los puestos disponibles. Esto se logra ofreciendo un paquete de remuneración competitivo y beneficios atractivos.

La flexibilidad organizativa también es esencial, permitiendo la movilidad del personal y simplificando las oportunidades de desarrollo y crecimiento en la empresa. Esto garantiza que los empleados puedan avanzar en sus carreras de manera efectiva.

Es fundamental que los empleados acepten y comprendan los sistemas de remuneración adoptados por la empresa, lo que a menudo implica una comunicación clara y una transparencia en la política de compensación.

Por último, se debe lograr un equilibrio adecuado entre los intereses financieros de la organización y su relación con los empleados. Esto garantiza que la empresa pueda mantener su rentabilidad mientras cumple con las expectativas de remuneración y desarrollo de su personal.

3.2.2.3 Importancia de la remuneración y las organizaciones

Considerando el funcionamiento de las organizaciones sin importar el tamaño o tipo, está integrado por personas que desarrollan actividades en diversas áreas o cargos de modo que estos individualmente muestran un valor. Es por ello que la remuneración es empleada como una manera de poder controlar el funcionamiento y para ello requiere de procedimientos, normas que le permitan establecer y estructural equitativamente los salarios, de manera que logre un equilibrio tanto interno como externo. Dessler (2009) hace hincapié que “Las retribuciones, el reconocimiento y la remuneración proporcionan las consecuencias necesarias para mantener el desempeño del empleado dirigido hacia las metas” (p. 338)

Por otro lado, las remuneraciones percibidas como equitativas o justas por los colaboradores, generan beneficios para la organización de tal forma que: este reduce la rotación y ausentismo; aumenta la moral, lealtad, participación y bienestar; recude los conflictos; y facilita la selección y retención de los colaboradores. y teniendo en cuenta los beneficios que genera en a empleados son: contribuye en la provisión de asistir para la solución de problemas personales, incrementa directamente en la satisfacción en su labor, reduce la inseguridad, de ayuda en su estatus (Maristany, 2007).

3.2.3 Teorías y modelos que sostiene la satisfacción laboral

3.2.3.1 Teoría de Maslow

Bonillo y Nieto (2002) aluden que esta teoría de Maslow, consiste en que una persona necesita cubrir sus necesidades a través de su trabajo y entorno lo que generará satisfacción laboral. De manera que Maslow lo categoriza en cinco niveles las necesidades que va en una jerarquía según su relevancia y tenemos: a) fisiológicas que tienen que ver con necesidades que están relacionadas con la supervivencia; b) seguridad, basadas en las necesidades de protección de amenazas y alcanzar una estabilidad laboral; c) sociales, está referida la necesidad de por interrelacionarse con otras personas; d) estima, necesidad que debe ser reconocido por su esfuerzo y e) autorrealización,



necesidad de desarrollo personal. De manera que explica que cuando se logra satisfacer una necesidad suficientemente, da origen a una nueva necesidad de otro nivel superior. De tal manera que para lograr que el personal este satisfecho en una organización, los directivos deben analizar estas necesidades de tal forma que puedan ajustar los incentivos que dan.

3.2.3.2 Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría nos explica que la satisfacción laboral, está centrado en la labor misma, por lo que existen factores que puedan generar satisfacción e insatisfacción. Por lo tanto, los factores que generan satisfacción son denominados como intrínsecos o motivacionales y los que producen insatisfacción son reconocidos como extrínseco de higiene. En ese sentido, los motivacionales están ligadas al contenido del trabajo que son: la realización, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, el progreso y el crecimiento personal. Por otro lado, los de higiene tiene que ver con el contexto mismo del trabajo y estos son: política y administración de la organización, estilo de supervisión, las relaciones con el supervisor, las condiciones en trabajo, la relaciones con los compañeros de trabajo, la vida personal, relación con los subordinados, el estatus y la seguridad.

3.2.3.3 Teoría de los sucesos situacionales Quarstein, McAfee, y Glassman

Dicha teoría nos da a conocer la existencia de dos componentes esenciales como son las características y los sucesos situacionales. De la tal forma que la primera tiene que ver con el salario, oportunidades de promoción, condiciones, políticas y supervisión dentro de una organización, los cuales son evaluados por los individuos antes de aceptar un puesto y sucesos son puesto en tela de juicio luego de aceptar dicho empleo el cual puede generar un disgusto o una experiencia positiva, entonces desde este punto esta teoría cree que la satisfacción laboral puede predecirse (Bonillo y Nieto, 2002).

3.2.3.4 Teorías de Glisson, y Durick

Estos expertos platearon una teoría que se basa en las características del puesto mismo del trabajo, el cual esta categorizado en tres aspectos como (colaborador, puesto y características de la organización). Por ende, la



importancia de dar condiciones necesarias al colaborador de manera que este se sienta motivado lo que conllevará a que su productividad sea mayor. De tal forma que estas características son: a) variedad de habilidades, b) identidad con la tarea, c) significación de la tarea, autonomía y retroalimentación (Bonillo y Nieto, 2002).

3.2.3.5 Teoría de las tres necesidades David McClelland

Este experto no indica que los colaboradores muestran un impulso por satisfacer tres necesidades que son básicas y estas son: logro, poder y afiliación. De manera que la necesidad de logro, que está referida al esfuerzo que pone un individuo para poder sobresalir, de manera que se caracteriza por luchar para triunfar, de manera que este impulso tiene que ver con la intensidad para alcanzar metas que pone la persona o trabajador como desafío, además, se caracteriza por laborar independientemente en cuanto a la necesidad de poder, como todo ser humano, es cuando quiere anteponerse sobre otras personas, es de allí el gusto por querer ser competitivo, de manera que quieren ser reconocidos por la sociedad influenciando así en otras personas.

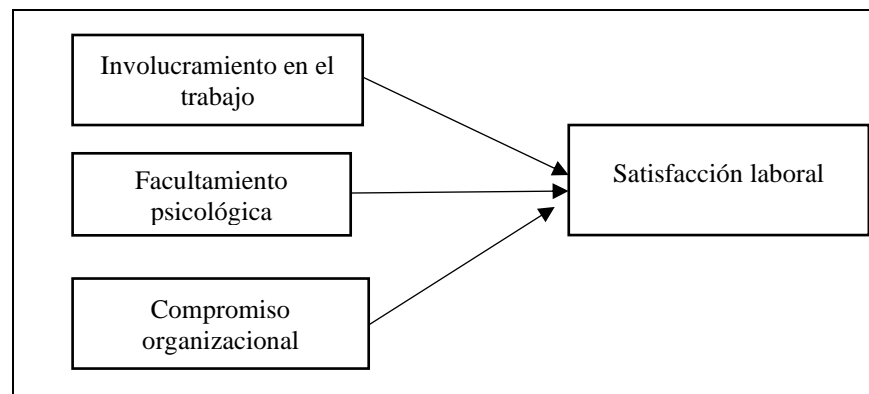
Y por último la necesidad de afiliación, basada en las relaciones de las personas, de manera que el afecto así como es importante y del mismo modo recibirlos, de manera que esta necesidad categoriza a las personas como empleados que como personas que puedan asumir liderazgo, debido a que les cuesta dar órdenes o priorizar objetivos.

3.2.3.6 Modelo de satisfacción laboral

El modelo de satisfacción laboral planteado por Robbins y Judge (2013) quienes indican que los colaboradores al estar conformes con las tareas que realizan en su vida laboral, de tal manera que estos están involucrados, comprometidos y tienen un facultamiento psicológico.

Figura 4

Modelo de satisfacción según Robbins y Judge (2013)



Nota. Adaptado de Robbins y Judge (2013)

3.2.4 Definición de la satisfacción laboral

Para Marqueze y Castro (2005) la satisfacción laboral es considerado como un proceso emocional que tiene que ver con las condiciones ambientales, relaciones en el trabajo, las diversas tareas y el propósito de los trabajadores que ellos cuentan en su vida laboral. Para Sánchez (2019) dentro de su labor la satisfacción es un “proceso que se aprende a diario y que se basa en la interrelación entre el colaborador y la organización, las actividades laborales que desempeña y del ambiente de trabajo” (p. 37). Es por ello que las organizaciones deben “añadir nuevas fuentes de satisfacción laboral en el trabajo, el trabajador incrementa su nivel de satisfacción. Esta técnica incrementa el nivel de responsabilidad, autonomía y control” (Werther y Davis, 2008, 118).

Newstrom (2011) alude que “La satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral” (p. 218). Es por tal razón que las organizaciones o instituciones especialmente públicas tiene el arduo trabajo para poder mantener a todos los colaboradores satisfechos de modo estos no pierdan ese gran compromiso profesional que asumen.

Chiavenato (2009) manifiesta la importancia de la “Calidad de vida en el trabajo que es equivalente satisfacción laboral generada por la idoneidad de las tareas, la cultura y el clima organizacionales, el espíritu de equipo y de compañerismo, las percepciones salariales y prestaciones, entre otros factores” (p. 32). En esa



misma línea, “Un mejor clima de trabajo se traduce en mayores niveles de satisfacción laboral”(Werther y Davis, 2008, p. 478).

Robbins y Judge (2013) sostiene que la satisfacción laboral es un “Sentimiento positivo respecto del puesto trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de este” (p. 75). Con base a Werther y Davis (2008) “el empowerment como la diversidad en el puesto pueden conducir a mejores niveles de satisfacción laboral” (p. 115).

La satisfacción laboral se refiere a la actitud general de un empleado hacia su empleo. Aunque la satisfacción laboral es una actitud más que un comportamiento, es un resultado que concierne a muchos gerentes ya que es más probable que un empleado satisfecho, a diferencia de uno insatisfecho, se presente a laborar, tenga niveles de desempeño más elevados y permanezca en la organización (Robbins y Coulter, 2010).

“Habíamos definido la satisfacción en el trabajo como el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña”(Robbins y Judge, 2009, p. 285). Por ende, la importancia que el colaborador alto nivel de satisfacción laboral mostrara una actitud positiva y si no es el caso estos tendrán una actitud negativa con sus tareas, actividades y responsabilidades que realizada dentro de la organización.

Adicionalmente Bonillo y Nieto (2002) “manifestaciones de evaluación (ya sean favorables o desfavorables) acerca de objetos, personas o eventos que reflejan los sentimientos de un individuos frente a estos” (p.190). Por otro lado, Bohlander y Snell (2008) “la satisfacción en el puesto incluyen un trabajo desafiante, tareas interesantes, recompensas equitativas, supervisión competente y carrera profesional gratificante” (p. 396)



3.2.4.1 Dimensiones de la satisfacción laboral

3.2.4.1.1 Involucramiento en el trabajo

Desde el punto de vista de Robbins y Judge (2013) el involucramiento en el trabajo está referido al “Grado en que un individuo se identifica con su puesto de trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño como algo importante que lo beneficia” (p. 76). Es entonces de allí que los colaboradores le dan forma y refleja en su comportamiento la manera de desarrollar las tareas, responsabilidades, actividades con el único propósito de contribuir en el logro de las metas.

3.2.4.1.2 Facultad psicológica

De acuerdo a Robbins y Judge (2013) en facultamiento psicológico tiene que ver con la “Creencia de los empleados en el grado en que influyen en su ambiente de trabajo, su competencia y la importancia de su puesto, así como la autonomía que perciben en su trabajo” (p. 76). Es de es allí que un colaborador pueda ser exigente con las condiciones ambientales como s la iluminación, el espacio, la ambientación, el equipamiento que son necesarias para poder desarrollar las actividades adecuadamente y sentirme motivada para llevar armónicamente.

3.2.4.1.3 Compromiso organizacional

Desde la posición de Robbins y Judge (2013) el compromiso organizacional es el “Grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta” (p. 76). En se sentido, al estar satisfecho el colaborador manifestara un actitud emocional o sentimental con respecto a la labor que realiza, es de allí que este muestre su lealtad íntegramente.

Por otro lado, Werther y Davis (2008) indica que un trabajador comprometido suele identificarse con las tareas que se les designan, de manera que para ellos se convierte en un sentimiento de responsabilidad y orgullo profesional en desarrollar las acciones con tal que se alcancen con las metas.

3.2.4.2 Importancia de la satisfacción laboral

Considerando la importancia de la satisfacción laboral dentro las organizaciones públicas. Desde el punto de vista de Robbins y Judge (2013), indica que cuando el personal o colaboradores de una institución estas satisfechos estos se involucran con su labor, muestra un mejor faculta miento psicológica y además estos estarán comprometidos. A por ende que lolo serán más participativos, dándole mayor énfasis a su desempeño.

Tratándose que la satisfacción laboral es la actitud favorable que una persona adopta hacia su trabajo tiene un impacto positivo en sus relaciones laborales, estimulándola a tomar decisiones que considere beneficiosas, adoptar un enfoque optimista hacia los desafíos y buscar soluciones a los problemas que surjan. Sin embargo, prever cuándo una persona mantendrá una actitud positiva o negativa en su trabajo resulta una tarea complicada (Maristany, 2007).

3.2.4.3 Determinantes de la satisfacción laboral

Considerando diversos factores podemos mencionar ciertos factores que generan insatisfacción o estrés dentro de un trabajo y estos tiene que ver con que la organización no tiene conocimientos sobre las oportunidades que pueda ofrecer una organización, que esta no promociones del desarrollo personal, la falta de autoridad, los salarios y beneficios bajos, condiciones del trabajo, ausencia de liderazgo y avalores. Por otro lado, también pueden existen factores



sociodemográficos como el sexo, edad, inteligencia, educación, experiencia, estatus profesional, autonomía (Marqueze y Castro, 2005).

3.2.4.4 Efectos de la insatisfacción

La insatisfacción puede genera respuestas como son: a) salida de la organización o renuncia de un puesto con el fin de buscar otro nuevo puesto; b) voz, que está basada en tratar de mejorar las condiciones laborales, es de allí que salen las sugerencias o la actividad sindical; d) lealtad, insatisfacción expresada por esperar pasivamente para mejorar la condiciones d) negligencia, insatisfacción donde permite que dichas condiciones empeoren (Robbins y Judge, 2009).

En el trabajo, la satisfacción y los estados de ánimo están muy vinculados a lo que va ocurriendo a lo largo de la jornada. El hecho de que las cosas salgan bien, de que el supervisor felicite de alguna manera al empleado, de que un trabajo se termine con éxito, trae los ánimos a un campo positivo y de satisfacción. Lo contrario fácilmente puede llevar los ánimos a un campo negativo, de decaimiento o de agresión. (Maristany, 2007, p. 48).

La insatisfacción laboral puede traer consigo diversas consecuencias tanto en lo personal o profesional, ya que este afectara directamente en su actitud o comportamiento y especialmente en el bienestar del colaborador, por ende, este se puede observar en el ausentismo, mayor vulnerabilidad a estresarse, lo que podría afectar el estado metal, física y emocional del colaborador. Además esto podría afectar al rendimiento, al compromiso, al involucramientos, de seguro que reducirá su desempeño o productividad dentro de una organización.(Marqueze y Castro, 2005).



3.3 Marco conceptual

- a) **Actitud:** “Es el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas” (Ancco, 2015, p. 34).
- b) **Autonomía:** “Grado de control que ejerce el empleado sobre sus labores y funciones” (Werther y Davis, 2008, p. 544).
- c) **Bonos:** Considerado como una prestación anual que generalmente se otorgan en las instituciones por el desempeño de los colaboradores y se convierte atractivo según el grado de responsabilidad. “Pago de incentivos que es complementario al sueldo base” (Bohlander y Snell, 2008, 754).
- d) **Compromiso organizacional:** “Es la identificación de una persona con una organización y su apego a ella” (Quispe, 2018, p. 61).
- e) **Empowerment:** “Atribuir a los empleados la facultad de iniciar el cambio, animándolos así a hacerse cargo de lo que hacen”(Bohlander y Snell, 2008, p. 755).
- f) **Equidad en el pago:** “Percepción de un empleado de que la compensación recibida es igual al valor del trabajo desempeñado” (Bohlander y Snell, 2008, p. 755).
- g) **Evaluaciones de puesto:** “Procedimientos sistemáticos para determinar el valor relativo de cada puesto. Se consideran las responsabilidades, habilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo. Sirven para decidir el nivel de sueldos y salarios” (Werther y Davis, 2008, p. 550).
- h) **Horas extras:** Son trabajo que se reconocen por las horas que están fuera del horario los cuales tiene que ser remunerados.
- i) **Involucramiento:** Incluir y hacer que una persona forme parte de la realización de una determinada actividad o acción. r.(M. Quispe, 2018).



- j) **Premios:** Es una forma de reconocer a los empleados por el desempeño que logran alcanzar en las instituciones (Dessler, 2009).
- k) **Promoción:** “Transferencia de un empleado a un puesto de mayor sueldo, responsabilidad y nivel jerárquico” (Werther y Davis, 2008, p. 157).
- l) **Puesto de Trabajo:** Conjunto de actividades tipificadas en el profesiograma del contrato de trabajo, que son efectuadas por un trabajador de una categoría laboral determinada y que implican un tiempo y espacio específico sin que necesariamente sea un puesto fijo o estacionario. (Ancco, 2015)
- m) **Remuneración:** Todas las formas de retribución que hace una organización hacia sus colaboradores por el esfuerzo que realiza en un puesto.
- n) **Reconocimiento:** Es la acción que realizan un directivo de una organización, con el fin de reconocer los logros de otro trabajador.(M. Quispe, 2018)
- o) **Salarios:** “Monto que se retribuye al colaborador según el valor del trabajo y las responsabilidades que asume dentro de una organización” (Dessler, 2009, p. 256).
- p) **Satisfacción laboral:** “Grado de aceptación e identificación (o rechazo) que el empleado experimenta respecto a su trabajo” (Werther y Davis, 2008, p. 558).
- q) **Vacaciones:** Son pagos que se realizan a los personales que tiene años de servicio y las organizaciones les remunera por los días de sus vacaciones.
- r) **Valuaciones de puestos:** “Procedimientos sistemáticos para determinar el valor y la contribución relativa de cada puesto” (Werther y Davis, p. 561).



CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo

Teniendo en cuenta el propósito del estudio el tipo empleado fue el básico. Al respecto, Sánchez et al. (2018) argumentan que este tipo de estudio se avoca especialmente en ampliar el conocimiento existente, sin implicar la práctica. De manera que permitirá dar mayor amplitud teórica y metodología.

4.1.2 Nivel

Considerando el grado o alcance del estudio fue correlacional. De manera que nos detalla Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) donde indica que estos estudio solo buscan relacionar dos o más variables. Es por ello que en el estudio a ejecutar se determinara la relación de la remuneración y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

4.2 Diseño de la investigación

El estudio fue de diseño no experimental de corte transversal; el cual es sostenido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) quienes dan a conocer que en este tipo de diseño no se manipularan ninguna de las variables de manera deliberada, más por los contrario los datos se cosecharan tal como se presenta en la organización pública que es la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Por otro lado, los datos recogidos solo se harán en un momento determinado.

Dónde:

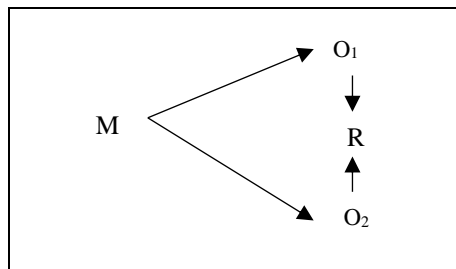
M = Servidores

O1 = remuneración

r = Relación entre O1 y O2

O2 = satisfacción laboral





4.3 Descripción ética de la investigación

Desde el punto de vista de Salazar Raymond et al. (2018) afirma “La ética debe estar necesariamente presente en los investigadores y debe ser respetada a través de los estilos normativos de citación y referenciación” (p. 309).

Habiendo tenido como objetivo determinare la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. En el año 2022 que es un objetivo legítimo de investigación. Sin embargo, es fundamental que esta investigación se lleve a cabo de manera ética, para ello se consideró ciertos aspectos que son fundamentales y estos fueron:

Antes de recolectar datos de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, logro obtener su consentimiento informado, que consistió en explicar claramente el propósito de la investigación, cómo se utilizarán los datos y cualquier posible impacto en su privacidad, de manera que los participantes accedieron voluntariamente.

Asimismo, los datos personales y la información sensible de los participantes se manejaron con total confidencialidad, garantizando así que los datos utilizados no sean identificados y así se pudo proteger la privacidad de cada participante.

También, se consideró los posibles beneficios y riesgos del estudio, es por ello que se aseguró que este estudio no genere ningún daño los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau,2022. Y que además los resultados puedan servir para mejorar las condiciones laborales si es necesario.



En esa misma línea, se garantizó la integridad de los datos recogidos, lo significa la veracidad, precisión y honestidad en la recopilación y presentación de los datos, evitando cualquier manipulación o sesgo intencionado.

A esto se agregó la transparencia de la presentación de los métodos utilizados y en la interpretación de los resultados, evitando así la distorsión de los hallazgos y presentar los datos de manera imparcial. Por último, se tuvo en cuenta la adecuada referenciación de las fuentes con la finalidad de evitar el plagio o la apropiación indebida de investigaciones anteriores, esto tomando en cuenta los parámetros establecidos de las normas APA séptima edición y el reglamento de investigación interpuesta por la universidad.

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

Para el estudio se estableció el número de sujetos participantes de los cuales se recogieron los datos de un total de 42 servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. De manera que esto es sostenida por, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) quienes enfatizan que en una investigación existe un conjunto de elementos con características específicas, el cual está referida al población. Pero sin embargo para por determinarlo es importante considerar las variables que serán tratadas.

4.4.2 Muestra

Haciendo referencia a, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) quienes indica que una muestra está referido al subgrupo de una población, el cual debe ser representativa de manera probabilística o no probabilística; la investigación recurrirá el muestreo no probabilístico. Considerando que la población es pequeña se procederá a trabajar con todos los servidores de la municipalidad que son parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Al respecto, Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra; donde la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Tabla 2*Relación de los servidores*

Grupos ocupacionales	N° de servidores
Funcionarios	2
Profesionales	8
Técnicos	10
Auxiliar	22
Total	42

Nota. Cuadro Para Asignación de Personal Provisional – CAP – 2019

4.5 Procedimiento

El procedimiento que se siguió comenzó con la elaboración del instrumento de investigación, que incluyó la validación del mismo. En una etapa inicial, se llevó a cabo una encuesta piloto para evaluar la confiabilidad del instrumento, utilizando el coeficiente de confiabilidad de Cronbach. Una vez que se confirmó la fiabilidad y se validó el cuestionario con la ayuda de expertos, se procedió a su aplicación a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincial de Grau, 2022.

Los datos recopilados fueron procesados utilizando software como Excel y SPSS. Estos programas permitieron la comprensión de datos de acuerdo con las diferentes variables y dimensiones investigadas, y los resultados se presentaron en forma de tablas y gráficos. En la etapa final, se realizó un análisis inferencial utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman para validar las hipótesis planteadas y cumplir con los objetivos de la investigación. Los resultados obtenidos proporcionaron información valiosa sobre la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincial de Grau, 2022.

4.6 Técnica e instrumentos

4.6.1 Técnica

La técnica que se tomó en el estudio es la encuesta. Esto por el mismo echo que la investigación planteada fue de diseño no experimental, y los datos se cosecharan desde la percepción que tienen los trabajadores respecto al remuneración y la satisfacción que muestran dentro de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincial de Grau, 2022. Es por ello, Behar (2018) argumenta en relación a la encuesta indicando que esta técnica nos ayudara a recoger las data



de la población, por ende dicha técnica deberá estar planteada de manera estandarizada de modo que todos los sujetos participantes reciban los mismos ítems.

4.6.2 Instrumento

Por otro lado, el instrumento que se empleo fue el cuestionario. Ya que este es conocido como el instrumento de la encuesta. Al respecto, Sánchez et al. (2018) nos detallan que dicho instrumento presenta una caracterización donde comprende a un conjunto de ítems con el fin de recoger la actitud que muestra el trabajador respecto al remuneración y la satisfacción laboral, su aplicación se puede realizar de manera presencial o recurriendo al tecnología (internet).

En esa misma línea cabe recalcar que el cuestionario estará estructura en considerando una escala de Likert de cinco puntos en ambas variables. Además, se logró conocer que el coeficiente de alfa de Cronbach para la variable remuneración fue de 0.875 indicando así un grado bueno de consistencia y para la variable satisfacción fue de 0.912 lo que señala que muy buena consistencia. Por otro lado, dicho instrumento fue validado por la pericia de tres expertos en el tema de investigación de manera que esto garantiza que el instrumento está elaborado con coherencia, objetividad, claridad y que ayudaron en lograr con los objetivos planteados en el estudio.

4.7 Estadístico de investigación

Considerando la finalidad de la investigación, fue necesario llevar a cabo dos tipos de análisis estadísticos: el análisis descriptivo y el análisis inferencial. El análisis descriptivo se centró en la descripción de los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Progreso Provincial de Grau, 2022. En relación con las variables y dimensiones de estudio. Los resultados se presentaron de manera clara y concisa en tablas y gráficos, lo que permitió una comprensión visual de los datos recopilados.

Por otro lado, el análisis inferencial desempeñó un papel fundamental en la investigación, ya que su objetivo principal fue validar o refutar las hipótesis



planteadas. Para lograr esto, se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, que permitió evaluar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de progreso Provincial de Grau, 2022. Este análisis inferencial nos ayudó a determinar si existía una relación significativa entre estas dos variables y, en caso afirmativo, en qué medida estaban relacionadas.

En conjunto, estos dos tipos de análisis estadísticos fueron esenciales para lograr los objetivos de la investigación en lo que respecta a la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en el contexto de la Municipalidad Distrital de Progreso Provincial de Grau, 2022.

Para lo cual se logró hacer la respectiva baremación en ambas variables y con sus respectivas dimensiones, esto permitió hacer el análisis descriptivo, como a continuación se muestra en la siguiente tabla 2.

Tabla 3

Baremación de las variables talento humano y desempeño laboral

Descripción	Determinación del ancho del intervalo	Intervalos
Variable 1: Remuneración	Max = 80 Min = 16	16 – 37: Baja
Total 16 ítems	Rango = 64 K= 3 Ancho del intervalo = 22	38 – 59: Aceptable 60 – 80: Alta
Remuneración económica directa	Max = 20 Min = 4	4 – 9: Baja
Total 4 ítems	Rango = 16 K =3 Total = 16/3 Ancho del intervalo = 5	10 – 15: Aceptable 16 – 20: Alta
Remuneración económica indirecta	Max = 30 Min = 6	6 – 14: Baja
Total 6 ítems	Rango = 24 K =3 Total = 24/3 Ancho del intervalo = 8	15 – 22: Aceptable 23 – 30: Alta
Remuneración extraeconómica	Max = 30 Min = 6	6 – 14: Baja
Total 6 ítems	Rango = 76 K =3 Total = 76/3 Ancho del intervalo = 25	15 – 22: Aceptable 23 – 30: Alta
Variable 2: Satisfacción laboral	Max = 95 Min = 19	19 – 44: Baja
Total 19 ítems	Rango =56 K= 3 Total = 56/3 Ancho del intervalo = 18	45 – 70: Moderato 71 – 95: Alta



Involucramiento laboral	Max = 25 Min = 5	5 – 12: Bajo
Total 5 ítems	Rango = 20	13 – 18: Medio
	K = 3 Total = 20/3	19 – 25: Alto
	Ancho del intervalo = 5	
Facultamiento psicológico	Max = 30 Min = 6	6 – 14: Baja
Total 6 ítems	Rango = 24	15 – 22: Moderado
	K = 3 Total = 24/3	23 – 30: Alta
	Ancho del intervalo = 8	
Compromiso	Max = 20 Min = 4	4 – 9: Baja
Total 4 ítems	Rango = 16	10 – 15: Moderada
	K = 3 Total = 16/3	16 – 20: Alta
	Ancho del intervalo = 5	
Relaciones entre compañeros	Max = 20 Min = 4	4 – 9: Baja
Total 4 ítems	Rango = 16	10 – 15: Moderada
	K = 3 Total = 16/3	16 – 20: Alta
	Ancho del intervalo = 5	

Asimismo, para poder hacer el análisis de la estadística inferencial se consideró la siguiente tabla 4.

Tabla 4

Correlación de Rho Spearman

Prueba estadística de Rho de Spearman – Rangos o nivel de correlación	
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Martínez y Campos (2015).



CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1 Resultados

5.1.1 Datos generales

Tabla 5

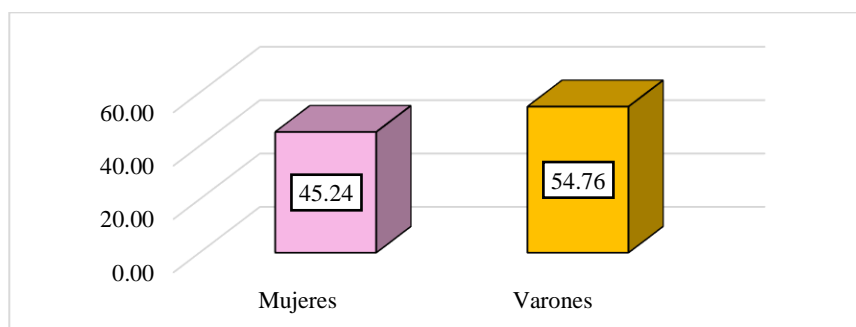
Frecuencia sobre el género de los servidores públicos

Género	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	19	45.24
Varones	23	54.76
Total	42	100.00

Nota. Distribución de servidores según sexo en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia De Grau, 2022. Según encuesta.

Figura 5

Porcentaje sobre género de los servidores públicos



Nota. Distribución de servidores según sexo en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Según encuesta.

Según los datos presentados en la tabla 5 y la figura 5, se puede apreciar que de un total de 42 servidores que conforman la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El 54.76% de ellos, lo que equivale a 23 servidores, son varones. En contraste, el 45.24% restante, equivalente a 19 servidores, son mujeres. Estos datos revelan que existe una clara predominancia de servidores varones en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.



5.1.2 Resultados de la primera variable

a) Resultados de la variable remuneración

Tabla 6

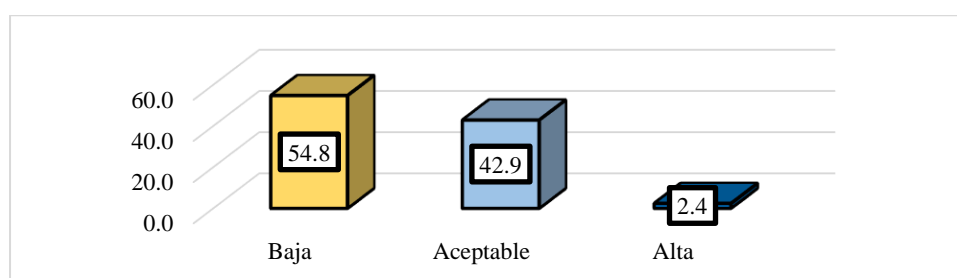
Frecuencia sobre la percepción acerca de la remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	23	54.8
Válido Aceptable	18	42.9
Alta	1	2.4
Total	42	100.0

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

Figura 6

Porcentaje sobre la percepción acerca de la remuneración



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

De acuerdo con la información proporcionada en la tabla 6 y la figura 6, se destaca que, entre los 42 servidores que integran la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El 54.8% de ellos, lo que equivale a un total de 23 servidores, manifiestan una percepción negativa en cuanto a la remuneración que reciben, considerándola como baja. Por otro lado, un porcentaje significativo del 42.9%, representado por 18 servidores, sostiene que la remuneración que obtienen es aceptable, lo que sugiere cierto grado de conformidad con sus salarios. En contraste, solo un reducido 2.4%, es decir, un servidor, opina que las remuneraciones son altas, lo que indica que la mayoría de los servidores no considera que sus ingresos sean elevados. Estos resultados resaltan la percepción mayoritaria de que las remuneraciones son insuficientes dentro de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.



b) Resultados de la dimensión remuneración económica directa

Tabla 7

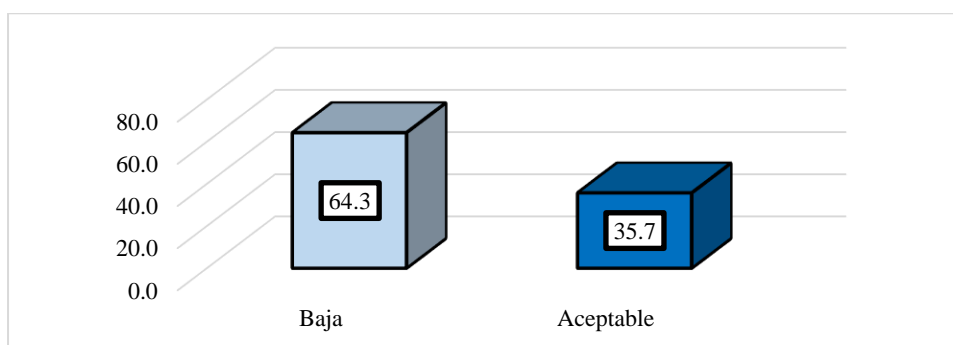
Frecuencia de percepción de la remuneración económica directa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	27	64.3
	Aceptable	15	35.7
	Total	42	100.0

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

Figura 7

Porcentaje de percepción de la remuneración económica directa



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración económica directa. Según encuesta

De acuerdo con la información proporcionada en la tabla 7 y la figura 7, se destaca que, entre los 42 servidores que integran la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El 64.3% de ellos, lo que equivale a un total de 27 servidores, manifiestan una percepción negativa en cuanto a la remuneración económica directa que reciben, considerándola como baja. Por otro lado, un porcentaje significativo del 35.7%, representado por 15 servidores, sostiene que la remuneración que obtienen es aceptable, lo que sugiere cierto grado de conformidad con sus salarios debido a que estos no casi nunca están acordes con esfuerzo que realizan, además casi nunca en esta entidad premian por el desempeño; nunca lograron beneficiarse de comisiones por el trabajo que realizan y nunca percibieron bonos por los resultados que logran.

c) Resultados de la dimensión remuneración económica indirecta

Tabla 8

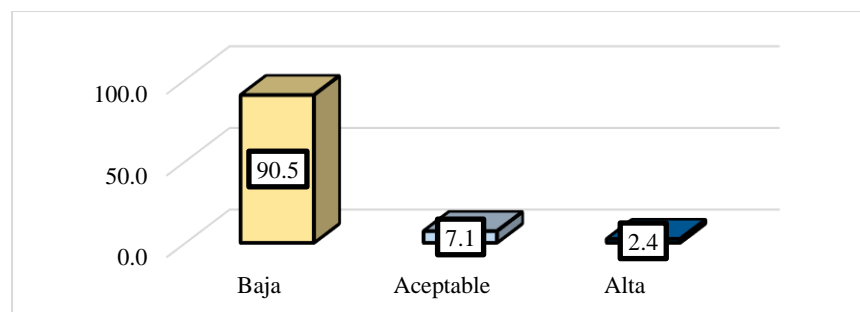
Frecuencia de percepción acerca de remuneración económica indirecta

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	38	90.5
	Aceptable	3	7.1
	Alta	1	2.4
	Total	42	100.0

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración económica indirecta. Según encuesta

Figura 8

Porcentaje de percepción acerca de remuneración económica indirecta



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración económica indirecta. Según encuesta

Según los datos presentados en la tabla 8 y la figura 8, se observa que de los 42 servidores que forman parte de la municipalidad distrital de Progreso, el 90.5% de ellos (38 servidores en total) tienen una percepción negativa sobre la remuneración económica indirecta que reciben, considerándola como baja. Por otro lado, un 7.1% (3 servidores) opina que la remuneración que reciben es aceptable, mientras que un 2.4% (un servidor) considera que es alta. Esto indica que existe cierto grado de disconformidad con este tipo de remuneración, ya que los servidores sienten que la Municipalidad no cuenta con planes de incentivos adecuados, no otorga gratificaciones de manera correcta, no reconoce las horas extras pagándolas como corresponde y no ofrece semanas de descanso remunerado ni vacaciones. Aunque en algunas ocasiones se premia y reconoce a los trabajadores más productivos, esto no sucede de manera consistente.

d) Resultados a nivel de la dimensión remuneración extraeconómica

Tabla 9

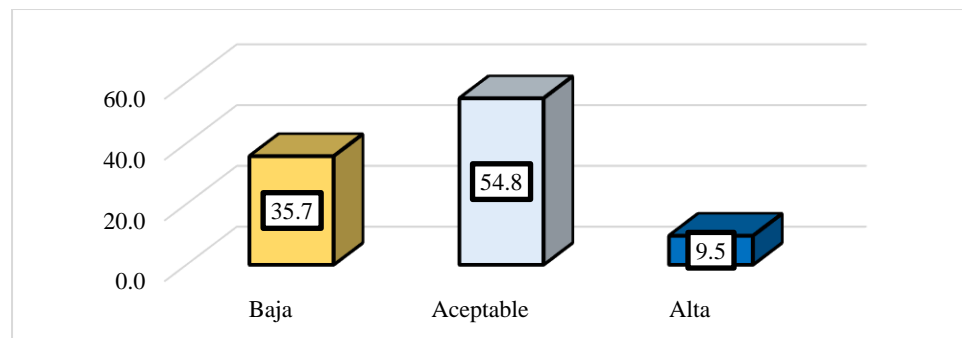
Frecuencia de percepción acerca de la remuneración extraeconómica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	15	35.7
	Aceptable	23	54.8
	Alta	4	9.5
	Total	42	100.0

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

Figura 9

Porcentaje de percepción acerca de la remuneración extraeconómica



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración extraeconómica. Según encuesta

Según los datos presentados en la tabla 9 y la figura 9, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El 54% de ellos (23 servidores en total) tienen una percepción aceptable sobre la remuneración extraeconómica que reciben. Por otro lado, un 35.7% (15 servidores) consideran que la remuneración es baja, mientras que un 9.5% (4 servidores) la consideran alta. Esto indica que existe cierto grado de conformidad con este tipo de remuneración, ya que los servidores sienten que a veces la Municipalidad reconoce el esfuerzo realizado por los colaboradores, además de brindarles comodidad y condiciones adecuadas para desempeñar sus responsabilidades. Sin embargo, también se percibe que la autonomía de los colaboradores es limitada, ya que dependen en gran medida de sus jefes, lo cual puede generar inseguridad en las acciones o actividades que realizan en su puesto.

5.1.3 Resultados de la segunda variable

a) Resultados de la variable satisfacción laboral

Tabla 10

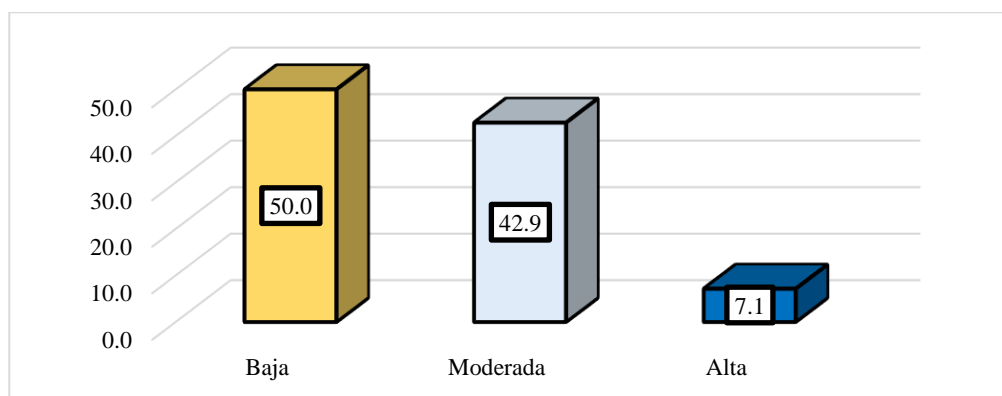
Frecuencia sobre la percepción acerca de la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	21	50.0
	Moderada	18	42.9
	Alta	3	7.1
Total		42	100.0

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

Figura 10

Porcentaje sobre la percepción acerca de la satisfacción laboral



Nota. Distribución de la percepción sobre la satisfacción laboral. Según encuesta

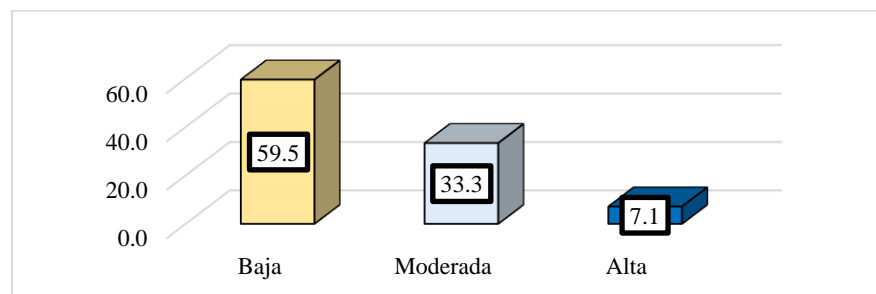
De acuerdo a los datos presentados en la tabla 10 y la figura 10, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El 50% de ellos (21 servidores en total) tienen una percepción de baja satisfacción laboral. Por otro lado, un 42.9% (18 servidores) consideran que la satisfacción laboral es moderada, mientras que un 7.1% (3 servidores) la consideran alta. Esto indica que existe cierto grado de inconformidad con el trabajo que realizan, ya que los servidores sienten que no todos están comprometidos con sus labores, falta motivación y existe un individualismo marcado entre los compañeros de trabajo, lo que resulta en una escasa relación entre ellos. Es importante destacar que esta situación puede afectar el ambiente laboral y la productividad en la municipalidad.

b) Resultados de nivel de la dimensión involucramiento laboral

Tabla 11*Frecuencia de percepción acerca del involucramiento laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	25	59.5
	Moderada	14	33.3
	Alta	3	7.1
	Total	42	100.0

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

Figura 11*Porcentaje de percepción acerca del involucramiento laboral*

Nota. Distribución de la percepción sobre el involucramiento laboral. Según encuesta

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 11 y la figura 11, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau. El 59.5% de ellos (25 servidores en total) tienen una percepción baja en cuanto al involucramiento laboral. Por otro lado, un 33.3% (14 servidores) consideran que el involucramiento laboral es moderado, mientras que un 7.1% (3 servidores) lo consideran alto. Estos datos indican que la mayoría de los servidores no se identifican con su puesto de trabajo, lo que implica que no se sientan completamente comprometidos con las tareas que realizan. Además, se percibe que hay una falta de satisfacción en cuanto a las herramientas de trabajo disponibles y una participación activa limitada en las diversas acciones de la Municipalidad. Aunque en algunos casos se logra un desempeño exitoso en las tareas asignadas, en general, no se muestra un alto nivel de satisfacción con el trabajo realizado.

c) Resultados a nivel de la dimensión Facultamiento psicológico

Tabla 12

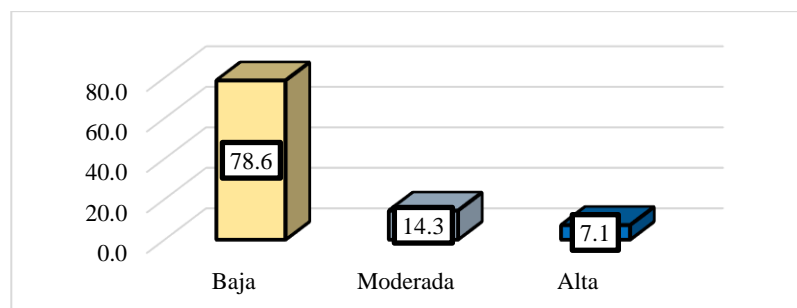
Frecuencia de percepción acerca del facultamiento psicológico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	33	78.6
	Moderada	6	14.3
	Alta	3	7.1
	Total	42	100.0

Nota. Distribución de la percepción sobre Facultamiento psicológico. Según encuesta

Figura 12

Porcentaje de percepción acerca del Facultamiento psicológico



Nota. Distribución de la percepción sobre facultamiento psicológico. Según encuesta

Considerando los datos presentados en la tabla 9 y la figura 12, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau. El 78.6% de ellos (33 servidores en total) tienen una percepción baja en cuanto al facultamiento psicológico. Por otro lado, un 14.3% (6 servidores) consideran que el facultamiento psicológico es moderado, mientras que un 7.1% (3 servidores) lo consideran alto. Estos datos indican que la mayoría de los servidores perciben que en la Municipalidad casi nunca hay oportunidades de ascender a otros puestos, lo que limita su crecimiento y desarrollo profesional. Además, se observa que no existe una política clara que fomente el crecimiento y desarrollo de los servidores en términos de capacitación y adquisición de nuevas habilidades. Asimismo, se percibe que en muchas ocasiones la experiencia laboral en la Municipalidad no cumple con las expectativas que tenían antes de unirse a la institución. En cuanto al trabajo en equipo, se observa que en algunas ocasiones se fomenta, pero en otras se evidencia una falta de colaboración y priorización de los intereses individuales sobre los objetivos del equipo y la institución.

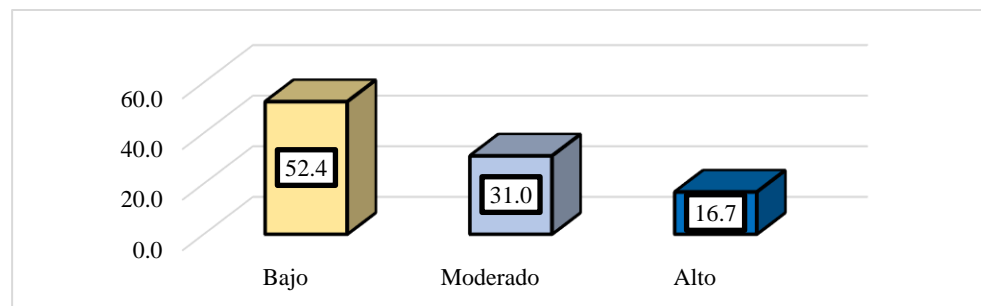


d) Resultados a nivel de la dimensión compromiso

Tabla 13*Frecuencia de percepción acerca del compromiso*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	52.4
	Moderado	13	31.0
	Alto	7	16.7
	Total	42	100.0

Nota. Distribución de la percepción sobre el compromiso. Según encuesta

Figura 13*Porcentaje de percepción acerca del compromiso*

Nota. Distribución de la percepción sobre el compromiso Según encuesta

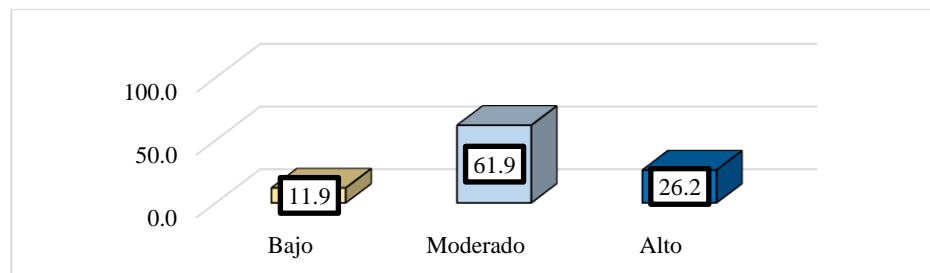
Con base a los datos presentados en la tabla 13 y la figura 13, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El 52.4% de ellos (22 servidores en total) tienen una percepción baja en cuanto al compromiso de los servidores. Por otro lado, un 31% (13 servidores) consideran que el compromiso es moderado, mientras que un 16.7% (7 servidores) lo consideran alto. Estos datos indican que la mayoría de los servidores perciben que en la Municipalidad hay una falta de compromiso generalizado. Esto se refleja en que a veces se identifican con la institución y a veces no, lo que indica una falta de conexión emocional y sentido de pertenencia con la organización. Además, se observa que en muchas ocasiones los servidores muestran un compromiso moderado en el logro de las metas y objetivos de la Municipalidad, lo que sugiere una falta de motivación y entusiasmo en su trabajo. Es importante destacar que casi nunca los servidores desean seguir siendo parte de la Municipalidad, asimismo, se percibe que el compromiso con las acciones y actividades que realizan es bajo.

e) Resultados a nivel de la dimensión relaciones con los compañeros de trabajo

Tabla 14*Frecuencia de percepción de la relación con los compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	11.9
	Moderado	26	61.9
	Alto	11	26.2
Total		42	100.0

Nota. Distribución de la percepción sobre la relación entre compañeros. Según encuesta

Figura 14*Porcentaje de percepción de la relación con los compañeros de trabajo*

Nota. Distribución de la percepción sobre las relaciones entre compañeros. Según encuesta

Tomando en cuenta los datos presentados en la tabla 14 y la figura 14, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau el 61.9% de ellos (26 servidores en total) tienen una percepción moderada en cuanto a las relaciones entre compañeros. Por otro lado, un 26.2% (11 servidores) consideran que dichas relaciones son altas, mientras que un 11.9% (5 servidores) las consideran bajas. Estos datos indican que la mayoría de los servidores perciben que en la Municipalidad a veces se da un nivel de cooperación y se ofrecen ayuda mutua entre los compañeros de trabajo. Además, en determinadas ocasiones, sienten que existe confianza para desarrollar sus funciones por parte de los demás servidores. Aunque es importante mencionar que todavía se percibe que existen áreas de mejora en las relaciones entre compañeros. Esto puede implicar que no siempre se logra una comunicación efectiva entre todas las áreas que conforman la Municipalidad y que, en ciertas ocasiones, el trato con los superiores no es óptimo.

5.1.4 Resultados a nivel de tablas cruzadas según los objetivos

a) Resultados de tablas cruzadas 1er objetivo (remuneración * satisfacción laboral)

Tabla 15

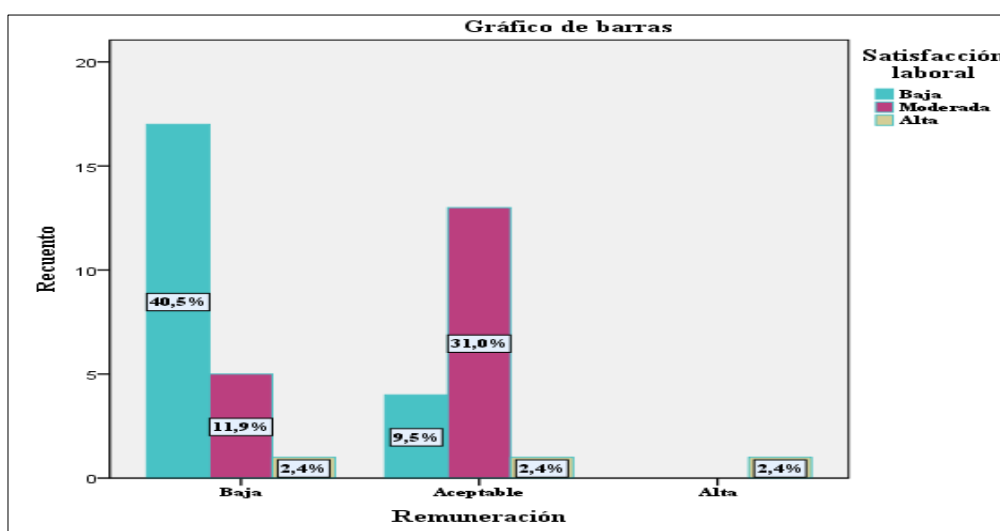
*Frecuencia de percepción (Remuneración *Satisfacción laboral)*

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja	Moderada	Alta		
Remuneración	Baja	f	17	5	1	23
		%	40.5%	11.9%	2.4%	54.8%
	Aceptable	f	4	13	1	18
		%	9.5%	31.0%	2.4%	42.9%
	Alta	f	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	2.4%	2.4%
Total		f	21	18	3	42
		%	50.0%	42.9%	7.1%	100.0%

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

Figura 15

*Percepción (Remuneración económica directa *Satisfacción laboral)*



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

Con base en los datos presentados en la tabla 15 y la figura 15, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Se evidencia una coincidencia en una percepción baja tanto en las remuneraciones como en la satisfacción laboral, con un 40% de los servidores compartiendo esta opinión. Además, se observa un 31% de coincidencia en la percepción de una satisfacción laboral moderada y una remuneración aceptable. Por otro lado, un 11.9% de los servidores percibieron que la remuneración es baja, mientras que su satisfacción laboral se considera moderada.



- b) Resultados de tablas cruzadas 2do objetivo (remuneración económica directa * satisfacción laboral)

Tabla 16

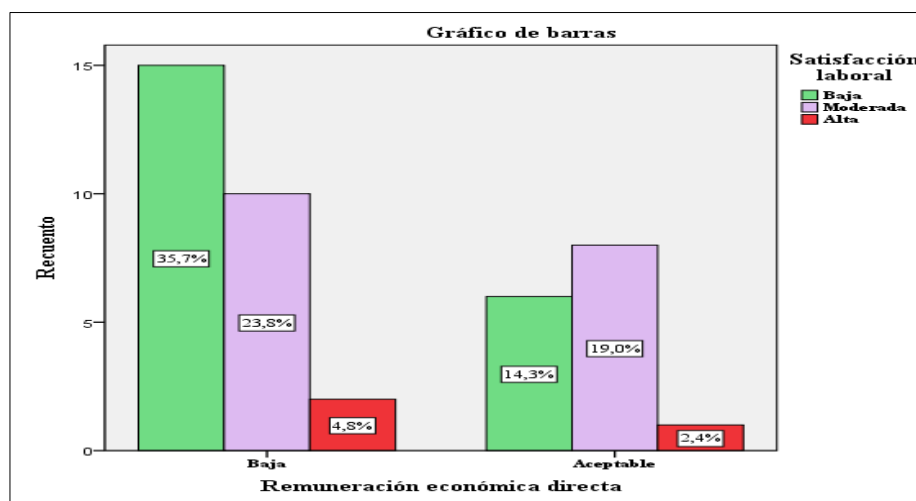
*Percepción (Remuneración económica directa *Satisfacción laboral)*

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Moderada	Alta	
Remuneración económica directa	Baja	F	15	10	2	27
		%	35.7%	23.8%	4.8%	64.3%
	Aceptable	F	6	8	1	15
		%	14.3%	19.0%	2.4%	35.7%
Total		F	21	18	3	42
		%	50.0%	42.9%	7.1%	100.0%

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración económica directa y satisfacción. Según encuesta

Figura 16

*Percepción (Remuneración económica directa *Satisfacción laboral)*



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración económica directa y satisfacción. Según encuesta

Teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla 16 y la figura 16, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Hay una coincidencia en una percepción baja tanto en las remuneraciones económicas directas como en la satisfacción laboral, con un 35.7% de los servidores compartiendo esta opinión. Además, se observa que un 23.8% de los servidores perciben una satisfacción laboral moderada, pero consideran que la remuneración que reciben es baja. Por otro lado, un 19% de los servidores perciben que la remuneración es aceptable, pero su satisfacción laboral se considera moderada.



- c) Resultados de tablas cruzadas 3er objetivo (remuneración económica indirecta* satisfacción laboral)

Tabla 17

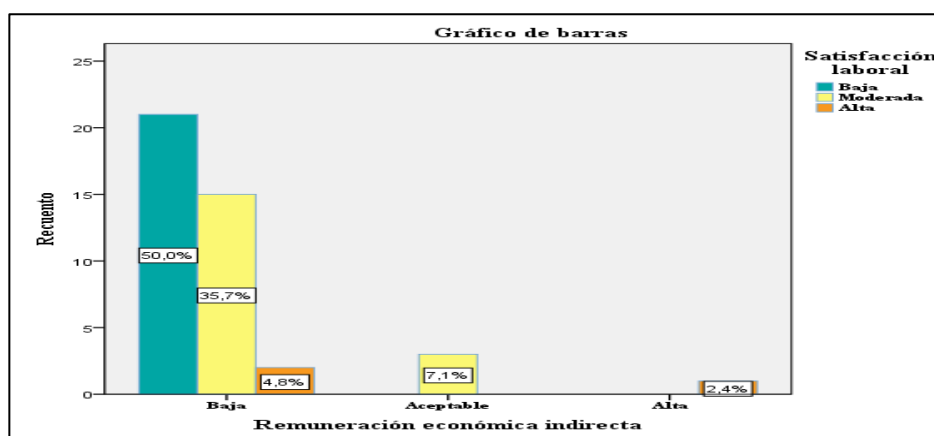
*Percepción (Remuneración económica indirecta *Satisfacción laboral)*

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja	Moderada	Alta		
Remuneración económica indirecta	Baja	F	21	15	2	38
		%	50.0%	35.7%	4.8%	90.5%
	Aceptable	F	0	3	0	3
		%	0.0%	7.1%	0.0%	7.1%
	Alta	F	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	2.4%	2.4%
Total		F	21	18	3	42
		%	50.0%	42.9%	7.1%	100.0%

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración económica indirecta. Según encuesta

Figura 17

*Percepción (Remuneración económica indirecta *Satisfacción laboral)*



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración económica indirecta. Según encuesta

Respecto a los datos presentados en la tabla 17 y la figura 17, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau 2022. Hay una coincidencia en una percepción baja tanto en las remuneraciones económicas indirectas como en la satisfacción laboral, con un 50% de los servidores compartiendo esta opinión. Además, se observa que un 35.7% de los servidores perciben una satisfacción laboral moderada, pero consideran que la remuneración que reciben es baja. Por otro lado, un 7.1% de los servidores perciben que la remuneración es aceptable, pero su satisfacción laboral se considera alta.



d) Resultados de tablas cruzadas 4to objetivo (remuneración extraeconómica * satisfacción laboral)

Tabla 18

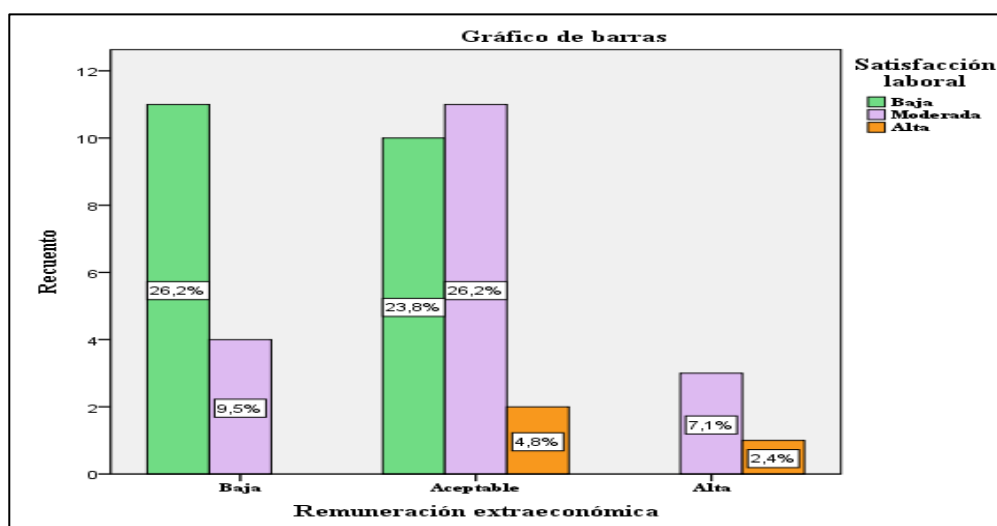
*Percepción (Remuneración extraeconómica * Satisfacción laboral)*

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Moderada	Alta	
Remuneración extraeconómica	Baja	f	11	4	0	15
		%	26.2%	9.5%	0.0%	35.7%
	Aceptable	f	10	11	2	23
		%	23.8%	26.2%	4.8%	54.8%
	Alta	f	0	3	1	4
		%	0.0%	7.1%	2.4%	9.5%
Total		f	21	18	3	42
		%	50.0%	42.9%	7.1%	100.0%

Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración extraeconómica. Según encuesta

Figura 18

*Percepción (Remuneración extraeconómica * Satisfacción laboral)*



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración extraeconómica. Según encuesta

Según los datos presentados en la tabla 18 y la figura 18, se puede observar que de los 42 servidores que forman parte de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Hay una coincidencia en una percepción baja tanto en las remuneraciones extraeconómicas como en la satisfacción laboral, con un 26.2% de los servidores compartiendo esta opinión. Además, se observa que un 26.2% de los servidores perciben una satisfacción laboral moderada, pero consideran que la remuneración que reciben es aceptable. Por otro lado, un 23.8% de los servidores perciben que la remuneración es aceptable, pero su satisfacción laboral se considera baja.



5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

En la prueba de normalidad de las variables de remuneración y satisfacción, se empleó el estadístico de Shapiro-Wilk. Esta prueba se realizó utilizando una muestra de menos de 50 informantes. Dependiendo del resultado del valor p obtenido, se determinó el estadístico que mejor se adapta.

Tabla 19

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Satisfacción laboral	.907	42	.002
Remuneración	.966	42	.238

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 19, muestran los resultados de la prueba de normalidad del modelo estadístico de Shapiro-Wilk. Para la variable de satisfacción laboral, se obtuvo un valor de significancia (p-valor) de 0.002, lo cual indica que los datos se encuentran por debajo del margen de error del 5%. Por otro lado, para la variable de remuneración, el p-valor fue de 0.238, lo cual indica que los datos están por encima del margen de error del 5%. Esto sugiere que los datos de la variable de satisfacción laboral no siguen una distribución normal, mientras que los datos de la variable de remuneración sí se ajustan a una distribución normal. Dado este resultado y asumiendo la propuesta y los resultados de Shapiro-Wilk, el coeficiente estadístico que mejor se adapta para el estudio de estas variables es el coeficiente rho de Spearman. Esto se debe a que las variables han sido categorizadas y el coeficiente de correlación de Spearman es adecuado para analizar la relación entre variables ordinales o categorizadas en lugar de variables continuas.

Dado que los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk muestran que la satisfacción laboral no sigue una distribución normal ($p = 0.002$), mientras que la remuneración sí presenta normalidad ($p = 0.238$), el análisis más adecuado para



evaluar la relación entre ambas variables es el coeficiente de correlación de Spearman. Esta técnica es una prueba no paramétrica que mide la asociación entre dos variables sin requerir que ambas tengan una distribución normal, lo que asegura la validez de los resultados. En este contexto, Spearman permitirá analizar si existe una correlación significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral, identificando cómo una variable puede influir en la otra, incluso bajo condiciones en las que una de ellas no cumple con el supuesto de normalidad.

5.2.2 Contrastación hipótesis general

Paso 1: Formular la hipótesis de correlación.

Ho: La remuneración No se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

Ha: La remuneración Se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

Paso 2: Nivel de significancia

NC = 95% (0.95)

α = 5% (0,05) margen de error

Paso 3: Prueba de correlación

Rho Spearman

Paso 4: Criterio de decisión

Si p- valor < 0,05 se rechaza el Ho y se acepta Ha

Si p – valor >0,05 se acepta la H0 y se rechaza la Ha



Tabla 20*Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral*

		Remuneración	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,526**
		N	42
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,526**
Sig. (bilateral)		.000	
N		42	42

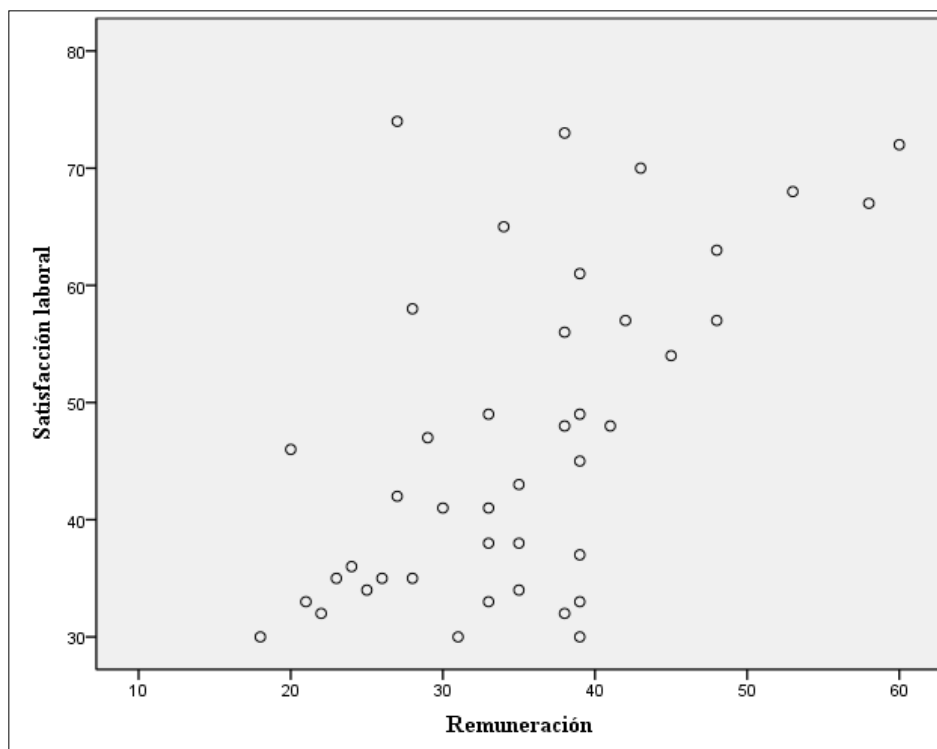
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Al examinar la tabla 20 de correlaciones, se puede observar que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.526**, lo cual se encuentra dentro del rango de 0.4 a 0.69. Este valor indica una correlación positiva moderada entre la remuneración y la satisfacción laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Al analizar la significancia, se observa que el valor de p es igual a 0.000, el cual es inferior a 0.05. Esto cumple con los criterios de la regla de decisión, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). En otras palabras, se puede afirmar que la remuneración se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau 2022. Esto implica que, al mejorar las remuneraciones de los servidores, se puede lograr una mejora en su satisfacción laboral. Además, al observar la figura 19 y analizar los puntos de dispersión, se puede apreciar que al trazar una línea o unir los puntos, se obtiene una línea ascendente. Esta representación gráfica visualiza la relación existente entre las variables de remuneración y satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. La línea ascendente indica que a medida que aumenta la remuneración, también aumenta la satisfacción laboral de los servidores. Esto refuerza aún más la evidencia de la correlación positiva entre ambas variables, respaldando los resultados obtenidos en el análisis de correlación y la significancia estadística.

Figura 19

Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

5.2.3 Contratación de la primera hipótesis específica

Paso 1: Formular la hipótesis de correlación.

Ho: Las remuneraciones económicas directas no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022.

Ha: Las remuneraciones económicas directas se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022.

Paso 2: Nivel de significancia

NC = 95% (0.95)

α = 5% (0,05) margen de error

Paso 3: Prueba de correlación

Rho Spearman



Paso 4: Criterio de decisión

Si p - valor $< 0,05$ se rechaza el H_0 y se acepta H_a

Si p – valor $>0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_a

Tabla 21

Relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral

			Remuneración económica directa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Remuneración económica directa	Coefficiente de correlación	1.000	,344*
		Sig. (bilateral)		.026
	N		42	42
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,344*	1.000
Sig. (bilateral)		.026		
N		42	42	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación

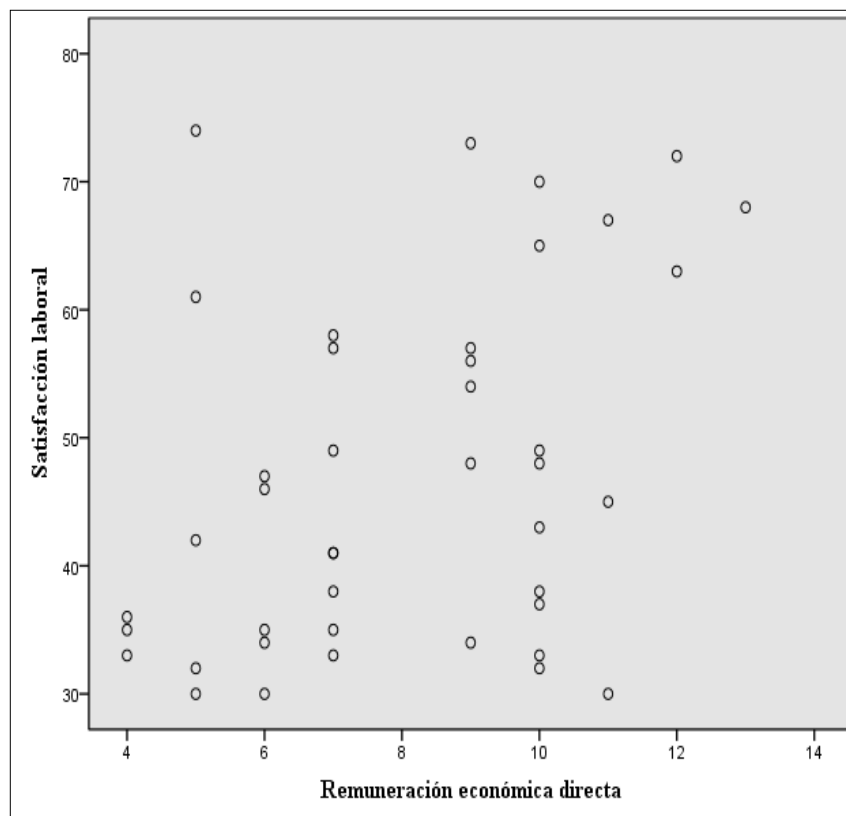
Al examinar la tabla 21 de correlaciones, se puede observar que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.344*, lo cual se encuentra dentro del rango de 0.2 a 0.39. Este valor indica una correlación positiva baja entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Al analizar la significancia, se observa que el valor de p es igual a 0.000, el cual es inferior a 0.05. Esto cumple con los criterios de la regla de decisión, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). En otras palabras, se puede afirmar que las remuneraciones económicas directas se relacionan positivamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Esto implica que, al mejorar las remuneraciones económicas directas de los servidores, se puede lograr una mejora en su satisfacción laboral.

Además, al observar la figura 20 y analizar los puntos de dispersión, se puede apreciar que al trazar una línea o unir los puntos, se obtiene una línea ascendente. Esta representación gráfica visualiza la relación existente entre las variables de remuneración económicas directas y satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. La línea ascendente indica que a

medida que aumenta las remuneraciones económicas directas, también aumenta la satisfacción laboral de los servidores. Esto refuerza aún más la evidencia de la correlación positiva entre ambas variables, respaldando los resultados obtenidos en el análisis de correlación y la significancia estadística.

Figura 20

Relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

5.2.4 Contratación de la segunda hipótesis específica

Paso 1: Formular la hipótesis de correlación.

Ho: Las remuneraciones económicas indirectas No se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

Ha: Las remuneraciones económicas indirectas Se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022.



Paso 2: Nivel de significancia

NC = 95% (0.95)

 $\alpha = 5\%$ (0,05) margen de error**Paso 3:** Prueba de correlación

Rho Spearman

Paso 4: Criterio de decisiónSi p- valor $< 0,05$ se rechaza el H_0 y se acepta H_a Si p – valor $>0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_a **Tabla 22***Relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral*

		Remuneración económica indirecta	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Remuneración económica indirecta	1.000	,480**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	42
Spearman	Satisfacción laboral	,480**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001
		N	42

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

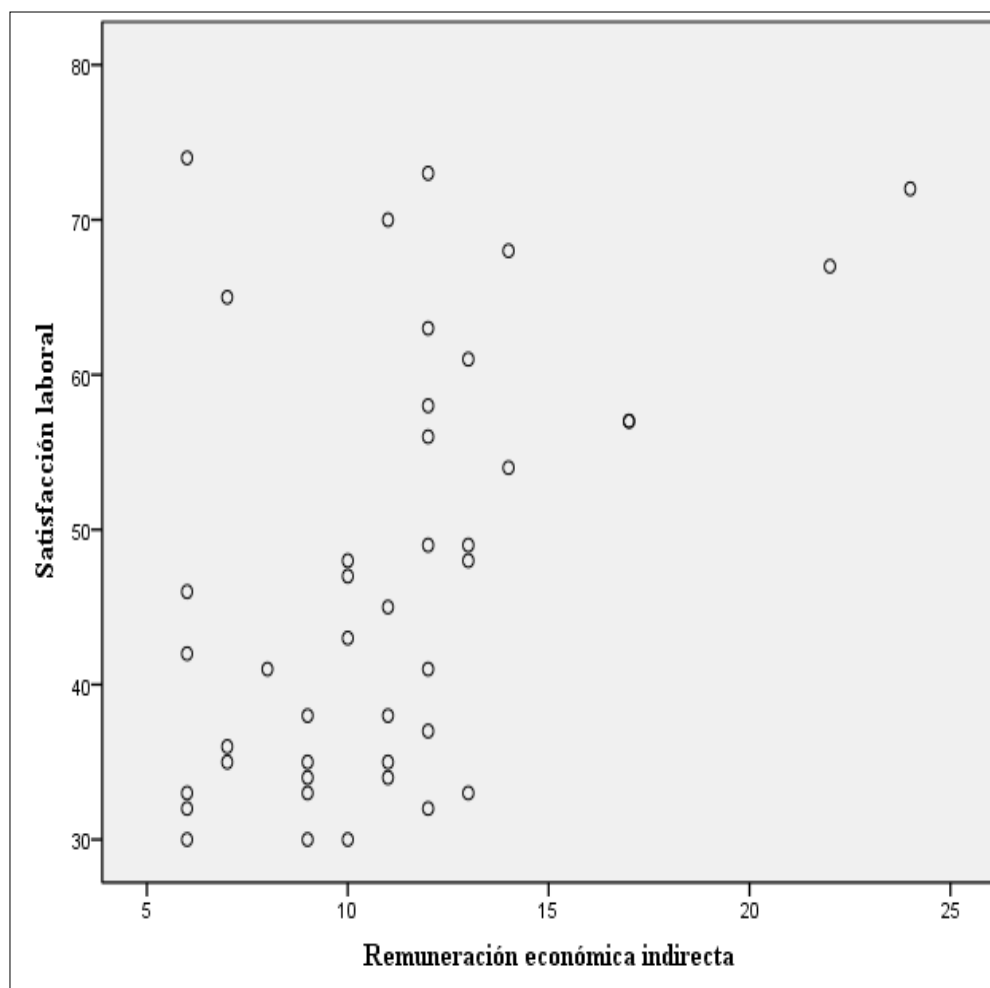
Interpretación

Al examinar la tabla 22 de correlaciones, se puede observar que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.480**, lo cual se encuentra dentro del rango de 0.4 a 0.69. Este valor indica una correlación positiva moderada entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral de los servidores en la municipalidad distrital de Progreso. Al analizar la significancia, se observa que el valor de p es igual a 0.000, el cual es inferior a 0.05. Esto cumple con los criterios de la regla de decisión, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). En otras palabras, se puede afirmar que las remuneraciones económicas indirectas se relacionan positivamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Esto implica que, al mejorar las remuneraciones económicas indirectas de los servidores, se puede lograr una mejora en su satisfacción laboral.

Además, al observar la figura 19 y analizar los puntos de dispersión, se puede apreciar que al trazar una línea o unir los puntos, se obtiene una línea ascendente. Esta representación gráfica visualiza la relación existente entre las variables de remuneración económicas indirectas y satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. La línea ascendente indica que a medida que aumenta las remuneraciones económicas indirectas, también aumenta la satisfacción laboral de los servidores. Esto refuerza aún más la evidencia de la correlación positiva entre ambas variables, respaldando los resultados obtenidos en el análisis de correlación y la significancia estadística.

Figura 21

Relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta

5.2.5 Contratación de la tercera hipótesis específica

Paso 1: Formular la hipótesis de correlación.

Ho: Las remuneraciones extraeconómicas No se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

Ha: Las remuneraciones extraeconómicas Se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

Paso 2: Nivel de significancia

NC = 95% (0.95)

$\alpha = 5\%$ (0,05) margen de error

Paso 3: Prueba de correlación

Rho Spearman

Paso 4: Criterio de decisión

Si p- valor $< 0,05$ se rechaza el Ho y se acepta Ha

Si p – valor $>0,05$ se acepta la H0 y se rechaza la Ha

Tabla 23

Relación entre la remuneración extraeconómica y la satisfacción laboral

		Remuneración extraeconómica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Remuneración extraeconómica	1.000	,553**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	42
	Satisfacción laboral	,553**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

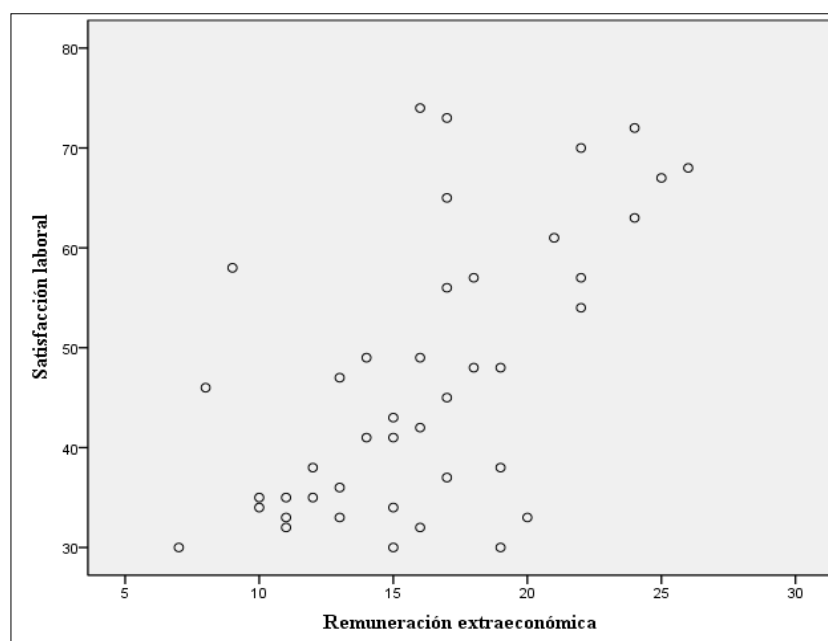
Interpretación

Al examinar la tabla 23 de correlaciones, se puede observar que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es de 0.553**, lo cual se encuentra dentro del rango de 0.4 a 0.69. Este valor indica una correlación positiva moderada entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral de los servidores en la

Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Al analizar la significancia, se observa que el valor de p es igual a 0.000, el cual es inferior a 0.05. Esto cumple con los criterios de la regla de decisión, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). En otras palabras, se puede afirmar que las remuneraciones extraeconómicas se relacionan positivamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Esto implica que, al mejorar las remuneraciones extraeconómicas de los servidores, se puede lograr una mejora en su satisfacción laboral. Además, al observar la figura 22 y analizar los puntos de dispersión, se puede apreciar que al trazar una línea o unir los puntos, se obtiene una línea ascendente. Esta representación gráfica visualiza la relación existente entre las variables de remuneración extraeconómicas y satisfacción laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau. La línea ascendente indica que a medida que aumenta las remuneraciones extraeconómicas, también aumenta la satisfacción laboral de los servidores. Esto refuerza aún más la evidencia de la correlación positiva entre ambas variables, respaldando los resultados obtenidos en el análisis de correlación y la significancia estadística.

Figura 22

Relación entre la remuneración extraeconómica y la satisfacción laboral



Nota. Distribución de la percepción sobre la remuneración. Según encuesta



5.3 Discusiones

La intención principal de la investigación fue Determinar la relación entre remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

Durante el proceso de recopilación y registro de datos, una de las principales limitaciones que enfrentamos fue la restricción de tiempo y la disponibilidad de los participantes para colaborar en la encuesta. Sin embargo, es fundamental destacar que llevamos a cabo una encuesta piloto antes de la aplicación completa del instrumento, este paso resultó crucial, ya que nos permitió evaluar la confiabilidad de las respuestas obtenidas. Los resultados de la encuesta piloto fueron muy alentadores, mostrando un alto nivel de confiabilidad en las respuestas proporcionadas por los participantes. Específicamente, al calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, obtuvimos un valor de 0.875 para la variable de remuneración y una calificación excelente de 0.912 para la satisfacción laboral, este hallazgo respalda la solidez y consistencia de nuestro instrumento de medición. Con base en esta confirmación de la confiabilidad del cuestionario, procedimos a realizar la encuesta completa y, posteriormente, a analizar detenidamente los resultados que se presentan a continuación. Estos resultados son esenciales para comprender la percepción de los sujetos de estudio sobre temas relacionados con la remuneración y la satisfacción laboral en el contexto de nuestro estudio.

En primera instancia en relación a la *variable remuneración* se destaca que, entre los 42 servidores que integran la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El 54.8% de ellos, lo que equivale a un total de 23 servidores, manifiestan una percepción negativa en cuanto a la remuneración que reciben, considerándola como baja. Por otro lado, un porcentaje significativo del 42.9%, representado por 18 servidores, sostiene que la remuneración que obtienen es aceptable, lo que sugiere cierto grado de conformidad con sus salarios. En contraste, solo un reducido 2.4%, es decir, un servidor, opina que las remuneraciones son altas, lo que indica que la mayoría de los servidores no considera que sus ingresos sean elevados. Estos resultados resaltan la percepción mayoritaria de que las remuneraciones son insuficientes dentro de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.



Considerándolas dimensiones de la remuneración, se pone a la vista la primera dimensión de remuneración económica directa, se observa que, entre los 42 servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Un 64.3% (27 servidores) perciben su remuneración como baja, mientras que un 35.7% (15 servidores) considera que es aceptable. Estos resultados indican que la mayoría de los servidores manifiesta insatisfacción con respecto a sus salarios, ya que estos no reflejan adecuadamente el esfuerzo que realizan. Además, la falta de premios por desempeño, comisiones y bonos por resultados contribuye a esta percepción negativa en cuanto a la remuneración.

Teniendo la segunda dimensión de remuneración económica indirecta, se observa que el 90.5% de los 42 servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. (38 servidores en total) perciben esta remuneración como baja. En contraste, un 7.1% (3 servidores) considera que es aceptable, y un 2.4% (1 servidor) la considera alta. Esto señala una marcada insatisfacción con la remuneración indirecta, ya que los servidores sienten que no se les proporcionan incentivos adecuados, gratificaciones, reconocimiento por horas extras y otros beneficios. Aunque ocasionalmente se reconoce a los trabajadores más productivos, esta práctica no es consistente.

En cuanto a la dimensión de remuneración extraeconómica, se observa que el 54% de los 42 servidores que conforman la municipalidad distrital de Progreso (un total de 23 servidores) consideran que esta remuneración es aceptable. Por otro lado, un 35.7% (15 servidores) la perciben como baja, mientras que un 9.5% (4 servidores) la consideran alta. Esto indica que existe un nivel de conformidad con la remuneración extraeconómica, ya que los servidores sienten que en algunas ocasiones la municipalidad reconoce sus esfuerzos y les proporciona condiciones adecuadas para realizar sus tareas. No obstante, también se percibe que la autonomía de los colaboradores es limitada, ya que dependen en gran medida de sus superiores, lo que puede generar inseguridad en la ejecución de sus responsabilidades.

Por otro lado, la variable de satisfacción laboral que de los 42 servidores que forman parte de la municipalidad distrital de Progreso, el 50% de ellos (21 servidores en total) tienen una percepción de baja satisfacción laboral. Por otro lado, un 42.9% (18



servidores) consideran que la satisfacción laboral es moderada, mientras que un 7.1% (3 servidores) la consideran alta. Esto indica que existe cierto grado de inconformidad con el trabajo que realizan, ya que los servidores sienten que no todos están comprometidos con sus labores, falta motivación y existe un individualismo marcado entre los compañeros de trabajo, lo que resulta en una escasa relación entre ellos. Es importante destacar que esta situación puede afectar el ambiente laboral y la productividad en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022.

En relación a las dimensiones de la satisfacción laboral, se presenta la primera dimensión como de involucramiento laboral entre los 42 servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Se destaca que el 59.5% de ellos (25 servidores) tiene una percepción baja sobre su involucramiento en el trabajo. En contraste, el 33.3% (14 servidores) lo considera moderado, y solo el 7.1% (3 servidores) lo evalúa como alto. Estos datos sugieren que la mayoría de los servidores no se siente plenamente comprometida con sus responsabilidades laborales. Esto podría estar relacionado con la percepción de limitaciones en las herramientas de trabajo y una participación activa restringida en las actividades municipales.

A pesar de que algunos servidores logran un desempeño exitoso en sus tareas, en general, la satisfacción laboral parece ser un aspecto que requiere mejoras. En cuanto a la dimensión de facultamiento psicológico entre los 42 servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Destaca que un alto 78.6% (33 servidores) tiene una percepción baja en este aspecto. Por otro lado, un 14.3% (6 servidores) lo considera moderado, y un 7.1% (3 servidores) lo evalúa como alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los servidores sienten que en la Municipalidad hay escasas oportunidades para avanzar en sus carreras, lo que limita su desarrollo profesional. Además, se percibe una falta de políticas claras para fomentar el crecimiento y la capacitación del personal.

En términos de experiencia laboral, en muchas ocasiones no cumple con las expectativas iniciales de los servidores. La colaboración en equipos de trabajo varía, a veces se promueve, pero en otros momentos se observa una falta de cooperación y priorización de intereses individuales sobre los objetivos institucionales. Además, se percibe una falta de autonomía y autoridad para tomar decisiones importantes en sus



roles laborales. En relación a la dimensión de compromiso de los 42 servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Destaca que un 52.4% (22 servidores) tiene una percepción baja en este aspecto.

Por otro lado, un 31% (13 servidores) lo considera moderado, y un 16.7% (7 servidores) lo evalúa como alto. Estos resultados señalan que la mayoría de los servidores no se sienten completamente comprometidos con la institución, lo que refleja una falta de conexión emocional y sentido de pertenencia. Además, a menudo muestran un compromiso moderado en la consecución de los objetivos de la municipalidad, lo que sugiere una falta de motivación en su labor. En general, el deseo de permanecer en la municipalidad es poco frecuente, y el compromiso con las actividades realizadas es bajo, lo que podría afectar su eficacia en el cumplimiento de responsabilidades.

En lo que respecta a la dimensión de las relaciones entre compañeros de los 42 servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Un 61.9% (26 servidores) percibe estas relaciones como moderadas. Mientras tanto, un 26.2% (11 servidores) considera que las relaciones son altas, y un 11.9% (5 servidores) las evalúa como bajas. Estos resultados reflejan que, en ocasiones, se observa un nivel de cooperación y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo en la municipalidad. También sugieren que, en ciertos momentos, existe confianza en la ejecución de las tareas por parte de los demás servidores. No obstante, se reconoce que aún hay margen para mejorar las relaciones entre compañeros, lo que podría indicar desafíos en la comunicación efectiva y el trato con superiores en ciertos casos.

Es interesante observar cómo los resultados obtenidos en el estudio de Ancco (2015) guardan una sorprendente similitud con los hallazgos de la presente investigación en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Ambos estudios reflejan que una parte significativa de los trabajadores percibe la remuneración como insuficiente y poco motivadora. Esto sugiere que el tema de la remuneración es un desafío común en el ámbito laboral público, donde la percepción de bajos salarios puede influir negativamente en la satisfacción de los empleados.

Además, los resultados de ambas investigaciones señalan que factores como la falta de capacitación, la actualización tecnológica deficiente y el incumplimiento de metas y



objetivos de la institución contribuyen a una menor satisfacción laboral. Esto subraya la importancia de no solo considerar la remuneración en sí, sino también otros aspectos relacionados con el entorno laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a las deficientes condiciones laborales, como la higiene y la seguridad en el trabajo, es un aspecto relevante que afecta la percepción de los trabajadores en ambos estudios. Esto destaca la necesidad de abordar no solo la remuneración, sino también las condiciones físicas y psicológicas en las que se desempeñan los empleados, ya que esto puede tener un impacto directo en su satisfacción y desempeño laboral. En resumen, la coincidencia entre los resultados de ambos estudios resalta la importancia de abordar integralmente las cuestiones relacionadas con la remuneración y la satisfacción laboral en las organizaciones públicas, considerando factores adicionales que influyen en la percepción de los empleados sobre su trabajo y ambiente laboral.

A partir de los resultados inferenciales, se pudo contrastar la hipótesis general y alcanzar el objetivo principal de determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, en 2022. Se encontró que la remuneración se relaciona positivamente en un grado moderado con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Esto se respalda con un valor de $p=0.000$, que es inferior al nivel de significancia de 0.05, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.526**. Además, esta relación se confirmó mediante la tabla cruzada de las variables, donde se identificó una relación significativa del 40.5% y 31%, respectivamente.

Por lo tanto, tras verificar y buscar estudios previos relacionados con nuestra investigación, se han encontrado ciertas coincidencias con investigaciones anteriores. Por ejemplo, el estudio de Cueto (2021) reveló que las remuneraciones tienen una relación significativa de grado moderado con la satisfacción, utilizando el coeficiente de correlación Rho (0.454). Este hallazgo está en línea con nuestros resultados, donde también hemos demostrado una relación positiva y significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

Asimismo, el estudio realizado por López y Peña (2022) estableció una asociación positiva y significativa entre la remuneración y la satisfacción laboral, utilizando el coeficiente de Pearson (0.78). Aunque en nuestro estudio optamos por utilizar el coeficiente de Spearman debido a la categorización de las variables, estos resultados respaldan la idea de que la remuneración influye en la satisfacción laboral de los trabajadores.

En esa misma línea, la investigación llevada a cabo por Medina (2017) también guarda una estrecha coincidencia con nuestros hallazgos, ya que verificó que la remuneración y la satisfacción laboral se relacionan de manera significativa, utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman. Este estudio respalda nuestra conclusión sobre la influencia positiva de la remuneración en la satisfacción de los colaboradores.

Finalmente, la indagación realizada por Reyna (2020) también respalda nuestra investigación al evaluar que las remuneraciones impactan significativamente en la satisfacción de los colaboradores. Estos hallazgos en conjunto fortalecen la idea de que la remuneración es un factor importante en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Es importante reconocer que la satisfacción laboral es un fenómeno complejo y multifacético que puede estar influenciado por una variedad de factores. Si bien es cierto que nuestra investigación se centró en la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral, es esencial considerar otros aspectos que pueden desempeñar un papel significativo en la satisfacción de los empleados.

Chaudhry et al. (2022) destacaron que, en la mayoría de los estudios, la remuneración juega un papel fundamental en la satisfacción laboral de los empleados. Esto es comprensible, ya que la remuneración afecta directamente al bienestar financiero, mental y emocional de los trabajadores. Cuando los empleados perciben que están siendo justamente recompensados por su trabajo, es más probable que experimenten una satisfacción laboral más alta, lo que, a su vez, puede impulsar su motivación y productividad en el entorno laboral.

Además, los resultados de Quispe (2015), que indican una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, resaltan la importancia de otros



factores que pueden contribuir a la satisfacción de los empleados. Un ambiente de trabajo positivo, relaciones interpersonales saludables y oportunidades de desarrollo profesional también pueden influir en la percepción general de los trabajadores sobre su trabajo y, por lo tanto, en su nivel de satisfacción.

En resumen, aunque la remuneración es un factor clave en la satisfacción laboral, es esencial considerar otros elementos del entorno laboral, como el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo, para comprender completamente los determinantes de la satisfacción de los colaboradores en una organización.

Considerando los resultados inferenciales, se pudo contrastar la hipótesis específico 1 y alcanzar el objetivo específico 1 de conocer la relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Se encontró que la remuneración económica directa se relaciona positivamente en un grado bajo con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Esto se respalda con un valor de $p=0.000$, que es inferior al nivel de significancia de 0.05, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.334**. Además, esta relación se confirmó mediante la tabla cruzada de las variables, donde se identificó una relación significativa del 35.7% y 23.8%, respectivamente.

Es importante señalar que los resultados de nuestro estudio, que indican una relación positiva baja entre las remuneraciones económicas directas y la satisfacción laboral, pueden diferir de los hallazgos de investigaciones anteriores. Un ejemplo de esto es el trabajo de Serreqi (2020), que destacó la influencia significativa de la satisfacción salarial y el nivel de pago en la satisfacción laboral. Aunque nuestros resultados sugieren una relación positiva, la magnitud de esta relación puede ser menor de lo que se ha observado en otros estudios. Por otro lado, los resultados del estudio de Viveros y Chalco (2022), que mostraron una asociación moderada entre variables como la remuneración básica, incentivos y compensación con la satisfacción, respaldan en cierta medida nuestros hallazgos. Esto sugiere que, si bien la remuneración puede desempeñar un papel en la satisfacción laboral, su influencia puede ser influenciada por otros factores.

La investigación de Vera et al. (2022) también arrojó resultados interesantes al destacar que el comportamiento adecuado de los colaboradores se relaciona positivamente con la satisfacción. Sin embargo, encontraron que la percepción de injusticia salarial tenía un efecto negativo en la satisfacción. Estos resultados resaltan la complejidad de la satisfacción laboral y cómo múltiples variables pueden interactuar para influir en la percepción de los empleados sobre su trabajo. En conclusión, si bien nuestro estudio muestra una relación positiva baja entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral, es importante reconocer que esta relación puede estar sujeta a influencias de otros factores, como la percepción de justicia salarial y el comportamiento de los colaboradores. La satisfacción laboral es un fenómeno multifacético que puede ser influenciado por una variedad de variables, y comprender completamente su dinámica requiere una evaluación cuidadosa de múltiples factores.

Respecto a los resultados inferenciales, se pudo contrastar la hipótesis específica 2 y alcanzar el objetivo específica 2 de conocer la relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022. Se encontró que la remuneración económica indirecta se relaciona positivamente en un grado moderado con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Esto se respalda con un valor de $p=0.000$, que es inferior al nivel de significancia de 0.05, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.480^{**} . Además, esta relación se confirmó mediante la tabla cruzada de las variables, donde se identificó una relación significativa del 50% y 35.7%, respectivamente.

Los resultados de nuestro estudio indican que las remuneraciones económicas indirectas se relacionan con la satisfacción laboral en un nivel moderado. Sin embargo, es importante destacar que existen investigaciones que han llegado a conclusiones diferentes en cuanto a la relación entre la recompensa por el trabajo y la satisfacción laboral.

Por ejemplo, el estudio de Chaudhry et al. (2022) no encontró ninguna relación entre la dimensión de recompensa y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial el Apurímac. Estos hallazgos sugieren que la relación entre las



recompensas económicas indirectas y la satisfacción laboral puede variar según el contexto y las características específicas de la organización estudiada.

Es relevante destacar que la satisfacción laboral de los servidores puede tener un impacto significativo en la calidad de su desempeño, como se evidenció en la investigación de Asnoni et al. (2021). Este estudio encontró que el salario tenía un efecto positivo significativo en la satisfacción y la calidad del servicio. Sin embargo, también se observó que la remuneración, la satisfacción y la competencia mostraban un efecto negativo en la intención de rotación, lo que podría afectar la calidad del trabajo. Estos resultados subrayan la importancia de considerar múltiples factores al evaluar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral.

En resumen, si bien nuestro estudio mostró una relación moderada entre las remuneraciones económicas indirectas y la satisfacción laboral, es esencial reconocer que esta relación puede ser compleja y depender de varios factores, incluido el contexto organizacional y la calidad del desempeño de los servidores. Comprender la dinámica entre estas variables puede requerir un análisis detallado que tenga en cuenta las particularidades de cada situación.

A partir de los resultados inferenciales, se pudo contrastar la hipótesis específica³ y alcanzar el objetivo específico 3 de conocer la relación entre las remuneraciones extraeconómicas y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Se encontró que la remuneración extraeconómica se relaciona positivamente en un grado moderado con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Esto se respalda con un valor de $p=0.000$, que es inferior al nivel de significancia de 0.05, y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.553**. Además, esta relación se confirmó mediante la tabla cruzada de las variables, donde se identificó una relación significativa del 26.5% y 26.2%, respectivamente.

Los resultados de nuestro estudio indican que las remuneraciones extraeconómicas se relacionan positivamente con la satisfacción laboral en un nivel moderado. Estos hallazgos son coherentes con investigaciones previas que han analizado cómo diferentes

aspectos de la cultura organizacional y el compromiso organizacional pueden influir en la satisfacción laboral de los empleados.

Por ejemplo, el estudio realizado por Widodo et al. (2021) encontró que tanto la cultura organizacional como la satisfacción salarial tienen un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral. Esto sugiere que cuando los empleados perciben una cultura organizacional saludable y están satisfechos con su remuneración, es más probable que experimenten un mayor nivel de satisfacción en su trabajo. Estos factores pueden contribuir a crear un entorno laboral más positivo y motivador.

Además, Quispe (2018) también investigó la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y aunque encontró una relación, esta fue de grado bajo según el coeficiente de correlación Rho Spearman (0.370). Esto indica que, si bien el compromiso organizacional puede estar relacionado con la satisfacción laboral, su influencia puede ser menos significativa en comparación con otros factores, como las remuneraciones extraeconómicas.

En resumen, nuestros resultados se alinean con la idea de que aspectos relacionados con la cultura organizacional y el compromiso organizacional pueden contribuir a la satisfacción laboral de los servidores, pero es importante reconocer que esta relación puede variar en intensidad y complejidad según diferentes contextos y organizaciones. Comprender cómo estos factores interactúan puede ser fundamental para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados.

Los diferentes enfoques y definiciones sobre la remuneración y la satisfacción laboral reflejan la complejidad de estos conceptos en el entorno laboral. Bohlander y Snell (2008) destacan la importancia de la remuneración como una tasa que refleja no solo el trabajo realizado, sino también la exigencia de habilidades, esfuerzos y responsabilidades, así como las condiciones y riesgos asociados. Esta perspectiva subraya que la remuneración es una herramienta fundamental para atraer, retener y motivar a los empleados en una organización.

Por otro lado, Marqueze y Castro (2005) y Sánchez (2019) enfatizan la dimensión emocional de la satisfacción laboral. Se considera como un proceso que abarca



múltiples aspectos, desde las condiciones ambientales hasta las relaciones laborales y las tareas en sí. Esta visión destaca la importancia de crear un entorno de trabajo favorable y fomentar relaciones positivas entre los colaboradores y la organización.

Mondy (2010) y Newstrom (2011) proporcionan perspectivas adicionales sobre la remuneración y la satisfacción laboral. Mondy subraya que la remuneración no solo es una compensación financiera, sino que también tiene el propósito de atraer, retener y motivar a los empleados. Esto resalta la necesidad de diseñar sistemas de remuneración que sean atractivos y competitivos en el mercado laboral.

Por otro lado, Newstrom enfoca la satisfacción laboral como un conjunto de emociones y sentimientos de los empleados hacia su trabajo. Esto implica que la satisfacción laboral es subjetiva y puede estar influenciada por factores personales y organizacionales.

En última instancia, estas diversas perspectivas subrayan la importancia de comprender la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en un contexto específico, ya que factores como la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos y las expectativas individuales pueden influir en esta relación de manera única. En consecuencia, las organizaciones deben considerar estas complejidades al diseñar estrategias para mejorar la satisfacción laboral y retener a sus empleados.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos y en alineación con los objetivos y problemáticas planteadas al inicio del estudio, esta investigación llegó a conclusiones que responden a las preguntas formuladas, validan las hipótesis y ofrecen una visión integral de los fenómenos analizados, identificando tanto logros como áreas de mejora para optimizar los procesos evaluados.

Primera. - Se determinó la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Se obtuvieron resultados significativos, según el nivel de p-valor fue igual a 0.000, lo cual cumple con el criterio de ser menor a 0.05. Esto indica que existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Además, el coeficiente de Spearman obtenido fue de $\rho = 0.526^{**}$, el cual se encuentra cercano al rango de 0.4 a 0.69. Esta cifra refleja una correlación positiva moderada entre la remuneración y la satisfacción laboral de los servidores. Esto implica que, al mejorar las remuneraciones de los servidores, se incrementará su satisfacción laboral en esta entidad.

Segunda. - Se conoció la relación positiva entre las remuneraciones económicas directas y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El nivel de p-valor obtenido fue de 0.000, cumpliendo con el criterio de ser menor a 0.05, lo cual indica una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Además, el coeficiente de Spearman obtenido fue de $\rho = 0.334^{**}$, el cual se encuentra cercano al rango de 0.2 a 0.39. Esto sugiere una correlación positiva baja entre las remuneraciones económicas directas y la satisfacción laboral en la municipalidad. Esto implica que, si la municipalidad logra mejorar las



remuneraciones económicas directas de manera adecuada, se incrementará la satisfacción laboral de los servidores.

Tercera. - Se conoció la relación positiva entre las remuneraciones económicas indirectas y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El nivel de p-valor obtenido fue de 0.000, cumpliendo con el criterio de ser menor a 0.05, lo cual indica una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Además, el coeficiente de Spearman obtenido fue de $\rho = 0.480^{**}$, el cual se encuentra cercano al rango de 0.4 a 0.69. Esto sugiere una correlación positiva moderada entre las remuneraciones económicas indirectas y la satisfacción laboral en la municipalidad. Esto implica que, si la Municipalidad logra mejorar las remuneraciones económicas indirectas de manera adecuada, se incrementará la satisfacción laboral de los servidores.

Cuarta. - Se conoció la relación positiva entre las remuneraciones extraeconómicas y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. El nivel de p-valor obtenido fue de 0.000, lo cual indica una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, cumpliendo con el criterio de ser menor a 0.05. Además, el coeficiente de Spearman obtenido fue de $\rho = 0.553^{**}$, el cual se encuentra cercano al rango de 0.4 a 0.69. Esto sugiere una correlación positiva moderada entre las remuneraciones extraeconómicas y la satisfacción laboral en la municipalidad. Estos resultados indican que las remuneraciones extraeconómicas, que incluyen beneficios no monetarios como reconocimientos, oportunidades de desarrollo y conciliación laboral, están positivamente relacionadas con la satisfacción laboral de los servidores en la municipalidad. Por lo tanto, si la municipalidad logra mejorar y proporcionar adecuadamente estas remuneraciones extraeconómicas, se espera un aumento en la satisfacción laboral de los servidores.

6.2 Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos en el presente estudio y en coherencia con los objetivos planteados, se sugieren las siguientes recomendaciones orientadas a mejorar



los aspectos identificados y promover el desarrollo efectivo de la entidad analizada. Estas propuestas buscan ofrecer estrategias aplicables que fortalezcan los puntos críticos detectados, optimicen los procesos institucionales y fomenten un mayor compromiso organizacional. Asimismo, se plantean acciones concretas para promover el bienestar del personal, asegurar una gestión más eficiente y transparente, y garantizar la participación activa de todos los actores involucrados.

Primera. – Al corroborarse una correlación positiva moderada entre la remuneración y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Se recomienda revisiones salariales anuales basadas en la inflación y la situación económica del distrito de progreso, garantizando que los salarios sean competitivos como con otras municipalidades de la región, fomentando así un clima laboral positivo que fortalezca el compromiso y la motivación del personal. Bonificaciones por desempeño, establecer un sistema de bonificación basada en el rendimiento individual y grupal reconociendo el esfuerzo y los logros alcanzados, Esto contribuirá a mejorar el desempeño organizacional y generar un ambiente de trabajo más productivo y alineado con los objetivos institucionales. Asimismo, se insta a la comunidad académica a profundizar en investigaciones interdisciplinarias que exploren nuevas dinámicas salariales y organizacionales que fortalezcan la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral, promoviendo modelos de gestión pública más eficaces, equitativos y sostenibles.

Segunda. - Al corroborarse una correlación positiva baja entre las remuneraciones económicas directas y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Se recomendó a la entidad beneficios adicionales como seguros de salud y otros beneficios, ofrecer seguros de salud integral, así como beneficios como alimentación transporte, lo que impactaría positivamente en el desempeño organizacional. Asimismo, capacitación continua: facilitar programas de capacitación y desarrollo profesional para que los servidores puedan mejorar sus habilidades y acceder a ascensos dentro de la organización, fomentando una gestión pública más eficiente y sostenible. La colaboración interdisciplinaria



entre economía, sociología y administración pública fue destacada como fundamental para desarrollar modelos innovadores de compensación que respondan a las realidades locales y promuevan un clima laboral más comprometido y productivo.

Tercera. - Al corroborarse una correlación positiva moderada entre las remuneraciones económicas indirectas y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Se recomendó reconocimientos y motivación como los programas de reconocimiento público o privado para aquellos empleados que demuestren un alto compromiso y resultado en su trabajo. Por ello, se sugirió desarrollar políticas de beneficios adicionales justas y adecuadas, orientadas a fortalecer el compromiso de los servidores con la institución, optimizando su bienestar e integridad promoviendo un mayor desempeño organizacional, lo que permitiría mejorar la calidad de los servicios públicos. Asimismo, se instó a la comunidad académica a profundizar en investigaciones interdisciplinarias que exploraran nuevas dinámicas entre las políticas de compensación y la satisfacción laboral, identificando factores clave para el bienestar del personal en el sector público. La colaboración entre ciencias económicas, sociología y gestión pública fue destacada como esencial para desarrollar modelos de compensación innovadores y sostenibles, alineados con las necesidades locales y orientados hacia una gestión pública eficiente.

Cuarta. - Al corroborarse una correlación positiva moderada entre las remuneraciones extraeconómicas y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022. Condiciones laborales, como los espacios de trabajo adecuado, asegurar que los espacios de trabajo sean cómodos seguros y bien equipados, para que los servidores puedan realizar sus tareas de manera eficiente, una flexibilidad laboral, explorar opciones de horarios flexibles o trabajo remoto, especialmente en tareas administrativas para fomentar un mejor balance entre la vida personal y laboral. Además, se sugirió a la comunidad académica profundizar en investigaciones interdisciplinarias sobre la relación entre beneficios no monetarios y motivación laboral, con el fin de desarrollar modelos

sostenibles de compensación no monetaria, adaptados a las necesidades locales, que fortalezcan el compromiso del personal y fomenten una gestión pública eficiente.

Quinta. - Se recomienda participación y comunicación , escucha activa, establecer canales de comunicación claros y efectivos entre los empleados y los directivos, asegurando que sus inquietudes y sugerencias sean tomadas en cuenta, evaluación del clima laboral encuesta de satisfacción laboral de manera regular para medir el nivel de satisfacción y detectar áreas de mejora, manejo de conflicto, contar con un sistema de resolución de conflictos efectivo que permita atender cualquier problema de manera justa



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo*. Pearson Educación.
- Ancco, M. I. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los trabajos de los trabajadores en la municipalidad distrital de Chacoche en el año 2013* [Universidad Nacional Micaela Bastidas Apurímac].
https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/512/T_0242.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asnoni, Sambung, R. y Milwan. (2021, Junio, 2). The Honorary Employees Service Quality Antecedent in the Airport Operational Unit Office of Class III North Kalimantan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 99–110.
<http://jurnal.ut.ac.id/index.php/jom/article/view/977/852>
- Behar, D. (2018). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Bidault, O. (2017, Octubre, 4). *La importancia de la satisfacción en el puesto de trabajo*. Waterlogic. <https://www.waterlogic.es/>. <https://www.waterlogic.es/blog/la-importancia-de-la-satisfaccion-en-el-puesto-de-trabajo/>
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning Editores, S.A.
- Bonillo, D. y Nieto, F. J. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11(2002), 189–200. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Chaudhry, S., Kaur, M., Odembo, H. y Saleh, A. (2022). Correlation Between Pay and Job Satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 11(3), 10–20. https://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/4EjSM?_s=SRzjh3Etvh0iqD%2F1tAfk03USlwU%3D
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. www.usn
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (INTERAMERI). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.



- CIFIVE. (2020, Setiembre, 22). *Satisfacción laboral: guía para mejorarla*. Satisfacción Laboral: Guía Para Mejorarla. <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Cueto, R. S. (2021). Remuneración y satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación Estado Civil Huancayo 2019 [Universidad Peruana Los Andes]. In *Universidad Peruana Los Andes*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2888655>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Pearson Education.
- Gestión RH. (2019, Junio, 26). *Satisfacción laboral mundial - GestionRH*. Satisfacción Laboral En El Mundo. <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw - HILL INTERAMERICA EDITORES.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2006). *Administración Contemporánea*. In (L2) (p. 736). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Kent, J. (2019, April 23). *Grandes empleadores promediarán \$3.6 millones en programas de bienestar en 2019*. <https://Healthpayerintelligence.Com/>. <https://healthpayerintelligence.com/news/large-employers-to-average-3.6m-on-wellness-programs-in-2019>
- La República. (2020, Febrero, 24). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo | Economía | La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- López, K. I., & Peña, C. K. (2022). *La remuneración y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital del Yarinacocha, 2021* [Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5744/B9_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_KID_LOPEZ_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maristany, J. (2007). *Administración de recursos humanos* (Vol. 4, Issue 1). Pearson Educación de México S.A.
- Marqueze, E. C., & Castro, C. R. (2005). Satisfação no trabalho-uma breve revisão 1 Job satisfaction-a short review. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69–79. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/M8DvvS9XBrtqBryT6yGYg5n/?lang=pt&format=pdf>



- Medina, S. M. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima Ciudad 2016* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_ASM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, W. (2010). Administracin de recursos humanos. In *Empresarial*. Pearson Education. ISBN-13 978-970-10-5913-5 - Werther William B., Davis Keith
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill Companies. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Quispe, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, Apurímac-2018* [Universidad Nacional José María Arguedas]. https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/398/Maribel_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015* [Universidad Nacional José María Arguedas]. https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de administración*. Ecoe Ediciones.
- Randstad Workmonitor. (2018, Setiembre, 20). *Colaboradores están dispuestos a realizar horas de voluntariado durante el trabajo*. Comunicado de Prensa. <https://www.randstad.com.mx/s3fs-media/mx/public/2021-08/nota-de-prensa-randstad-workmonitor-q3-2018.pdf>
- Reyna, C. M. R. (2020). *Las remuneraciones del sector público y su impacto en la satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47492>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Readministración. In *Economía* (Décima, Vol. 0, Issue 12). Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. In *Comportamiento Organizacional* (Vol. 15). Pearson Educación.
- Robbins, S. P. y DeCenzo, D. A. (2009). *Fundamentos de Administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación.



- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimo tercera). Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. de F. y Alejo Machado, O. J. (2018). La Importancia De La Ética En La Investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305–311.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera Ed). Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, J. C. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018* [Universidad Peruana Unión]. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schuster, C. (2018, Mayo, 4). *Opiniones que importan: Las encuestas a servidores públicos - Gobernarte*. <https://blogs.iadb.org/>. <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/encuestas-a-servidores-publicos/>
- Serreqi, M. (2020). Relationship of Pay and Job Satisfaction. *European Journal of Marketing and Economics*, 3(2), 124–132. https://revistia.org/files/articles/ejme_v3_i2_20/Serreqi.pdf
- Valera, R. (2013). *Administración de la compensación: Sueldos, Salarios y Pretaciones*. In *Empresarial*. Pearson Educación.
- Vera, A., Hyclak, T. J. y Sedlak, P. (2022). Organizational hierarchical position, perception of unfair pay, and job satisfaction: evidence from large nation-wide surveys in Poland. *Baltic Journal of Management*, 17(5), 621–636. <https://doi.org/10.1108/BJM-02-2022-0057/FULL/XML>
- Viveros Herrera, J. I., y Chalco Mamani, S. (2022). 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 [Universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios]. In *Universidad Nacional Amazónica de Madre De Dios - UNAMAD / Repositorio Institucional - UNAMAD*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3239052>
- Werther, W. B. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. el Capital humano de las empresas. In *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย* (Sexta Edic, Vol. 4, Issue



1). McGraw - Hill Interamerica Editores.

Widodo, D. S., Hidayah, N. y Handayani, S. D. (2021). Effect of Organizational Culture, Pay Satisfaction, Job Satisfaction on Nurse Intention to Leave at Private Hospital Type D in Bantul. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 10(2), 207–216. <https://doi.org/10.18196/JMMR.V10I2.11408>

Zapata, A. (2019). *La satisfacción laboral y si influencia en la productividad de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac*. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/6459/La_satisfacción_laboral_Influencia_Productividad_Servidores_administrativos.pdf?sequence=1



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022.						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la remuneración económica directa con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la remuneración económica indirecta con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la remuneración económica indirecta con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la remuneración extraeconómica con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022</p> <p>Identificar la relación entre la remuneración económica directa y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022</p> <p>Verificar la relación entre la remuneración económica indirecta y la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022</p> <p>Establecer la relación entre las remuneraciones extraeconómicas y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022</p>	<p>La remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022</p> <p>La remuneración se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022</p> <p>La remuneración económica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022</p> <p>La remuneración se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, Provincia de Grau, 2022</p>	Remuneración	Económica directa	Salarios Premios Comisiones Bonos	<p>Enfoque de investigación: cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Método: hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental – transversal- correlacional</p> <p>Población de estudio: Total de 42 servidores</p> <p>Muestra = población 42 servidores</p> <p>Recolección de información: Técnicas: Encuesta,</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
				Económica indirecta	Planes de incentivos Gratificaciones Horas extras Descanso semanal remunerado Vacaciones Premios por producción	
				Extracoeconómica	Reconocimiento por su esfuerzo Calidad de vida en el trabajo Comodidad en su trabajo Condiciones adecuadas Autonomía Seguridad en el trabajo	
			Satisfacción laboral	Involucramiento laboral	Identificación del puesto Conformidad con las herramientas Participación activa Desempeño Satisfacción con el trabajo desempeñado	
				Facultamiento psicológico	Ascensos y oportunidades Crecimiento profesional Expectativa laboral Ambiente de trabajo Competencia Importancia de su puesto Autonomía en el puesto	
				Compromiso 1	Identifica con una organización Identificación las metas Desea seguir siendo miembro	
				Relaciones con los compañeros de trabajo	Cooperación y ayuda Confianza entre compañeros Comunicación entre compañeros Trato personal recibido por el superior directo	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Marizol Quispetera Chipane, con Nro. DNI. 70762516, de la Universidad Nacional Micela Bastidas de Apurímac. El cuestionario planteado tiene un fin que es conocer la percepción acerca de la “Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022”, de manera que la información proporcionada será confidencial

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Habilidades blandas.

Escala autovalorativa

Nunca	N	= 1
Casi nunca	Cn	= 2
A veces	Av	= 3
Casi siempre	Cs	= 4
Siempre S	S	= 5

Ítems	Escala de evaluación				
	N	Cn	Av	Cs	S
V1. Remuneración					
Dimensión 1: Remuneración económica directa					
1. En la municipalidad los salarios son pagos que están acordes los esfuerzos que hacen los colaboradores					
2. Se percibe que en la municipalidad premian a los colaboradores por su desempeño					
3. Los trabajadores de la municipalidad en algunas ocasiones se benefician de comisiones por el trabajo que realizan					
4. Los colaboradores la de municipalidad percibieron bonos por los resultados que logran y el tiempo que están					
Dimensión 2: remuneración económica indirecta					
5. La municipalidad cuenta con planes de incentivos					
6. La municipalidad otorga gratificaciones con corresponde					
7. En la municipalidad reconocen la horas extras los cuales son pagados					
8. En la municipalidad te pueden dar una semana de descanso remunerado					
9. Los colaboradores de la municipalidad tienen vacaciones					
10. En la municipalidad los trabajadores que más producen son premiados					
Dimensión 4: remuneración extraeconómica					
11. Los colaboradores que son reconocidos públicamente por el esfuerzo que hacen					
12. A los colaboradores que se les da la calidad de vida en su puesto					
13. En la municipalidad brinda comodidad a los colaboradores					
14. En la municipalidad existe condiciones adecuada para poder desarrollar las tareas encomendadas					
15. En la municipalidad el colaborador es autónomo en su puesto que labora					
16. Los colaboradores sienten la seguridad cuando realizan sus actividades o tareas en su puesto					

Muchas gracias

Ítems	1	2	3	4	5
V1. Involucramiento laboral					
Dimensión 1: Diseño pedagógico	N	Cn	Av	Cs	S
1. El colaborador se identifica con su puesto de trabajo					
2. Los colaboradores se sienten conformes con las herramientas de trabajo					
3. Los colaboradores participan activamente en las diversas acciones de la municipalidad					
4. Los colaboradores se desempeñan exitosamente en sus tareas que se les asignan					
5. El colaborador se siente satisfecho con el trabajo que realiza o su desempeño					
Dimensión 2: Facultamiento psicológico	N	Cn	Av	Cs	S
6. En la municipalidad existen oportunidades de ascender a otros puestos					
7. En la municipalidad existe una política donde se fomenta el crecimiento profesional					
8. La experiencia en el trabajo está acorde a las expectativas que tenía antes de ser parte de esta institución					
9. Existe buenas bridas de trabajar en equipo ya que hace que todos participen					
10. Los le dan mucha importancia a sus puestos					
11. Dentro de cada puesto los responsables son autónomos en la institución					
Dimensión 3: Compromiso	N	Cn	Av	Cs	S
12. El colaborador de la municipalidad se siente identificado					
13. El colaborador muestra su compromiso con el logro de las metas					
14. Los colaboradores desean seguir siendo partes de la municipalidad					
15. Los servidores ponen en práctica estilos de liderazgo que ayudan a cumplir con las metas					
Dimensión 4: Relación con los compañeros de trabajo	N	Cn	Av	Cs	S
16. Los colaboradores en la municipalidad son cooperativos y te ofrecen su ayuda					
17. Los colaboradores te brindan confianza para desarrollar tus funciones o tareas					
18. En la municipalidad existe una buena comunicación entre todas las áreas que conforman los colaboradores					
19. El trato con los superiores es buena en la municipalidad					

Muchas gracias



Anexo 3: Relación de servidores, que serán considerados como la población

Gerencia	Rooy Cordova Salcedo	1
Asistente De Gerencia	Margaret Palomino Arone	2
Contadora	Marleny Terzy Lago	3
Tesorera	Elva Quispe Chipane	4
Asistente De Tesoreria	Yanet Quispe Sanchez	5
Lojistica	Agustin Sanchez Gamarra	6
Asistente De Logitica	Natividad Sindy Ccoyure	7
Odel	Lucio Blas Atanacio	8
Atm	Lucio Calle Salas	9
Cordindora De Atm	Anani Sullo	10
Ule	Wilma Salas Ccoyure	
Omaped	Belinda Huañahui Moreano	11
Defensa Civil	Celso Pinto Pumacayo	12
Conductor De Radio	Walter Blas Atanacio	13
Gerente De Sub Gerente	Ing. Vidal Lipa Flores	14
Asistente De Sub Gerencia	Tec. Bedalio	15
Almacenero	Feliciano Hucharo Puma	16
Ingeniero De Obra	David Lipa	17
Secretaria De La Oficina De Enlace	Danitza Sanchez Cahuana	18
Formulador De Proyectos	Ing. Julio Abarca	19
Cordinador De Proyectos	Elias Aranivar Aguilar	20
Conductor De Camionetas	Ruben Chiclla Maria	22
Coductor De Camioneta	Juan Silver Ccoyure Montesinos	23
Gasfitero	Valerio Puma Chaparro	24
Limpieza	Alejandro Ccasani	25
Limpieza	Wilfredo Pablo Vega	26
Limpieza	Justino Linares	27
Limpieza	Feliciano Flores Garcia	28
Limpieza	Natalia Vaca Huamana	29
Jardinera	Alicia Moreano Calderon	30
Registro Civil	Adolfo Gordillo Dondero	31
Asistente De Registri Civil	Marivel Pumacayo Ccoyure	32
Gras Sintetico	Anderson Puma Quispe	33
Auxiliar De Inicial Por El Municipio	Dina Martiez Pumacayo	34
Enfermero Por El Municipio	Arnaldo Naveroz Quispe	35
Enfermera En Chacapampa	Elizabet Sueldo Garcia	36
Alcalde	Manuel Ccoyure Contreras	37
Regidor	Raul Huñahui Flores	38
Regidor	Hugo Hucharo	39
Regidor	Edwin Palomino Contreras	40
Regidora	Ruth Quintanilla Ccoyure	41
Regidor	Mario Challanca	42

Anexo 4: Presupuesto para retribución a los funcionarios y servidores municipales -2022

Transparencia Económica PERU										Consulta Amigable		Portal del MEF Portal de Transparencia Económica													
Consulta de Ejecución del Gasto										Año 2022		Actividades/Proyectos													
¿Quién gasta?										¿En qué se gasta?		¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?		¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?							
Categoría Presupuestal										Producto/Proyecto		Función		Fuente		Tipo de Recurso		Sub-Genérica		Departamento		Trimestre		Mes	
TOTAL										197,002,269,014	238,070,181,438	225,523,178,395	215,880,903,410	212,490,213,911	209,330,060,038	208,895,472,940	87.9								
Nivel de Gobierno M: GOBIERNOS LOCALES										21,572,594,607	52,886,839,768	48,341,429,675	42,306,145,655	40,094,217,973	37,742,875,238	37,737,351,311	71.4								
Gov Loc./Mancom. M: MUNICIPALIDADES										21,572,594,607	52,886,445,822	48,328,245,661	42,300,790,422	40,088,868,391	37,737,561,423	37,732,037,496	71.4								
Departamento 03: APURIMAC										478,730,567	1,497,931,938	1,375,754,195	1,272,676,116	1,198,398,812	1,136,525,423	1,136,460,515	75.9								
Provincia 0307: GRAU										24,191,030	95,734,199	83,787,985	71,407,502	68,534,914	59,805,649	59,805,649	62.5								
Municipalidad 030708-300324: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PROGRESO										2,529,358	16,411,986	16,209,582	15,774,754	15,436,725	7,406,589	7,406,589	45.1								
Rubro 07: FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL										1,060,764	1,527,153	1,520,683	1,515,125	1,512,409	1,451,886	1,451,886	95.1								
Genérica										PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %								
5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES										123,988	138,488	138,180	138,180	135,684	135,684	135,684	98.0								
5-23: BIENES Y SERVICIOS										885,748	1,054,424	1,054,317	1,052,290	1,052,070	1,052,070	1,052,070	99.8								
5-25: OTROS GASTOS										0	13,824	13,824	13,824	13,824	13,824	13,824	100.0								
6-26: ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS										51,028	320,417	314,362	310,832	310,832	250,309	250,309	78.1								

Notas

- Los montos están en Soles.
- La columna Avance % representa la razón del Devengado entre el PIM, expresado en porcentajes.
- A partir del 2007 se comienza a incluir información de los Gobiernos Locales. Ver más detalles.
- A partir del 2012 el programa cambia de denominación por el de división funcional, y el subprograma por el de grupo funcional.
- La información se actualiza diariamente. Última actualización: 16 de octubre de 2024.

Sobre la información presentada | Estadísticas de uso

Transparencia Económica PERU										Consulta Amigable		Portal del MEF Portal de Transparencia Económica											
Consulta de Ejecución del Gasto										Año 2022		Actividades/Proyectos											
¿Quién gasta?										¿En qué se gasta?		¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?		¿Dónde se gasta?		¿Cuándo se hizo el gasto?					
Categoría Presupuestal										Producto/Proyecto		Función		Fuente		Detalle Sub-Genérica		Departamento		Trimestre		Mes	
TOTAL										197,002,269,014	238,070,181,438	225,523,178,395	215,880,903,410	212,490,213,911	209,330,060,038	208,895,472,940	87.9						
Nivel de Gobierno M: GOBIERNOS LOCALES										21,572,594,607	52,886,839,768	48,341,429,675	42,306,145,655	40,094,217,973	37,742,875,238	37,737,351,311	71.4						
Gov Loc./Mancom. M: MUNICIPALIDADES										21,572,594,607	52,860,445,822	48,328,245,661	42,300,790,422	40,088,868,391	37,737,561,423	37,732,037,496	71.4						
Departamento 03: APURIMAC										478,730,567	1,497,931,938	1,375,754,195	1,272,676,116	1,198,398,812	1,136,525,423	1,136,460,515	75.9						
Provincia 0307: GRAU										24,191,030	95,734,199	83,787,985	71,407,502	68,534,914	59,805,649	59,805,649	62.5						
Municipalidad 030708-300324: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PROGRESO										2,529,358	16,411,986	16,209,582	15,774,754	15,436,725	7,406,589	7,406,589	45.1						
Rubro 07: FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL										1,060,764	1,527,153	1,520,683	1,515,125	1,512,409	1,451,886	1,451,886	95.1						
Genérica 5-21: PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES										123,988	138,488	138,180	138,180	135,684	135,684	135,684	98.0						
Sub-Genérica										PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución			Avance %						
1: RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS EN EFECTIVO										117,940	132,440	132,132	132,132	129,636	129,636	129,636	97.9						
3: CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL										6,048	6,048	6,048	6,048	6,048	6,048	6,048	100.0						

Notas

- Los montos están en Soles.
- La columna Avance % representa la razón del Devengado entre el PIM, expresado en porcentajes.
- A partir del 2007 se comienza a incluir información de los Gobiernos Locales. Ver más detalles.
- A partir del 2012 el programa cambia de denominación por el de división funcional, y el subprograma por el de grupo funcional.
- La información se actualiza diariamente. Última actualización: 16 de octubre de 2024.

Sobre la información presentada | Estadísticas de uso



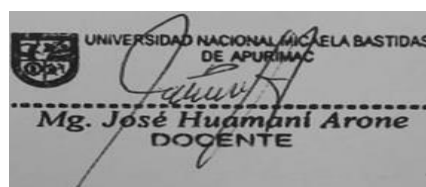
Anexo5: Validación de instrumento**FICHA DE VALIDACIÓN****Datos del Experto:** Mg. José Huamani Arone**A Titulado de la Investigación:** Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022.**Objetivo:** Determinar la relación entre remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022**Unidad de análisis:** Municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022**Investigador:** Bach. Marizol Quispetera Chipane**Instrumento:** Cuestionario

N°	Evidencias	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad			X		
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (09+16+15) / 50 = 0.80 = 80\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 02 de enero de 2023



Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Dr. Rober Aníbal Luciano Alipio

A Titulado de la Investigación: Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022.

Objetivo: Determinar la relación entre remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022

Unidad de análisis: Municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022

Investigador: Bach. Marizol Quispetera Chipane

Instrumento: Cuestionario

N°	Evidencias	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad			X		
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (06+20+15) / 50 = 0.82 = 82\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 02 de enero de 2023



 UNIVERSIDAD NACIONAL
 AUTÓNOMA ALTO ANDINA DE TARMA

 Dr. Rober Aníbal Luciano Alipio
 Docente Principal

 Firma y sello del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mg. Félix Antero Mendoza Enríquez

A Titulado de la Investigación: Remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022.

Objetivo: Determinar la relación entre remuneración y satisfacción laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022

Unidad de análisis: Municipalidad distrital de Progreso, provincia de Grau, 2022

Investigador: Bach. Marizol Quispetera Chipane

Instrumento: Cuestionario

N°	Evidencias	Indicadores	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+20+15) / 50 = 0.76 = 76\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 02 de enero de 2023


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 'MICAELA BASTIDAS' DE APURÍMAC

 Félix Antero Mendoza Enríquez
 DOCENTE

Sello y firma del experto

Anexo 6: Base de datos (tabulación de datos)

N°	REMUNERACION														INVOLUCRAMIENTO LABORAL																						
	Remuneración económica directa			Remuneración económica indirecta					Remuneración extraeconómica						Involucramiento laboral				Facultamiento psicológico					Compromiso				Relación con los compañeros de trabajo									
	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	d11	d12	d13	d14	d15	d16	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19		
1	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	4
5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	4	
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	4	
8	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	5	4
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	5	1	3	4	4	2	2	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	2	2	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	4	5	5	5	5	5	
13	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	
14	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	
15	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	
16	4	2	2	1	2	5	1	2	5	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	1	2	5	1	2	5	2	4	4	3	4	4	3	3		
17	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2		
18	2	2	4	1	1	2	1	1	4	1	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	4	1	1	2	1	1	4	1	3	3	3	4	3	3	2		
19	3	3	3	1	4	3	1	3	1	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	1	3	1	1	3	2	3	4	3	3	2		
20	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	4		
21	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
22	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1		
23	2	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	3	3	4	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
24	3	3	4	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	4		
25	3	2	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3		
26	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	3	3	3		
27	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	4	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4		
28	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	5	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	3	3	4		
29	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	3	3	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	3		
30	2	2	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	5	3	4	3		
31	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4		
32	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	5	5	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5		
33	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	5	3	3	5	1	3	4	4	2	2	1	2	3	1	5	5	5	5	5	4	4	4		
34	1	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	4	5	5	5	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	4	5	5	5	4	4	5		
35	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4		
36	1	1	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	5	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	4	4		
37	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5		
38	2	1	2	2	2	2	2	5	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	1	2	5	1	2	5	2	4	4	3	4	3	3	3	3			
39	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	5	5			
40	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	4	1	1	2	1	1	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4			
41	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	5	5	3	3	3	1	4	3	1	3	1	1	3	2	3	4	3	3	5	5	5		
42	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	4	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4		

Anexo 7: Alfa de cronbach

Variable remuneración

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.875	.878	16

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
1. En la municipalidad los salarios son pagos que están acordes los esfuerzos que hacen los colaboradores	2.24	1.078	42
2. Se percibe que en la municipalidad premian a los colaboradores por su desempeño	1.86	.783	42
3. Los trabajadores de la municipalidad en algunas ocasiones se benefician de comisiones por el trabajo que realizan	2.17	.908	42
4. Los colaboradores la de municipalidad percibieron bonos por los resultados que logran y el tiempo que están	1.76	.790	42
5. La municipalidad cuenta con planes de incentivos	2.19	.969	42
6. La municipalidad otorga gratificaciones con corresponde	2.07	.921	42
7. En la municipalidad reconocen la horas extras los cuales son pagados	1.57	.831	42
8. En la municipalidad te pueden dar una semana de descanso remunerado	1.71	1.195	42
9. Los colaboradores de la municipalidad tienen vacaciones	1.76	1.100	42
10. En la municipalidad los trabajadores que más producen son premiados	1.67	.874	42
11. Los colaboradores que son reconocidos púbicamente por el esfuerzo que hacen	2.10	1.008	42
12. A los colaboradores que se les da la calidad de vida en su puesto	2.24	1.008	42
13. En la municipalidad brinda comodidad a los colaboradores	2.50	1.042	42
14. En la municipalidad existe condiciones adecuada para poder desarrollar las tareas encomendadas	2.67	1.282	42
15. En la municipalidad el colaborador es autónomo en su puesto que labora	2.95	1.306	42
16. Los colaboradores sienten la seguridad cuando realizan sus actividades o tareas en su puesto	3.64	1.122	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. En la municipalidad los salarios son pagos que están acordes los esfuerzos que hacen los colaboradores	32.86	81.003	.595	.525	.864
2. Se percibe que en la municipalidad premian a los colaboradores por su desempeño	33.24	87.649	.371	.632	.873
3. Los trabajadores de la municipalidad en algunas ocasiones se benefician de comisiones por el trabajo que realizan	32.93	83.434	.569	.639	.866
4. Los colaboradores la de municipalidad percibieron bonos por los resultados que logran y el tiempo que están	33.33	86.959	.415	.606	.872
5. La municipalidad cuenta con planes de incentivos	32.90	83.405	.529	.612	.867
6. La municipalidad otorga gratificaciones con corresponde	33.02	84.560	.489	.678	.869
7. En la municipalidad reconocen la horas extras los cuales son pagados	33.52	84.938	.527	.670	.868
8. En la municipalidad te pueden dar una semana de descanso remunerado	33.38	84.485	.354	.622	.876
9. Los colaboradores de la municipalidad tienen vacaciones	33.33	82.813	.483	.721	.869
10. En la municipalidad los trabajadores que más producen son premiados	33.43	82.690	.644	.603	.863
11. Los colaboradores que son reconocidos públicamente por el esfuerzo que hacen	33.00	80.488	.675	.711	.861
12. A los colaboradores que se les da la calidad de vida en su puesto	32.86	80.613	.667	.581	.861
13. En la municipalidad brinda comodidad a los colaboradores	32.60	80.100	.671	.803	.861
14. En la municipalidad existe condiciones adecuada para poder desarrollar las tareas encomendadas	32.43	78.397	.602	.761	.864
15. En la municipalidad el colaborador es autónomo en su puesto que labora	32.14	76.808	.663	.661	.860
16. Los colaboradores sienten la seguridad cuando realizan sus actividades o tareas en su puesto	31.45	90.254	.102	.447	.887

Variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.912	.911	19

	Media	Desviación estándar	N
1. El colaborador se identifica con su puesto de trabajo	3.05	1.248	42
2. Los colaboradores se sienten conformes con las herramientas de trabajo	2.60	1.191	42
3. Los colaboradores participan activamente en las diversas acciones de la municipalidad	2.29	1.195	42
4. Los colaboradores se desempeñan exitosamente en sus tareas que se les asignan	1.76	.906	42
5. El colaborador se siente satisfecho con el trabajo que realiza o su desempeño	2.14	1.072	42
6. En la municipalidad existen oportunidades de ascender a otros puestos	1.88	1.041	42
7. En la municipalidad existe una política donde se fomenta el crecimiento profesional	1.93	1.113	42
8. La experiencia en el trabajo está acorde a las expectativas que tenía antes de ser parte de esta institución	1.98	1.137	42
9. Existe buenas bridas de trabajar en equipo ya que hace que todos participen	1.90	1.165	42
10. Los le dan mucha importancia a sus puestos	1.86	1.138	42
11. Dentro de cada puesto los responsables son autónomos en la institución	2.17	1.267	42
12. El colaborador de la municipalidad se siente identificado	2.12	1.194	42
13. El colaborador muestra su compromiso con el logro de las metas	2.43	1.233	42
14. Los colaboradores desean seguir siendo partes de la municipalidad	2.62	1.324	42
15. Los docentes tienen estilos pedagógicos y formas de evaluación en el aula	2.62	1.268	42
16. Los colaboradores en la municipalidad son cooperativos y te ofrecen su ayuda	3.19	1.348	42
17. Los colaboradores te brindan confianza para desarrollar tus funciones o tareas	3.12	1.194	42
18. En la municipalidad existe una buena comunicación entre todas las áreas que conforman los colaboradores	3.64	1.055	42
19. El trato con los superiores es bueno en la municipalidad	3.60	1.014	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El colaborador se identifica con su puesto de trabajo	43.83	175.996	.392	.654	.912
2. Los colaboradores se siente conformes con las herramientas de trabajo	44.29	183.087	.188	.613	.917
3. Los colaboradores participan activamente en las diversas acciones de la municipalidad	44.60	167.710	.692	.706	.904
4. Los colaboradores se desempeñan exitosamente en sus tareas que se les asignan	45.12	177.425	.510	.660	.909
5. El colaborador se siente satisfecho con el trabajo que realiza o su desempeño	44.74	170.344	.681	.727	.905
6. En la municipalidad existen oportunidades de ascender a otros puestos	45.00	173.561	.580	.775	.907
7. En la municipalidad existe una política donde se fomenta el crecimiento profesional	44.95	171.168	.623	.750	.906
8. La experiencia en el trabajo está acorde al expectativas que tenía antes de ser parte de esta institución	44.90	173.698	.519	.704	.909
9. Existe buenas bribas de trabajar en equipo ya que hace que todos participen	44.98	169.536	.648	.888	.905
10. Los le dan mucha importancia a sus puestos	45.02	170.512	.630	.775	.906
11. Dentro de cada puesto los responsables son autónomos en la institución	44.71	167.380	.658	.811	.905
12. El colaborador de la municipalidad se siente identificado	44.76	165.796	.759	.832	.902
13. El colaborador muestra su compromiso con el logro de las metas	44.45	165.766	.733	.792	.903
14. Los colaboradores desean seguir siendo partes de la municipalidad	44.26	161.174	.821	.859	.900
15. Los docentes tienen estilos pedagógico y formas evaluación en el aula	44.26	161.954	.836	.837	.900
16. Los colaboradores en la municipalidad son cooperativos y te ofrecen su ayuda	43.69	173.682	.424	.627	.912
17. Los colaboradores te brindan confianza para desarrollar tus funciones o tareas	43.76	172.137	.542	.712	.908
18. En la municipalidad existe una buena comunicación entre todas las áreas que conforman los colaboradores	43.24	184.137	.185	.449	.916
19. El trato con los superiores es buena en la municipalidad	43.29	180.160	.344	.573	.912

Anexo 8: Prueba de normalidad

		Estadístico	Error estándar	
Satisfacción laboral	Media	46.88	2.130	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	42.58	
		Límite superior	51.18	
	Media recortada al 5%	46.34		
	Mediana	44.00		
	Varianza	190.546		
	Desviación estándar	13.804		
	Mínimo	30		
	Máximo	74		
	Rango	44		
	Rango intercuartil	23		
	Asimetría	.569	.365	
	Curtosis	-.961	.717	
	Remuneración	Media	35.10	1.494
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	32.08	
		Límite superior	38.11	
Media recortada al 5%		34.67		
Mediana		35.00		
Varianza		93.698		
Desviación estándar		9.680		
Mínimo		18		
Máximo		60		
Rango		42		
Rango intercuartil		11		
Asimetría		.545	.365	
Curtosis		.347	.717	

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	.145	42	.027	.907	42	.002
Remuneración	.129	42	.076	.966	42	.238

a. Corrección de significación de Lilliefors



Anexo 9: Resultados por cada ítem**1. En la municipalidad los salarios son pagos que están acordes a los esfuerzos que hacen los colaboradores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	28.6	28.6	28.6
	Casi nunca	14	33.3	33.3	61.9
	A veces	12	28.6	28.6	90.5
	Casi siempre	2	4.8	4.8	95.2
	Siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

2. Se percibe que en la municipalidad premian a los colaboradores por su desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	38.1	38.1	38.1
	Casi nunca	16	38.1	38.1	76.2
	A veces	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

3. Los trabajadores de la municipalidad en algunas ocasiones se benefician de comisiones por el trabajo que realizan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	28.6	28.6	28.6
	Casi nunca	13	31.0	31.0	59.5
	A veces	15	35.7	35.7	95.2
	Casi siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

4. Los colaboradores de la municipalidad percibieron bonos por los resultados que logran y el tiempo que están

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	42.9	42.9	42.9
	Casi nunca	17	40.5	40.5	83.3
	A veces	6	14.3	14.3	97.6
	Casi siempre	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

5. La municipalidad cuenta con planes de incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	28.6	28.6	28.6
	Casi nunca	14	33.3	33.3	61.9
	A veces	12	28.6	28.6	90.5
	Casi siempre	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

6. La municipalidad otorga gratificaciones como corresponde

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	28.6	28.6	28.6
	Casi nunca	18	42.9	42.9	71.4

	A veces	10	23.8	23.8	95.2
	Casi siempre	1	2.4	2.4	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

7. En la municipalidad reconocen las horas extras los cuales son pagados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	59.5	59.5	59.5
	Casi nunca	12	28.6	28.6	88.1
	A veces	3	7.1	7.1	95.2
	Casi siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

8. En la municipalidad te pueden dar una semana de descanso remunerado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	66.7	66.7	66.7
	Casi nunca	5	11.9	11.9	78.6
	A veces	4	9.5	9.5	88.1
	Casi siempre	3	7.1	7.1	95.2
	Siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

9. Los colaboradores de la municipalidad tienen vacaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	59.5	59.5	59.5
	Casi nunca	7	16.7	16.7	76.2
	A veces	6	14.3	14.3	90.5
	Casi siempre	3	7.1	7.1	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

10. En la municipalidad los trabajadores que más producen son premiados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	54.8	54.8	54.8
	Casi nunca	12	28.6	28.6	83.3
	A veces	5	11.9	11.9	95.2
	Casi siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

11. Los colaboradores que son reconocidos públicamente por el esfuerzo que hacen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	31.0	31.0	31.0
	Casi nunca	17	40.5	40.5	71.4
	A veces	8	19.0	19.0	90.5
	Casi siempre	3	7.1	7.1	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



12. A los colaboradores que se les da la calidad de vida en su puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	23.8	23.8	23.8
	Casi nunca	18	42.9	42.9	66.7
	A veces	9	21.4	21.4	88.1
	Casi siempre	4	9.5	9.5	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

13. En la municipalidad brinda comodidad a los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	23.8	23.8	23.8
	Casi nunca	7	16.7	16.7	40.5
	A veces	20	47.6	47.6	88.1
	Casi siempre	4	9.5	9.5	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

14. En la municipalidad existe condiciones adecuada para poder desarrollar las tareas encomendadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	26.2	26.2	26.2
	Casi nunca	7	16.7	16.7	42.9
	A veces	12	28.6	28.6	71.4
	Casi siempre	9	21.4	21.4	92.9
	Siempre	3	7.1	7.1	100.0
Total		42	100.0	100.0	

15. En la municipalidad el colaborador es autónomo en su puesto que labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	19.0	19.0	19.0
	Casi nunca	6	14.3	14.3	33.3
	A veces	14	33.3	33.3	66.7
	Casi siempre	8	19.0	19.0	85.7
	Siempre	6	14.3	14.3	100.0
Total		42	100.0	100.0	

16. Los colaboradores sienten la seguridad cuando realizan sus actividades o tareas en su puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.4	2.4	2.4
	Casi nunca	5	11.9	11.9	14.3
	A veces	15	35.7	35.7	50.0
	Casi siempre	8	19.0	19.0	69.0
	Siempre	13	31.0	31.0	100.0
Total		42	100.0	100.0	

1. El colaborador se identifica con su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	16.7	16.7	16.7



	Casi nunca	5	11.9	11.9	28.6
	A veces	14	33.3	33.3	61.9
	Casi siempre	11	26.2	26.2	88.1
	Siempre	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

2. Los colaboradores se sienten conformes con las herramientas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	21.4	21.4	21.4
	Casi nunca	12	28.6	28.6	50.0
	A veces	10	23.8	23.8	73.8
	Casi siempre	9	21.4	21.4	95.2
	Siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

3. Los colaboradores participan activamente en las diversas acciones de la municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	35.7	35.7	35.7
	Casi nunca	8	19.0	19.0	54.8
	A veces	13	31.0	31.0	85.7
	Casi siempre	4	9.5	9.5	95.2
	Siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

4. Los colaboradores se desempeñan exitosamente en sus tareas que se les asignan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	50.0	50.0	50.0
	Casi nunca	12	28.6	28.6	78.6
	A veces	7	16.7	16.7	95.2
	Casi siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

5. El colaborador se siente satisfecho con el trabajo que realiza o su desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	35.7	35.7	35.7
	Casi nunca	12	28.6	28.6	64.3
	A veces	9	21.4	21.4	85.7
	Casi siempre	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

6. En la municipalidad existen oportunidades de ascender a otros puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	45.2	45.2	45.2
	Casi nunca	14	33.3	33.3	78.6
	A veces	5	11.9	11.9	90.5
	Casi siempre	3	7.1	7.1	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

7. En la municipalidad existe una política donde se fomenta el crecimiento profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Nunca	20	47.6	47.6	47.6
	Casi nunca	12	28.6	28.6	76.2
	A veces	3	7.1	7.1	83.3
	Casi siempre	7	16.7	16.7	100.0
Total		42	100.0	100.0	

8. La experiencia en el trabajo está acorde al expectativas que tenía antes de ser parte de esta institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	42.9	42.9	42.9
	Casi nunca	14	33.3	33.3	76.2
	A veces	5	11.9	11.9	88.1
	Casi siempre	3	7.1	7.1	95.2
	Siempre	2	4.8	4.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

9. Existe buenas vibras de trabajar en equipo ya que hace que todos participen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	50.0	50.0	50.0
	Casi nunca	12	28.6	28.6	78.6
	A veces	2	4.8	4.8	83.3
	Casi siempre	6	14.3	14.3	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

10. Los colaboradores le dan mucha importancia a sus puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	52.4	52.4	52.4
	Casi nunca	11	26.2	26.2	78.6
	A veces	3	7.1	7.1	85.7
	Casi siempre	5	11.9	11.9	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

11. Dentro de cada puesto los responsables son autónomos en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	42.9	42.9	42.9
	Casi nunca	9	21.4	21.4	64.3
	A veces	7	16.7	16.7	81.0
	Casi siempre	6	14.3	14.3	95.2
	Siempre	2	4.8	4.8	100.0
Total		42	100.0	100.0	

12. El colaborador de la municipalidad se siente identificado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	40.5	40.5	40.5
	Casi nunca	12	28.6	28.6	69.0
	A veces	5	11.9	11.9	81.0
	Casi siempre	7	16.7	16.7	97.6
	Siempre	1	2.4	2.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

13. El colaborador muestra su compromiso con el logro de las metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	31.0	31.0	31.0



	Casi nunca	9	21.4	21.4	52.4
	A veces	11	26.2	26.2	78.6
	Casi siempre	7	16.7	16.7	95.2
	Siempre	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

14. Los colaboradores desean seguir siendo partes de la municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	26.2	26.2	26.2
	Casi nunca	11	26.2	26.2	52.4
	A veces	6	14.3	14.3	66.7
	Casi siempre	11	26.2	26.2	92.9
	Siempre	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

15. Los docentes tienen estilos pedagógico y formas de evaluación en el aula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	26.2	26.2	26.2
	Casi nunca	8	19.0	19.0	45.2
	A veces	12	28.6	28.6	73.8
	Casi siempre	8	19.0	19.0	92.9
	Siempre	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

16. Los colaboradores en la municipalidad son cooperativos y te ofrecen su ayuda

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	14.3	14.3	14.3
	Casi nunca	7	16.7	16.7	31.0
	A veces	11	26.2	26.2	57.1
	Casi siempre	9	21.4	21.4	78.6
	Siempre	9	21.4	21.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

17. Los colaboradores te brindan confianza para desarrollar tus funciones o tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	14.3	14.3	14.3
	Casi nunca	4	9.5	9.5	23.8
	A veces	16	38.1	38.1	61.9
	Casi siempre	11	26.2	26.2	88.1
	Siempre	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

18. En la municipalidad existe una buena comunicación entre todas las áreas que conforman los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4.8	4.8	4.8
	Casi nunca	2	4.8	4.8	9.5
	A veces	15	35.7	35.7	45.2
	Casi siempre	13	31.0	31.0	76.2
	Siempre				



Siempre	10	23.8	23.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

19. El trato con los superiores es buena en la municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4.8	4.8
	Casi nunca	3	7.1	11.9
	A veces	12	28.6	40.5
	Casi siempre	18	42.9	83.3
	Siempre	7	16.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0

Anexo 10. Evidencias fotográficas de la aplicación del instrumento

