

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional Administración y Sistemas



TESIS

REMUNERACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL HUANCAYO 2019

Para optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. Ronald Simón, Cueto Ccanto.

Asesor : Dr. Juan Manuel, Sánchez Soto.

Línea de investigación : Ciencias Administrativas y Gestión de los
Recursos.

Fecha de Inicio : 13.12.2019

Fecha de culminación : 12.12.2020

Huancayo, Perú
2020

HOJA DE APROBACION DE JURADOS

.....
Presidente del jurado

.....
Miembro del jurado

.....
Miembro del jurado

.....
Miembro del jurado

ASESOR:

Dr. JUAN MANUEL, SANCHEZ SOTO

DEDICATORIA:

A mis padres: Aniceto y Francisca, quienes me apoyaron para la culminación de mi profesión y a todos aquellos que hicieron posible la realización de la presente investigación.

Ronald.

AGRADECIMIENTO:

A nuestro divino redentor por darme la inteligencia y sabiduría, a las autoridades y docentes de la Universidad Peruana los Andes.

A los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Registro Civil de Huancayo por su apoyo desinteresado.

Asimismo, debo agradecer a mi asesor Dr. Juan Manuel, Sánchez Soto, quien con dedicación y su tiempo hizo posible la culminación del presente trabajo de investigación

El autor.

CONTENIDO

Caratula	i
Hoja de jurados	ii
Asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Contenido	vi
Contenido de Cuadros	ix
Contenido de tablas	x
Contenido de gráficos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Delimitación del problema	18
1.3 Formulación del problema	19
1.3.1 Problema general	19
1.3.2 Problemas específicos	19
1.4 Justificación	19
1.4.1 Social	19
1.4.2 Teórica	20
1.4.3 Metodológico	20
1.5 Objetivos	20
1.5.1 Objetivo general	20

1.5.2 Objetivos específicos	21
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)	22
2.2 Bases teóricas o científicas	25
2.3 Marco conceptual	26
2.4 Hipótesis general	36
2.5 Hipótesis específicos	36
2.6 Variables, dimensiones y operacionalización	36
CAPITULO III: METODOLOGIA	
3.1 Método de investigación	39
3.2 Tipo de investigación	42
3.3 Nivel de investigación	43
3.4 Diseño de investigación	43
3.5 Población y muestra	44
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	46
3.8 Procedimiento de recolección de datos	46
3.9 Aspectos éticos de la investigación	51

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados 53

4.2 Contrastación de resultados 65

4.3 Análisis y discusión de resultados 79

CONCLUSIONES 84

RECOMENDACIONES 65

Anexos:

Matriz de consistencia

Matriz de operacionalización de variables

Instrumento de investigación

Confiabilidad de validez de expertos

Evidencias (fotografías).

CONTENIDO DE CUADROS

Cuadro N° 1	: Población y muestra	44
Cuadro N° 2	: Validez de expertos de instrumento remuneraciones	49
Cuadro N° 3	: Validez de expertos de instrumento desempeño laboral	49
Cuadro N° 4	: Confiabilidad de instrumento remuneración	50
Cuadro N° 5	: Niveles de confiabilidad	50
Cuadro N° 6	: Confiabilidad de instrumento desempeño laboral	50
Cuadro N° 7	: Niveles de confiabilidad	51

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N° 1	: Variable remuneración	54
Tabla N° 2	: Dimensión incentivo salarial	55
Tabla N° 3	: Dimensión sueldo	56
Tabla N° 4	: Dimensión renta básica	57
Tabla N° 5	: Dimensión prestación	58
Tabla N° 6	: Variable satisfacción laboral	59
Tabla N° 7	: Dimensión motivación	60
Tabla N° 8	: Dimensión compromiso organizacional	61
Tabla N° 9	: Dimensión desempeño laboral	62
Tabla N° 10	: Dimensión calidad de vida	63
Tabla N° 11	: Dimensión calidad de trabajo	64
Tabla N° 12	: Equivalencia de correlación	65
Tabla N° 13	: Correlación entre remuneración y satisfacción laboral	66
Tabla N° 14	: Equivalencia de correlación	68
Tabla N° 15	: Correlación entre remuneración y motivación	68
Tabla N° 16	: Equivalencia de correlación	70
Tabla N° 17	: Correlación entre remuneración y compromiso organizacional	70
Tabla N° 18	: Equivalencia de correlación	72
Tabla N° 19	: Correlación entre remuneración y desempeño laboral	73
Tabla N° 20	: Equivalencia de correlación	74
Tabla N° 21	: Correlación entre remuneración y calidad de vida	75
Tabla N° 22	: Equivalencia de correlación	77
Tabla N° 23	: Correlación entre remuneración y calidad de trabajo	77

CONTENIDO DE GRAFICOS

Gráfico N° 1	: Variable remuneración	54
Gráfico N° 2	: Dimensión incentivo salarial	55
Gráfico N° 3	: Dimensión sueldo	56
Gráfico N° 4	: Dimensión renta básica	57
Gráfico N° 5	: Dimensión prestación	58
Gráfico N° 6	: Variable satisfacción laboral	59
Gráfico N° 7	: Dimensión motivación	60
Gráfico N° 8	: Dimensión compromiso organizacional	61
Gráfico N° 9	: Desempeño laboral	62
Gráfico N° 10	: Dimensión calidad de vida	63
Gráfico N° 11	: Dimensión calidad de trabajo	64
Gráfico N° 12	: Parámetros para contrastación de hipótesis general	67
Gráfico N° 13	: Parámetros para contrastación de hipótesis 1	69
Gráfico N° 14	: Parámetros para contratación de hipótesis 2	71
Gráfico N° 15	: Parámetros para contrastación de hipótesis 3	74
Gráfico N° 16	: Parámetros para contrastación de hipótesis 4	76
Gráfico N° 17	: Parámetros para contrastación de Hipótesis 5	79

RESUMEN

La presente investigación tiene como título: Remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación Estado Civil Huancayo 2019, cuyo objetivo general es Determinar la relación que existe entre Remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

El tipo de investigación fue Aplicada, el nivel de investigación es descriptivo – correlacional y el diseño es no experimental – transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra está conformada por 48 trabajadores. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios con medición de escala Likert, aplicada a los trabajadores, haciendo uso del software SPSS, versión 22.

Para la validación de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach por ello el análisis se realizó con la prueba de Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación es $Rho \text{ Spearman} = 0,454$.

Los resultados concluyen que: Existe relación significativa entre Remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Términos claves: Remuneraciones, satisfacción laboral, Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones, relación con sus superiores, reconocimiento de su trabajo y participación en las decisiones.

ABSTRACT

The present investigation has as title: Remuneration and job satisfaction in the workers of the national registry of Identification and Civil status Huancayo 2019, whose general objective is to determine the relationship that exists between remuneration and job satisfaction in the workers of the National Registry of Identification and Civil Status Huancayo 2019.

The type of research was applied, the level of research is descriptive - correlational and the design is non - experimental - transversal and the approach is quantitative. The sample is made up of 48 workers. The technique used was the survey and the data collection instruments were the Likert scale measurement questionnaires, applied to the workers, using the SPSS software, version 22.

For the validation of the instruments, expert judgment was used and for the reliability of each instrument, the Cronbach's Alpha test was used, therefore, the analysis was performed with the Spearman's Rho test, whose correlation coefficient is Rho Spearman = 0,454.

The results conclude that: There is a significant relationship between Remuneration and Job Satisfaction in the Workers of the National Identification Registry and Civil Status Huancayo 2019.

Key terms: Remuneration, job satisfaction, Compensation for time of services, vacations, bonuses, relationship with their superiors, recognition of their work and participation in decisions.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación lleva el título: Remuneración y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019, para tratar el estudio de las variables Remuneraciones y Satisfacción Laboral, ha sido necesario revisar investigaciones anteriores como tesis de pre y posgrado y/o artículos científicos ya sean nacionales e internacionales.

En la actualidad hablar de remuneraciones y satisfacción laboral en las organizaciones del estado, puesto que involucran factores por lo que el personal no responde de manera óptima y coherente por causas de baja retribución económica por parte de la organización, así como por diversos factores que a su vez son puntos muy susceptibles para el personal ya sean remuneraciones, beneficios, capacitaciones, contratos, que le impiden desarrollarse profesionalmente y brindar un servicio de calidad con mayor eficiencia, buen trato y lealtad.

Al identificar la desigualdad que existe en la remuneración y satisfacción laboral en las organizaciones privadas y públicas, ocasionadas por diversos factores de una deficiente administración de estos recursos, se hace un análisis y se evalúa los sistemas existentes para mejorar esta problemática y poder elegir la mejor alternativa para una remuneración y contribuir a la satisfacción laboral.

La tesis consta de: I capítulo Planteamiento del problema, donde describe la realidad problemática del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Huancayo 2019, el motivo por el cual plantea el presente estudio, los objetivos que permitieron guiar el proceso de investigación, así como la justificación y delimitación.

En el capítulo II: se presenta el marco teórico, en el cual se describen los antecedentes nacionales e internacionales, los estudios realizados con anterioridad similares al presente

trabajo, las bases teóricas o científicas, teorías que fundamentan el estudio, en el marco conceptual se detallan términos utilizados en la investigación, variables y las dimensiones, además se plantea las hipótesis, con la finalidad de demostrar alguna relación entre las variables, también se definen las variables en forma conceptual y operacional.

En el capítulo III: se aborda la metodología, tipo, nivel y diseño de la investigación, población, muestra, los instrumentos de recolección y procedimiento para el análisis de datos.

En el capítulo IV: se detalla los resultados de la investigación, análisis y discusión de resultados obtenidos; llegando a las conclusiones y recomendaciones, finalmente las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La remuneración tiene como objetivo, aumentar la efectividad de la persona o del trabajador, es una herramienta motivadora orientada a cumplir estratégicas y valores asociados e incrementar la satisfacción de los servidores públicos.

Contrario es mencionar, si el trabajador no percibe una remuneración equitativa de acuerdo al cargo, funciones y responsabilidades que cumple, se tiene un trabajador desmotivado, con un bajo desempeño laboral e incumpliendo sus funciones para el cual fueron contratados.

La Constitución Política del Perú se manifiesta sobre el derecho al trabajo, en el artículo 22º, por lo cual queda establecido que el trabajo, que resalta el sentido de significancia del trabajo, como parte social y resguardado por el Estado.

En el mencionado artículo se indica que: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

La obligación de un empleador considera como parte fundamental el pago de una remuneración y beneficios sociales del trabajador. El estado garantiza que un trabajador perciba una remuneración mínima, está supeditada al acuerdo entre organizaciones y colectivos laborales.

Pero existe un lado desproporcional, donde los trabajadores no tienen ningún derecho, y son tratados bajo condiciones de arbitrariedad e informalidad.

Por lo tanto, la consideración de un trabajador por sus derechos, no tiene una protección efectiva del Estado, donde se establezcan condiciones de igualdad.

Se debe de tener también en cuenta que las condiciones laborales que se aplican en el sector público, son más complejas y desordenadas, que no corresponden a factores de meritocracia, productividad y desempeño, como criterios de especialización y profesionalización; que parte también de los diferentes regímenes laborales que crean disparidad y desigualdad.

Para mencionar los regímenes laborales en las instituciones públicas de estado, trabajadores que vienen percibiendo diferentes remuneraciones, dependiendo del Régimen laboral en la que se encuentra su empleador, centrándose, el Régimen Laboral de 276, 728, y la Contratación Administrativo de Servicios, entre otros.

Haciendo una comparación con los servidores contratados bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada (728), ellos perciben diferentes remuneraciones, bonificaciones, como, refrigerio, asignación familiar, escolaridad, un sueldo en

julio y diciembre, llamados aguinaldos de fiestas patrias, navidad, Pago de Compensación de Tiempo de Servicios (CTS), que son catorce sueldos al año.

Sin embargo: los trabajadores bajo el Régimen Laboral del Contrato Administrativo, solo perciben sus remuneraciones, escolaridad, aguinaldos de fiestas patrias y navidad, de acuerdo al presupuesto del gobierno de turno, trabajadores que se encuentran comprendidos en el sector público.

Actualmente en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), no existe una escala remunerativa actualizada, este data del año 2004 de acuerdo al perfil profesional de los colaboradores, de ahí que existe una disconformidad en lo que respecta a las remuneraciones.(precisar)

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se ejecutó en la provincia de Huancayo lugar donde se encuentra ubicado el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, región Junín, en el jirón Julio Sumar N° 514 El Tambo y Jirón Lima N° 327 Huancayo, región Junín..

1.2.2. Delimitación temporal

En cuanto a la delimitación temporal se efectuó tomando como base el periodo del agosto 2019 a marzo del 2020.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre remuneración y la dimensión motivación en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?
2. ¿Qué relación existe entre remuneración y la dimensión compromiso organizacional en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?
3. ¿Qué relación existe entre remuneración y la dimensión desempeño laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?
4. ¿Qué relación existe entre remuneración y la dimensión calidad de vida en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?
5. ¿Qué relación existe entre remuneración y la dimensión calidad de trabajo en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación social

La presente investigación permite conocer la relación que existe entre remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores del Registro

Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019, importante para tener una calidad de vida, con una remuneración equitativa al alcance de la canasta familiar.

1.4.2. Justificación teórica

Para las organizaciones, así como las instituciones públicas y privadas, la remuneración constituye el aliciente y motivación principal como estrategia para a la gestión del talento humano. Cabe resaltar que el éxito o fracaso de una institución es determinada por la productividad de sus trabajadores, y como estos son incentivados a sobrepasar las metas establecidas, y la mejora constante de la calidad de los procedimientos.

1.4.3. Justificación metodológica

El presente estudio identificó la relación que existe entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019, que se estableció en base a la eficiencia, eficacia y calidad de las personas involucradas en las funciones.

Se diagnosticó e identificó la relación entre las variables de estudio, a través de pruebas estadísticas y procesamiento y análisis de la información obtenida.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre remuneración y la dimensión motivación en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.
2. Determinar la relación que existe entre remuneración y la dimensión compromiso organizacional en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.
3. Determinar la relación que existe entre remuneración y la dimensión desempeño laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.
4. Determinar la relación que existe entre remuneración y la dimensión calidad de vida en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.
5. Determinar la relación que existe entre remuneración y la dimensión calidad de trabajo en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Nacionales

Yachas Espinoza, R. (2016) en su investigación titulada *Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima*, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, donde llego a las siguientes conclusiones: “Se denota que la Satisfacción laboral se relaciona directa y significativamente ($Rho=0,745$) con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.” (p. 15).

Medina Arnao, S. M. (2016) en su investigación titulada *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública*

en la Red Lima - Ciudad 2016 para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Llegando a la siguiente conclusión:

“En consideración al objetivo general, la cual se formuló establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima - Ciudad 2016 (...) se demostró que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor, ($Rho=0,299$) interpretándose como correlación positiva débil entre las variables.” (p. 157).

Beltrán Larco, L. (2013) en su investigación titulada *Problemática de la existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado*, para optar el grado de Maestro en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, donde llego a las siguientes conclusiones:

“EL régimen laboral CAS (contratación administrativa de servicios) vulnera ciertos aspectos de los derechos del trabajador, ya que el Estado carece de un trato igualitario a los trabajadores (...) por el cumplimiento de derechos laborales inherentes a todos los regímenes laborales.” (p. 145).

Rivera Muñoz, Aldo (2007) en su investigación titulada *Regulación de las Remuneraciones en el Régimen común del sector Privado en la Legislación Peruana*, para optar el grado de Maestro en Derecho por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, llega a las siguientes conclusiones:

- El concepto del "salario" se ha modificado con el paso del tiempo, con un punto de vista ideológico que corresponde al valor del trabajo, basada en su forma y contenido.

- Los parámetros que se toman en cuenta para el pago de una remuneración, han ido cambiando con el tiempo, basándose en distintos factores, por lo cual en el futuro, este tipo de concepto se modificara.

Internacionales

Andrade Cabascango, V. (2017) en su investigación titulada *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las Gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016*, para optar el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano por la Universidad Tecnológica Equinoccial, Dirección General de Posgrados, llegando a las conclusiones:

Propuso como objetivo general: “La determinación de los factores del salario emocional que influyen en la satisfacción de las gerentes de zona en la venta directa” (p. 12), se concluyó que: “El tener un apoyo emocional dentro del equipo de trabajo constituye un factor determinante para la mejora circunstancial” (p. 76).

González, O. (2015), en su investigación titulada *Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector Hotelero, ubicada en Tucacas, Estado Falcón*, para optar el título profesional de Licenciado en Relaciones Industriales por la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Relaciones Industriales, donde tiene la siguiente, conclusión:

Propuso el objetivo de: “Identificar los incentivos laborales de carácter económico otorgados a los trabajadores en la entidad de trabajo objeto de estudio, se evidencia que los trabajadores no se sienten incentivados económicamente

dentro de la organización; que se relegara en la productividad y desempeño a un corto plazo” (p. 22).

2.2. Bases teóricas o científicas

Teoría general de la administración

La administración es considerada como una ciencia, de principios del siglo XX. Enfocada a la asignación de funciones y tareas, donde Frederick Taylor, considerado como el padre de la administración, indica que se debía elevar y mejorar los niveles de producción a través de técnicas y métodos industriales.

Taylor estudio el problema que se presentaba entre empleadores y trabajadores, donde los primeros pretendían obtener el máximo beneficio de los segundos, siempre en cuando estos trataban de equilibrar su ritmo en base a este beneficio prometido. Por lo tanto, Taylor llegó a establecer cuatro principios que corresponden a:

- La planeación, como sustitución del conocimiento empírico del trabajador
- La preparación, para establecer un criterio de selección del trabajador y su capacitación
- El control, sobre la supervisión del trabajo realizado bajo normas y reglas.
- La ejecución, donde se realiza la asignación de responsabilidades.

2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)

Remuneraciones

De acuerdo a los aportes realizados Chiavenato (pág. 283; 2009) asegura que: “Nadie trabaja gratis, cada trabajador tiene interés de invertir su conocimiento,

dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente y las organizaciones tengan interés en invertir en recompensas e incentivos para que las personas alcancen objetivos institucionales de allí parte el concepto de remuneración total” (p. 250).

La remuneración, es entonces, la retribución cuantificable que un trabajador recibe en contraprestación de sus servicios, que se compone por: remuneración básica, incentivos y prestaciones.

Chiavenato (2011) denota que: “La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales. Se trata, básicamente de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico. La remuneración económica puede ser directa o indirecta” (Pág. 234).

Saco (Pág. 07; 2012) menciona que existen criterios que denotan cuan eficaz puede ser la administración del aspecto remunerativo de una organización, que pueden ser:

- La satisfacción de criterios remuneratorios en base a la ley.
- La equidad de la remuneración en base a las funciones y resultados.
- El equilibrio salarial, y otras retribuciones que se agrupan en un paquete total de compensación razonable.
- La efectividad en costos, donde la organización debe de tener prioridades en los gastos.
- La seguridad salarial, como aspecto de satisfacción de necesidades inherentes a la protección del trabajador.
- Los incentivos, como modelo de motivación, y mejora productiva.

- La aceptabilidad entre las políticas y normas de la organización y el trabajador.

Esta consideración de criterios, al emplearse de forma efectiva, denota una mejora consistente en la organización y mejora en las relaciones del personal.

Por todo lo expuesto anteriormente, se considera que Chiavenato denota una referencia sustancial en la gestión remunerativa de una organización, manifestando la existencia de tres factores: remuneración básica, incentivos y prestaciones. Basadas en concepciones teóricas tomadas de Taylor.

Chiavenato (2009) manifiesta que: “En la mayoría de las organizaciones, el principal componente de la remuneración total, es la paga fija que el trabajador recibe de manera regular por mes y por hora. El Salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo” (Pág. 284).

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

De igual manera, Sikula, (1989) conceptualiza la administración de sueldos y salarios como: “La elaboración de una escala de pago equitativo que sea suficientemente generosa para asegurar que los empleados continúen trabajando con la compañía y sean motivados para realizar un buen trabajo para que no crean problemas a la organización” (Pág. 4).

Por lo que, en síntesis, puede referenciarse que el hecho de un buen manejo o administración del aspecto remunerativo en el sector público, se traduciría en una

mejora circunstancial de las actividades. Por lo que, en el estudio de las teorías y concepciones de los autores antes mencionados, se puede determinar que la remuneración constituye un aspecto de vital importancia en la organización.

Incentivo salarial

Chiavenato (2009) asegura que: “El incentivo salarial es el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por los resultados” (Pág. 284).

Por lo tanto, según expone Chiavenato, un incentivo salarial debe de responder a criterios de eficacia, efectividad y motivación, dedicado al estímulo del trabajador en aspecto del crecimiento profesional y seguridad social de este.

Villanueva y Gonzales (2005) mencionan que: “Es aquella que incluye todo tipo de recompensas, tanto extrínsecas como intrínsecas, que consideran elementos tanto dinerarios como no dinerarios, que son recibidas por los empleados como resultado de su trabajo en la organización” (p.13).

Entonces se entiende por un incentivo laboral, que corresponde a una forma de recompensa, en base al esfuerzo y desempeño de estos, haciendo hincapié en que el origen de este incentivo no tiene relación en la forma en que es recibida por el trabajador, siendo que, demuestra una satisfacción y motivación para este.

Sueldo

Según Abad (2008) asegura que: “Para el empleado el sueldo ya no es lo más importante, y lo que se denomina como salario emocional viene a ser un factor clave en la satisfacción del empleado. Uno de los grandes desafíos de las empresas es conseguir despertar el compromiso de su gente y ver qué es lo que motiva realmente a cada uno” (p. 35).

Es decir, el sueldo va más allá de un aspecto oneroso, ya que el empleado lo ve desde un aspecto emocional, permitiendo que estos confíen y sean leales en sus organizaciones.

Renta básica

Cruz-Saco Oyague (2002), afirma que: “La renta básica es el pago de un ingreso mínimo universal a todos los miembros de una comunidad, tiene un importante impacto sobre la reactivación económica, empleo y ampliación del mercado” (p. 20).

La trivialidad de este impacto se basa en el tipo de sector, y en la forma, asimismo, la renta buscara permanecer siempre en una sociedad y que no solamente influirá en el aspecto económico, sino hasta social-cultural.

Prestaciones

Chiavenato (2009) refiere que: “Las Prestaciones son el tercer componente de la remuneración total y, casi siempre, se llaman remuneraciones indirectas. Las prestaciones se otorgan por medio de distintos programas” (p.284).

También Chiavenato (2009) también refiere que: “Las prestaciones se refieren a ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a

una parte de sus trabajadores, como pago adicional a sus salarios. Y que incluyen toda una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiaria, transporte, pago por antigüedad en la compañía, planes de pensión, jubilación” (pág. 345).

Por lo tanto, Chiavenato refiere que las prestaciones son un beneficio indirecto al trabajador, referida del grado de responsabilidad social que tiene la organización, frente al trabajador.

De los estudios realizados, según Urquijo (2013), basándose en un concepto de remuneración económica, define la prestación como (...) La suma de pagos consentidos al trabajador en contraprestación de sus servicios. Donde la prestación más común se constituye por el sueldo o salario, Por lo tanto, se denota que en tanto el trabajador mejorara en sus funciones y productividad, si se le retribuye en forma adecuada.

Por lo que, la organización invierte en las prestaciones de un trabajador, a cambio de lograr, a través del trabajo de estos, los objetivos planteados a nivel estratégico y organizacional, que recae en factores del desarrollo del trabajador (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad y esmero).

Satisfacción laboral

De estudio realizado por Blum y Naylor (Pág. 552; 1990) se indica que: “La satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados (...). En este sentido, las actitudes se relacionan con factores como los salarios, la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, las

oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares (...)” (p. 122). En resumen, la satisfacción laboral se refiere a una actitud frente a los factores que, determinan en tanto y como se da esta manifestación frente a estas.

Del aporte de Spector (2002; Pág. 190) se destaca que: “La satisfacción laboral puede ser dividida en componentes o facetas. Es decir, en los diferentes aspectos que componen el empleo, como la remuneración (salarios y prestaciones), las otras personas del empleo (supervisores o compañeros), las condiciones del empleo y la naturaleza del trabajo mismo” (p. 55). Es en tanto que, por lo general, el trabajador tiene diferentes actitudes frente a los factores que se consideren prioritarios o no, frente a la naturaleza de las funciones y las relaciones.

Satisfacción en las relaciones con sus superiores

Blum y Naylor (1990) aseguran que: “La aplicación de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios dependerá de la relación con sus superiores para así tener una satisfacción laboral” (p. 12).

Debe de tomarse en cuenta que la satisfacción laboral corresponde a la interacción de diversos factores, entre los cuales las relaciones entre superiores y subordinados representa un punto importante, en base a las interacciones entre estos y las consecuentes actitudes.

Es por ello, que las relaciones antes mencionadas, deben de centrarse en un trato mutuo, lo que acarrea una mejora de actitudes general en la organización.

Satisfacción en el reconocimiento de su trabajo

Para, Blum y Naylor (1990): “La satisfacción en el reconocimiento de su trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el trabajador entre lo que él cree que debe hacer o lo que le manden hacer, es decir si las funciones encomendadas lo termina en tiempo record y a la vez apoya en las labores de los demás compañeros el resultado será positivo para los objetivos de la institución y lo que se espera de ello será el reconocimiento de su trabajo con estímulos o incentivos si esto se cumple la satisfacción laboral se demostrará en las actitudes positivas del trabajador” (p. 69).

Por tal motivo, la satisfacción es originada por el reconocimiento por parte del empleador hacia su trabajador, no solamente por hacer bien las cosas y mantener una impecable forma de realizar las actividades, sino, además, por su lealtad con la organización.

Satisfacción en la participación de las decisiones

Para, Blum y Naylor (1990) La satisfacción laboral: “Se determinará a través de las diferencias y discrepancias entre las aspiraciones que el trabajador tiene y las oportunidades que presenta la organización, así como las diferencias existentes entre las expectativas y los logros, que afecta la motivación laboral, hasta el extremo de que éste se sienta en libertad de actuar conforme a diversas alternativas para seguir trabajando” (p. 31).

Por consiguiente, se puede denotar que la satisfacción del trabajador se da en aspectos que lo afecten directamente, en tanto que se involucren en la toma de decisiones basadas en criterios organizacionales

Motivación

Según, Reyes (2013), la motivación es el factor interno que influye en la conducta humana que: “Impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen a una determinada tendencia o comportamiento. Este impulso puede ser un estímulo externo el cual puede provenir del ambiente o un estímulo interno el cual se puede generar por los procesos mentales del propio individuo” (p. 92).

Según, Molina (2014) considera a la motivación como: “Un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, que refiere la relación entre el trabajador y los diferentes aspectos de su trabajo. En definitiva, al grado en el que a uno le gusta su trabajo” (Pág. 14).

Compromiso organizacional

Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como: “Un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización” (p. 9). Cabe hacer una diferencia entre el compromiso laboral o en el trabajo, que corresponde a las funciones en sí; en cambio el compromiso organizacional, responde a la forma de comprometerse en alcanzar los objetivos de la organización.

Arias, (2001) citando a Steers, lo define como: “La fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (p. 2).

Por otro lado, Hellriegel (1999) define el compromiso organizacional como: “La intensidad con la que un empleado se compromete e identifica con la organización” (p. 5). Además, Chiavenato lo caracteriza mediante: “La creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización” (p. 523).

Por otro lado, Chiavenato, (1992) opina que: “El compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo” (p. 517).

Desempeño laboral

Para, Chiavenato (2000 p. 359), el desempeño laboral es: “El comportamiento del trabajador en la búsqueda de cumplir objetivos fijados, constituyéndose en la formulación de una estrategia individual para lograrla” (p. 112).

Otros autores como Milkovich y Boudrem (1994), consideran al desempeño laboral bajo ciertas características, tales como: “las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones” (p. 15).

Calidad de vida

Palma (2004) refiere que: “Los seres humanos necesitamos una calidad de vida que implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, trátase de sus

condiciones físicas (higiene y seguridad) o de sus condiciones psicológicas y sociales” (Pág. 276).

El ambiente en el que se desarrolla el trabajador, debe de reunir ciertas condiciones que permita a este sentirse satisfecho de forma personal, y a la vez que mejore sustancialmente su estado físico y psicológico.

Calidad de trabajo

Torres, (2012, Pág. 212) hace mención de la importancia de que la calidad laboral se refiere a ciertos aspectos:

- Sirve de ayuda para la mejora profesional del trabajador.
- El desarrollo de capacidades laborales y su incidencia en la motivación.
- Estabilidad emocional generada por el cambio de actitudes del trabajador.
- La capacitación del trabajador en base a la mejora de la calidad en la productividad.
- Permite la adaptabilidad a los posibles cambios, y su adecuación mental y organizacional.

2.4 Hipótesis general

Existe relación significativa entre remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

2.5 Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre Remuneración y la dimensión motivación en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.
2. Existe relación significativa entre Remuneración y la dimensión compromiso organizacional en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.
3. Existe relación significativa entre Remuneración y la dimensión desempeño laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.
4. Existe relación significativa entre Remuneración y la dimensión calidad de vida en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.
5. Existe relación significativa entre Remuneración y la dimensión calidad de trabajo en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

2.5 Variables, dimensiones y operacionalización

Variable 1: Remuneraciones

- Dimensión Remuneración
- Dimensión de Incentivo salarial

- Dimensión de prestaciones
- Dimensión Sueldo
- Dimensión Renta Básica

Variable 2: Satisfacción laboral

- Dimensión Motivación
- Dimensión Compromiso Organizacional
- Dimensión Desempeño laboral
- Dimensión Calidad de Vida
- Dimensión Calidad de trabajo

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>REMUNERACIONES</p> <p>Según, Idalberto Chiavenato (2009) precisa que: “Nadie trabaja gratis, cada trabajador tiene interés de invertir su conocimiento, dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente y las organizaciones tengan interés en invertir en recompensas e incentivos para que las personas alcancen objetivos institucionales de allí parte el concepto de remuneración total” (p. 183).</p>	Remuneración	Remuneración Incentivo Sueldo Renta Básica
	Incentivo salarial	Bonificación Participación en Resultados
	Prestaciones	Seguro de Vida Seguro de Salud CTS
	Sueldo	Satisfacción Insatisfacción
	Renta básica	Impacto en la comunidad laboral

<p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Del estudio realizado por Blum y Naylor (1990) se indica que la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. En este sentido, las actitudes se relacionan con factores como los salarios, la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares. En resumen, la satisfacción laboral se refiere a una actitud frente a los factores que, determinan en tanto y como se da esta manifestación frente a estas.</p>	Motivación	Relación con <u>Jefe</u> inmediato, Supervisor, Administrador.
	Compromiso Organizacional	Compromiso laboral
	Desempeño Laboral	Cumplimiento de normas laborales Negociación Laborales
	Calidad de Vida	Desarrollo personal y familiar
	Calidad de trabajo	Toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Método analítico

Según, Benítez, M. (2002) denota que el análisis es la descomposición de un todo en sus elementos. El método analítico consiste en la disgregación de un todo, para su estudio individual y su relación entre las mismas.

Este Método sea utilizado en nuestra investigación desde el inicio, de donde formulando los Problemas Generales que serán descompuestos en problemas específicos, además dicho método tomado para descomponer la investigación en sus dimensiones de la Remuneración y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo, 2019.

Método sintético

Según, Benítez, M. (2002) el método sintético corresponde al que procede de lo disgregado al todo en conjunto, con la relación causa efecto. Sintetizándolos para su estudio racional en base a su totalidad. Análisis y síntesis son correlativa y absolutamente inseparables.

Dicho método fue utilizado, para la construcción del marco teórico, ya que las partes (marco conceptual) fue relacionada para determinar los Objetivos Específicos como los Objetivos Generales, también fue tomada para la categorización de las dimensiones y la formulación de las variables.

Método deductivo

Según, Benítez M. (2002) “el método deductivo es aquel que parte de datos generalmente válidos, para llegar a una conclusión particular. En este método el razonamiento impera sobre lo empírico.” (p. 126).

Este método fue utilizado dentro de nuestra investigación al momento de plantear las hipótesis específicas y todo el proceso donde se detalló o se fracciono las variables.

Inductivo

Según, Villoro M. (1986), indica que “el método inductivo parte de casos particulares para llegar a conclusiones generales. El objetivo de los argumentos inductivos es llegar a conclusiones cuyo contenido es más amplio que el de las premisas. A partir de verdades particulares, se concluye en verdades generales.” (p. 256).

Este método fue tomado en nuestra investigación al momento de plantear la hipótesis general y en todo el proceso de la investigación.

Métodos particulares

✓ Método sociológico

Para el Jurista Manual Albaladejo, el método sociológico es el que proviene de la realidad social, y procede de la observación de un postulado y su desarrollo en la sociedad que lo adopta.

Métodos específicos

✓ Método histórico

Santana Peñaloza Z. (2005), menciona que las instituciones deben remontarse a su pasado, y ver si sus normas evolucionan en su búsqueda de concretar hechos referentes a su función.

Dicho Método fue utilizado para proponer mediante un proyecto norma Jurídica dentro de nuestra legislación a fin de que esta pueda coadyuvar las rectificaciones de oficio los errores de las actas de nacimiento la misma que servirá a dar una mejor calidad de vida a los ciudadanos que se encuentran en este problema y a los demás ciudadanos que todavía no han realizado las gestiones para su rectificación de sus actas.

✓ Método exegético

Según, Santana Peñaloza Z. (2005), el método exegético es el estudio de las normas jurídicas, de forma exhaustiva, para la búsqueda del origen etimológico y su significancia en la legislación.

Este método en el presente estudio fue utilizado en las diversas normas jurídicas relacionadas a otros países tales como Colombia, México y España. Las mismas que ayudaron a definir el sentido y el significado de la

palabra errores de actas de nacimiento a fin de que este sea modificado en nuestra norma jurídica.

3.2. Tipo de investigación

Conforme a la naturaleza de la investigación planteada, la investigación es descriptiva, de tipo aplicada.

Según, Sánchez Carlessi H. y Reyes Meza C. (2006) mencionan que: “La investigación aplicada, por ser puesta en práctica del saber científico, constituye el primer esfuerzo para transformar los conocimientos científicos en tecnología, de allí que pueda confundirse en algún momento con la investigación tecnológica” (p. 42).

En síntesis, las investigaciones aplicadas serán aquellas que estarán enfocadas en los resultados inmediatos por sobre el orden social como también hacia la calidad. El propósito de realizar aportaciones al conocimiento teórico es secundario.

3.3. Nivel de investigación

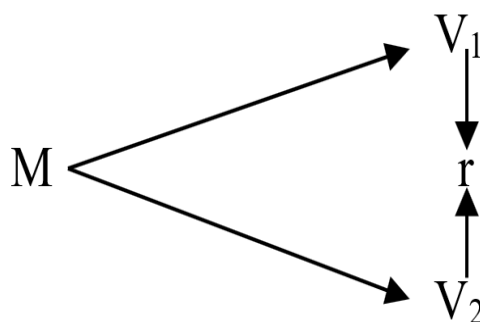
La investigación es de nivel descriptiva - correlacional, Hernández et al. (2014, p. 93) “su fin es asociar variables mediante un patrón predecible para una población.”

Oseda y Cori (2017, Pág. 107) exponen que la investigación a nivel correlacional tiene por finalidad determinar si dos o más variables de investigación se relacionan acorde a un coeficiente de correlación estadística, basada en la contratación de la hipótesis que plantea la relación.

Asimismo, explica la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional y Estado Civil Huancayo 2019.

3.4. Diseño de la investigación

No experimental.



M = Muestra

V₁ = Variable independiente (remuneración)

V₂ = Variable dependiente (satisfacción laboral).

r = Correlación

3.5. Población y muestra

Población

Según, Hernández Sampieri, “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Pág. 65). Es el todo a estudiar, que se conforma por sujetos aleatorios, con características en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. La población es 48 trabajadores.

Cuadro N° 1

Población y muestra

Tipo de Contrato	Población	Muestra
CAP	15	15
CAS	33	33
Total	48	48

Fuente: Elaboración propia.

Muestra

Para Ander - Egg (citado por Tamayo y Tamayo 1998; Pág. 115) la muestra es el cálculo operacional de determinación y distribución de los sujetos que serán sometidos a la aplicación de un instrumento de investigación y su posterior análisis. La muestra es de 48 trabajadores, es decir la muestra es censal.

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población.” (H. Sampieri, citado por Balestrini 2001 Pág. 141).

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumento
<p>Encuesta</p> <p>Es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (J. Casas, Jr. Repulio labradora, J. Danado Campos).</p>	Cuestionario

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Técnicas	Instrumentos
Análisis de contenido	<p>Ficha de análisis</p> <p>El análisis documental es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad posibilitar su recuperación posterior e identificarlo. El análisis documental es una operación intelectual que da lugar a un subproducto o documento secundario que actúa como intermediario o instrumento de búsqueda obligado entre el documento original y el usuario que solicita información. El calificativo de intelectual se debe a que el documentalista debe realizar un proceso de interpretación y análisis de la información de los documentos y luego sintetizarlo. (Análisis documental profesora asociada: Lourdes Castillo).</p>

3.8 Procedimiento de recolección de datos

Mediante la fichas de análisis y el cuestionario nos permitió analizar y recolectar información sobre la remuneración y la satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional y Estado Civil Huancayo 2019.

Las técnicas de procedimientos de datos se realizaron mediante la tabulación de resultados obtenidos después se ejecutó nuestro instrumento válido.

Otra técnica que se usó para el procesamiento de los datos fue:

Formulación de organizadores visuales como: tablas, cuadros, listas, graficas, estadísticas.

Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS donde se desarrolló la parte estadística:

Estadística descriptiva:

Procedimiento donde se recolecta, analiza y caracteriza un conjunto de datos con el objetivo de interpretar la información obtenida mediante medidas de resumen, tablas o gráficos. Estadística descriptiva, probabilidad

e inferencia: una visión conceptual y aplicada Rustom Jabbaz A., Fernández Loquenz C., Mansilla A. (2012).

Validez y confiabilidad de los instrumentos.

La validación se realizó a través del juicio de expertos.

Bernal (2010) considero que “la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario para cuantificar de manera proporcional y adecuada las características de los sujetos que son el propósito de estudio.” (p.247).

Llegando a las siguientes conclusiones por los expertos considerados:

Cuadro N° 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre remuneración

N°	Apellido y nombres del experto	Grado académico	Dictamen
1	Cerrón Aliaga, Miguel	Magister	Aplicable
2	Maita Franco, Abdón	Magister	Aplicable
3	Zacarías Rodríguez, Remo	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro N° 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre desempeño laboral

N°	Apellidos y nombres de los expertos	Grado académico	Dictamen
1	Cerrón Aliaga, Miguel	Magister	Aplicable
2	Maita Franco, Abdón	Magister	Aplicable
3	Zacarías Rodríguez, Remo	Magister	Aplicable
4	Santana Camargo, Walter	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento.

Según Tamayo (2007), “la obtención que se alcanza cuando se aplica una prueba reiteradas veces a un mismo grupo de personas en un mismo tiempo por investigadores distintos, sean iguales o semejantes resultados, indica que el instrumento utilizado es confiable.” (p. 68)

Se verifico el instrumento de investigación mediante el análisis del valor del alfa de cronbach, siendo el resultado el siguiente:

Cuadro N° 4

Confiabilidad del cuestionario de remuneración salarial

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,826	15

Comparando este resultado obtenido del cuestionario con los datos de la siguiente.

Cuadro N° 5

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Hernández (2014)

Siendo el coeficiente de alfa de Cronbach del cuestionario de remuneración superior a 0.80, indico que el grado de confiabilidad del instrumento es fuerte.

Cuadro N° 6

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N ^o de elementos
,823	15

Comparando este resultado obtenido del cuestionario con los datos de la siguiente tabla:

Cuadro N^o 7

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Hernández (2014)

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario de desempeño laboral superior a 0.80, indico que el grado de confiabilidad del instrumento es fuerte.

3.9 Aspectos ética de la investigación

Artículo 19°. Principios que rigen la actividad investigativa.

La actividad investigativa que se realiza en la Universidad Peruana Los Andes se rige por los siguientes principios:

Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.

Se respeta la privacidad, identidad y dignidad del ser humano, en el aspecto del recojo de información y datos y su posterior tratamiento.

Consentimiento informado y expreso.

Los sujetos de investigación serán informados previamente sobre el uso de la información que brindan, y su voluntad expresa de consentimiento.

Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad

La investigación evita el daño o perjuicio ambiental, tratando de minimizar todo el impacto que llegara a acarrear.

Responsabilidad

El investigador tiene el grado responsabilidad de desarrollar y ejecutar la investigación a alcances individuales e institucionales.

Veracidad

Los investigadores son responsables de la veracidad plasmada en sus investigaciones, basada en criterios institucionales, que baraca la interpretación y comunicación de los resultados a los que se llegaron.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1 Descripción de resultados

Para el procesamiento de datos y análisis se empleó la estadística descriptiva e inferencial en el programa SPSS (versión 22). Por lo que se analiza el comportamiento de la muestra que es materia de estudio, haciendo uso de la correlación de los datos de estudio.

Asimismo se empleó para la contratación de la hipótesis, donde se verificó la aceptación nula o hipótesis alterna.

En este apartado se realizaron los análisis descriptivos de las variables Remuneraciones y Desempeño laboral en los trabajadores de la RENIEC.

4.1.1 Resultado porcentual de la variable Remuneración

La recolección de información sobre la variable Remuneración se realizó a través de una escala de valorización 15 reactivos, los cuales están relacionados con: Incentivo Salarial, Sueldo, Renta Básica y Prestación

Tabla N° 1

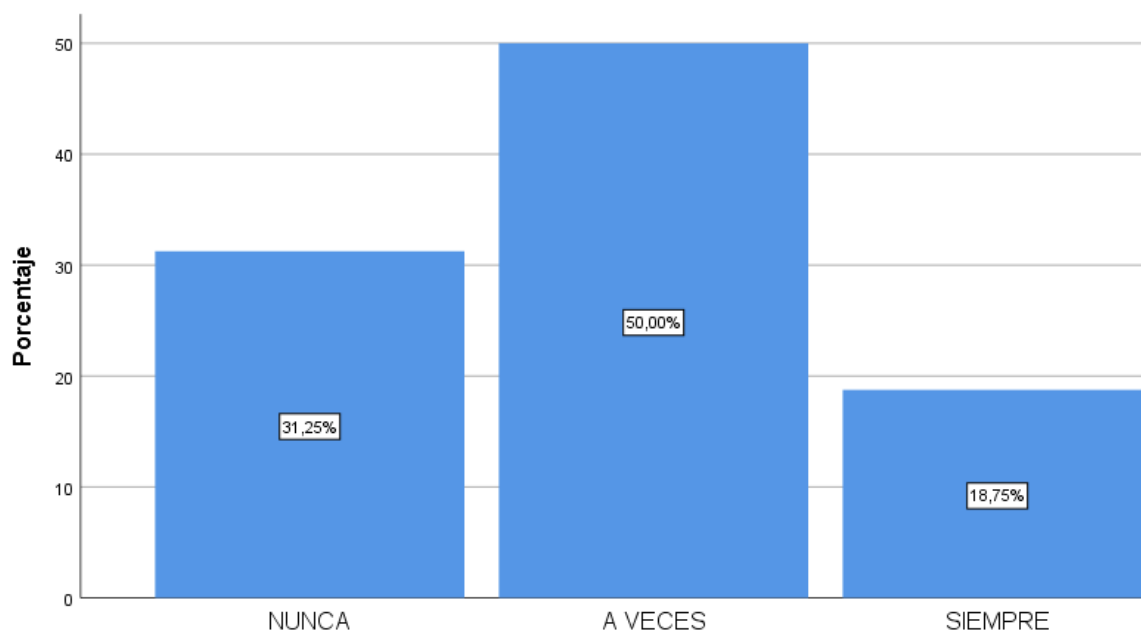
Variable remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	31,3
A VECES	24	50,0
SIEMPRE	9	18,8
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 1

Variable remuneración



Fuente: Tabla N° 1

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 1 y gráfico N° 1, se puede apreciar que en la variable Remuneración el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 24 de ellos representa el 50 % manifestaron la opción a veces, asimismo 15 de ellos representa el 31.3 % dijeron nunca y finalmente 9 trabajadores que representa el 18,8 % mencionaron la opción siempre.

Tabla N° 2

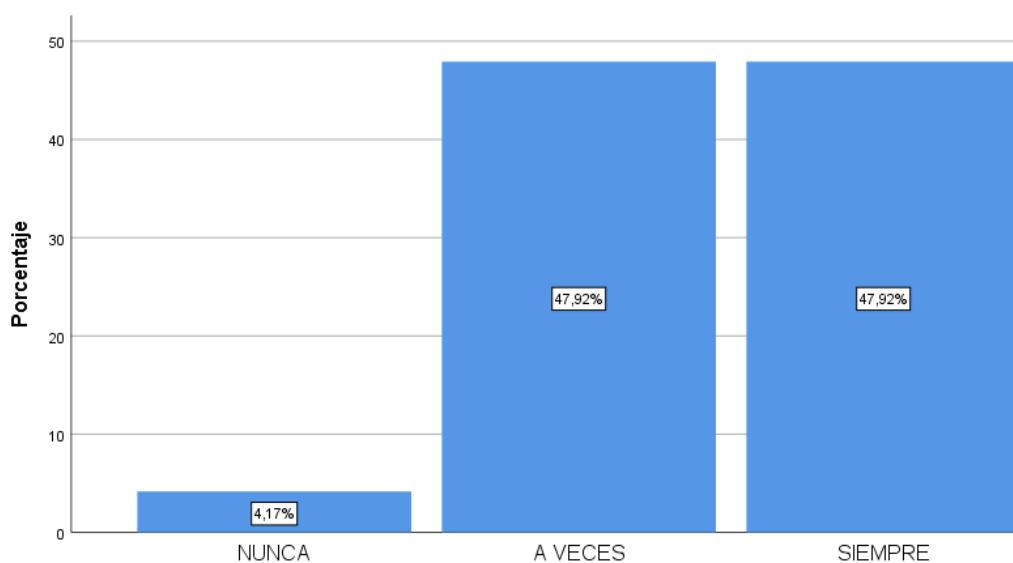
Dimensión Incentivo salarial

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	4,2
A VECES	23	47,9
SIEMPRE	23	47,9
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 2

Dimensión Incentivo salarial



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 2 y gráfico N° 2, se puede apreciar que en la dimensión Incentivo salarial el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 2 de ellos representa el 4,2 % manifestaron la opción nunca, asimismo 23 de ellos representa el 47.9 % dijeron a veces y finalmente 23 trabajadores que representa el 47,9 mencionaron la opción siempre.

Tabla N° 3

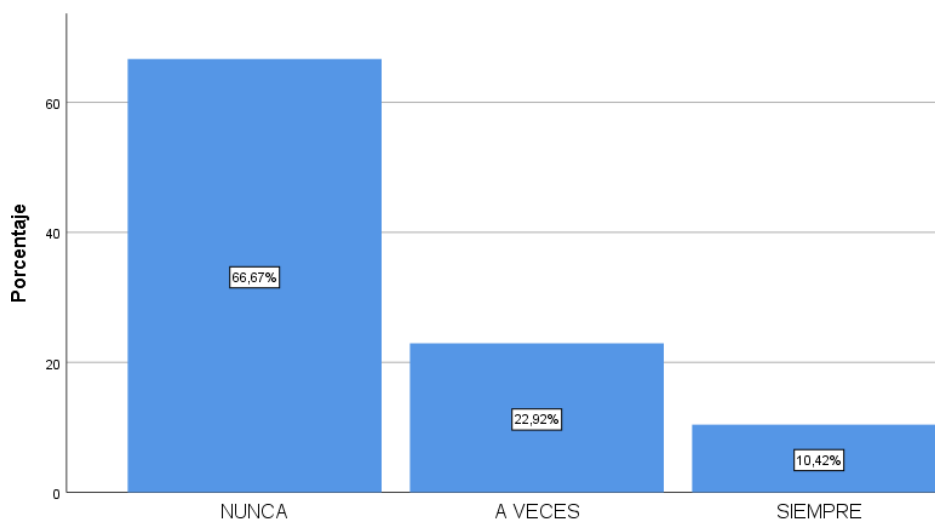
Dimensión sueldo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	32	66,7
A VECES	11	22,9
SIEMPRE	5	10,4
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 3

Dimensión sueldo



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 3 y gráfico N° 3, se puede apreciar que en la dimensión Sueldo el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 32 de ellos representa el 66,7 % manifestaron la opción nunca, asimismo 11 de ellos representa el 22,9 % dijeron a veces y finalmente 5 trabajadores que representa el 10,5 % mencionaron la opción siempre.

Tabla N° 4

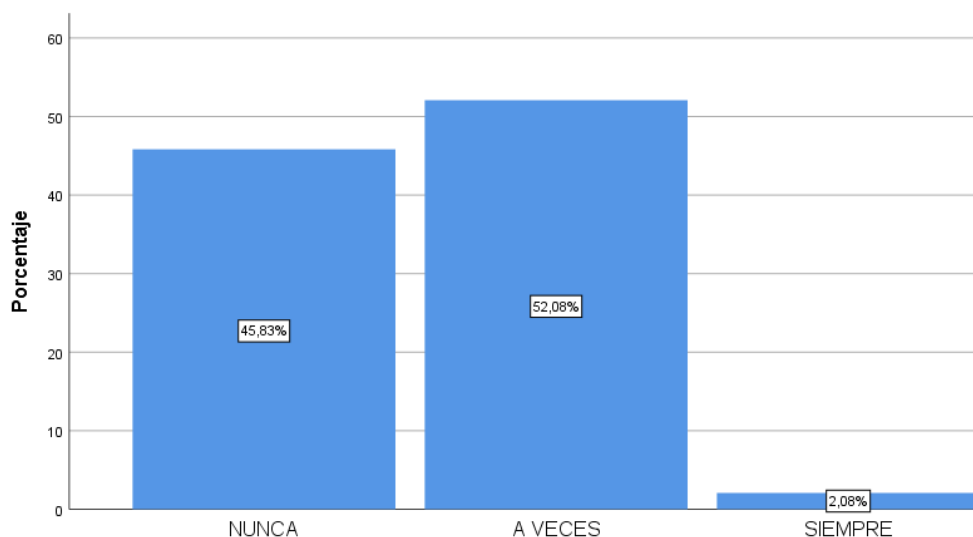
Dimensión renta básica

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	22	45,8
A VECES	25	52,1
SIEMPRE	1	2,1
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 4

Dimensión renta básica



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 4 y gráfico N° 4, se puede apreciar que en la dimensión Renta básica el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 22 de ellos representa el 45,8 % manifestaron la opción nunca, asimismo 25 de ellos representa el 52,1 % dijeron a veces y finalmente 1 trabajadores que representa el 2,1 % menciona la opción siempre.

Tabla N° 5

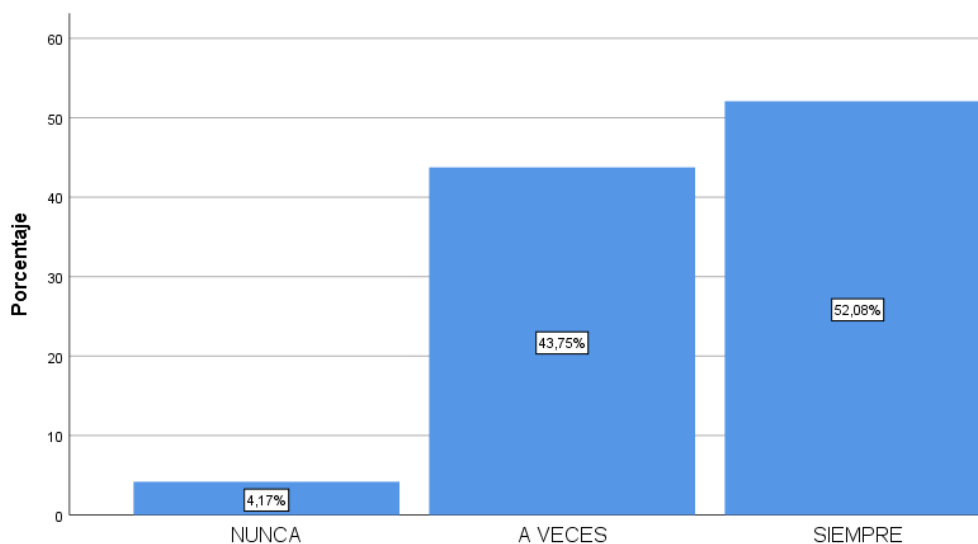
Dimensión prestación

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	4,2
A VECES	21	43,8
SIEMPRE	25	52,1
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 5

Dimensión prestación



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 5 y gráfico N° 5, se puede apreciar que en la dimensión Prestación el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 2 de ellos representa el 4,2 % manifestaron la opción nunca, asimismo 21 de ellos representa el 43,8 % dijeron a veces y finalmente 25 trabajadores que representa el 52,1 % mencionaron la opción siempre.

4.1.2 Estudio descriptivo de la variable satisfacción laboral

La recolección de información sobre la variable Satisfacción laboral se realizó a través de una escala de valorización 15 reactivos, los cuales están relacionados con: Motivación, Compromiso organizacional, Desempeño laboral, Calidad de vida y Calidad de trabajo.

Tabla N° 6

Variable satisfacción laboral

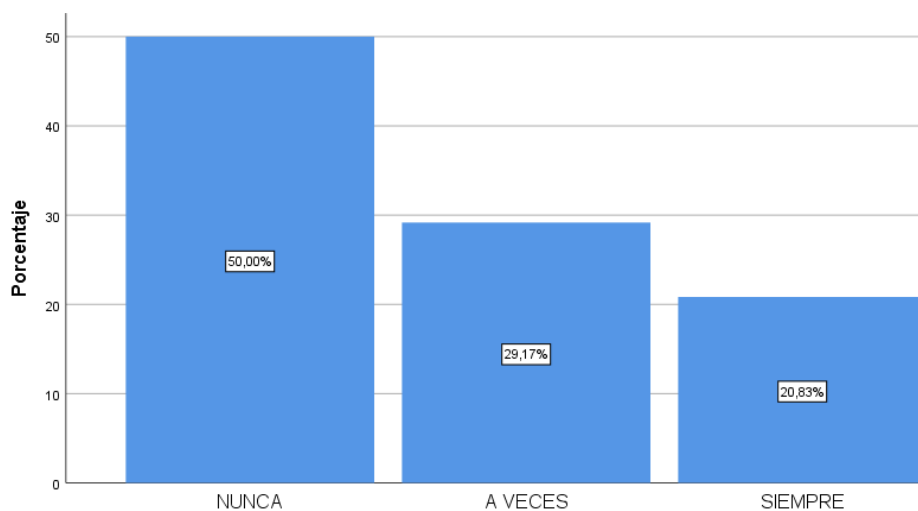
	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	24	50,0
A VECES	14	29,2

SIEMPRE	10	20,8
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 6

Variable satisfacción laboral



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 6 y gráfico N° 6, se puede apreciar que en la variable Satisfacción laboral el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 24 de ellos representa el 50,0 % manifestaron la opción nunca, asimismo 14 de ellos representa el 29,2 % dijeron a veces y finalmente 10 trabajadores que representa el 28,8 % mencionaron la opción siempre.

Tabla N° 7

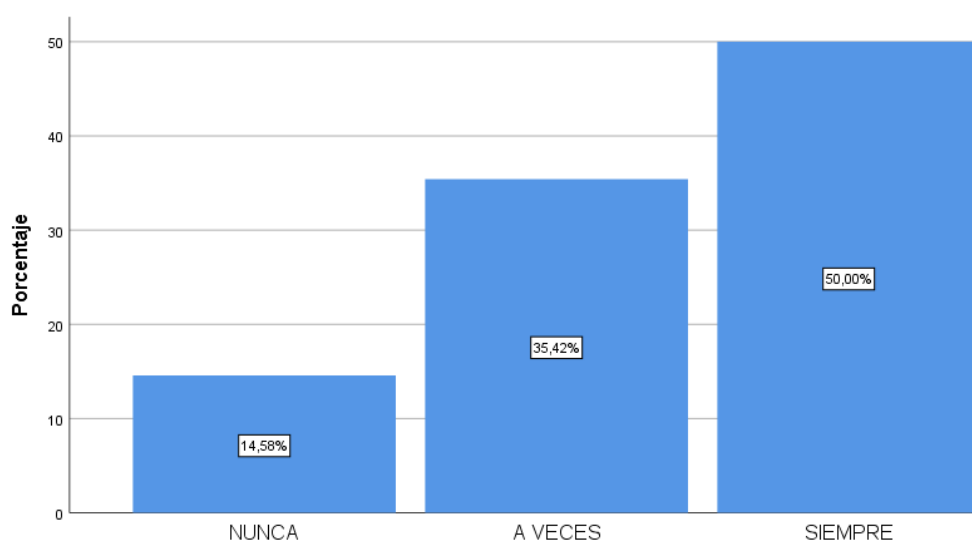
Dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	7	14,6
A VECES	17	35,4
SIEMPRE	24	50,0
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 7

Dimensión motivación



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 7 y gráfico N° 7, se puede apreciar que en la dimensión Motivación el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 7 de ellos representa el 14,6 % manifestaron la opción nunca, asimismo 17 de ellos representa el 35,4 % dijeron a veces y finalmente 24 trabajadores que representa el 50,0 % mencionaron la opción siempre.

Tabla N° 8

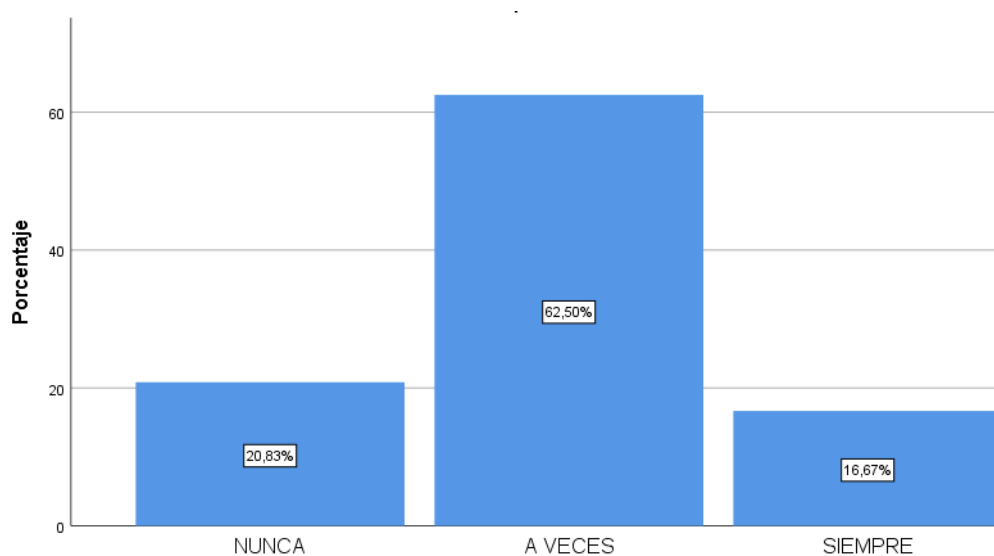
Dimensión compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
--	-------------------	-------------------

NUNCA	10	20,8
A VECES	30	62,5
SIEMPRE	8	16,7
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores
Gráfico N° 8

Dimensión compromiso organizacional



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 8 y gráfico N° 8, se puede apreciar que en la dimensión Compromiso organizacional el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 10 de ellos representa el 20,8 % manifestaron la opción nunca, asimismo 30 de ellos representa el 62,5 % dijeron a veces y finalmente 8 trabajadores que representa el 16,7 % mencionaron la opción siempre.

Tabla N° 9

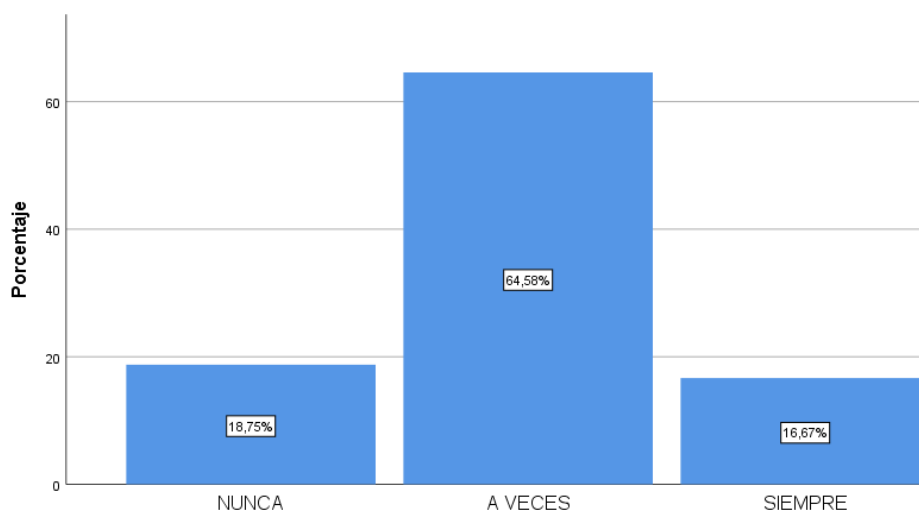
Dimensión desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	9	18,8
A VECES	31	64,6
SIEMPRE	8	16,7
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 9

Dimensión desempeño laboral



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 9 y gráfico N° 9, se puede apreciar que en la dimensión Desempeño laboral el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 9 de ellos representa el 18,8 % manifestaron la opción nunca, asimismo 31 de ellos representa el 64,6 % dijeron a veces y finalmente 8 trabajadores que representa el 16,7 % mencionaron la opción siempre.

Tabla N° 10

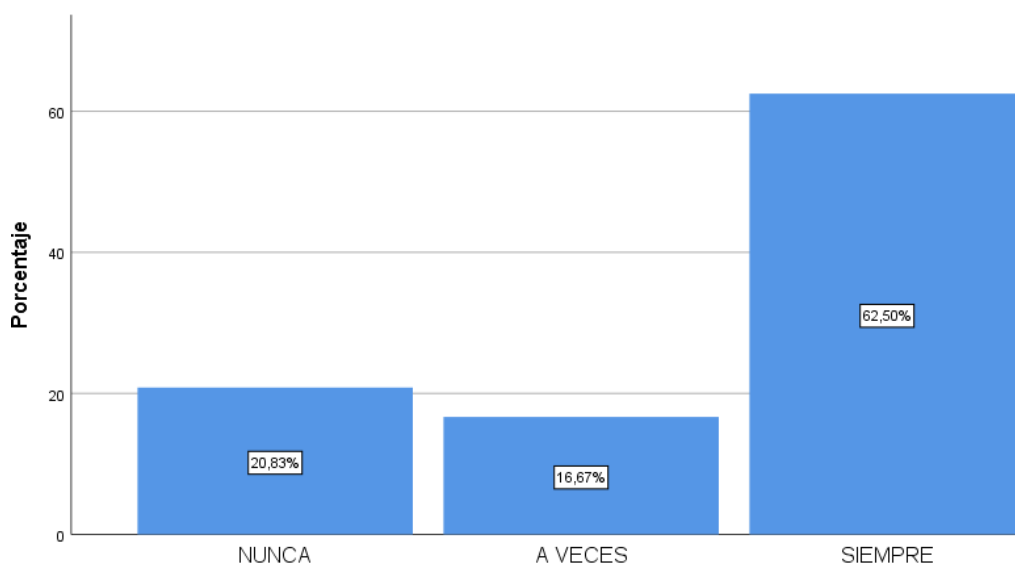
Dimensión calidad de vida

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	20,8
A VECES	8	16,7
SIEMPRE	30	62,5
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 10

Dimensión calidad de vida



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 10 y gráfico N° 10, se puede apreciar que en la dimensión Calidad de vida el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 10 de ellos representa el 20,8 % manifestaron la opción nunca, asimismo 8 de ellos representa el 16,7 % dijeron a veces y finalmente 30 trabajadores que representa el 62,5 % mencionaron la opción siempre.

Tabla N° 11

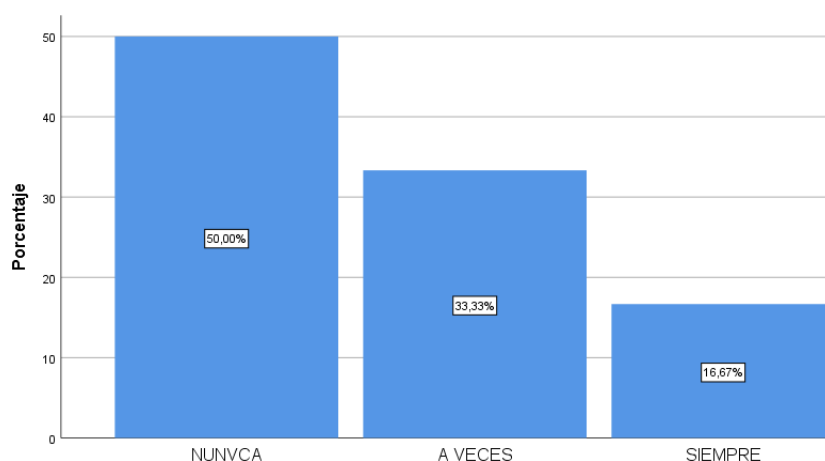
Dimensión calidad de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	24	50,0
A VECES	16	33,3
SIEMPRE	8	16,7
Total	48	100,0

Fuente: Elaborado por el autor según encuesta aplicado a colaboradores

Gráfico N° 11

Dimensión calidad de trabajo



Fuente: Tabla 11

Interpretación:

En opinión de los encuestados en la tabla N° 11 y gráfico N° 11, se puede apreciar que en la dimensión Desempeño laboral el instrumento aplicado a los 48 trabajadores de la RENIEC; se tiene que 24 de ellos representa el 50,0 % manifestaron la opción nunca, asimismo 16 de ellos representa el 33,3 % dijeron a veces y finalmente 8 trabajadores que representa el 16,7 % mencionaron la opción siempre.

4.2 Contrastación de hipótesis

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre remuneración y satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Tabla N° 12

Equivalencia de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Fuente: Hernández (2014)

Tabla N° 13

Correlaciones

		REMUNERACIONES	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	REMUNERACIONES	Coefficiente de correlación	1,000
	NES	Sig. (bilateral)	,454**
		N	,001
		48	48
Satisfacción Laboral	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,454**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
		48	48

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

Rho hallada es $r_s = 0,454$ y la significación bilateral de $p = 0.001$, se determina que existe una relación considerable entre la variable remuneraciones y satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis general:

Existe relación directa y significativa entre remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Prueba de hipótesis:

1. Planteamiento de la hipótesis.

H₀: No Existe relación significativa entre remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

H₁: Existe relación significativa entre remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

2. Encontrando la r_s crítica con un nivel de significancia $\alpha = 0.01$ y $n = 48$, en la tabla rho Spearman se tiene: $r_s = 0.285$

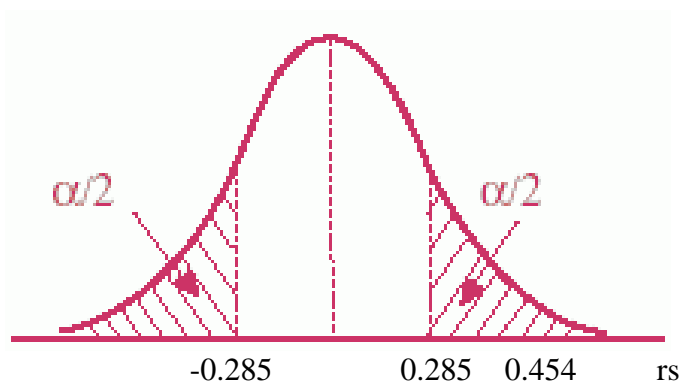
3. El estadístico de prueba rho de Spearman calculada $r_s = 0.454$

4. Regla de decisión

Se observan r_s calculado con r_s crítica

Gráfico N° 12

Parámetros para contrastación de Hipótesis general



La regla, como r_s calculado $>$ r_s crítica $0.454 > 0.285$ se rechaza la H_0 y se acepta hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre Remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre remuneración y dimensión motivación en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Tabla N° 14

Equivalencia de correlación

Valor	Significado
$<0,20$	Correlación ligera; relación casi insignificante
$0,20-0,40$	Correlación baja; relación definida pero pequeña
$0,40-0,70$	Correlación moderada; relación considerable
$0,70-0,90$	Correlación elevada; relación notable
$> 0,90$	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Fuente: Hernández (2014)

Tabla N° 15

Correlaciones			REMUNERACION	MOTIVACION
Rho de Spearman	REMUNERACIONES	Coefficiente de correlación	1,000	,264
		Sig. (bilateral)	.	,070
		N	48	48
	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	,264	1,000
		Sig. (bilateral)	,070	.
		N	48	48

Rho hallada es $r_s = 0,264$ y la significación bilateral de $p = 0.070$, se establece que existe una relación pequeña entre remuneraciones y motivación de los trabajadores del registro nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre remuneración y dimensión motivación en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Prueba de hipótesis:

1. Planteamiento de la hipótesis.

H₀: No Existe relación significativa entre remuneración y dimensión motivación en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

H₁: Existe relación significativa entre remuneración y dimensión motivación en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

2. Encontrando la r_s crítica con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y $n = 48$, en la tabla rho Spearman se tiene: $r_s = 0,285$

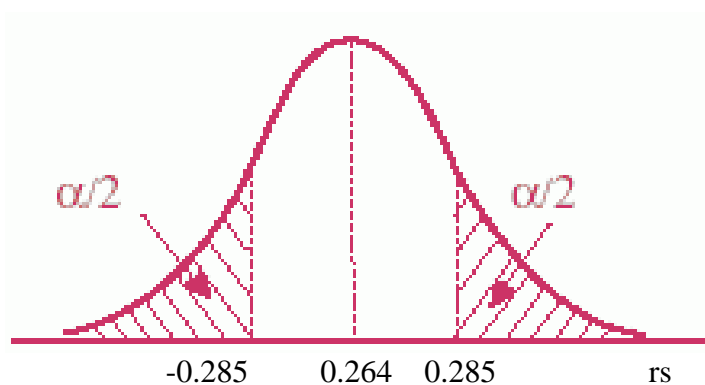
3. El estadístico de prueba rho de Spearman es $r_s = 0,264$

4. Regla de decisión

Se observan r_s calculado con r_s crítica

Gráfico N° 13

Parámetros para contrastación de H_1



Regla, como r_s calculado $<$ r_s crítica $0.264 < 0.285$, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Se concluye que no existe relación significativa entre remuneración y dimensión motivación en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre remuneración y dimensión compromiso organizacional de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019

Tabla N° 16

Equivalencia de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Fuente: Hernández (2014)

Tabla N° 17

		Correlaciones	
		REMUNERACIONES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	REMUNERACIONES	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.026
		N	48
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	.320*
		Sig. (bilateral)	.026
		N	48

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

Rho hallada es $r_s = 0,320$ y la significación bilateral de $p = 0.026$, se establece que existe una relación pequeña entre remuneraciones y compromiso organizacional de los trabajadores del registro nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre remuneración y dimensión compromiso organizacional en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Prueba de hipótesis:

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre remuneración y compromiso

organizacional de los trabajadores del registro nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

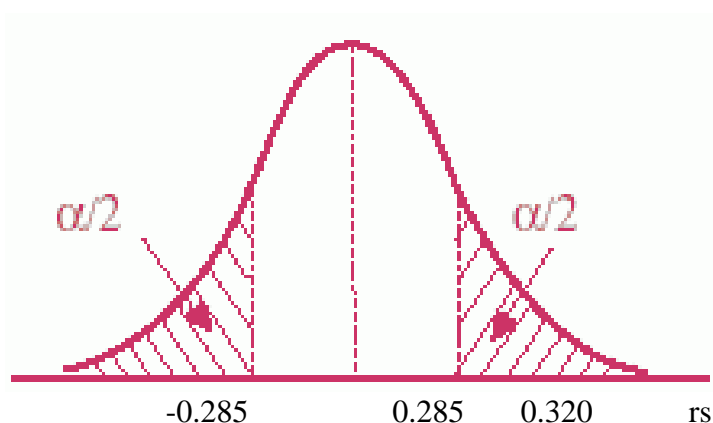
H₁: Existe relación significativa entre remuneración y compromiso organizacional de los trabajadores del registro nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

2. Encontrando la r_s crítica con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y $n = 48$, en la tabla rho Spearman se tiene: $r_s = 0,285$
3. El estadístico de prueba rho de Spearman es $r_s = 0,320$
4. Regla de decisión

Se observan r_s calculado con r_s crítica

Gráfico N° 14

Parámetros para contrastación de H₂



Regla, como r_s calculado $>$ r_s crítica $0.320 > 0.285$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Se concluye que existe relación significativa entre remuneración y compromiso organizacional de los trabajadores del registro nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre remuneración y dimensión desempeño laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Tabla N° 18

Equivalencia de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Fuente: Hernández (2014)

Tabla N° 19

Correlaciones

		REMUNERACIONES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	REMUNERACIONES	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,507**
		N	48
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,507**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	48

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

Rho hallada es $r_s = 0,507$ y la significación bilateral de $p = 0.000$, por tanto, se establece que existe una relación considerable entre remuneraciones y desempeño

laboral de los trabajadores del registro nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre remuneración y desempeño laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Prueba de hipótesis:

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre remuneración y desempeño laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

H₁: Existe relación significativa entre remuneración y desempeño laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

2. Encontrando la r_s crítica con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y $n = 48$, en la tabla rho Spearman se tiene: $r_s = 0,285$

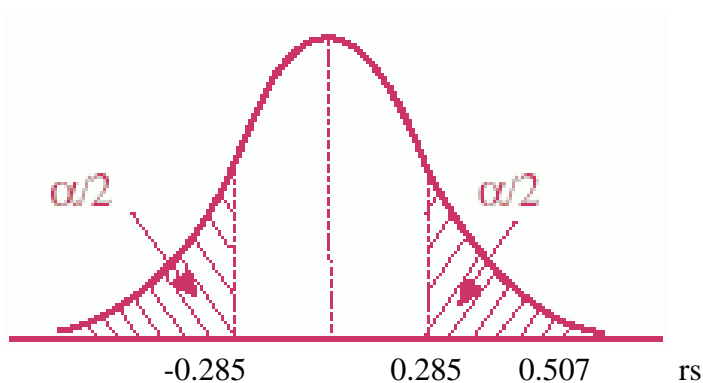
3. El estadístico de prueba rho de Spearman es $r_s = 0,507$

4. Regla de decisión

Se observan r_s calculado con r_s crítica

Gráfico N° 15

Parámetros para contrastación de H₃



Regla, como r_s calculado $>$ r_s crítica $0.507 > 0.285$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Se concluye que Existe relación significativa entre remuneración y desempeño laboral de los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre remuneración y calidad de vida en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Tabla N° 20

Equivalencia de correlación

Valor	Significado
$<0,20$	Correlación ligera; relación casi insignificante
$0,20-0,40$	Correlación baja; relación definida pero pequeña
$0,40-0,70$	Correlación moderada; relación considerable
$0,70-0,90$	Correlación elevada; relación notable
$> 0,90$	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Fuente: Hernández (2014)

Tabla N° 21

Correlaciones

			REMUNERACIONES	CALIDAD DE VIDA
Rho de Spearman	REMUNERACIONES	Coefficiente de correlación	1,000	,091
		Sig. (bilateral)	.	,537
		N	48	48
	CALIDAD DE VIDA	Coefficiente de correlación	,091	1,000
		Sig. (bilateral)	,537	.
		N	48	48

Rho hallada es $r_s = 0,091$ y la significación bilateral de $p = 0.537$, por tanto, se establece que existe una relación casi insignificante entre remuneraciones y calidad de vida de los trabajadores del registro nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis específica 4

Existe relación directa y significativa entre remuneración y calidad de vida en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Prueba de hipótesis:

1. Planteamiento de hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre remuneración y calidad de vida en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

H₁: Existe relación significativa entre remuneración y y calidad de vida en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

2. Encontrando la r_s crítica con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y $n = 48$, en la tabla rho Spearman se tiene: $r_s = 0,285$

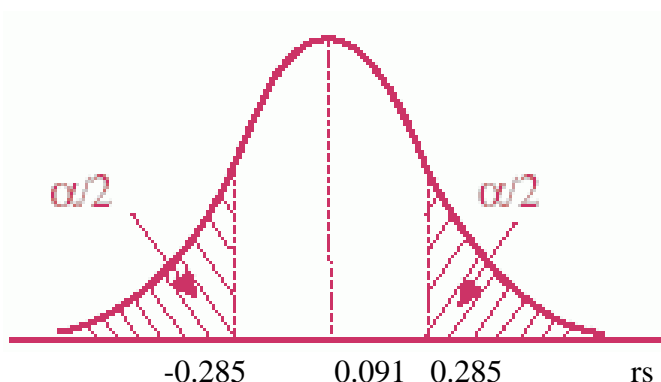
3. El estadístico de prueba rho de Spearman es $r_s = 0,091$

4. Regla de decisión

Se observan r_s calculado con r_s crítica

Gráfico N° 16

Parámetros para contrastación de H_4



Regla, como r_s calculado $< r_s$ crítica $0.091 > 0.285$, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Se concluye que no existe relación significativa estadísticamente entre remuneración y calidad de vida de los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre remuneración y calidad de trabajo en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Tabla N° 22

Equivalencia de correlación

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
> 0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Fuente: Hernández (2014)

Tabla N° 23

Correlaciones

		REMUNERACIONES	CALIDAD DE TRABAJO
Rho de Spearman	REMUNERACIONES	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,243
		N	,096
CALIDAD DE TRABAJO	CALIDAD DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,243
		N	,096

Rho hallada es $r_s = 0,243$ y la significación bilateral de $p = 0.096$, por tanto, se establece que existe una relación entre remuneraciones y calidad de trabajo de los trabajadores del registro nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo.

Prueba de hipótesis estadística

Hipótesis específica 5

Existe relación directa y significativa entre remuneración y calidad de trabajo en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Prueba de hipótesis:

1. Planteamiento de la hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre remuneración y calidad de trabajo en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

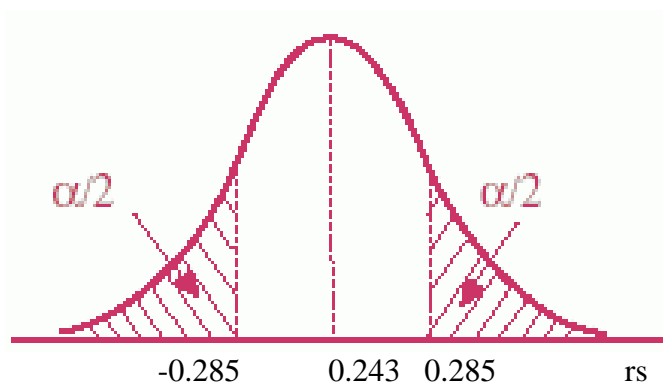
H₁: Existe relación significativa entre remuneración y calidad de trabajo en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

2. Encontrando la r_s crítica con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y $n = 48$, en la tabla rho Spearman se tiene: $r_s = 0,285$
3. El estadístico de prueba rho de Spearman es $r_s = 0,091$
4. Regla de decisión

Se observan r_s calculado con r_s crítica

Gráfico N° 17

Parámetros para contrastación de H₅



Regla, como r_s calculado $< r_s$ crítica $0.243 > 0.285$, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Se concluye que no existe relación significativa estadísticamente entre remuneración y calidad de trabajo de los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

4.3 Análisis y discusión de resultados

Después de presentar los resultados descriptivos e inferenciales a continuación se presenta un análisis y discusión de resultados, donde se realiza un estudio descriptivo de los resultados, luego se compara con los resultados de los antecedentes del estudio y el contraste con las teorías de las variables de estudio.

Asimismo, según los resultados obtenidos del análisis de los datos cuantitativos en la presente tesis respecto a las variables remuneración y desempeño laboral y sus dimensiones: remuneración, incentivo salarial, sueldo, renta básica, prestación y motivación, compromiso organizacional, desempeño laboral, calidad de vida y calidad de trabajo se llegó a las siguientes discusiones:

De los resultados obtenidos, en cuanto al objetivo general, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,545 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de significancia $p=0.001 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que si existe relación significativa entre la Remuneración salarial y el Desempeño laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Esto concuerda con lo propuesto por Andrade Cabascango, V. (2017) en su tesis titulada Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las Gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016, donde define según el objetivo planteado para esta investigación, sobre la determinación de los factores del salario emocional que influyen en la satisfacción de las gerentes de zona en la venta directa, se concluyó

que (...) el tener un apoyo emocional dentro del equipo de trabajo constituye un factor determinante para la mejora circunstancial.

Por lo que sus resultados demuestran que el impacto de la remuneración va a influir en la satisfacción de las familias, puesto que, si dicha remuneración incrementa, la familia se encontraría satisfecha y de lo contrario; cuando la remuneración disminuye la familia estaría insatisfecha.

De los resultados obtenidos, en cuanto al primero de los objetivos específicos, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,264 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de significancia $p = 0,070 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que no existe relación significativa entre la remuneración y la motivación en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Eso concuerda con los resultados de González, O. (2015) en su tesis Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector Hotelero, en función al objetivo de identificar los incentivos laborales de carácter económico otorgados a los trabajadores en la entidad de trabajo objeto de estudio, se evidencia que los trabajadores no se sienten incentivados económicamente dentro de la organización; que se relegara en la productividad y desempeño a un corto plazo.

De los resultados obtenidos, en cuanto al segundo de los objetivos específicos, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,320 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de significancia $p = 0,026 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que si existe relación significativa entre la Remuneración y el

Compromiso organizacional en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Esto concuerda con los resultados de Yachas Espinoza, R. (2016) en su tesis titulada Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima, donde llego a la conclusión que se denota que la Satisfacción laboral se relaciona directa y significativamente con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad 2016.

De los resultados obtenidos, en cuanto al tercero de los objetivos específicos, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,507 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de significancia $p = 0,000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que si existe relación significativa entre la Remuneración y Desempeño laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Esto concuerda con Medina Arnao, S. M. (2016) en su tesis titulada La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016, se demostró que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor, interpretándose como correlación positiva débil entre las variables.

De los resultados obtenidos, en cuanto al cuarto de los objetivos específicos, el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,091 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de significancia $p = 0,537 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que si existe relación significativa entre la Remuneración y

Calidad de vida en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Así también, Beltrán Larco, L. (2013) en su tesis titulada Problemática de la existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado, señala que el régimen laboral CAS (contratación administrativa de servicios) vulnera ciertos aspectos de los derechos del trabajador, ya que el Estado carece de un trato igualitario a los trabajadores (...) por el cumplimiento de derechos laborales inherentes a todos los regímenes laborales y así vulnera la calidad de vida que el trabajador necesita.

De los resultados obtenidos, en cuanto al quinto de los objetivos específicos, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,243 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de significancia $p = 0,096 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que si existe relación significativa entre la Remuneración y Calidad de trabajo en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

Esto lo corrobora, Rivera Muñoz, Aldo (2007) en su tesis titulada Regulación de las Remuneraciones en el Régimen común del sector Privado en la Legislación Peruana, donde señala concepto del "salario" se ha modificado con el paso del tiempo, con un punto de vista ideológico que corresponde al valor del trabajo, basada en su forma y contenido.

Los parámetros que se toman en cuenta para el pago de una remuneración, han ido cambiando con el tiempo, basándose en distintos factores, por lo cual en el futuro, este tipo de concepto se modificara y mejorar la calidad de trabajo y tomar mejores decisiones.

CONCLUSIONES

Primera: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración tiene relación positiva media ($\rho = 0,454$) y significativa (p valor = 0.001 menor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores. Se concluye que existe relación significativa entre Remuneración y Satisfacción Laboral.

Segunda: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración tiene relación positiva media ($\rho = 0,264$) y significativa (p valor = 0.070 menor que 0.05) con la motivación de los trabajadores. Se concluye que no existe relación significativa entre remuneración y la dimensión motivación.

Tercera: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración tiene relación positiva media ($\rho = 0,320$) y significativa (p valor = 0.026 menor que 0.05) con el compromiso organizacional de los trabajadores. Se concluye que existe relación significativa entre remuneración y la dimensión compromiso organizacional.

Cuarta: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración tiene relación positiva baja ($\rho = 0,507$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores. Se concluye que existe relación significativa entre remuneración y la dimensión desempeño laboral.

Quinto: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración tiene relación positiva baja ($\rho = 0,091$) y significativa (p valor = 0,537 menor que 0,05) con la calidad de vida de los trabajadores. Se concluye que no existe relación

significativa estadísticamente entre remuneración y la dimensión calidad de vida.

Sexto: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración tiene relación positiva baja ($\rho = 0,243$) y significativa (p valor = 0,096 menor que 0,05) con la calidad de trabajo de los trabajadores. Se concluye que no existe relación significativa estadísticamente entre remuneración y la dimensión calidad de trabajo.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades y/o funcionarios del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, promover mejorar la remuneración salarial de los trabajadores con la finalidad de perfeccionar su desempeño laboral en la organización.

Segunda: Promover el aumento de la remuneración salarial, debiendo ser justo y equitativo para todos los trabajadores y así crear motivación, donde debe existir relación con el jefe inmediato, superiores y trabajadores creando un ambiente de trabajo alentador y agradable.

Tercera: Se requiere implementar un nuevo sistema de incentivos salariales para retener al personal talentoso que permita compromiso organizacional y compromiso laboral para que la institución alcanza sus objetivos, así habrá un equilibrio entre la satisfacción que busca el trabajador con las mejoras salariales y los intereses de la institución.

Cuarta: Es recomendable fortalecer las remuneraciones dadas por la institución de manera que tomen en cuenta la responsabilidad en el cumplimiento de normas y negociación laboral en sus funciones, su adaptación al cambio, su desarrollo en el cargo, que tanta iniciativa y creatividad tiene el trabajador para realizar sus funciones, para que sea posible que este siempre motivado y por lo consiguiente su desempeño laboral mejore en bien de la organización.

Quinto: Se requiere implementar una nueva escala remunerativa actualizada, sistema de incentivos salariales para así comprometer al trabajador, que le permita satisfacer sus necesidades y tener una calidad de vida en su desarrollo personal y familiar, que busca el trabajador y tener una mejor productividad en sus funciones, para bienestar de la organización.

Sexto: Continuar permanentemente con la implementación de equipos modernos de última generación que permita a la institución alcanzar sus objetivos, así habrá un equilibrio entre la calidad de trabajo que busca el trabajador y los intereses de la institución y tomar mejores decisiones.

EFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abad, J. (2008) tesis *Experiencia Estética y Arte de Participación: Juego, Símbolo y Celebración*. Titular de Educación Artística del Centro Universitario La Salle, Universidad Autónoma de Madrid.
- Andrade, V. (2017) tesis *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las Gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Dirección General de Posgrados.
- Beltrán, L. (2013) tesis *Problemática de la existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado.
- Benítez, J. (2002) tesis *Elementos facilitadores e inhibidores de la calidad de servicio: estudio del conflicto, el bienestar laboral y el apoyo social de las unidades de trabajo*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Sevilla, España.
- Botanero, C. y Godino, J. (2001) tesis *Análisis de datos y su didáctica. Materiales para la asignatura*. Departamento de la didáctica de Matemática. Universidad de Granada, España.
- Blum, M., y Naylor, J. (1976) *Psicología industrial*. Sus fundamentos teóricos y sociales. Editorial Trillas (pág. 879).

- Cabezón, M. (2015) *Estadística*. Editorial Ministerio de Educación y Deporte y Recreación. Lima.
- Castillo, D. (2015) *Estadística: publicaciones estudiantiles*. Editorial Press Rom, Universidad de Santo Domingo.
- Chiavenato, I. (2009, pág. 283) *Gestión del talento humano*. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Chiavenato (2011) *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill, Colombia.
- Chiavenato (2009) *Comportamiento organizacional*. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Cruz-Saco, M. (2002) *Una política de la renta básica para el Perú*. Editorial Lomas, Universidad del Pacifico.
- González, O. (2015) tesis *Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector Hotelero, ubicada en Tucacas, Estado Falcón*, Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Relaciones Industriales. Venezuela.
- Hernández, R. (2013) *Metodología de la investigación*. Editorial: Mc Graw Hill Interamericana, México.
- Medina, S. (2016) tesis *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016*, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

- Oседа, D. y Cori, S. (2017) *Teoría y Práctica de la Investigación Científica*. Lima-Perú: Dosedag.
- Palma, S. (2004) artículo científico: *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1, Lima: Facultad de Psicología. Universidad Ricardo Palma.
- Reyes, A. (2013) *Administración moderna*. Editorial Limusa, Noriega editores, México
- Rivera, A. (2007) tesis *Regulación de las Remuneraciones en el Régimen común del sector Privado en la Legislación Peruana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Robbins, S. (2009) *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Editorial Pearson Editorial, México.
- Rustom, A.: Fernández, C. y Mansilla, A. (2012) *Estadística descriptiva, probabilidad e inferencia: una visión conceptual y aplicada*. Editorial Universidad de Chile.
- Torres, J. (2006) *La desmotivación del profesorado*. Editorial Morata, Madrid, España.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Visión Universitaria, Lima Perú
- Sikula, (1989) *Administración de recursos humanos*. Editorial Limusa, México.
- Torres, J. (2006). *La desmotivación del profesorado*. Madrid, Morata.

Villanueva, A. y González, E. (2005). *Gestión en las Compensaciones I. Manual del participante*. Santiago, Chile.

Yachas, R. (2016) tesis *Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima*. Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Anexos

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Remuneración y Satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE V₁	REMUNERACIONES	Tipo de investigación: Aplicada
¿Qué relación existe entre remuneración y satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?	Determinar la relación que existe entre remuneración y satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.	Existe relación significativa entre remuneración y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.	REMUNERACION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración ✓ Incentivo Salarial ✓ Sueldo ✓ Renta Básica ✓ Prestación 	Nivel: Descriptivo – correlacional.
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICO	VARIABLE V₂	SATISFACCIÓN	Método de investigación: Hipotético – deductivo
<p>¿Qué relación existe entre remuneración y la dimensión motivación en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre remuneración y la dimensión compromiso</p>	Determinar la relación que existe entre remuneración y la dimensión motivación en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.	Existe relación significativa entre remuneración y la dimensión motivación en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.	SATISFACCIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación ✓ Compromiso Organizacional ✓ Desempeño Laboral ✓ Calidad de Vida ✓ Calidad de Trabajo 	Enfoque: Cuantitativo Esquema:

<p>organizacional en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe remuneración y la dimensión desempeño laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe remuneración y la dimensión calidad de vida en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe remuneración y la dimensión Calidad de trabajo en los trabajadores del Registro Nacional de</p>	<p>Determinar la relación que existe entre remuneración y la dimensión compromiso organizacional de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre remuneración y la dimensión desempeño laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre remuneración y la dimensión calidad de vida en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre</p>	<p>Existe relación significativa entre remuneración y la dimensión compromiso organizacional en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre remuneración y la dimensión desempeño laboral en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre remuneración y la dimensión calidad de vida en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre remuneración y la</p>			<p>Donde: M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Correlación.</p> <p>Población: 48 Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo, entre profesionales, técnicos y auxiliares.</p> <p>Muestra: 48 colaboradores de la Reniec, muestra Censal.</p> <p>Técnicas de investigación Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección: Cuestionario</p>
---	---	---	--	--	--

Identificación y Estado Civil Huancayo 2019?	remuneración y la dimensión calidad de trabajo en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.	dimensión calidad de trabajo en los Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019.			Escala Likert Valorizaciones: 1 Nunca 2 A veces 3 Siempre
--	--	--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO N° 02

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>REMUNERACIONES</p> <p>Según, Idalberto Chiavenato (2009), nadie trabaja gratis, cada trabajador tiene interés de invertir su conocimiento, dedicación, esfuerzo personal, trabajo, y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente y las organizaciones tengan interés en invertir en recompensas e incentivos para que las personas alcancen objetivos institucionales de allí parte el concepto de remuneración total.</p>	Remuneración	Remuneración Incentivo Sueldo Renta Básica
	Incentivo salarial	Bonificación Participación en Resultados
	Prestaciones	Seguro de Vida Seguro de Salud CTS
	Sueldo	Satisfacción Insatisfacción
	Renta básica	Impacto en la comunidad laboral
<p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Del estudio realizado por Blum y Naylor (1990) se indica que la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. En este sentido, las actitudes se relacionan con factores como los salarios, la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares. En resumen, la satisfacción laboral se refiere a una actitud frente a los factores que, determinan en tanto y como se da esta manifestación frente a estas.</p>	Motivación	Relación con Jefe inmediato, Supervisor, Administrador.
	Compromiso Organizacional	Compromiso laboral
	Desempeño Laboral	Cumplimiento de normas laborales Negociación Laborales
	Calidad de Vida	Desarrollo personal y familiar
	Calidad de trabajo	Toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 03

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (CUESTIONARIO)

Indicaciones: Señor(a) trabajador(a), presento esta encuesta con la finalidad de solicitarte su apoyo, para ello, es imprescindible que leas con calma las instrucciones, marque la alternativa y respondas las preguntas con total seriedad y sinceridad puesto que tus respuestas son importantes para el estudio programado.

Instrucciones: Te recordamos que este instrumento y todas tus respuestas son totalmente anónimas. Lee atentamente cada uno de los enunciados siguientes y luego califica de 1 a 3, marcando con una (x) la alternativa.

Marcar con un aspa (x) una sola alternativa de acuerdo con la siguiente escala:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

V₁ Remuneraciones	1	2	3
D₁ Remuneración			
1. Está satisfecho con su sueldo que percibe en relación a las labores que desarrollada durante el mes.			
2. Considera que su remuneración actual aporta lo suficiente para cubrir necesidades básicas de su hogar.			
3. Considera usted que su remuneración es justa y equitativa en comparación con otro trabajador que realiza las mismas funciones.			
D₂ Incentivo salarial			
4. Se siente satisfecho cuando eres incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollas.			
5. Se sentiría satisfecho cuando se le incentiva con alguna bonificación por apoyar a sus compañeros.			
6. Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera.			
D₃ Sueldo			
7. Tu sueldo te permite a desarrollarte personalmente.			
8. Tu familia puede vivir de tu sueldo.			

9. Te sientes satisfecho con tu sueldo.			
D4 Renta básica			
10. Está satisfecho con la renta básica que percibes en relación a las labores desarrolladas durante el mes.			
11. Las labores desarrolladas durante el mes justifican tu renta básica.			
12. Está satisfecho con la renta básica que percibe por sus labores diarias.			
D5 Prestaciones			
13. En la entidad en la cual laboras te sentirías satisfecho si te reconocen el seguro de vida.			
14. Te sentirías satisfecho si sabrías que tus familiares directos harían uso del seguro de vida.			
15. Te satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad			
V2 La Satisfacción Laboral			
D1 Motivación			
16. El sueldo que percibes actualmente le motiva para continuar laborando.			
17. Te sientes a gusto en tu trabajo			
18. Cambiaría de trabajo si le ofrecieran una mejor remuneración.			
D2 Compromiso organizacional			
19. La empresa te trata con justicia y equidad.			
20. Está satisfecho cómo la empresa cumple convenios y las leyes laborales.			
21. Estas satisfecho con la exigencia laboral de la empresa.			
D3 Desempeño laboral			
22. Existen las comodidades para un buen desempeño de tus labores.			
23. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.			
24. El horario de trabajo te resulta incómodo.			
D4 Calidad de vida			
25. El sueldo que percibes te permite llevar una calidad de vida.			
26. El salario que tienes es suficiente para cubrir los gastos familiares.			
27. Tu salario es muy deficiente para el trabajo que desarrollo.			
D5 Calidad de trabajo			
28. La calidad de mi trabajo es compensado con un salario adecuado.			

29. El salario que recibes por tu trabajo es injusto.			
30. Tu salario es desmoralizante.			

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 04

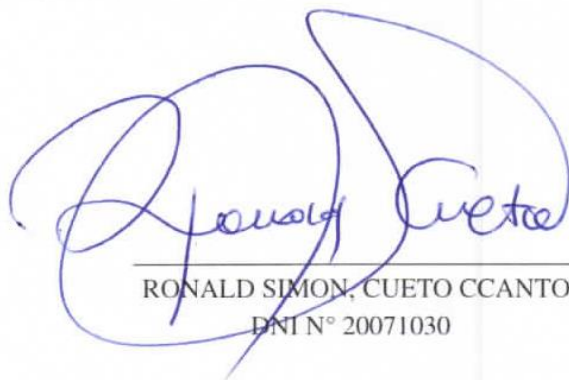
COMPROMISO DE AUTORIA

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, Yo Ronald Simón, Cueto Ccanto, identificado con DNI N° 20071030, domiciliado en Pasaje: Arrayanes, Manzana C Lote 15, Urbanización La Rivera, ex alumno de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: La Remuneración y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio.

Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, marzo 2020



RONALD SIMÓN, CUETO CCANTO
DNI N° 20071030

ANEXO 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario de remuneraciones y satisfacción laboral, que hace parte de la investigación: Remuneración y satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **ABDON CASIANO, MAITA FRANCO**

Formación académica: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Áreas de experiencia profesional: **ADMINISTRACION**

Tiempo: **30 AÑOS** actual: **DOCENTE UNIVERSITARIO.**

Institución: **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 1: Cuestionario de Remuneración.

Variable: Remuneración

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Remuneración	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Incentivo salarial	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Sueldo	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4 Renta básica	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D5 Prestaciones	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Abdón Casiano, Maita Franco	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	15	Nivel alto



Dr. Abdón C. Maita Franco
Docente

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción laboral
Variable: Satisfacción laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1 Motivación	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Compromiso organizacional	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Desempeño laboral	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4 Calidad de vida	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D5 Calidad de trabajo	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Abdón Casiano, Maita Franco	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	15	Nivel alto



Dr. Abdón C. Maita Franco
Docente

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario de remuneraciones y satisfacción laboral, que hace parte de la investigación: Remuneración y satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **MIGUEL ANIBAL, CERRON ALIAGA**

Formación académica: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Áreas de experiencia profesional: **MARKETING**

Tiempo: **20 AÑOS** actual: **DOCENTE UNIVERSITARIO.**

Institución: **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio. 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 1: Cuestionario de remuneraciones

Variable: Remuneraciones

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1 Remuneración	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Incentivo salarial	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Sueldo	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D3 Renta básica	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D5 Prestaciones	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	5.	No cumple con el criterio
	6.	Nivel bajo
	7.	Nivel moderado
	8.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Miguel Aníbal, Carrón Aliaga	MAGISTER EN GESTION PUBLICA	15	Nivel alto



Mg. Miguel Aníbal, Carrón Aliaga

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 2: Cuestionario de satisfacción laboral

Variable: Satisfacción laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Motivación	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Compromiso organizacional	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Desempeño laboral	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4 Calidad de vida	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D5 Calidad de trabajo	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Miguel Aníbal, Cerrón Aliaga	MAGISSTER. EN GESTION PUBLICA	15	Nivel alto



Mg. Miguel Anibal, Cerrón Aliaga

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario de remuneración y satisfacción laboral, que hace parte de la investigación: Remuneración y satisfacción laboral en los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil Huancayo 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **REMO EUSEBIO, ZACARIAS RODRIGUEZ**

Formación académica: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Áreas de experiencia profesional: **ADMINISTRACION**

Tiempo: **07 AÑOS** actual: **DOCENTE UNIVERSITARIO.**

Institución: **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	9. No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 10. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 11. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 12. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	9. No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9. El ítem no es claro 10. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 11. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 12. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	9. No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 10. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 11. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 12. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	9. No cumple con el criterio. 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto	9. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 10. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 11. El ítem es relativamente importante 12. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 1: Cuestionario de remuneraciones

Variable: Remuneraciones

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1 Remuneración	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Incentivo salarial	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Sueldo	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4 Renta básica	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D5 Prestaciones	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	9. No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto
---------------	--

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Remo Eusebio, Zacarías Rodríguez	MGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS	15	Nivel alto



Mg. Remo Eusebio Zacarias Rodriguez

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 2: Cuestionario de satisfacción laboral

Variable: Satisfacción laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Motivación	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
D2 Compromiso organizacional	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3 Desempeño laboral	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4 Calidad de vida	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D5 Calidad de trabajo	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	9. No cumple con el criterio 10. Nivel bajo 11. Nivel moderado 12. Nivel alto
----------------------	--

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Remo Eusebio, Zacarías Rodríguez	MGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS	15	Nivel alto



Mg. Remo Eusebio, Zacarías Rodríguez









