



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

La homologación de remuneraciones como medio de motivación
laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura –
SUNARP

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Calle Rivera, Palmira de Lourdes (orcid.org/0000-0002-5127-244X)

ASESOR:

Dr. Obiol Anay, Erick Francesc (orcid.org/0000-0001-8807-3762)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría y a mi familia, quien me brinda soporte en todos mis logros y desafíos.

Palmira de Lourdes

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi compañía y a mi familia por darme la motivación para alcanzar mis sueños y a mis asesores por orientarme con su conocimiento y con el apoyo para lograr mi objetivo.

Palmira de Lourdes

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. ¿Cómo es que la implementación de las compensaciones salariales influye como metodología de motivación laboral en los empleados de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?	20
Tabla 2. ¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna de los trabajadores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP?	21
Tabla 3. ¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa de los trabajadores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP?	21
Tabla 4. ¿Existe relación entre la dimensión de aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al reglamento laboral regulado por DL 728 y la dimensión de motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.?”	22

RESUMEN

La presente investigación titulada: La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP; es una investigación desarrollada bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo; cuyo objetivo de la investigación es calcular el impacto de la implementación de compensaciones salariales en la motivación de los trabajadores de la Sede Piura Área Registral -SUNARP. Teniendo como objetivos específicos precisar si existe alguna relación entre la implementación de las compensaciones y la motivación interna de los empleados de la Sede Piura Área Registral -SUNARP. También, precisar si existe alguna relación entre la implementación de las compensaciones y la motivación externa de los empleados de la Sede Piura Área Registral -SUNARP. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios y entrevistas; los cuales fueron procesados estadísticamente. La conclusión a la cual arriba el estudio; es que podemos determinar que homologación de las remuneraciones tiene una influencia relevante, ya que promueve la motivación laboral en los colaboradores CAS de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP, lo cual nos permite reconsiderar la significación de la motivación laboral, no solo a nivel de la zona mencionada, donde los trabajadores alcanzan nuevos objetivos en el día a día, sino también revalorar la necesidad de fomentar mejores condiciones laboral en otras dependencias o Entidades del Estado.

Palabras clave: Homologación; Remuneraciones; Motivación laboral y Colaboradores

ABSTRACT

The present investigation entitled: The Homologation of remunerations as a means of work motivation in the collaborators of the Registry Zone No. 1 Piura Headquarters - SUNARP; It is a research developed under a quantitative approach of a descriptive type; whose objective of the investigation is to calculate the impact of the implementation of salary compensations on the motivation of the workers of the Piura Headquarters Área Registral -SUNARP. Having as specific objectives to specify if there is any relationship between the implementation of compensations and the internal motivation of the employees of the Piura Headquarters Área Registral -SUNARP. Also, specify if there is any relationship between the implementation of compensations and the external motivation of the employees of the Piura Headquarters Área Registral -SUNARP. The applied instruments were questionnaires and interviews; which were statistically processed. The conclusion reached by the study; is that we can determine that the standardization of remunerations has a relevant influence, since it promotes work motivation in CAS collaborators of the Registry Zone No. I Piura Headquarters - SUNARP, which allows us to reconsider the significance of work motivation, not only at the level of the mentioned area, where workers achieve new objectives on a day-to-day basis, but also to reassess the need to promote better working conditions in other dependencies or State Entities.

Keywords: Homologation; Remunerations; Labor Motivation and Collaborators

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación presenta una manera de cubrir las necesidades que cualquier ser humano tiene y busca satisfacer la escasez que pueda tener. Así mismo, es importante que los trabajadores sientan que su labor sea apreciada por el empleador y que tenga un impacto en el crecimiento de la institución.

En el área del desarrollo laboral es adecuado establecer los elementos necesarios que se reflejan en el proceso de productividad y rendimiento de los empleados, pues que cuenten con una motivación ocasiona que tengan un mejor desempeño realizando sus labores. Por lo tanto, se debe resaltar lo importante que es la motivación laborar, cada vez que se trate de un elemento fundamental para alcanzar los objetivos propuestos de la institución.

La compensación es una parte integral de la motivación de los empleados, y la compensación varía ampliamente en el sector público, incluso cuando se realizan funciones iguales o similares. Esta situación es discutible y surge por múltiples factores, los más trascendentes del derecho laboral. régimen al que pertenecen. Cabe señalar que el régimen laboral más favorable en el sector público es el régimen laboral privado regido por el marco legal a nivel del Decreto 728 en materia de servicios de empleo, a diferencia del régimen laboral especial. y que el Decreto N° 1057 se protege a través de este dispositivo. No solo porque los salarios son más altos, sino también porque los funcionarios ganan más, bajo este sistema de trabajo.

Beneficios como bonos semestrales (fiestas patrias y navidad), escolaridad, incentivos vacacionales y recompensas por jornada laboral. Pero el sistema laboral legal no es el único factor que influye en las diferencias salariales. Entre otras cosas, el tipo de organismo público al que se postulan, cómo lo abordan, si se trata de un concurso público de nombramiento o de personas contratadas para un servicio privado.

Por tal motivo, para los empleados de la Sede Regional Registrada N° 1 Piura SUNARP empleados bajo el régimen laboral privado desarrollado bajo las disposiciones del Decreto N° 728, se debe considerar las diferencias de remuneración que existen entre los colaboradores empleados bajo el sistema del

régimen especial de los Contratos de Servicios Administrativos (CAS), reglamentado por el Decreto Legislativo 1057, es notorio por su capacidad de afectar su desempeño y productividad, y de alguna manera afecta su desempeño en el ámbito laboral.

Es por ello que surge la siguiente la siguiente pregunta: ¿Cómo incide la remuneración en la motivación de los empleados de la Sede Regional de la SUNARP Piura que trabajan según el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)?, entonces las compensaciones monetarias son la principal razón para que los trabajadores sean eficientes y competentes, además logrando alcanzar sus propias metas y las de la organización, por lo que se considera como un factor muy importante.

De igual manera, la presente investigación facilita la búsqueda e identificación si los trabajadores para el sector público que obtienen contratos bajo la especial modalidad de contrato administrativo para la prestación de servicios específicos en el Área de registro N° 1 Piura Sede Central recibidos por la SUNARP se encuentran satisfechos con las cualidades y destrezas utilizadas para desempeñar las labores que les fueron asignadas al momento de su contratación”.

El objetivo general fue calcular el impacto de la implementación de compensaciones salariales en la motivación de los trabajadores de la Sede Piura Área Registral -SUNARP. Teniendo como objetivos específicos precisar si existe alguna relación entre la implementación de las compensaciones y la motivación interna de los empleados de la Sede Piura Área Registral -SUNARP. También, precisar si existe alguna relación entre la implementación de las compensaciones y la motivación externa de los empleados de la Sede Piura Área Registral -SUNARP. Así como también determinar si existe alguna relación entre los aumentos salariales y las convocatorias sobre nombramientos en los esquemas laborales regulados por DL 728 y la motivación de los empleados de la Sede Piura Área Registral -SUNARP.

Con la implementación de compensaciones salariales, los trabajadores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP se sentirán más motivados para realizar sus

labores.

Hipótesis general. La implementación de compensaciones salariales funciona como importante motivo para que los trabajadores de la Sede Piura Área Registral -SUNARP se desempeñen mejor en sus funciones. La implementación de compensaciones salariales se encuentra directamente relacionado con la interna motivación de los trabajadores de la Sede Piura Área Registral -SUNARP. La implementación de compensaciones salariales se encuentra directamente relacionado con la externa motivación de los trabajadores de la Sede Piura Área Registral -SUNARP.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del sector público de Perú, existen tres sistemas que se aplican a los servidores públicos, cada uno regido por diferentes normas, procedimientos y principios. Los cuales son: (DL N° 276 de 1984) del régimen de trabajo Privado (según DL N° 728 de 1991) y Régimen Especial de Contratos de Servicios del Estado (según DL N° 1057 del 2008). En donde este último régimen (CAS) cuenta con una contratación privada estatal con menores beneficios que los otros dos regímenes de empleo público.

Por lo tanto, el proceso de estandarización de las compensaciones salariales tiene como objetivo otorgar a los trabajadores las remuneraciones de manera equitativa por realizar tareas similares de acuerdo con los objetivos predefinidos, mientras que a los trabajadores que se encontraban recibiendo remuneraciones menores a comparación de el mismo nivel de trabajo, se les igualará respectivamente.

En ese marco, mediante el Decreto Supremo de Nivel 061-2002-PCM, se decidió que la asociación adoptaría una fusión mediante la asimilación de la Superintendencia Nacional de Aduanas (SUNAD) por parte de las autoridades fiscales. Los empleados de la Dirección General de Aduanas denunciaron anteriormente que sus salarios eran muy inferiores a los de los trabajadores y personal de servicio pertenecientes a las autoridades fiscales, aún mientras pertenecían al mismo nivel laboral, mismo ámbito y misma organización. Solo se aprobó la implementación de las compensaciones en los trabajadores de las altas direcciones. En este sentido, se violó el igual derecho de los ex trabajadores de la SUNAD a recibir el mismo trabajo y la misma categoría de remuneraciones que reciben los trabajadores de la SUNAT. Fue así que, de acuerdo a la sentencia de la Corte Constitucional del 18 de octubre de 2007 se requirió la aprobación de la remuneración de los ex trabajadores de la SUNAD en el mismo cargo, nivel y categoría respectiva que los empleados de la institución SUNAT.

De igual forma, mediante el Decreto Supremo N° 321-2013-EF de 2013 anunciado por el expresidente peruano, Ollanta Humala Tasso, por el cual se aprueba el nuevo cuadro de remuneraciones de la Control Nacional de los Registros Públicos – SUNARP, se establece que las organizaciones reconozcan

que los empleados que laboran bajo el Régimen de Empleo Número 728 reciban 12 compensaciones salariales por año y 2 aguinaldos (Navidad y Fiestas Patrias), bono por escolaridad. Asimismo, los empleados de la SUNARP tienen terminantemente prohibido percibir ingresos, prestaciones o beneficios distintos a los establecidos en la referida escala salarial conforme a la escala salarial.

Por ello, es importante destacar que fue promulgada la Ley N° 31131, que prevé la eliminación de la discriminación en los diversos sistemas y formas de trabajo, prohibiendo el CAS el 8 de marzo de 2021. Teniendo en cuenta que los trabajadores empleados bajo este programa deben estar integrados en los Programas D.L. N° 728 y 276. Sin embargo, la Corte Constitucional luego declaró la ley inconstitucional de manera parcial, dejando solo el Artículo 4 (el único artículo). Tras adquirir características no precisadas, la mayoría de los trabajadores del CAS en los distintos registros decidieron formar un sindicato, por lo que la sede del Área de Registro N° de Piura denominada "Sindicato de Trabajadores de Régimen Especial por Contrato de Servicios Administrativos (CAS)" es su propio sindicato, este se encuentra inscrito y reconocido en el Registro de Organizaciones Sindicales de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo, a través del registro sindical número 002-2022-GRP-DRTPE-DPSC. Este gremio se formó para agrupar a quienes atienden el Régimen Especial de Contratos de Servicios Gubernamentales de la Legislación N° 1057 del Área de Registro N° 1 - Sede Piura y para proteger sus intereses.

A consecuencia de lo expuesto, ha habido propuestas de proyectos de ley para mejorar la postura de los servidores CAS. Entre ellos están: A partir de ahí, las opiniones se inclinan por otro proyecto de ley número 261/2021-CR como lo presentó el diputado de Avanza País, Juan Bartolomé Burgos Oliveros. La presente propuesta de ley tiene como principal objetivo declarar las necesidades públicas y de intereses nacionales, que los trabajadores del Programa de Jornada Laboral CAS (CTSS) tendrán derecho al equivalente al salario mínimo anual.

Cabe recalcar la importancia de señalar que existen otros precedentes recientes, como los reportados en casos procesales como: Expediente No. 00069-2022-0-3101-JP-LA-02 del segundo juzgado de letrado de paz con la resolución N° 3 del 23 de marzo de 2021 Sullana, se sentenció que: el pago de prestaciones sociales

y/o indemnizaciones u otras compensaciones económicas fueron pactadas entre las partes del P.E.S.S y la parte del poder judicial, dando la resolución de que el Artículo 43 D.S 010-2003-TR (Reglamento que ordena la validez de las convenciones colectivas y decisiones arbitrales, en cuanto sean del mismo tipo). Este artículo señala que las convenciones colectivas laborales cuentan con las siguientes características:(...)

Válido por el tiempo que pacten ambas partes. En caso no se llegue a un acuerdo, el plazo es de un año. d) permanece en vigor a menos que sea modificado por un convenio colectivo posterior, de manera que no afecte permanente los términos previamente acordados, o solo si ambas partes acuerdan expresamente su prórroga o renovación. En este sentido, aplicando el literal "c" anterior se especifica que el contrato tiene vigencia por el tiempo convenido por las partes. Las partes de este procedimiento quedarán obligadas por el plazo de un año convenido y determinado por el tribunal arbitral (que actúe en el procedimiento). Sin embargo, "d" anterior señala que los convenios colectivos continúan aplicándose a menos que sea modificado por un convenio colectivo posterior. Eso es lo que quiere decir. Cuando vence el plazo fijado por las partes. Un convenio colectivo permanece en vigor más allá del período establecido por las partes a menos que sea modificado por un convenio colectivo posterior. La vigencia del contrato colectivo de trabajo significa que el mismo no se extinguirá por el vencimiento del tiempo acordado por las partes, sin embargo, permanecerá vigente hasta que sea modificado por un contrato colectivo de trabajo posterior (según el inciso "d" anterior). Los demandados, por lo tanto, no pudieron demostrar en respuesta a sus reclamos o en las audiencias que el laudo arbitral justo fue modificado por un convenio colectivo posterior. Efectiva a partir del 1 de enero de 2018, y válida hasta la fecha de la audiencia. Asimismo, junto con la pretensión de los demandantes de que este laudo arbitral tenía vigencia únicamente desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018, y por lo tanto debe ser revocado.

Por otra parte, con respecto a la decisión de la Corte, encuentro parcialmente fundado la demanda interpuesta por el señor P.E.S.S contra la corte de justicia respecto al pago de prestaciones sociales. Por tanto, ordeno a la demandada que pague las siguientes cantidades en nombre de la demandante. S/10,595,00 para

subsidio de traslado, bono por trabajo dedicado, plazo de entrega de documentos y subsidio de matrícula. Además, los intereses pagados a la ejecución de la sentencia. más honorarios.

De igual manera, consideramos la negociación colectiva que se desarrolló el 8 de marzo de 2022 en Lima (Surco). En esta negociación colectiva participaron la Junta Negociadora de la SUNARP y la Federación de Trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (FETRACAS) en las acciones antes mencionadas muy importantes. También se identificó aspectos como “convenios de apoyo a trabajadores en investigación científica, firma de convenios con instituciones educativas y otorgamiento de licencias individuales no remuneradas”.

Del mismo modo, hay dogmáticos como Calderón García (2021), quién describe el objetivo de determinar qué afecta motivación en las labores de los empleados de CAS en el gobierno regional de Tacna. Por lo tanto, en el establecimiento de metodologías, los estudios buscan los prototipos, los diseños no empíricos y la clasificación transversal, los estudios a nivel descriptivo y el estudio de causa y efecto en la población por estudiar. En la sede de Hipólito Unanue en Tacna, pensaba lo mismo sobre las muestras de investigación. Asimismo, se utilizaron como técnicas las llamadas herramientas de encuesta, se utilizaron cuestionarios para contrastar las hipótesis correspondientes y se usó regresión lineal. Así, según los resultados que se obtuvieron en el Estudio de Objetivos Comunes, la gestión de la recompensa se juzgó con un 95% de confianza para influir en la motivación laboral con un R^2 del 38,9%. Casa Matriz Hipólito Unanue, periodo 2020, y 0.000, inferior al margen de error, como lo demuestra el P-valor obtenido mediante una prueba de regresión lineal simple, de ser así se puede ofrecer una mejora a la motivación laboral de los trabajadores de CAS de la Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue en el año 2020.

En este sentido, otras investigaciones como la de López-Castrejón (2017), La discrecionalidad patronal en la determinación del salario en las empresas privadas de Chiclayo, es importante porque revaloriza el rol de los trabajadores. Por tanto, la población de profesionales de enfermería encuestada tiene actividades especializadas en los hospitales públicos del Sistema Extremeño de Salud de

Badajoz (Hospital Infanta Cristina, Hospital Perpetuo Socorro y Hospital Perpetuo Socorro y Hospital de Madres y Recién Nacidos) y en la ciudad de Cáceres. (Hospitales San Pedro de Alcántara y Hospital Virgen de la Montagna), al igual que los estudios empíricos, concluyen: Hay que prevenir el descontento, pues este surge en el equipo de enfermería, debido a la falta puede repercutir directamente en los pacientes que necesitan de cuidados de enfermería y salud.

Dentro del mismo ámbito, el estudio realizado por Deysi Medalit Quispe Montes (2020) es una importante herramienta de investigación para calcular la relación vinculante presente entre el bienestar laboral y la gestión de remuneraciones en la empresa de Confecciones Willtor S.R.L. El tipo de investigación que se realizó es aplicado, con un nivel correlación. El estudio además demuestra un diseño cuantitativo, no empírico y transversal. La pregunta se utiliza para calcular las variables mediante el uso de llamadas telefónicas y formularios realizados Google Forms, incluidos 21 factores para la gestión de recompensas y 40 factores para calcular la satisfacción en sus funciones laborales. Esta herramienta ha sido confirmada y utilizada por varios expertos. Del mismo modo, los resultados indican que la confiabilidad ha resultado en 0.894 según el cuestionario de gestión correspondiente a nivel de remuneraciones.

Por su parte, Francisca Marieta Cosio Hernandez (2018), realizó una investigación titulada “Desempeño Laboral y Clima Organizacional de los Trabajadores de Internacional Palomino S.A.C 2018”; tiene como finalidad detectar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en el trabajo en Empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino S.A.C. 2018. El estudio aplicó técnicas básicas, descriptivo-correlativas, transversales (transaccionales), sin experimentación, de razonamiento hipotético, con una población de 156 que se tomó en cuenta para el estudio, utilizando una muestra de 111 empleados. Para obtener los datos recolectados y el procesamiento de estos, se realizó una encuesta respecto al desempeño en las funciones laborales, alcanzando un nivel de confianza de 0.786, evidenciando una relación positiva muy evidente. A la vez se debe tener en cuenta que la encuesta utilizada respecto al clima organizacional de la empresa se obtuvo un nivel de confianza de 0.285 posterior a que los datos fueron procesados, señalando una relación positiva a un nivel muy alto.

Se presentan algunos sustentos como, por ejemplo, la teoría económica de las compensaciones salariales, razón por la cual se ha convertido en un aspecto principal de este estudio, y existen muchas teorías, en mayor cantidad dentro campo de la economía que en el campo jurídico, es por ello que Sotelo, J. (2010), indica que esas teorías dan posibilidad a reconocer períodos que tienen relevancia en la historia que han influido en los vínculos laborales. Se basa en identificar las condiciones de trabajo como una de las partes más fundamentales al momento de realizar un contrato de empleo.

En la teoría del ingreso. El profesor Adam Smith (1776) en su libro titulado “La riqueza de las naciones”. Expone que el crecimiento de los salarios depende de la economía del país. Argumentó que la distribución del trabajo en la fabricación y la innovación en el aspecto tecnológico aumentaría la producción junto a la productividad, así se reduciría los precios, aumentaría los sueldos y, por lo tanto, aumentaría la riqueza de la nación en conjunto.

Otra teoría por tener en cuenta es la de la oferta y la demanda. Esta teoría señala que la abundante mano de obra en el comercio ocasiona los salarios disminuyan drásticamente. Mientras que en caso exista escasez de mano de obra, los salarios aumentarán. Dicha teoría se introdujo en el libro “Principios de Economía” por Marshall (1890), pero fue desapareciendo de la historia con la llegada de la sindicalización y las negociaciones colectivas, por lo tanto, los sueldos ya no dependían de la autodeterminación en la economía. A la vez perdió validez con la implementación de la Remuneración Mínima Vital – RMV.

La teoría de la subsistencia. Determinó que los salarios deberían fijarse dependiendo de las necesidades básicas de vida de cada hogar. Es decir, cuantos más hijos, el sueldo debería aumentar. Esta teoría fue presentada por David Ricardo (1817) en su libro "Principios de Economía Política y Tributación" y también fue trabajada por Adam Smith. La teoría de la subsistencia deriva del Mercantilismo, David Ricardo introdujo importantes innovaciones analíticas en la teoría de la distribución y del valor, también en la ley de los rendimientos decrecientes y la teoría de la renta, la teoría de la ventaja comparativa o costo en el comercio exterior, los impuestos y el desempleo en el ámbito tecnológico.

En la teoría del fondo de los salarios. Se expone que el nivel salarial está determinado el sueldo que los empleadores pueden permitirse a pagar para contratar empleados. Por lo tanto, los aumentos en los salarios de algunos determinarán las disminuciones en los salarios de otros. El salario promedio solo podría aumentarse haciendo crecer el fondo de salarios. John Stuart Mill en su libro titulado "Economía Política" tiene esta teoría y señala que el aumento de los salarios forma parte de un círculo vicioso, comenzando por la producción pues cuando esta aumenta, el poder la compra patronal también aumenta e incrementando el fondo de salarios.

La teoría marxista. Realizada por Carlos Marx (1867) en su libro "El Capital", en el que distingue entre los conceptos de fuerza laboral y trabajo, y que el salario que un empleador paga a un trabajador es por su fuerza laboral, considerando como si el empleado vende su mano de obra en forma de mercancías, ya que este no cuenta con los elementos necesarios para producir no es posible vender su trabajo realizado. Además, distingue entre las nociones de horas de trabajo obligatorias y de horas extraordinarias, mostrando que la remuneración depende del número de días de trabajo. El tiempo obligatorio es el cual se utiliza para cubrir la necesidad del empleado, y el tiempo extra se considera ganancia del empleador (plusvalía), mientras que el empleado no recibe remuneración alguna.

En la teoría del salario alto: presentada por Henry Ford; con la contribución a la producción de vehículos automotrices, desarrolló la llamada producción en masa, logrando mejorar en gran medida el bienestar económico y nivel social de sus trabajadores, creando compensaciones para mejorar en gran medida el nivel adquisitivo de los empleados, aplicó también líneas de producción, logrando así convertir a sus trabajadores en los clientes más importantes de su marca, ya que adquirirían vehículos que eran fabricados por ellos mismos.

Esta teoría es una adición a la de John Maynard Keynes (1936), que mostró fundamentalmente la correlación que existe entre los niveles ocupacionales o de empleo y los niveles de ingreso nacional. El aumento de los salarios aumenta el consumo, lo que a su vez aumenta la fabricación. Los salarios son un factor importante para reactivar la economía y aumentar la calidad de vida a nivel social. A partir de esta teoría se origina la idea de que a mayores sueldos estimulan a

mayores consumos, creando un mayor poder adquisitivo. Durante el proceso de producción, los aumentos salariales incrementan la cantidad de consumo. Dicho consumo hace requerir aumentar la productividad para cubrir la demanda. A medida que aumenta la producción, los precios caen y las ventas aumentan. Este incremento en las ventas determina mayores retornos para los productores, y las ganancias les permiten realizar nuevas inversiones, que conducen a una mayor producción y generan nuevos incrementos salariales. De esta manera el proceso se completa.

Respecto a la teoría de la productividad marginal presentada por John Bates Clark (1899). “Los salarios se obtienen incrementando la producción marginal material en cuanto al factor del trabajo por el precio del producto terminado. Esta teoría define la idea de un trabajador confiable que está exento del pago de horas extras, aunque este encargado de realizar una variedad de tareas.

Rivera A (2007) presenta la teoría jurídica. Esta teoría tiene por objeto determinar la naturaleza jurídica de las compensaciones salariales, estudiada en el marco de la regulación general de las remuneraciones del sector privado en la ley, y conduce a las siguientes conclusiones. Siempre que sea necesario incrementar el número de bienes en total y los servicios los cuales son fuente de salarios, ganancias e ingresos del Estado, a menudo surgen disputas sobre la provisión de estos bienes y servicios. Pero el conflicto solo se puede evitar si las necesidades de todas las partes interesadas son justas y negociables, y siempre están dispuestas a llegar a un acuerdo mutuo.

Toyama Miyagusucu (2011) explica que un contrato de empleo significa el arrendamiento de servicios personales y dependientes en el marco de una relación de enajenación. Se denomina un acuerdo de manera voluntaria entre un trabajador y un empleador. Los acuerdos pueden ser orales o escritos, expresos o implícitos, respaldados o imitados por las partes.

Nuestras normativas no definen exactamente el concepto de contrato de empleo, pero si explica los aspectos básicos que lo conforman. Esta explicación se expresa en el artículo 4 de la Ley de Competitividad Laboral y Productividad de la siguiente manera: Este artículo se aplica tanto a organizaciones privadas como

públicas. Según Miyagi Tomiyama (2011), la definición previa se presenta como una premisa de uso, pero en cierto modo aplica el principio de superioridad real y sirve para deducir la base de los elementos reales. Por lo tanto un contrato de empleo se basa en la existencia de un pacto testamentario, en el que una de las partes se compromete a ofrecer sus servicios personales a cambio de un salario (empleado) y la otra parte paga la cantidad designada por las labores y dirige, supervisa y autoriza el trabajo que se realiza (empleador). p.65

En la sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (1999), en la Casación No. 1581-97 establece: La dependencia u obediencia del trabajador al patrón y el pago de retribuciones periódicas, siendo el segundo elemento el principal factor diferenciador de los contratos de prestación de los servicios públicos y de los contratos mercantiles de la Comisión de Comercio. Algunos estudiosos del derecho enfatizan la existencia de un cuarto factor, la ajenidad, donde se considera que todo contrato de empleo conlleva una ventaja laboral, es decir, un puesto de trabajo ofrecido a otro individuo.

Analizando lo que Miyagusuku Toyama (2011) afirma, "Los frutos y ganancias obtenidas del servicio laboral pertenecen al empleador, pero el peligro y riesgo de este trabajo recaen únicamente en el empleado" p.66. Una presunción de la existencia de un contrato de trabajo, que naturalmente se incluye en los elementos de la sumisión. Por la presente, los empleadores (terceros prestadores de servicios) ejercen derechos de instrucción y sanciones, que son elementos fundamentales como: Las remuneraciones, las prestaciones de personal y subordinación.

Según un efecto procesal, en el artículo 23.2 de la nueva Ley de Procedimiento Laboral, se tendrá en cuenta la presunción de trabajo y será suficiente para acreditar que la prestación de servicios personales es suficiente y por tanto se intuya la existencia de una relación. Es una suposición a menos que se pruebe en un tribunal de relaciones de trabajo. Sin embargo, esto no significa que los otros dos factores estén ausentes. Este artículo fue creado únicamente como una herramienta para facilitar la certificación de los trabajadores.

En la casación No. 054.2001-Lima. Brindada por la Sala de Derecho

Constitucional y Social de la Corte Suprema: La demandante trabajaba para la demandada, pero se rige por las normas del derecho civil al celebrar un contrato de arrendamiento de servicios. de realizar los servicios, y en el curso de la ejecución del trabajo, deberá seguir, bajo la dirección de la mencionada unidad demandada, un horario fijo o días hábiles, recibir una remuneración regular y desempeñar funciones de manera constante. Por lo tanto, para dar cuenta de la naturaleza social de los derechos de los trabajadores, los jueces deben aplicar criterios consistentes con las realidades de los trabajadores (Toyama 2011).

Un análisis de los salarios como uno de los factores más importantes del derecho laboral, la remuneración tiene una importancia no solo a nivel teórico sino también práctica, ya que afecta a todos los elementos de la situación productiva. Una de las principales problemáticas en las relaciones laborales son las decisiones estrechas. En cuanto a la naturaleza jurídica de las rentas percibidas por los trabajadores, básicamente se determina si se les debe entregar algún tipo de remuneración o no. Los principales factores que se tienen en cuenta para su determinación son, el tipo de actividad que realiza una empresa, su puesto de trabajo, la cualificación y competencia del empleado, las realidades socioeconómicas, etc. Por ello es fundamental definir de manera específica y precisa el significado de la palabra remuneración.

Dado que el concepto de contrato de empleo se basa en la relación bilateral formada entre trabajadores y los empleadores, lo que busca cada parte se deriva de los mismos derechos que la otra parte. Según esto, el empleado se compromete a prestar sus servicios y el empleador lo compensa. Queda claro, por tanto, que la percepción económica del trabajador obtenida del empleador como consecuencia del contrato de trabajo se convierte en salario. Los ingresos financieros incluyen tanto los ingresos en especie como los ingresos en efectivo. (Israel J & Núñez I, 2010).

Las compensaciones salariales son una variable muy importante en la vida económica y social de un país. Por parte de la familia, es un medio para satisfacer sus necesidades. Por el lado comercial, estas compensaciones son parte del costo de producción. Para los gobiernos, la remuneración afecta el entorno social de un país y aspectos importantes como el empleo, los precios, la inflación y la

productividad nacional, por lo que su capacidad de exportar en condiciones competitivas (Villarán, 2002) no solo es parte integral del contrato de trabajo, sino constituye también un derecho fundamental plasmado en el artículo 24 de la Constitución de 1993.

El artículo 24 de la Constitución contiene, pues, una fórmula de contenido general, afirmando que los todos los empleados tienen derecho compensación salarial justa y equitativa que asegure su bienestar material y espiritual y el de su familia. Por otra parte, sin embargo, en el artículo 38 se presenta a los intereses del Estado en su actuación, ya que le permite asegurar por este medio las libertades y los derechos constitucionalmente reconocidos. Considerando otras responsabilidades para los empleadores y reconozca salarios mínimos importantes. En este sentido, dada la naturaleza del contrato de empleo, no funciona como este si es que las contraprestaciones, es decir, la retribución, la prestación de los servicios, se prestan de manera gratis. Utilizar alguno de los elementos descritos para componer, como en el caso de servicios ofrecidos por las familias. El derecho a la remuneración es esencial, a menos que se acuerde lo contrario en virtud de las disposiciones de la Segunda Enmienda, los Tribunales Provisionales y Constitucionales.

Como cualquier derecho o principio constitucional, puede restringirse o delimitarse, y puede modificarse o fortalecerse gradualmente sin tener que aceptar una opción de todo o nada. Sin embargo, cualquier restricción impuesta tiene por obligación seguir el contenido sustancial. En este sentido, y a modo ilustrativo, el TC define, en la misma frase, contenido no esencial o accesorio del derecho fundamental a la remuneración, es decir, contenido restringido a otros bienes y derechos.

Fundamentos 30, 31 y 32 de la STC al (Expediente N°0020-2012-PI/TC, 2013) y Fundamento 89 de la STC al expediente N°00018-2013-P/TC. Coherencia en lo que se refiere a los requisitos, responsabilidades y complejidades de los puestos que ocupa un empleado. Para determinar eso, debemos tener en cuenta el factor ingreso (o ganancias). Esto asegura que los cambios en las horas de trabajo causados por cambios en los ingresos mantengan un salario constante. La intangibilidad se deriva de la naturaleza inalienable de los derechos de los

trabajadores a menos que sus salarios sean reducidos indebidamente (artículo 26 (2) de la Constitución, estipulado en muchos precedentes legales).

El salario mínimo vital, intuitivamente, imponer un salario mínimo o RMV en una economía crea una brecha entre los salarios que ofrecen las empresas y los que demandan los empleados. La remuneración material mínima cubre las necesidades humanas básicas para que puedan ser satisfechas estrictamente de acuerdo con lo que se considera una remuneración mínima, lejos de lo previsto y necesario, entendiéndose que no puede ser La Carta Magna de 1993 (Cox J Orrego F p.29, 1993) estipula el tema del salario mínimo en el artículo 24 de la misma. Nótese que “los salarios mínimos son regulados por el Estado donde organizaciones que representan a los empleados y empleadores participan”. La RMV es la compensación que debe recibir al menos un trabajador por ocho horas diarias laborales, representando salarios que tienen un valor único para todo el país y para todas las actividades que en él se desarrollan (Seiner, 1753-1856).

En un análisis de sentencias en materia de aprobación de remuneración dentro de la casación laboral n° 20121-2016 Lima, en Materia de la implementación de la remuneración. Para Miguel Ángel Li Cruz Ku. Se resolvió en segunda instancia la Ley de Sociedades Constitucionales y de Transición de la Corte Suprema de Justicia de la República. El artículo 2 de nuestra Constitución Política establece que todas las personas deben ser tratadas por igual sin ser discriminadas por ningún motivo. Se desarrolla como un derecho de igualdad o un principio. El mismo se basa en los procedimientos legales para la aprobación de la remuneración. Pero como sabemos, ni siquiera los derechos constitucionales son absolutos en nuestro campo del derecho. En ciertas circunstancias, como el trabajo, permitimos la discriminación en las decisiones de compensación. Sin embargo, no cualquier tipo de discriminación causan una vulneración el principio de igualdad, existiendo diferencias basadas en criterios de calificación empresarial legítimos que hay que aprender a distinguir. Proteger a los legítimos empleadores de prácticas ilícitas que violan sus derechos fundamentales a su entera discreción. Este precedente tiene que ver con el contenido y nos enseña a distinguir cuáles son los criterios que sustentan las diferencias en las recompensas. Cualquier acto realizado fuera de estos estándares se considera una violación de la igualdad de derechos.

En la (Casación Laboral N° 2021-2016) se establecen pautas clave sobre el origen del proceso de aprobación, cómo reconocer cuándo la discriminación salarial se ha convertido en una violación contra los derechos de igualdad y no discriminación, y cuándo simplemente se permiten y mantienen las distinciones. La referida demanda fue presentada por el señor Miguel Ángel Li Cruz Ku, quien trabaja para Telefónica del Perú S.A.A., y solicitó una indemnización equivalente a la recibida por sus compañeros Ruben Cortez y César Mercado. Los tres ocupan puestos de supervisión, pero sus salarios son diferentes. El Tribunal Supremo se ha pronunciado para buscar un argumento mayor para la solución de este caso señalando el artículo undécimo (...) “La igualdad, tiene que ser derecho esencial, a su vez es un principio rector en el estado de derecho, en la organización de la socialdemocracia y en el funcionamiento de las instituciones públicas. Así vemos que no todas las desigualdades constituyen necesariamente discriminación. La igualdad sólo se viola si no existe una justificación objetiva y racional del trato.”

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Los métodos de investigación aplicados en este estudio son cuantitativos y ayudan a describir la realidad en un nivel objetivo, siendo una de las características más importantes de este tipo de investigación, el llegar de los análisis generales a los particulares (Ruiz M. 2012).

El presente modelo de investigación empleó la investigación básica porque se reunió información para interpretar la correlación entre dos variantes. Para este estudio se incluyó el enfoque básico para descifrar la naturaleza de las variables, algo que es característico de este tipo de estudios (Müggenburg y Pérez, 2007).

Se utilizó diseño de investigaciones. En este estudio se seleccionaron encuestas con métodos cuantitativos como prioridad utilizando un diseño transversal de correlación en el que se calculan dos variables (equilibrio salarial y motivación laboral). Esto implica evaluar y determinar la correlación que pueda existir entre ambas variables. Esta es una relación positiva porque un incremento en una variable (equilibrio salarial) incrementa el otro factor (motivación).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Homologación de Remuneraciones.

Se define como las características que presenta la motivación a nivel interno; la cual a su vez se caracteriza por el ánimo para poder trabajar; y el desarrollo de las mejores condiciones para que suceda tal efecto; el cual puede ser catalogado como bajo, regular o bueno. Del mismo modo la homologación de remuneraciones responde a la motivación externa; la cual implica el aumento de los salarios y la convocatoria a plazas de nombramiento.

Variable: Motivación Laboral.

La motivación laboral está dada en atención de las siguientes características: productividad, efectividad, comunicación continua y trabajo en equipo. Así mismo el desarrollo de las acciones citadas requiere el hecho de tener en cuenta el

avance laboral; el reconocimiento de los logros; la atención de la responsabilidad; los logros profesionales y el desarrollo de la supervisión en el trabajo. Estas características serán medidas de manera ordinal, en las categorías de bajo, regular o bueno.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Para el autor Tamayo (2012), la población es el total del fenómeno estudiado, conteniendo todos los factores por analizar que componen ese fenómeno, y para un estudio particular incluyendo N conjuntos de entidades involucradas en una característica particular. Se le llama población porque constituye la totalidad de un fenómeno dado a investigar.

Tamayo (2006), explica que las muestras son varias operaciones en conjunto, las cuales se desalloran con el fin de investigar el comportamiento de ciertos factores en general de una cierta población global o elegida, iniciando por el proceso de observación de una parte de la población a considerar.

La totalidad de la población, ya que son 15 (número tentativo) colaboradores de la Zona Registral N°. 1 sede Piura – SUNARP contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regulado por el D.L 1057.

El tamaño de población de estudio fue de 6 colaboradores CAS (Registro de Predios, Jurídicas, Naturales y Vehicular), la cantidad tuvo como foco la Sede Piura Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación utilizada es la encuesta; la cual se viabilizo por medio de la aplicación de un cuestionario; con el cual se permitió recoger la información necesaria para el desarrollo del proceso investigativo. Dicho instrumento paso por un proceso de confiabilidad y validación a cargo de expertos en el tema de la gestión pública. Los resultados de dicho instrumento se muestran en la sección pertinente.

3.5. Procedimientos.

El procedimiento que se ha desarrollado sigue el camino del paradigma cuantitativo por medio del cual; la información recopilada permitió identificar la problemática de nuestro estudio; para tal efecto esta acción está en concordancia al planteamiento de los objetivos de la investigación. Para luego analizar el contexto de la construcción teórica; y que estas se cumplan en la aplicación de los instrumentos que han permitido la verificación de los hechos analizados; que posteriormente son interpretados; para saber sobre la conducción organizacional. Este análisis se expresa en el apartado de los resultados y la discusión de la información.

3.6. Método de análisis.

El método de análisis del cual se ha hecho uso está dado por la interpretación de la información; la cual ha permitido trazar una metodología en la cual se basa en los métodos inductivos y deductivos; así como también los métodos analíticos – sintético; se brinda una interpretación objetiva de los resultados; teniendo como base el cumplimiento de la normatividad establecida para tal efecto.

3.7. Aspectos éticos.

La presente investigación toma como base la información proporcionada por la institución que al ser un ente gubernamental; se basa en el principio de transparencia; y es accesible a toda la ciudadanía en general. Así mismo la información ha sido tratada de manera objetiva; sin subjetivismos; exponiendo el principal problema que ha despertado el interés de nuestro estudio. Del mismo modo se ha respetado las fuentes de información bibliográficas realizando las debidas citas y referencias en el formato APA.

El presente estudio sigue los lineamientos establecidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; así mismo se ha hecho uso del software antología Turnitin; el cual satisface el porcentaje establecido para la presentación de trabajos de investigación. Las personas que han sido participes de la investigación lo han hecho de manera libre y voluntaria; respetando el principio de confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: determinar la influencia de la homologación de las remuneraciones en la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.

Tabla 1:

¿Cómo es que la implementación de las compensaciones salariales influye como metodología de motivación laboral en los empleados de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desacuerdo que no influye	0	0%
De Acuerdo en parte que influye	0	0%
De Acuerdo que influye	6	100%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Palmira de Lourdes, Calle Rivera.

El 100% de los entrevistados responden que están de acuerdo con que la homologación influye en gran nivel en la motivación laboral de los empleados. Considerando que el pago de salarios en la SUNARP se realiza según el reglamento interno, la cual se encarga de regular las escalas remunerativas y el presupuesto validado por el MEF.

Además, producto de los diferentes procesos de negociación colectiva entre el sindicato y la entidad, se llegó al acuerdo de brindar beneficios de carácter remunerativo, en los cuales se toma en consideración la asistencia del trabajador al centro laboral. De esta manera, la entidad al brindar las apropiadas condiciones de las compensaciones salariales a sus colaboradores, está contribuyendo a mejorar el ambiente laboral y a aumentar el interés por trabajar de los colaboradores.

Objetivo específico 1: determinar la relación entre la homologación de remuneraciones y la motivación interna de los colaboradores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP.

Tabla 2

¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna de los trabajadores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desacuerdo que no influye	0	0%
De Acuerdo en parte que influye	0	0%
De Acuerdo que influye	6	100%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Palmira de Lourdes, Calle Rivera.

Objetivo específico 2: determinar qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa de los trabajadores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP.”

Tabla 3

¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa de los trabajadores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desacuerdo que no influye	0	0%
De Acuerdo en parte que influye	0	0%
De Acuerdo que influye	6	100%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Palmira de Lourdes, Calle Rivera.

Los seis trabajadores entrevistados, los cuales representan el 100%, responden que están de acuerdo con que la homologación de remuneraciones influye también como motivación externa, ya que existen otros métodos de motivación externa que la entidad realiza por medio de los beneficios económicos que se otorgan a los colaboradores a través de una negociación colectiva, ya sean bonos, riesgo de caja, entre otros; y por medio de mejoras laborales como cobertura del seguro de salud, concursos meritocráticos ya sean públicos o

privados en los que se ofrecen nombramientos. Esta serie de acciones promueven que los colaboradores aumenten su identificación con la entidad, ya que, al brindar estas acciones los colaboradores reconocen el compromiso de la entidad hacia ellos. De este modo, la homologación de remuneraciones como una motivación externa aumentará los efectos positivos.

Objetivo específico 3: determinar la correlación entre la dimensión de aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al reglamento laboral regulado por el Decreto Legislativo 728° y la dimensión de motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.

Tabla 4.

¿Existe relación entre la dimensión de aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al reglamento laboral regulado por DL 728 y la dimensión de motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desacuerdo	0	0%
De Acuerdo	6	100%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaborado por: Palmira de Lourdes, Calle Rivera.

El 100% de los entrevistados responden que están de acuerdo con la existencia de una relación entre la dimensión de aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento y la dimensión de motivación laboral, ya que ambas acciones influyen en la mejora de la condición económica de cada uno de los colaboradores. El personal de la SUNARP, el cual es contratado según el reglamento laboral del Decreto Legislativo N° 728, postula a una plaza de mayor escala remunerativa, y el personal CAS postula a través de un concurso público a una plaza de nombramiento; en ambos procesos el objetivo es mejorar las condiciones remunerativas, y por medio de ello, aumentar el grado de motivación, ya que de esta manera el colaborador tiene la posibilidad de gozar de nuevos beneficios laborales y económicos.

El aumento de sueldos y las convocatorias de nombramiento son un método de

motivación laboral, ya que con estas acciones el colaborador puede acceder a mejores condiciones laborales y económicos, y así satisfacer necesidades familiares, personales, educativas y cualquiera que pueda presentarse, además de reducir las preocupaciones y el grado de estrés por aspectos externos.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha producido una discusión, la cual se surge a partir del objetivo general planteado: calcular el impacto de la implementación de remuneraciones en la motivación laboral de los trabajadores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP, del cual los resultados muestran que el 100% de los entrevistados están de acuerdo con que la homologación remuneracional influencia en gran escala en la motivación laboral, esta influencia se debe tomar en cuenta, ya que, en la SUNARP el pago de remuneraciones se realiza bajo la normativa interna, la cual se encarga de regular las escalas remunerativas y el presupuesto validado por el MEF. Además, por medio del convenio colectivo sostenido entre el gremio de trabajadores y la entidad, se brindan beneficios de tipo remunerativo calculados considerando la asistencia del trabajador al centro laboral. Por lo tanto, la entidad al otorgar las adecuadas condiciones remunerativas a sus empleados, está contribuyendo a la mejora del ambiente laboral y a la predisposición para trabajar.

El proceso de homologación al repercutir notablemente en la motivación laboral de los trabajadores, es inevitable hacer énfasis en las entrevistas realizadas a los seis trabajadores CAS, ya que confrontando sus respuestas con el planteamiento de investigación se genera una realidad problemática. Es necesario tomar en cuenta la postura del secretario del gremio de trabajadores de la Zona Región 1 Piura, quien menciona que: la homologación es una lucha constante por lograr la igualdad salarial y, por supuesto, lograr un entorno de motivación más óptimo entre los colaboradores CAS y los colaboradores nombrados. De esta manera, el instrumento empleado para contrastar la hipótesis de la investigación otorga validez a lo anteriormente mencionado dentro del marco del D.S 061-2002-PCM. Los trabajadores de la ex SUNAD demandaron que su grado remunerativo era menor al de los trabajadores de la SUNAT, a pesar que ambos trabajadores tenían la misma categoría ahora que pertenecían a una misma institución, además que la homologación de remuneraciones se aplicó solo en el personal de alta dirección. Dentro de esta situación, se ha trasgredido el derecho a la igualdad de los ex colaboradores de la SUNAT, ya que a pesar que cumplen el mismo puesto y categoría de un trabajador de la SUNAT, no se les paga salarios iguales. Por lo tanto, el 18 de octubre del 2007, el Tribunal Constitucional dictaminó aplicar

el proceso de homologación de remuneraciones de los ex colaboradores de la SUNAD en el mismo nivel, categoría y cargo correspondiente a los colaboradores de la SUNAT.

A su vez, como parte del fundamento de la discusión en la investigación también es importante mencionar lo que se ordena en el Decreto Supremo N° 321- 2013-EF 2013, el cual fue emitido por el ex presidente del Perú, Ollanta Humala Tasso. En el Decreto Supremo mencionado dio aprobación a una nueva escala remunerativa de la SUNARP, la cual ordena que la institución debe reconocer las doce remuneraciones anuales a sus trabajadores contratados según el régimen laboral N° 728, además de dos gratificaciones: fiestas patrias y navidad, también se debe reconocer la bonificación por escolaridad, la prohibición de que el trabajador que goza de una escala remunerativa reciba otro ingreso, asignación o subvención de manera adicional a lo establecido en su escala remunerativa correspondiente. Es así como el 24 de diciembre del 2013, a través de la resolución de la SUNARP: N°361-2013-SUNARP-SN, se dictaminó adecuar la remuneración de los trabajadores de la SUNARP a las escalas planteados en los niveles remunerativos aprobados por el decreto supremo anteriormente mencionado.

Analizándolo normativamente, el fundamento de discusión nos permite adentrarnos a lo que también se prescribe en la Ley N° 31131 publicada el 8 de marzo del 2021, en donde se establece disposiciones con el objetivo de eliminar la discriminación laboral, de manera que los colaboradores contratados deberían ser incluidos al nuevo régimen determinado por D.L N° 728 y 276; sin embargo, el Tribunal Constitucional dictaminó parcialmente inconstitucional la mencionada ley, quedando solo vigente el artículo cuarto, el cual señala que los colaboradores contratados según el nuevo régimen pasarán a ser laboradores de tiempo indeterminado, habiendo la posibilidad de que sean despedidos solo por causa justa debidamente comprobada. La mayoría de los colaboradores CAS de las distintas zonas registrales al haber adquirido el carácter indeterminado, tomaron la decisión de constituir su sindicato, de modo que la Zona Registral N° I-Sede Piura ha creado su asociación denominada: "Sindicato de trabajadores del Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios de la zona registral N° I – Sede Piura de la SUNAR (SITRACAS-PIURAI- SUNARP), el cual ha sido validado e inscrito en el registro de organizaciones sindicales de la Dirección

Regional de Trabajo y promoción del empleo de Piura por medio del registro sindical N° 002-2022- GRP-DRTPE-DPSC. La creación del gremio tuvo la finalidad de asociar a los servidores y servidoras del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057 de la Zona Registral N° I – Sede Piura para defender sus intereses, derechos, y reivindicaciones en distintos ámbitos tales como social, económico y profesional para que cada uno de sus afiliados puedan gozar de una vida digna, así como también establecer las relaciones solidarias y forjar compañerismos entre los miembros de la asociación

A su vez, se necesario nombrar nuestra postura dogmática vinculada a los resultados. Como menciona Toyama, la constitución política peruana de 1993 ha reunido los principios fundamentales incorporados en la constitución anterior, sin embargo, se presentan con algunos importantes cambios. En primer lugar, el principio de no discriminación, la cual conocemos por la popular expresión: todas las personas deben ser tratadas de la misma manera; desde el punto de vista del derecho laboral, la Constitución dispone el principio de igualdad en el numeral I del artículo 26°, señalando que en toda relación laboral sin excepción se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades. De esta manera, se distingue la igualdad ante la ley y la igualdad de trato con mayor claridad que en la Constitución de 1979. Para Toyama (2011), el principio de igualdad se debe aplicar desde la etapa de contratación hasta la terminación de la relación laboral, estableciéndose la prohibición de acciones discriminatorias por parte del empleador.

De igual modo, en función del objetivo específico planteado partimos otro punto de discusión, el cual es evidenciar si existe una correlación entre la implementación de compensaciones salariales y la motivación intrínseca de los trabajadores de la Zona Registral N°1 Sede Piura – SUNARP, en los resultados que se obtuvieron de las encuestas realizadas se precisa que el 100% de los entrevistados considera que, si están de acuerdo con la presencia de una correlación entre la homologación de remuneraciones y la motivación interna, ya que, al tener una mayor escala remunerativa, la producción y calidad laboral aumenta.

En las entrevistas realizadas, los colaboradores CAS entrevistados sostienen que la motivación interna en correlación a la homologación de remuneraciones es de gran importancia, debido a que se pueden presentar diferentes situaciones que afecten o limiten, en especial si tienes una familia, por lo que la homologación de remuneraciones puede establecer cierto equilibrio y tranquilidad económica a los trabajadores. Incluso, otros entrevistados mencionan que si la entidad lleva a cabo acciones de motivación interna por medio de logros educativos, reconocimientos por tiempo de servicio, representación de valores institucionales, otorgamiento de becas de capacitación, entre otras acciones que se pueden brindar al grupo de colaboradores; se está contribuyendo a la motivación de los trabajadores, ya que de ese modo, los colaboradores consideran que la entidad para la cual laboran reconoce y valora su esfuerzo realizado; y así los colaboradores se motivan internamente para continuar accionando en esa misma línea, aumentando su productividad y creatividad, incrementando su confianza para brindar sus puntos de vista y tomando la iniciativa al momento de proponer soluciones antes los conflictos que se puedan presentar.

El análisis de la remuneración, siendo uno de los componentes de mayor relevancia en el Derecho Laboral, no solo valor teórico descriptivo, sino también práctico, ya que tiene repercusiones en los agentes de la realidad productiva. Una de las disyuntivas fundamentales en una relación del tipo laboral, es la determinación de la naturaleza jurídica de los ingresos comprendidos por los colaboradores, específicamente en la determinación si son considerados o no como remuneraciones; así como también el tipo de actividades que desarrolla la empresa, calificación y capacidades del trabajador, cargo o puesto de trabajo, realidad socioeconómica del país son elementos que se deben tomar en cuenta para la evaluación de remuneraciones, sin embargo, se imprescindible recurrir primero a la definición precisa y exacta del término “remuneración”.

La noción de contrato de trabajo se basa en una relación bilateral, la cual se compone por el empleador y empleado; dentro de esta relación, las obligaciones para ambas partes provienen de los mismos derechos de la parte opuesta. De modo que, el trabajador tiene la obligación de brindar sus servicios y el empleador de pagar por los servicios prestados mediante una retribución llamada remuneración; siendo así, toda percepción económica al empleado es una

remuneración, siempre y cuando esta retribución provenga del empleador por causa del contrato de empleo sostenido (Israel J & Núñez I, 2010).

Las remuneraciones son una variable trascendental en la esfera familiar, económica y político de un país. En el ámbito familiar, la remuneración se constituye como el medio por el cual los miembros de la familia pueden satisfacer sus necesidades. En el ámbito económico, las escalas remunerativas forman parte de los costos de producción de las empresas. Y en el ámbito político, las remuneraciones influyen en el contexto social del país y en diferentes aspectos relevantes como los precios, productividad nacional, empleo, inflación y, por ende, también influye en la posibilidad de exportar condiciones competitivas (Villarán, 2002). De este modo, la remuneración no es solo componente fundamental en un contrato de trabajo, al contrario, la remuneración se constituye como un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución de 1993.

En la presente investigación se ha considerado la importancia de las remuneraciones, específicamente la influencia de la homologación de remuneraciones, tal y como se ha demostrado anteriormente en el objetivo específico 2, donde se determina la relación que sostiene la motivación extrínseca de los empleados y la implementación de compensaciones salariales, de donde el resultado obtenido indican que el 100% de los entrevistados consideran que la homologación de remuneraciones influye altamente en la motivación externa, ya que la homologación contribuye a que los colaboradores que sientan valorados e importantes dentro de la entidad en que trabajan. Los entrevistados también mencionan que la homologación colabora a crear una igualdad entre los trabajadores contratados y los trabajadores CAS.

Desde de un punto de vista doctrinario, tenemos lo sostenido por Calderón García (2021), quién menciona que el propósito de su investigación es determinar de qué forma la dirección remuneracional repercute en la motivación laboral de los CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, período 2020; de modo que se establece una metodología de investigación básica, de clasificación transversal y de diseño no experimental; la investigación desarrollada fue de nivel explicativo ya que se focaliza en estudiar la causa y efecto en una población de estudio de 31 trabajadores.

Además, en la investigación se desarrolló como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, y para la verificar la hipótesis, se utilizó la regresión lineal. De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina con un nivel de confianza del 95% que la homologación de remuneración influye con un R2 de 38.9% en la motivación laboral de los trabajadores CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, período 2020, validado por el Valor-P conseguido mediante la prueba de regresión lineal simple, la cual es de 0.000 siendo inferior al nivel de error de 0.05, concluyendo que si el proceso remuneracional es desarrollado correctamente se optimizará la motivación laboral de los trabajadores CAS de la zona mencionada.

Por último, considerando que el objetivo específico 3 esclareció la existencia de la correlación entre la dimensión aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento y la dimensión de motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP, en los resultados se indica que la totalidad de entrevistados están de acuerdo con que hay una relación entre ambas dimensiones, ya que el aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento favorece a la optimización de las condiciones económicas de los trabajadores.

En la SUNARP, el personal contratado según el nuevo régimen laboral, postulan a una plaza con mayor nivel remunerativo y el personal CAS postula a una plaza de nombramiento mediante concurso público, y en ambas modalidades la finalidad es mejorar las condiciones remunerativas, y con ello sus niveles de motivación, pues así el colaborador tiene la posibilidad de acceder a nuevos beneficios económicos y laborales, y así satisfacer sus necesidades y reducir sus niveles de estrés, logrando optimizar su motivación, confianza e iniciativa en el trabajo.

Es importante mencionar la posición jurisprudencial sobre el análisis de sentencias sobre homologación de remuneraciones: Casación Laboral N° 20121-2016 Lima. En el artículo 2° numeral segundo de la constitución política del Perú, se menciona que todas las personas merecen un trato igualitario sin diferenciación; consagrándose así el derecho de igualdad y no discriminación; el mismo derecho en el cual se fundan los procesos judiciales sobre la homologación remuneracional.

En nuestro ámbito legal los derechos constitucionales no son absolutos; de modo que se permite en ciertas situaciones como en el caso laboral, acciones discriminatorias en la determinación de remuneraciones, teniendo en cuenta que no todo tipo de discriminación trasgrede el principio de igualdad, ya que existen diferenciaciones basadas en criterios legales, las cuales son necesarias reconocer.

Esta legislación está comprometida a ilustrarnos para reconocer las diferentes normas en las cuales se basan las remuneraciones, de modo que cualquier acción que trasgreda las normas planteadas será considerada como una violación del derecho de igualdad. Los resultados obtenidos en la investigación son similares al precedente judicial como en la Casación Laboral N° 21121-2016, ya que se determinan reglas fundamentales para el desarrollo de los procesos de homologación de remuneraciones, tales como distinguir cuando una acción discriminatoria en el ámbito salarías se vuelve un componente trasgresor del principio de derecho a la igualdad y no discriminación o solamente es una acción de diferenciación autorizada y argumentada.

Dicho proceso es interpuesto por el Sr. Miguel Ángel Li Cruz Ku, quien labora en la empresa Telefónica del Perú S.A.A, solicitó se homologue su remuneración con la que perciben sus compañeros Rubén Cortez y César Mercado. Los tres trabajadores se desempeñaban como de supervisores, sin embargo, sus remuneraciones eran distintas. El argumento fundamental empleado para la resolución de este caso es la igualdad; como señala la Corte Suprema en su artículo décimo primero, la igualdad es un derecho fundamental de todas las personas, pero también la igualdad se considera como un principio rector del Estado y de la operación del derecho y de los poderes públicos. De esta manera, se establece que no toda desigualdad existente es obligatoriamente un acto discriminatorio, ya que la igualdad es trasgredida cuando la acción perpetrada carece de justificación justa y objetiva.

VI. CONCLUSIONES

1. Podemos determinar que homologación de las remuneraciones tiene una influencia relevante, ya que promueve la motivación laboral en los colaboradores CAS de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP, lo cual nos permite reconsiderar la significación de la motivación laboral, no solo a nivel de la zona mencionada, donde los trabajadores alcanzan nuevos objetivos en el día a día, sino también revalorar la necesidad de fomentar mejores condiciones laboral en otras dependencias o Entidades del Estado.
2. Al desarrollar las entrevistas, los resultados conseguidos indican que garantizar la homologación remuneracional promovería la motivación de tipo interna de los colaboradores de la Zona Registral N°1 Sede Piura – SUNARP, debido a lo cual, el nivel de influencia no es solo de carácter colectivo sino también es de carácter personal, pues según lo investigado, cada colaborador comprende diferentes proyectos y aspiraciones personales que se motivan a lograr por la homologación de remuneraciones.
3. Se concluye que, producto del cuestionario realizado a los trabajadores CAS, el factor externo muestra que, al otorgarse remuneraciones, se está promoviendo una motivación externa en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP, y dada la importancia del mencionado factor, se establece como un elemento biunívoco a nivel de los trabajadores que laboran en la zona mencionada.
4. Se determina una relación entre la dimensión de aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento y la dimensión de motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP, en consecuencia, se reconoce la importancia de ambas acciones ya que repercuten en la motivación laboral y aportan a la optimización del marco laboral de los colaboradores de Piura a nivel del Ente registral, y es por ello, que se debe tomar en cuenta la implementación de las acciones mencionadas. Esta relación se afirma por lo declarado el jueves 14 del mes de julio de 2022, donde el Tribunal Arbitral constituido para resolver la problemática de negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2022-2023 entre la Federación de Trabajadores del Régimen de Contratación

Administrativa de Servicios de la SUNARP – FETRACAS SUNARP y la Superintendencia Nacional de Registros Públicos – SUNARP, evidencia la urgencia de aplicar un incremento remuneracional, concluyendo que la homologación es un proceso imprescindible

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Federación de Trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la SUNARP – FETRACAS SUNARP, la continuación de su promoción por la homologación de los trabajadores CAS, pero también se le recomienda promover diferentes programas de motivación laboral con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la sentencia emitida el 14 de julio del 2022: la Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2022-2023.2
2. Se recomienda al Colegio de abogados de Piura considerar la significación de la homologación de remuneraciones de los trabajadores CAS de diferentes sectores laborales, para así formar mesas de debate con la presencia de especialistas laborales, y también incluyendo facultades de derecho para producir un debate jurídico y reflexivo.
3. Se recomienda la promoción del laudo arbitral emitido el 14 de julio del 2022 - Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2022-2023, con el objetivo de concientizar sobre la importancia de los derechos laborales de cada trabajador, los cuales se basan en el principio de igualdad.

REFERENCIAS

- Aguero Guerrero, M. (28 de abril de 2022). Proyecto de ley N° 1901/2021-CR. Los servidores y funcionarios públicos de los regímenes del Decreto Ley 276 y del Decreto Legislativo 1057 (CAS). Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2022/04/30/se-propone-que-trabajadores-cas-reciban-gratificaciones-por-fiestas-patrias-y-navidad/>
- Bates Clark, J. (1899). "Teoria de la distribución y productividad marginal". Inglaterra. Obtenido de <https://es.slideshare.net/gisselaalexandra/john-bates-clark>
- Calderón García, C. (2021). "La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020. Tacna. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Garcia+%282020%29+en+su+tesis+denominada%3A+%E2%80%9CGESTI%C3%93N+D+E+REMUNERACI%C3%93N+Y+SU+EFECTO+EN
- Casación Laboral N° 21121-2016, . (2016). "Homologación de remuneraciones". telefónica del Perú S.A.A. Obtenido de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/Cas.-Lab.-20121-2016-Lima-Diferencia-salarial-entre-hom%C3%B3logos-no-constituye-acto-discriminatorio-legis.pe_.pdf
- Corte Superior de Justicia de la Libertad. (2015). Expediente N° 2015 - 0-1601-SP- LA -01. Recuperado el 11,12 de agosto de 2017, de https://www.eje.pe/wps/wcm/connect/b60c35804cffb451b6cff7e93f7fa794/4.-Pleno%2Blaboral%2BTrujillo%2B2017_1-380.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&C
- Corte Suprema de Justicia, Casación N° 1581-97. (1999). Sala de Derecho Constitucional y social de la Corte Suprema. Recuperado el 2 de marzo de 1999, de <file:///C:/Users/APED/Downloads/350-Texto%20del%20art%C3%ADculo-962-1-10-20210615.pdf>
- Cossio Hernandez, F. (2018). "Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de trasportes Expreso Internacional Palomino

S.A.C ". Universidad Peruana Las Américas. Obtenido de <https://1library.co/document/qmjw8g8q-desempeno-laboral-organizacional-trabajadores-empresa-transportes-internacional-palomino.html>

Cox J Orrego F p.29. (1993). Art. 24 "El tema de las remuneraciones(R.M.V). Obtenido de <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>

D.S N° 010-097-EF. (14 de febrero de 1997). "Escala Remunerativa de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos a la política remunerativa del Registro Predial Urbano".

D.S N° 010-097-EF. (14 de febrero de 1997). "Escala Remunerativa de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos a la política remunerativa del Registro Predial Urbano".

David Ricardo. (1817). "Principios de Economía Política y Tributación ". Recuperado el 19 de abril de 1817, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2619-65732017000100011

Decreto Legislativo N° 1057. (27 de junio de 2008). "Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios". Aprobado en el Gobierno del Presidente Alan García Pérez. Lima, Perú. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf

Decreto Legislativo N° 728. (8 de noviembre de 1991). "Ley de fomento del empleo". Aprobado en el gobierno del Presidente Alberto Fujimori Fujimori. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Decreto Legislativo N°276. (3 de marzo de 1984). "Ley de bases de la carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público". Aprobado en el Gobierno del Presidente Fernando Belaunde Terry. Lima, Perú. Obtenido de <http://inei.inei.gob.pe/inei/personal/DLEGISLATIVO276.pdf>

Decreto Supremo de competitividad Laboral . (s.f.). D.S. N° 003-97-TR. Perú.
Obtenido de
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Decreto Supremo N° 321-2013-EF. (18 de diciembre de 2013). "Escala Remunerativa de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP". Aprobado en el Gobierno del Presidente Ollanta Humala Tasso. Lima, Perú. Obtenido de
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/254775/229036_file20181218-16260-1ikb5tq.pdf

Expediente N° 00069-2022-0-3101-JP-LA-02 . (23 de Marzo de 2021). Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos se han acordado entre las partes P.E.S.S. y la otra parte judicial. Sullana, Piura, Perú.

Expediente N°0020-2012-PI/TC. (2013). Expediente N° 00018/-2013-P/TC. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/00025-20>

Ford, H. (1915). "Teoría de los salarios altos". Obtenido de <https://personajeshistoricos.com/c-empresario/henry-ford/>

Israel J & Núñez I. (2010). " Las percepciones económicas no sólo incluyen solo las dinerarias sino también las obtenidas en especie ". Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4426/Lopez%20Castrejon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley N° 31131. (8 de marzo de 2021). "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales". Aprobado por la Presidenta del congreso Mirtha Esther Vásquez Chuquilin. Lima, Perú. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1/>

López Castrejón, C. (2017). "La discrecionalidad del empleador en la

determinación de remuneraciones en la empresa privada de Chiclayo". Universidad Señor de Sipan, Lambayeque, Chiclayo. Obtenido de [hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4426/Lopez%20Castrejon.pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4426/Lopez%20Castrejon.pdf?sequence=1)

Marshall, A. (1890). "Principios de economía". Editorial Síntesis. Recuperado el 2006, de <https://www.marcialpons.es/libros/principios-de-economia/9788497563529/>

Marx, C. (1867). "El capital". Londres, Inglaterra. Obtenido de <https://www.dw.com/es/el-capital-un-libro-que-quiso-cambiar-el-mundo/a-40514673>

Maynard Keynes, J. (1936). "Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero". Aosta Editorial. Obtenido de <https://www.libreriahernandez.com//la-teoria-general-del-empleo-el-interes-y-el-dinero/276323/9788488203052>

Pablos González , M. (2016). "Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres ". España: Tesis Doctoral.

Pla Rodríguez. (2018). "Los principios del derecho del trabajo: el principio protector". Recuperado el 10 de julio de 2018, de <https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-pr>

Proyecto de Ley N° 261/2021. (s.f.). Derecho a la compensación por tiempo de servicios (CTSS) al personal del régimen CAS.

Proyecto de Ley N° 261/2021-CR. (16 de setiembre de 2021). Proyecto de Ley que declara la ecesidad Pública el reconocimiento del Derecho a la compensación por tiempo de servicios del personal del Rgimen CAS. Presentado por el congresista Juan Bartolomé Burgos Oliveros de Avanza País. Lima, Perú. Obtenido de <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTAwMg==/pdf/PL-00261>

Quispe Montes, D. (2020). "Gestión de Compensaciones y satisfacción laboral en loscolaboradores de la empresa Confecciones Willtor S.R.L. La Victoria".

Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1775/Quispe%20Montes%2C%20Deysi%20Medalit.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Resolución Ministerial N° 159-2013-TR. (s.f.). Recuperado el 10 de Setiembre de 2013, de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-09-11_159-2013-TR_3061.pdf

Resolución SUNARP N°361-2013-SUNARP-SN. (24 de Diciembre de 2013). Adecuar las remuneraciones del personal de la Sunarp, Sede Central y de sus Zonas Registrales, a los niveles remunerativos contenidos en la escala remunerativa aprobada por el Decreto Supremo N°321-2013-EF. Lima, Perú. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1660091/RES.%20361-2013-SUNARP-SN.pdf>

Resolución Suprema N° 136-200-JUS. (12 de Julio de 2002). Homologación de Remuneraciones en la SUNARP.

Rivera, A. (2007). "Teoría jurídica sobre las remuneraciones". Tesis para optar el título de Lic. en Administración(Castro Simon Celia Raquel, Villacorta Lopez Nester Job, Caja Tangoa Tony Roland)., Universidad de Ucayali. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3551/000003202T.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Seiner, M. (1753-1856). Los Inicios de la meteorología en el Perú y la labor del Cosmografiato: 1753-1856. . En International Congress of History of Science (Nota: Las ses Los Inicios de la meteorología en el Perú y la labor del Cosmografiato: 1753-1856. . En Internationa (pp. Obtenido de <https://www.pucp.edu.pe/profesor/lizardo-seiner-lizarraga/publicaciones/?x&pagina=1>

Smith, A. (1776). "La riqueza de las naciones". Alianza Editorial. Recuperado el 21 de marzo de 2011, de <https://www.casadellibro.com/libro-la-riqueza-de-las->

naciones-libros-i-ii-iii-y-seleccion-de-los-li-bros-iv-y-
v/9788420650968/1840966

Stuart Mill, J. (1848). "Principios Economía Política". Obtenido de
<https://www.sintesis.com/data/indices/9788497565431.pdf>

Toyama Miyagusucu, J. (2011). Instituciones del derecho laboral (p.65). Perú:
Gaceta Jurídica. Obtenido de
http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10-05-2013.pdf

Villarán , F. (2002). "La remuneración no solamente es un elemento esencial del
contrato de trabajo, sino que constituye un derecho fundamental" (p.6). (A.
2. 1993, Ed.)

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Problema	Justificación	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Población	Muestra	Muestreo
<p>¿De qué manera influye la homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en el los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?</p> <p>¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna en los colaboradores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP?</p> <p>¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa en los colaboradores de la Zona Registral N°?1 Sede Piura – SUNARP?</p>	<p>Con la homologación de remuneraciones un colaborador de la Zona Registral N° 01 Sede Piura – SUNARP se sentirá más motivado para realizar sus funciones.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de la homologación de las remuneraciones en la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N°. 1 Sede Piura – SUNARP.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>1. Determinar si existe correlación entre la dimensión conocimiento y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.</p> <p>2. Determinar si existe correlación entre la dimensión comunicación y trabajo en equipo y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° Sede Piura – SUNARP.</p> <p>3. Determinar si existe correlación entre los logros profesionales y</p>	<p>Hipótesis General: La Homologación de Remuneracion es actúa como medio importante de la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N°. 1 Sede Piura – SUNARP.</p> <p>Hipótesis Especificas: - La Homologación de Remuneracion es tiene una relación directa con la motivación interna de los colaboradores de la Zona</p>	<p>Tipo de Investigación: Cuantitativo. Diseño: Correlacional no experimental.</p>	<p>Variable Jurídica: Homologación de Remuneraciones</p> <p>Variable Administrativa: Motivación Laboral.</p>	<p>Motivación Interna y Motivación Externa. Comunicación. Trabajo en equipo. Logrosprofesionales. Mejores sueldos, aumento. Concursos públicos – plazas de nombramiento.</p>	<p>Avance laboral. Responsabilidad en sus funciones Logros profesionales Superisión de trabajo. Mejores condiciones de trabajo.</p>	<p>La población en la presente investigación son Colaboradores de la Zona Registral N°. 1 sede Piura – SUNARP contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regulado por el D.L 1057.</p>	<p>Latotalidad de la población , ya que son 15 (número tentativo) colaboradores de la Zona Registral N°. 1 sede Piura – SUNARP contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regulado por el D.L 1057.</p>	<p>El tamaño de población de estudio fue de 15 colaboradores CAS (Registro de Predios, Jurídicas, Naturales y Vehicular) , la cantidad tuvo como foco la Sede Piura Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.</p>

		<p>el desempeño laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.</p> <p>4. Determinar si existe correlación entre la dimensión aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al Régimen Laboral regulado por DL. 728 y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.</p>	<p>Registral N°. 1 sede Piura – SUNARP.</p> <p>-</p> <p>La Homologación de Remuneracion es tiene una relación directa con la motivación externa de los colaboradores de la Zona Registral N°. 1 sede Piura – SUNARP.</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaborado por: Palmira de Lourdes, Calle Rivera.

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N°

1 Sede Piura – SUNARP”.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	Ninguna

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X	Ninguna
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricoscientíficos de la investigación																			X	Ninguna
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X	Ninguna
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X	Ninguna



CARLOS CÉSAR CUEVA ALCÁNTARA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Cesar Cueva Alcantara con DNI N° registrado con código ORCID N°_ COD. ORCID: 0000-0001-5686-7488, de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario de la Universidad César Vallejo filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad					x
3. Actualidad				x	
4. Organización				x	
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología				x	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 14_ de ____julio____ del 2022

Apellidos y Nombres :

CARLOS CESAR CUEVA ALCANTARA

Especialidad :

ABOGADO DOCTOR EN
DERECHO



CARLOS CÉSAR CUEVA ALCÁNTARA

COD. ORCID: 0000-0001-5686-7488

**ANEXO: CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
FICHA DE VALIDACIÓN**

TEMA DE TESIS: ““La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP”.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	X				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ELVIS MARLON GUIDINO VALDERRAMA con DNI N° 02709946 registrado con código N° ORCID __ COD. ORCID: 0000-0001-6049-088X_____ de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad Cesar Vallejo y Universidad Nacional de Piura ; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

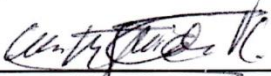
INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad				x	
3. Actualidad				x	
4. Organización				x	
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad				x	
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 14_ de ___julio_____ del 2022
Apellidos y Nombres :GUIDINO VALDERRAMA , ELVIS MARLON

DNI : 02709946

Especialidad : ABOGADO, MAGISTER EN
DOCENCIA
UNIVERSITARIA.

E-mail : Elvisguidinovalderrama39@hotmail.com


Elvis Guidino Valderrama
DNI/N° 02709946

COD. ORCID: 0000-0001-6049-088X

ANEXO: CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN

TEMA DE TESIS: “La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona

Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP”.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	Ninguna

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	Ninguna	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricoscientíficos de la investigación																				X	Ninguna	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					X	Ninguna
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					X	Ninguna



RAFAEL HUBERTO BAYONA SANCHEZ

COD. ORCID: 0000-0002-8788-9791

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **RAFAEL HUMBERTO BAYONA SANCHEZ** DNI N° _____ registrado con código ORCID N° _____ COD. ORCID: 0000-0002-8788-9791 de profesión Abogado desempeñándome actualmente como Docente Universitario en la Universidad **ULADECH CATOLICA Y PROCURADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE TAMBOGRANDE**; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad					x
3. Actualidad				x	
4. Organización				x	
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad				x	
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología				x	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 14_ de ____julio del 2022

Apellidos y Nombres : BAYONA SANCHEZ RAFAEL HUMBERTO.

Especialidad : Magíster en Derecho



RAFAEL HUMBERTO BAYONA SANCHEZ

COD. ORCID: 0000-0002-8788-9791

Primera GUÍA DE ENTREVISTA

Título de la Tesis: “La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP”.

Alumno: Palmira de Lourdes Calle Rivera.

Entrevistado/a: Abog. WILMER KELVIN ALEJOS GUERRERO

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO CERTIFICADOR DE SULLANA

Institución: Zona Registral N° I Sede Piura

1. De acuerdo a su experiencia diga UD., ¿De qué manera influye la homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?

Influye de forma positiva pues existe una enorme brecha entre los trabajadores del D.LEG 728 y los trabajadores CAS, generaría un cierto grado de estabilidad y por otro lado las mismas funciones de un trabajador CAS que gana 2100 frente a otros trabajadores que ganan 3,500 a 4000 soles y por eso desmotiva mucho.

2. En su opinión, ¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna en los colaboradores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP

La motivación interna en cuanto a la Homologación ya que muchas veces tus proyectos se ven truncados, te limita si es que tienes familia por ello influye mucho si se llega a homologar como los D.LEG 728

3. Diga Ud., Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa en los colaboradores de la Zona Registral N°.1 Sede Piura – SUNARP?

De hecho, hay relación pues generaría una expectativa mayor pues tu desempeño laboral lo harías con más agrado pues por ejemplo en concursos, capacitaciones ya no se darían solo a los D.LEG 728 sino a todos.

4. En su opinión, ¿Existe correlación entre la dimensión aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al Régimen Laboral regulado por DL? 728 y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.?

Como secretario general estamos a la expectativa y que si va a influir y motivar a todos los trabajadores más aun con el laudo arbitral.

Definiciones:

En la **motivación** intrínseca o interna, la fuerza obedece a factores internos (es decir, una búsqueda que parte desde adentro para realizar una tarea por la misma satisfacción de hacerla, por la conquista que implica y por el resultado obtenido o el disfrute del proceso necesidades, intereses, curiosidad, satisfacción, disfrute, etc.). En otras palabras, la realización de la actividad produce satisfacción; mientras **que**, en la **motivación** extrínseca o externa se debe a factores externos (es decir, viene desde fuera y busca incentivar un comportamiento o acción mediante refuerzos positivos, por ejemplo: presión social, recompensas, convocatorias a plazas de nombramiento, bonos etc.)

Segunda Guía ENTREVISTA

Título de la Tesis: “La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP”.

Alumno: Palmira de Lourdes Calle Rivera.

Entrevistado/a: SUSAN CECILIA LOPEZ PACHERRES

Cargo/profesión/grado académico: OFICINA REGISTRAL DE PIURA

Institución: Zona Registral N° I Sede Piura

1. De acuerdo a su experiencia diga UD., ¿De qué manera influye la homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?

La homologación es muy beneficiaria porque va a motivar nuestro trabajo y lo va a ser más optimo pues hoy en día no lo vemos reflejado y a que hay otras sedes los sueldos no son los mismos y hay diferencias.

2. En su opinión, ¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna en los colaboradores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP

La motivación interna está reflejada en nosotros mismos para así satisfacernos como profesionales.

3. Diga Ud., Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa en los colaboradores de la Zona Registral N°.1 Sede Piura – SUNARP?

La motivación externa muchas veces nuestro empleador nos motiva con un premio para nuestros trabajos.

4. En su opinión, ¿Existe correlación entre la dimensión aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al Régimen Laboral regulado por DL? 728 y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.?

No veo reflejado en mi zona pues las convocatorias son mínimas para los trabajadores CAS Y el empleador no lo veo pues las convocatorias son poquísimas.

Definiciones:

En la **motivación** intrínseca o interna, la fuerza obedece a factores internos (es decir, una búsqueda que parte desde adentro para realizar una tarea por la misma satisfacción de hacerla, por la conquista que implica y por el resultado obtenido o el disfrute del proceso necesidades, intereses, curiosidad, satisfacción, disfrute, etc.). En otras palabras, la realización de la actividad

produce satisfacción; mientras **que**, en la **motivación** extrínseca o externa se debe a factores externos (es decir, viene desde fuera y busca incentivar un comportamiento o acción mediante refuerzos positivos, por ejemplo: presión social, recompensas, convocatorias a plazas de nombramiento, bonos etc.)

Tercera GUÍA DE ENTREVISTA

Título de la Tesis: “La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP”.

Alumno: Palmira de Lourdes Calle Rivera.

Entrevistado/a: GRETA MARCELA MERINO NUÑEZ

Cargo/profesión/grado académico: OFICINA REGISTRAL TALARA-CAS

Institución: Zona Registral N° I Sede Piura

1. De acuerdo a su experiencia diga UD., ¿De qué manera influye la homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?

Por mi experiencia se trata de producir más al mismo tiempo de tener una homologación para hacer mas investigación, capacitación en base a nuestro esfuerzo recompensado.

2. En su opinión, ¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna en los colaboradores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP

Considera que tiene una relación pues a mayor remuneración mayor producción y calidad en el trabajo por lo mismo que no se están retribuyendo.

3. Diga Ud., Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa en los colaboradores de la Zona Registral N°.1 Sede Piura – SUNARP?

Interna porque soy yo quien pongo mi misma motivación y si existe la homologación yo me voy a sentir mucho mejor si hacemos las mismas actuaciones entre los CAS y los otros trabajadores estables entonces la homologación va a crear una igualdad.

4. En su opinión, ¿Existe correlación entre la dimensión aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al Régimen Laboral regulado por DL? 728 y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.?

No existe correlación ya que hay las mismas oportunidades laborales, hay varios nombrados abogados y ya no se preparan más a comparación de nosotros que si estamos en constante superación y preparación

Definiciones:

En la **motivación** intrínseca o interna, la fuerza obedece a factores internos (es decir, una búsqueda que parte desde adentro para realizar una tarea por la misma satisfacción de hacerla, por la conquista que implica y por el resultado obtenido o el disfrute del proceso necesidades, intereses, curiosidad, satisfacción, disfrute, etc.). En otras palabras, la realización de la actividad produce satisfacción; mientras **que**, en la **motivación** extrínseca o externa se debe a factores externos (es decir, viene desde fuera y busca incentivar un comportamiento o acción mediante refuerzos positivos, por ejemplo: presión social, recompensas, convocatorias a plazas de nombramiento, bonos etc.)

Cuarta GUÍA DE ENTREVISTA

Título de la Tesis: “La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP”.

Alumno: Palmira de Lourdes Calle Rivera.

Entrevistado/a: NELIDA POSADA OSORIO

Cargo/profesión/grado académico: ANALISTA REGISTRAL-OFICINA SULLANA-CAS

Institución: Zona Registral N° I Sede Piura

1. De acuerdo a su experiencia diga UD., ¿De qué manera influye la homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?

En primer lugar, uno inicia su trabajo para su realización personal, pero También con ese dinero ayudaría a la familia.

2. En su opinión, ¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna en los colaboradores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP

Yo considera que el factor dinero es una motivación principal ayuda que las personas se motivan en sus labores, una Buena remuneración ayuda.

3. Diga Ud., Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa en los colaboradores de la Zona Registral N°.1 Sede Piura – SUNARP?

En realidad, esta motivación externa porque coadyuva para que los trabajadores se sientan valorados y sentirnos También importante a todos los trabajadores.

4. En su opinión, ¿Existe correlación entre la dimensión aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al Régimen Laboral regulado por DL? 728 y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.?

5. Considero que todos los que conocemos que la zona registral No 01 en Piura son los menos pagados las capacitaciones son más para los D.LEG 728.

Definiciones:

En la **motivación** intrínseca o interna, la fuerza obedece a factores internos (es decir, una búsqueda que parte desde adentro para realizar una tarea por la misma satisfacción de hacerla, por la conquista que implica y por el resultado obtenido o el disfrute del proceso necesidades, intereses, curiosidad, satisfacción, disfrute, etc.). En otras palabras, la realización de la actividad

produce satisfacción; mientras **que**, en la **motivación** extrínseca o externa se debe a factores externos (es decir, viene desde fuera y busca incentivar un comportamiento o acción mediante refuerzos positivos, por ejemplo: presión social, recompensas, convocatorias a plazas de nombramiento, bonos etc.)

Quinta GUÍA DE ENTREVISTA

Título de la Tesis: “La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP”.

Alumno: Palmira de Lourdes Calle Rivera.

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico: Analista archive estadístico

Institución: Zona Registral N° I Sede Piura

1. De acuerdo a su experiencia diga UD., ¿De qué manera influye la homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?

Influye de forma significativa porque permitiría la restitución de derechos laborales que por años se vienen postergando más aún si hay brechas entre los trabajadores nombrados y nosotros como CAS.

2. En su opinión, ¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna en los colaboradores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP

Es importante porque permitiría reconocer el trabajo y el esfuerzo que se hace día a día, si bien es cierto valoramos nuestro trabajo de forma interna, pero sería más apremiante la homologación que se determine como un hecho real.

3. Diga Ud., Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa en los colaboradores de la Zona Registral N°.1 Sede Piura – SUNARP?

Tiene una gran relación pues permitirá en la practica el reconocimiento profesional y laboral de nuestro trabajo sin desigualdades que lamentablemente se ha creado entre los trabajadores del D.LEG 728 y nosotros como CAS.

4. En su opinión, ¿Existe correlación entre la dimensión aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al Régimen Laboral regulado por DL? 728 y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.?

Si hay una correlación importante en la medida que tanto trabajadores de d,leg 728 y los trabajadores CAS se desarrollen en igualdad de expectativas tomando en cuenta sus familias , sus proyectos de vida como persona y como trabajadores.

Definiciones:

En la **motivación** intrínseca o interna, la fuerza obedece a factores internos (es decir, una búsqueda que parte desde adentro para realizar una tarea por la misma satisfacción de hacerla, por la conquista que implica y por el resultado obtenido o el disfrute del proceso necesidades, intereses, curiosidad, satisfacción, disfrute, etc.). En otras palabras, la realización de la actividad produce satisfacción; mientras **que**, en la **motivación** extrínseca o externa se debe a factores externos (es decir, viene desde fuera y busca incentivar un comportamiento o acción mediante refuerzos positivos, por ejemplo: presión social, recompensas, convocatorias a plazas de nombramiento, bonos etc.)

Sexta GUÍA DE ENTREVISTA

Título de la Tesis: “La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP”.

Alumno: Palmira de Lourdes Calle Rivera.

Entrevistado/a: Máximo Damián Silva García

Cargo/profesión/grado académico: Especialista en Personal

Institución: Zona Registral N° I Sede Piura

1. De acuerdo a su experiencia diga UD., ¿De qué manera influye la homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?

El pago de remuneraciones en la Sunarp se realiza teniendo en cuenta la normativa interna que regula los niveles remunerativos y presupuesto aprobado por el MEF. Adicionalmente debido a los procesos de negociación colectiva entre la entidad y el sindicato de trabajadores, se otorga beneficios remunerativos por movilidad, los cuales se calculan teniendo en cuenta la asistencia del colaborador al centro de trabajo.

Por tanto, las adecuadas condiciones remunerativas que la entidad brinda a sus trabajadores contribuye a favorecer el clima laboral y la predisposición para el trabajo, pues el colaborador al haber resuelto sus necesidades básicas a través de los ingresos remunerativos, puede enfocar sus esfuerzos y motivación para alcanzar y satisfacer sus necesidades de seguridad (empleo), necesidades sociales y autorrealización, según lo señala la teoría de Maslow.

2. En su opinión, ¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna en los colaboradores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP

En la entidad se realizan acciones de motivación interna a través de los reconocimientos por tiempo de servicio, logros educativos, representación de valores institucionales, entre otros, los cuales se brindan frente a todo el equipo de trabajo, así mismo para el otorgamiento de becas de capacitación, que incluyen costos asumidos por la entidad, se tiene en cuenta criterios de productividad cuando se realiza la selección de los beneficiados.

Definitivamente estas acciones contribuyen a la motivación de los colaboradores, pues consideran que la entidad valora y reconoce el esfuerzo que realizan en la ejecución de sus funciones, y se motivan internamente para continuar o mejorar en esa misma línea, estimulando su creatividad, ganar confianza al brindar sus opiniones o tomar la iniciativa para proponer soluciones ante las dificultades que se presenten.

3. Diga Ud., Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa en los colaboradores de la Zona Registral N°.1 Sede Piura – SUNARP?

En la entidad se realizan acciones de motivación externa a través de los beneficios económicos otorgados por negociación colectiva con los colaboradores, como son bonos, riesgo de caja, entre otros, y mejora condiciones laborales como la cobertura del seguro privado de salud, concursos internos de méritos y concursos públicos de méritos que brindan la opción a nombramientos. Estas acciones contribuyen a incentivar comportamientos de identificación con la entidad, pues los colaboradores conciben que laboran en una entidad comprometida con brindar mejores condiciones laborales y remunerativas a su personal.

4. En su opinión, ¿Existe correlación entre la dimensión aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al Régimen Laboral regulado por DL? 728 y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.?

Si, pues ambas acciones contribuyen a mejorar las condiciones económicas de los colaboradores. En la Sunarp, el personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 postula a una plaza con mayor nivel remunerativo y el personal Cas a una plaza de nombramiento mediante concurso público, y a través de ambas modalidades se busca mejorar las condiciones remunerativas, y con ello sus niveles de motivación, pues el colaborador puede acceder a nuevos beneficios económicos y laborales, que le permiten satisfacer necesidades familiares, educativas y personales y así reducir sus preocupaciones y estrés por aspectos externos y mejorar su motivación, iniciativa y confianza en el trabajo.

Definiciones:

En la **motivación** intrínseca o interna, la fuerza obedece a factores internos (es decir, una búsqueda que parte desde adentro para realizar una tarea por la misma satisfacción de hacerla, por la conquista que implica y por el resultado obtenido o el disfrute del proceso necesidades, intereses, curiosidad, satisfacción, disfrute, etc.). En otras palabras, la realización de la actividad produce satisfacción; mientras **que**, en la **motivación** extrínseca o externa se debe a factores externos (es decir, viene desde fuera y busca incentivar un comportamiento o acción mediante refuerzos positivos, por ejemplo: presión social, recompensas, convocatorias a plazas de nombramiento, bonos etc.)

Sètima a GUÍA DE ENTREVISTA

Título de la Tesis: “La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP”.

Alumno: Palmira de Lourdes Calle Rivera.

Entrevistado/a: José Luis Quilcate Tirado.

Cargo/profesión/grado académico: Jefe Zona Registral N° I Sede Piura, abogado.

Institución: Zona Registral N° I Sede Piura.

1. De acuerdo a su experiencia diga UD., ¿De qué manera influye la homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP?

En primer lugar, corresponde tener en cuenta que la homologación de remuneraciones corresponde al cumplimiento del principio según el cual, a igual trabajo correspondería igual remuneración. En adición a ello, debe tenerse presente que el tratamiento laboral en el Perú se sujeta a distintos regímenes laborales desarrollados legalmente, por lo que la homologación de remuneraciones correspondería con homologar dichas remuneraciones dentro del mismo régimen laboral legal.

En mi experiencia y bajo parámetros objetivos de rendimiento laboral en trabajadores que no tienen remuneraciones iguales, podría señalar que no se evidencia diferencia en el rendimiento laboral de dichos trabajadores debido a diferencias remunerativas.

De otro lado, pueden existir trabajadores que, dentro de su fuero interno se esfuercen en realizar mucho mejor su trabajo con el objetivo de tener una homologación de remuneraciones y ello actúe como un elemento motivador en su desempeño laboral. No obstante, este último tipo de motivación queda en el ámbito interno de cada trabajador e incluso puede que no se vea reflejado objetivamente de manera cualitativa o cuantitativa en el trabajo realizado

2. En su opinión, ¿Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación interna en los colaboradores de la Zona Registral N°1Sede Piura – SUNARP

Considero que la homologación de remuneraciones tiende a encontrar un equilibrio entre trabajo realizado y compensación económica o remunerativa. Desde el punto de vista de la motivación interna, la homologación de remuneraciones correspondería con un incentivo interno para que exista igualdad de trato en el ámbito laboral.

3. Diga Ud., Qué relación tiene la homologación de remuneraciones y la motivación externa en los colaboradores de la Zona Registral N°.1 Sede Piura – SUNARP?

Me parece que desde el punto de vista de la motivación externa, no existe vinculación entre homologación de remuneraciones, pues el trabajador realiza sus labores bajo similares estándares, independientemente del monto de la remuneración que le corresponde, aún cuando ésta no se encuentre homologada.

4. En su opinión, ¿Existe correlación entre la dimensión aumento de sueldos y convocatorias de nombramiento al Régimen Laboral regulado por DL? 728 y la motivación laboral de los colaboradores de la Zona Registral N° I Sede Piura – SUNARP.?

Me parece que en la Zona Registral N° I Sede Piura, no existe evidencia que permita sostener esta correlación, pues en los concursos públicos para nombramientos realizados en esta zona registral, se apreció que, colaboradores de otras zonas registrales presentan mayor evidencia de participación laboral y proyección a la ciudadanía. Esto último les permite tener ventajas comparativas en la evaluación curricular en la que se otorga puntaje a los cursos, así como a las charlas que dictan a los usuarios del sistema registral y a la comunidad, como parte del desempeño laboral, lo cual incrementa su puntaje en los procesos para contratación en el régimen laboral del D. Leg. N° 728.

Definiciones:

En la motivación intrínseca o interna, la fuerza obedece a factores internos (es decir, una búsqueda que parte desde adentro para realizar una tarea por la misma satisfacción de hacerla, por la conquista que implica y por el resultado obtenido o el disfrute del proceso necesidades, intereses, curiosidad, satisfacción, disfrute, etc.). En otras palabras, la realización de la actividad produce satisfacción; mientras que, en la motivación extrínseca o externa se debe a factores externos (es decir, viene desde fuera y busca incentivar un comportamiento o acción mediante refuerzos positivos, por ejemplo: presión social, recompensas, convocatorias a plazas de nombramiento, bonos etc.)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OBIOL ANAYA ERIK FRANCESC, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "La Homologación de remuneraciones como medio de motivación laboral en los colaboradores de la Zona Registral N° 1 Sede Piura – SUNARP", cuyo autor es CALLE RIVERA PALMIRA DE LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 28 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OBIOL ANAYA ERIK FRANCESC DNI: 42417854 ORCID: 0000-0002-3513-5592	Firmado electrónicamente por: OBIOLEF el 30-01- 2023 10:13:23

Código documento Trilce: TRI - 0436253