



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral
en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Acosta Sandoval, Javier Francisco (orcid.org/0000-0002-3314-7784)

ASESORES:

Mtro. Fernandez Altamirano, Antony Esmir Franco (orcid.org/0000-0002-1495-4556)

Dr. Chang Jimenez, Carlos Alfredo (orcid.org/0000-0002-5776-0620)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a mi familia que gracias a su apoyo constante he concluido mis estudios de especialización.

A mi esposa Margarita del Pilar, por el apoyo moral constante.

A mis hijos Mariana del Pilar, Jonatan Javier, Eli Sarela, Sindy Katherine y Martha del Milagros, por su comprensión y apoyo incondicional quienes han sido los pilares para no desmayar y seguir adelante.

A mis padres José Mercedes y Martea, porque ellos son la motivación de mi ser.

De igual manera a toda mi familia.

Javier Francisco

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por darme la fuerza espiritual y salud para concretar mis objetivos trazados.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios de especialización en mi Maestría de Gestión Pública.

Agradecer a mis asesores de la Universidad quienes a través de sus conocimientos pude concluir con mi tesis.

A todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de mi trabajo de investigación.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

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	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y Operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento.....	16
Tabla 2: Fiabilidad de los instrumentos	16
Tabla 3: Valores del coeficiente de Rho de Spearman	17
Tabla 4: Frecuencias de la variable desigualdad de la remuneración salarial y sus dimensiones.....	19
Tabla 5: Frecuencias del modelo de desmotivación laboral y sus dimensiones...	20
Tabla 6: Relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral.....	21
Tabla 7: Relación entre el salario y la desmotivación laboral	22
Tabla 8: Relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral.....	23
Tabla 9: Relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral.....	24
Tabla 10: Desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral....	25
Tabla 11: Salario y la desmotivación laboral	26
Tabla 12: Diferencia salarial y la desmotivación laboral	27
Tabla 13: Valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral	28

RESUMEN

Es una investigación realizada, cuyo objetivo fue analizar la relación entre las variables desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral. La investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, la muestra para la investigación estuvo conformada por 99 colaboradores de una Universidad de Lambayeque, se utilizó los instrumentos de recolección de datos en una escala de medición tipo Likert, aplicándose dos cuestionarios que permitió medir el nivel de relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral. Asimismo, la validez de los instrumentos fue corroborada por el juicio de 3 expertos y el nivel de confiabilidad de los instrumentos mediante la prueba del Alfa Cronbach, tanto de desigualdad de la remuneración salarial como desmotivación laboral obteniendo resultados de 0.846 y 0.862 respectivamente. Se obtuvo como resultado, mediante la prueba del coeficiente de Rho Spearman, que existe una correlación positiva alta de ($r = 0.768$) con una significación de ($p = 0.000$) < 0.05 entre las variables; concluyendo que existe relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque.

Palabras clave: Desigualdad de la remuneración salarial, desmotivación laboral, diferencia salarial.

ABSTRACT

Is a research carried, out whose objective was to analyze the relationship between the variables salary inequality and job demotivation. The research is of a quantitative approach, a non-experimental correlational design, the sample for the research consisted of 99 collaborators from a University of Lambayeque, data collection instruments were used on a Likert-type measurement scale, applying two questionnaires that allowed measuring the level of relationship between the inequality of salary remuneration and labor demotivation. Likewise, the validity of the instruments was corroborated by the judgment of 3 experts and the level of reliability of the instruments through the Alpha Cronbach test, both for inequality of salary remuneration and job demotivation, obtaining results of 0.846 and 0.862 respectively. It was obtained as a result, through the Rho Spearman coefficient test, that there is a high positive correlation of ($r = 0.768$) with a significance of ($p = 0.000$) < 0.05 between the variables; concluding that there is a relationship between the inequality of salary remuneration and labor motivation in the administrative staff of a University of Lambayeque.

Keywords: Inequality of salary remuneration, labor demotivation, salary difference.

I. INTRODUCCIÓN

En la parte internacional, Camacho (2022) hoy en día las organizaciones de todo el mundo enfrentan desafíos en los recursos humanos como: estructuras, organización, reclutamiento del personal, ofrecimiento de salarios competitivos, un clima laboral idóneo, reforzamiento del trabajo en equipo, por ello, han asumido retos en desarrollar nuevas tecnologías y técnicas que se orienten a empresas modernas, con el fin de optimizar y administrar de manera efectiva el capital humano. Hay similitud con Barczak et al. (2021) señalaron que, las políticas salariales son un mecanismo de gestión empresarial, en cuanto a los sistemas remuneratorios, conviene que sean flexibles, que no solo los cambios sean en el medio externo, sino que haya prioridad en el entorno interno. Concluyeron que tanto a hombres y mujeres, se les debe de reconocer por el tiempo de servicio y el puesto que ocupen.

Organización Internacional del Trabajo (2022) a nivel Latinoamericano, el Acuerdo 95 en su artículo 9, se deberá prohibir cualquier descuento salarial otorgado directa o indirectamente por un empleado, para retener o asegurar el trabajador al empleador o cualquier intermediario. En cuanto al artículo 10, el salario no puede ser retenido, no puede ser embargado o cederse, excepto al encontrarse culminado por la constitución nacional. Asimismo, el salario debe estar protegido contra el embargo, de esta manera se garantizará el mantenimiento del colaborador.

Pineda (2019) señaló, en Colombia el salario y las oportunidades de avances fueron bajos, experimentó el mismo deterioro general del mercado laboral que América Latina hasta principios de la década del 2000, pero ahora, con desacuerdo de muchos estados de la región, han seguido la misma trayectoria con niveles muy altos de informalidad, Este sesgo se ha acentuado en la etapa posterior a las dificultades del 2008, ya que en los últimos cinco años se han aclarado los límites y alcances de la política de mercado laboral, en especial la formalización del trabajo, que es la labor prioritaria del gobierno nacional.

En lo nacional Álvarez & Niquén (2019) dijeron que, si hay un buen manejo de políticas de remuneración productiva, adecuada y con habilidades positivas como es la motivación, esto tendrá como resultado que las empresas agraden y retengan a buenos talentos. Cabe precisar que, en el Perú, es preciso investigar los sueldos

económicos y la satisfacción laboral del servidor público. Actualmente recursos humanos desempeñan un rol importante en el progreso personal de los colaboradores, de esta manera un servidor satisfecho laboralmente involucra una mejor producción de sus actividades administrativas. La Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) es un ente rector, que instituye a los sistemas administrativos en la gestión del recurso humano; por lo tanto, estos subsistemas en la gestión de compensación son de utilidad para el estudio de investigación. (Servir 2023).

En la parte local Burga & Wiese (2018) determinaron en su análisis que hay motivación correcta, que es importante capacitar periódicamente, tanto a los funcionarios y personal administrativo. Que todo personal sea compensado de acuerdo con su desempeño. Concluyeron que, si la motivación es elevada, los empleados responderán eficaz y productivamente en sus tareas que se les asigne. Como problema principal: ¿Cuál es la relación entre la desigualdad la remuneración salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el salario y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque?, ¿Cuál es la relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque?, ¿Cuál es la relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque?.

Según, Reyes (2019) su propósito fue en determinar la correlación del desarrollo de la personalidad y remuneración salarial en un establecimiento educativo privado de SJL, Lima, 2019. Para realizar el estudio utilizó el nivel cuantitativo, básico, con diseño no experimental. Usó a 50 empleados docentes. Finalmente, dijo que si hay correlación significativa entre las dos variables de los educativos de los establecimientos educativas privadas de San Juan de Lurigancho 2019.

Este estudio teórico se justifica mediante la investigación, de esta manera se podrá conocer las variables estudiadas, se buscó que haya un buen equilibrio y oportunidades, como igualdad salarial, que se compense y reconozcan con incentivos a los trabajadores. En lo práctico, este estudio tuvo aportes relacionados a lo académico y también fue científico para las universidades afines al tema y

también a las entidades estatales como privadas, razón que se investigará la desigualdad de la remuneración y desmotivación profesional; favoreciendo el conocimiento en cuanto a la relación entre variables, ofreciendo ayuda a los próximos investigadores. Como parte metodológica, el estudio de investigación será cuantitativo, correlacional y transversal, los mismos que han sido validados y confiables, pudiendo utilizarse por la institución para futuras investigaciones y progresos de su gestión.

Como objetivo general es: Determinar la relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo Universidad de Lambayeque y como objetivos específicos: Determinar la relación entre el salario y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque, determinar la relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque, determinar la relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque.

Por consiguiente, se plantea como Hipótesis General: Existe relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque, y como hipótesis específicas: Existe relación entre el salario y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque, existe relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque, existe relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Cevallos & Herrera (2022) manifestaron que, la motivación es un tema muy importante para las organizaciones, si aplican correctamente, esto puede apoyar a los colaboradores a ser más beneficiosos y es trascendental para el desempeño laboral de un individuo, lo que conduce a mayores y mejores resultados, nos dicen que cuando un empleado está bien motivado la productividad y el desempeño laboral es exitoso.

Barrero et al. (2019) dijeron sobre esta investigación de las empleadas del hogar en Tolima, que incluye un estudio en profundidad de este grupo objetivo, para proponer un posible marco analítico basado en los hallazgos sobre los y la falta de trabajo decente en este sector, pretende conocer que más del 50% de las empleadas del hogar tienen buenas situaciones de trabajo y de salud. Destaca también los testimonios que expresen los aspectos positivos del trabajo y cuáles podrían ser los objetivos de contratar a una empleada doméstica. Finalmente, considerar medidas que puedan ayudar a que el trabajo doméstico sea más amable y justo, así como más seguro y saludable para quienes trabajan en él.

Zuluaga (2018) señaló sobre el estudio que realizó, fue documental, descriptivo, basándose en teorías del salario justo, teorías del valor y productividad, se cree que la remuneración puede ser utilizada como factor exógeno en los sistemas económicos y que puede ser una herramienta importante para perfeccionar la eficiencia de los productos prestados y el bienestar en cuanto a los colaboradores en las diversas organizaciones, este estudio recopiló en percepción a 35 empleados que, actualmente se encuentran en cargos administrativos en la Universidad estatal de Colombia, de este modo determine si hay relación entre estas teorías para que se mejore el bienestar del empleado.

Canalé et al. (2022) señalaron que, la flexibilidad del mercado laboral es uno de las columnas importantes del sistema político europeo, ya que se considera una herramienta para promover el crecimiento y tener un impacto positivo en los ingresos de los colaboradores. En este artículo fue de estudiar el impacto de la competencia del mercado laboral en las situaciones de vida de los trabajadores desde una perspectiva macroeconómica. Se utilizó un método de cointegración de panel dinámico empírico para vincular los indicadores de pobreza en el trabajo y el "índice de flexibilidad laboral" en 15 estados europeo. Llegaron a concluir que los

resultados mostraron el largo plazo, el incremento de flexibilidad del mundo laboral está asociado con un aumento en el número de trabajadores relativa y absolutamente pobres. Estos resultados parecen magnificarse cuando se examina a toda la población.

En cuanto a la primera variable los autores Sánchez et al. (2021) señalaron sobre la discriminación de la variedad en la remuneración, que es un fenómeno que existe en todos los niveles y contribuye al desarrollo de investigaciones destinadas a mostrar el impacto de la desigualdad social en la eficacia de vida de los individuos, este estudio reconoce la brecha salarial de género en Ecuador, utilizando un estudio descriptivo de los datos para mostrar desigualdad entre hombres y mujeres del mercado laboral ecuatoriano, utilizaron un método aplicativo, descriptivo. En conclusión, les queda claro que la brecha salarial de índole ha reducido a un 46%, quiere decir la desigualdad en salario persiste. Por lo que las propuestas contenidas en este trabajo pueden reducir el umbral de ingresos por género en el mercado laboral.

Es importante lo que mencionan, que es preocupante sobre la desigualdad salarial, se basaron utilizando herramientas para ver el grado en que se encuentra la parte de las remuneraciones, que se debe trabajar más en programas con personas capacitadas de esta manera darán solución a estos inconvenientes.

Respecto a la segunda variable Gómez & Navarro (2020) señalaron que, con la ayuda de este artículo, esperaron encontrar una forma de abordar el comportamiento punible de los empleados (gerentes, administradores, colaboradores), en empresas públicas y privadas involucradas en el acoso a compañeros en el lugar de trabajo, si bien en Colombia no existe una normativa sobre este tema, es importante considerarlo, dado el grave daño que termina ocasionando, que muchas veces va más allá de la resignación o de una menor perturbación emocional.

A nivel nacional tenemos a Falcón (2021) manifestó que, en la actualidad en Perú, se diferencian el régimen general y especial de trabajo, el cual el siguiente régimen CAS o Decreto Legislativo N.º 1057, fue adoptado en 2008 y establecido en 2012 con el N.º 29849, Ley sobre el régimen de decretos especiales. El autor dice que, este trabajo pretende abordar los problemas que existen para los empleados, ya que son discriminados debido a los derechos laborales en el salario

y la seguridad laboral. En conclusión, el objetivo es mostrar cómo el estado abandona a los empleados, generando desigualdad y poniendo en peligro la estabilidad laboral. Cabe señalar que el Centro Maternal y de la Niñez de Villa El Salvador son sitios de investigación, será utilizada como una herramienta para mostrar los resultados de las violaciones a los derechos laborales.

Palco (2019) detalló sobre el estudio de la inconsistencia salarial, que afecta negativamente la satisfacción en la parte laboral de los asociados administrativos de una universidad privada en San Pedro. Cuando los empleados se dan cuenta de que hay una brecha salarial entre compañeros, que se les paga más, a pesar de que el trabajo es más sencillo y tiene menos áreas de responsabilidad, la motivación disminuye, esto trae como consecuencia la disminución en el rendimiento de los trabajadores. El estudio involucró a 65 colaboradores de la sede Chimbote. Utilizaron el muestreo probabilístico simple, el cual fue: 2 gerentes, 39 administrativos y 24 técnicos de trabajo; utilizando como herramientas cuestionarios y tablas de análisis, fue un diseño descriptivo comparativo. En conclusión, encontraron que la inconsistencia en la remuneración tuvo un impacto negativo en la satisfacción del clima laboral de asociados de la Universidad de San Pedro Chimbote, no cuenta con una escala y política de remuneración adecuada el personal administrativo y muy baja satisfacción.

Dávila (2021) dijo acerca del estudio titulado Salario y ocupación en el sector digital de la red de salud en Lambayeque 2020 tuvo como objetivo establecer las relaciones entre el salario de los empleados y el desempeño en el sector salud digital. Para este estudio se utilizaron métodos cuantitativos, la población y muestra fue de 20 colaboradores que laboran en un área, se utilizó las encuestas y cuestionarios, se interpretó los resultados mediante tablas estadísticas, que arrojaron que, el 40% de los encuestados calificó la recompensa como moderada y el 60% calificó el desempeño laboral. Conclusión que, el salario y el desempeño laboral tienen correlación positiva.

Acerca de la primera variable, Olivares (2022) en su estudio examina el tema del pago de vacaciones de los docentes adscritos a cargos jerárquicos en la institución educativa UGEL 03 Trujillo, Perú. El objetivo fue: determinar si las violaciones al derecho a un pago razonable de vacaciones con base en sus áreas de empleo constituyen desigualdad ante la ley. utilizó métodos: cuantitativo, básico,

descriptivo. Para sustentar el estudio se utilizaron artículos científicos de varios autores nacionales e internacionales e informes de investigación sobre este tema. Concluyó que los resultados muestran que entre los docentes de la UGEL 03 Trujillo, se ha producido una vulneración del derecho recibir el pago de vacaciones acorde a su campo de trabajo, que este hecho es discriminatorio laboral, violación de los principios básicos del trabajo y desigualdad ante la ley.

Esquerre et al. (2022) analizaron el impacto de las características individuales del capital humano y de las empresas en las remuneraciones periódicas tanto de hombres como mujeres en Perú 2019 se identifica las diferencias clase entre ellos. Se evidenció que las féminas se dejan influenciar más que los hombres en el trabajo y la parte financiera afectan negativamente sus salarios. Conclusión, se observó que es probable que las mujeres ganen menos porque quieren atributos más calificados.

Acerca de la segunda variable, Guerrero (2022) sobre las habilidades del talento humano, es el más respetado y fuerte de una organización, por lo que las personas han buscado el mejor modo de liderazgo de esta manera atrae el talento. El propósito fue establecer el impacto de la transformación en motivación laboral de la plana no docente de la Universidad Nacional de Lima. Este estudio fue cuantitativo, no experimental, de enfoque hipotético deductivo, con 53 empleados administrativos. Se concluyó que el liderazgo transformacional tuvo significancia en la motivación laboral del personal administrativo, ya que el modelo presentado, interpretado en retroceso logístico, mostrando una inestabilidad del factor de Nag Erke de 0.289. Esto significa que con un 28,9% de co-ocurrencia entre variables, se sugiere que cualquier mejora en la variable independiente liderazgo transformacional conduce a un cambio proporcional en la variable dependiente motivación laboral de los gerentes.

Farías (2020) hizo una investigación arrojando como resultado que la satisfacción laboral favorable fue del 45% y desfavorable del 55%, lo que indica la necesidad de utilizar la planificación de estrategias de incentivos para aumentar la satisfacción laboral de modo que los empleados alcancen un nivel suficiente para que se desempeñe adecuadamente su trabajo. En conclusión, es importante aplicar planes estratégicos, con el fin de dar motivación y estimulación al colaborador, de esta manera se vea reflejado positivamente en su desempeño laboral, manifestó

que se les debe incentivar, premiar y felicitar en sus labores cuando lleguen a su objetivo.

Recalde (2023) señaló que el propósito de la investigación fue establecer la relación de políticas compensacionales con el esfuerzo profesional de los empleados en una compañía de saneamiento de Ica, en el 2022, este estudio fue cuantitativo, deductivo, descriptivo, usó la encuesta, y cuestionario, con 102 empleados y 81 asociados. Concluyó que, la política salarial, tuvo relación significativa con esfuerzo profesional de los empleados de una compañía de saneamiento, con estas herramientas se obtuvo los resultados para su aplicación y hacer un buen incentivo de remuneración al colaborador que más desempeño en su área asignada.

Sivirichi (2022) afirmó sobre la investigación del Hospital Nacional Alberto Sabogal del Callao, Essalud 2021, que hay vulnerabilidad de los trabajadores de los regímenes especiales del servicio CAS, lo cual se debe analizar este régimen, hay discriminación, dado que a nivel nacional el mayor volumen de contratos de servicios administrativos son temporales, este estudio fue básico, con enfoque cualitativo, se basó en la teoría de fundamentaciones, con nivel descriptivo, utilizó la guía de entrevista para expertos en derecho laboral, concluyó que hay distinción en los contratos, que los trabajadores Cas, marginas a los contratados temporales, que no tienen respeto por ellos, los hacen trabajar más de lo debido, es importante que se aplique métodos de estrategias, de esta manera cambie los abusos laborales, que haya profesionales capacitados con don de liderazgo, el cual ellos trasmitan, confianza, que generen un buen clima laboral y de esta manera pueda cambiar esta vulnerabilidad de los trabajadores de dicho nosocomio.

En el estudio de la investigación se busca que haya igualdad en las remuneraciones laborales de los trabajadores, concuerdo con lo que dice el autor, que no haya más abusos y desigualdad en los contratos de Cas con los contratos temporales, que se respete sus derechos, aumente la motivación, de esta manera haya un buen clima laboral, para que los colaboradores puedan trabajar motivados y se desempeñen positivamente en sus áreas que se les encomienda.

A nivel local, Coronel (2022) indicó que, la ley prohíbe pagar a un trabajador menos salarios de los que se le pagarían si el trabajador estuviera realizando una labor que requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad bajo las mismas

condiciones en el mismo establecimiento. Concluye que, si la brecha o disconformidad remunerativa es la disconformidad entre el salario de hombres y mujeres, entonces la discriminación salarial forma parte de dicha diferencia y no puede ser probada por una contribución diferente al desempeño laboral, ni puede ser explicada por otra razón. Coincido con el autor, sobre la disconformidad salarial, que no haya abusos, preferencias, sobre la escasa participación de las mujeres, que no las toman en cuenta para que desempeñen alguna tarea, que haya igualdad tanto para hombres y con la femeninas.

Salazar (2020) en su estudio se basó en incidir en la motivación respecto al desempeño de los servidores de la planta el Triunfo de la ciudad de Chiclayo. Entre las variables motivacionales usó el modelo de Ryan & Deci, donde valoraron tres tipos de dimensiones: motivación negativa, motivación extrínseca y motivación intrínseca. Utilizaron un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. Censaron a 44 empleados. Utilizó el programa estadístico SPSS 22. La investigación ha confirmado la coexistencia de la influencia motivacionales en el desempeño de los trabajadores de las fábricas. Asimismo, la única dimensión que afecta el desempeño laboral es la motivación negativa, ya que los empleados carecen de motivación en factores extrínsecos como el salario, la capacitación, las condiciones de trabajo y factores intrínsecos como el reconocimiento y la comunicación porque creen que la organización no los valora. para ellos.

Como objetivo general, Arévalo (2018) determinó la relación de la remuneración y el desenvolvimiento de los empleados del área de mecanografía de la Red de Salud Lambayeque. En este estudio se utilizaron métodos cuantitativos. La investigación fue fundamental y se encontró compuesta por 20 colaboradores que se desempeñan en el área. Los resultados se realizan mediante tablas estadísticas. Los resultados confirmaron que el 40% (8) de los encuestados creía que la paga era media y el 60% (12) de los encuestados creía que el desempeño laboral. La conclusión es que existe una correlación positiva del salario y el desempeño laboral, $p_value=0.000$ y el resultado es menor al nivel de significación $\alpha=0.05$.

Como primer objetivo específico, Tello (2019) su objetivo fue establecer la relación de la remuneración y el desempeño laboral en un ámbito de la digitalización de la red de salud Lambayeque. Para este estudio se usó el enfoque cuantitativo,

con una población de 20 trabajadores que laboran en el área, descriptivo, no experimental, transversal, correlacional. Se contó con un total de 425 empleados y la muestra estuvo conformada por 217 empleados de la UNCP que completaron dos cuestionarios sobre motivación y desempeño laboral. Los instrumentos fueron validados por cuatro expertos: un estadístico, un metodólogo, un oficial de disciplina y un lingüista, y también se realizaron pruebas piloto, las mismas que fueron aprobadas por validadores. El coeficiente de Cronbach precisó la consistencia de la confiabilidad. Usando SPSS versión 24 para procesar los datos, Concluyeron que en el 2019 existe correlación moderada en ambas variables, el coeficiente de Tau de Kendal es de 0,500, donde $0,000 < 0,05$, por lo que se confirmará la correlación. Como segundo objetivo específico, Velásquez, V. (2022) el estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, como objetivo percibir la relación de las variables y aplicarla a 52 empleados del área gerencial. Los resultados demuestran correlación directa con la motivación y el desempeño del trabajador de las agencias nacionales, estando la motivación intrínseca directamente relacionada con la responsabilidad del personal y la evaluación del desempeño, así como la motivación extrínseca, los estudios muestran que está directamente relacionada con la productividad.

Como último el tercer objetivo específico, Carhuatanta (2020) el objetivo del estudio fue utilizar el método cuantitativo de nivel descriptivo y diseño no experimental correlativo para esclarecer la relación en las dos variables de los servidores públicos de los establecimientos del sector salud. El instrumento cuestionario se aplicó a una muestra de 169 empleados. Como resultado, la satisfacción laboral es de nivel medio a alto (96,5%), la gestión de recompensas es de nivel medio a bajo (88%), y los valores del coeficiente de correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral son: satisfacción laboral (0,161), se mostró la recompensa (0,600), condiciones de trabajo (0,702), relación mano de obra por empleado (0,569) y gestión de compensaciones, se determinó que el coeficiente de correlación rho de Spearman era 0,544, significancia = 0,000 ($p < 0,01$). En resumen, podemos decir que existe una conexión directa positiva. Como sustento teórico a la variable desigualdad de la remuneración salarial, Mariano (2022) argumentó el debate sobre la caída de los términos de intercambio de los países dependientes, nunca se ha integrado completamente en la Teoría Marxista de la

dependencia. Los intentos de iluminar esto con la categoría de intercambio desigual no son muy sistemáticos. Este artículo intenta revivir este debate e intenta interpretar las formulaciones relevantes a la luz del resurgimiento presente del estudio de la Teoría Marxista de la dependencia. Con ese fin, retomaremos el debate clásico sobre el intercambio desigual, con la teoría marxista de la dependencia y algunas discusiones contemporáneas sobre la transferencia de valor y sobreexplotación del trabajo.

Para efectos de la investigación, se seleccionaron las siguientes dimensiones de la primera variable:

Primera dimensión, Hurtado & Taquez (2020) indicó que, el salario es un pago regular que recibe una persona por realizar un trabajo. A tal fin, el trabajador y el empleador acuerdan celebrar un contrato oficial, el propósito de este artículo es cubrir todo lo relacionado con la compensación emocional y cómo contribuye directamente a la retención del talento en una organización. Además, ahonda en los tipos de recompensa emocional y percepciones contemporáneas de los segmentos antes mencionados. Cabe destacar que la recompensa emocional es un concepto relevante en la actualidad, ya que responde a las necesidades personales, familiares y profesionales.

Segunda dimensión, Rodríguez & Limas (2017) manifestaron que, la diferencia salarial de género se conoce como la brecha entre los salarios de varones y féminas, el objetivo es comprender la brecha salarial y la discriminación de género en áreas de especialización en México y sus regiones según apertura en los negocios. Utilizaron métodos de fuentes de información y la encuesta nacional de empleo y Empleo 2015; asimismo utilizaron un método de Oaxaca-Blinder (1973) para corregir el sesgo de selección de los métodos de análisis. Concluyeron que la ocupación y la región de residencia influye en la brecha salarial y la discriminación.

Y como tercera dimensión, Villaseñor (2021) dijo para que la valoración de puestos de trabajo sea correcta hay que tener en cuenta tres elementos principales: Relevancia: Esto significa que los elementos que permiten evaluar el puesto deben ser relevantes para la actividad y las personas realmente involucradas en ella, incluida, por supuesto, la capacitación requerida. Totalidad: Deben reflejar todas las circunstancias especiales del lugar de trabajo. Objetividad: Debe haber

mecanismos claros para determinar los criterios que se tienen en cuenta al determinar la compensación relacionada con el trabajo.

Como sustento teórico a la variable desmotivación laboral, Lo Giudice (2021) señaló que la desmotivación de los empleados es una dificultad grave para las instituciones y ocurre cuando los empleados están desinteresados, desconectados o incluso descontentos. El propósito de este programa es desarrollar habilidades metodológicas junto con los docentes para reducir la desvinculación escolar; asimismo se organizó un taller, que se centró en la formación de docentes, utilizando el coaching como herramienta de aprendizaje para fortalecer la capacidad del individuo para aprender y actuar con eficacia, Estas estrategias están diseñadas para brindar a los maestros una instrucción individualizada y autodirigida adaptada a los estilos individuales, las prioridades y las necesidades institucionales, para estímulo del interés y la investigación de los estudiantes, proporcionando un aprendizaje constructivo y significativo que contribuya al desarrollo de su desempeño educativo general.

Como primera dimensión, Godoy (2017) señaló acerca del desinterés laboral que, es la indiferencia y sentimiento de alienación hacia el trabajo y la empresa, esto le puede causar a la persona que sienta con frustración, desmotivado y por lo tanto no rinda en sus actividades que se asignen.

Segunda dimensión, Collins (2020) sobre la falta de compromiso que, en muchos casos, la necesidad de una mayor producción y eficiencia puede crear ansiedad y estrés para los involucrados, pero lo que es peor, puede provocar una falta de compromiso por parte del personal, es un gran problema, ya que alrededor del 70 % de los empleados no están comprometidos en ciertas áreas de trabajo. Lo que agrava el problema es la incapacidad de identificar y tratar adecuadamente los orígenes y los síntomas asociados con un compromiso laboral insuficiente.

Y como tercera dimensión, García (2018) acerca de este tema que, es la frustración, deben las organizaciones estar atentas a la hora de evaluar y responder a la insatisfacción de los empleados debido a los fracasos laborales. Los miembros de la organización tienen 5 síntomas diferentes de insatisfacción laboral: Disminuye la productividad de los empleados, signos de insatisfacción, apatía, indiferencia, comportamiento inapropiado o falta de autoridad, ignorar las reglas y procedimientos y falta de iniciativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

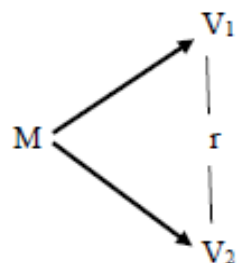
Menjívar et al. (2021) dijeron en su estudio fue básico, porque tiene como objetivo desarrollar el conocimiento de un fenómeno o área en particular.

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) indicaron que es de enfoque cuantitativo y se enfocó en recopilar información, teniendo como intención medir la relación de ambas variables por ser un nivel correlacional, ya que se analizará las causas y efecto de la problemática.

Diseño de investigación

Villegas (2019) señaló que el estudio es no experimental ya que se basó en la información de fenómenos en su entorno natural. De este modo, pueden ser estudiados consecutivamente para llegar a la conclusión del estudio; asimismo, posee un diseño transversal, como pretende explicar las variables examinando la ocurrencia y la relación a lo largo del tiempo.

Donde:



En donde:

M → Muestra

V1 → Desigualdad de la remuneración

V2 → Desmotivación laboral

r → Relación entre variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Manejo de residuos sólidos

Definición conceptual:

Bando (2019) es la brecha salarial y las repercusiones que aquella tiene para empresas, trabajadores, organizaciones e incluso para los mismos Estados.

Definición operacional:

Es la primera variable de estudio y sus 3 dimensiones constituyentes que son: Salario, diferencia salarial y valoración de puestos de trabajo.

Indicadores:

Se propone los siguientes indicadores: Salario mínimo, salario real, género, nivel académico, adecuación, totalidad y objetividad.

Escala de medición: Ordinal (Escala de Likert).

Variable 2: Contaminación ambiental

Definición conceptual:

Alvino (2020) son dificultades difíciles en las empresas y es cuando hay desinterés, frustración, frustración por parte de un colaborador y no hay compromiso.

Definición operacional:

Es la segunda variable de estudio y sus 3 dimensiones constituyentes que son: Desinterés laboral, falta de compromiso y frustración.

Indicadores:

Se propone los siguientes indicadores: Remuneración económica, falta de comunicación, falta de plan de desarrollo, recursos laborales, control en el trabajo, complejidad laboral, apoyo organizacional, baja en la productividad, conductas impropias y falta de iniciativa.

Escala de medición: Ordinal (Escala de Likert).

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

Arias & Covinos (2021) dijeron que, la localidad estudiada, se definen como la sumatoria de personas, cosas y eventos que comparten características y son objeto de estudio. En este trabajo se tienen en cuenta lo siguiente: se

conformaron por 100 trabajadores modalidad CAS de la plana administrativa de una universidad pública de Lambayeque.

Muestra

Arias & Covinos (2021) dijo que es un subconjunto característico de la población seleccionada en la investigación. La muestra estuvo compuesta por 100 colaboradores del personal administrativo en una universidad pública Lambayeque.

Muestreo

De acuerdo con Salinas (2004) establece que el muestreo aleatorio simple, es usado cuando se conoce a la población, es decir es finita y cualquiera puede ser objeto de medición. En la presente investigación se ha desarrollado un muestreo aleatorio simple pues se contaba con el número total de la población, es decir se conocía.

Unidad de análisis

Fue compuesta por el personal del área administrativa de una universidad de Lambayeque, 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Espinoza (2019) usó el instrumento de recolección de los datos, para la verificación del problema planteado; asimismo, se usó el método descriptivo, empleándose como diferencia la causa del problema; con las variables se detalló la información recopilada de las fuentes bibliográfica, artículos y revistas científicas, todas estas herramientas permitieron recabar datos concretos.

Validez y Confiabilidad

Useche et al. (2019) usaron cuestionario, siendo validado por 3 expertos, determinándose la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 1:*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento*

N°	Grado Académico	Nombre y Apellidos del Experto	Dictamen
1	Magister	Teresa Del Milagro Llontop Silva	Aplicable
2	Magister	Kelvin Manuel Torres Zavaleta	Aplicable
3	Magister	Wilson Adolfo Díaz Juárez	Aplicable

Tabla 2:*Fiabilidad de los instrumentos*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Desigualdad de la remuneración salarial	.846	20
Desmotivación laboral	.862	20

3.5 Procedimientos

Arias & Covinos (2021) refieren que los procedimientos deben ser solicitados previa autorización de la Institución, a fin de aplicar el instrumento, la misma que se solicitara mediante una carta. Además, de conseguir el permiso correspondiente, realizándose la prueba piloto para la obtener la confiabilidad; posterior a ello se llegó a coordinar con los expertos para que validen los instrumentos, el mismo que será aplicado a las variables de estudio: Desigualdad de la remuneración y desmotivación laboral.

3.6 Métodos de análisis de datos

Rasinger (2020) se dividen en fragmentos descriptivos, donde se utilizarán tablas de frecuencias y porcentajes, donde se indican los niveles de ambas variables de investigación con sus dimensiones, las mismas que se evidencian con los gráficos estadísticos. Respecto a la parte estadística se

aplicó la tabulación de la encuesta mediante el estadístico SPSS v28, considerando los ítems en la sumatoria total de los datos recopilados en el cuestionario.

Asimismo, como se muestra en la comparación de figuras, tablas e hipótesis, dado que su valor considerado se encuentra entre -1 y 1, se decide utilizar el coeficiente Rho de Spearman y se determina un coeficiente de correlación significativo. Negativo es positivo

Tabla 3:

Valores del coeficiente de Rho de Spearman

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández et al., (2018).

3.7 Aspectos éticos

Del informe Belmont (1979) estableció tres elementos y principios de reglas generales relacionadas con el estudio; por lo tanto, los tres son completos y formulados a nivel de publicación destinado a ayudar a los críticos, científicos, y ciudadanos interesados para comprender los problemas de la ética asociados con el estudio. Estos elementos no siempre se aplican a un modo

que resuelva explícitamente una cuestión ética particular; asimismo, en el proceso de investigación, al elaborar el proyecto de estudio, se tuvo en cuenta las normas de buenas prácticas de investigación para observar la ética profesional, que fomenta la idea de que los intereses científicos no son superiores a los intereses humanos, el respeto a la dignidad humana, la responsabilidad científica; asimismo, la investigación es transparente y pertinente. (Inguillay et al. 2020).

IV. RESULTADOS

Luego de realizar el procesamiento de datos, se obtuvieron resultados para cada uno de los objetivos propuestos, considerando cada una de las siguientes tablas:

Tabla 4:

Frecuencias de la variable desigualdad de la remuneración salarial y sus dimensiones

	Desigualdad de la remuneración salarial	Salario	Diferencia salarial	Valoración de puestos de trabajo
Bajo	6,1	6,1	46,5	3,0
Medio	73,7	80,8	53,5	62,6
Alto	20,2	13,1	0,0	34,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Análisis:

De la Tabla 4, estos datos muestran los siguientes valores: 3,7 % para la variable desigualdad de la remuneración salarial, para las dimensiones salario 6,1 %, diferencia salarial 80,8 % y valoración de puestos de trabajo 3,0 % en el nivel bajo. Asimismo, 73,7 % para la variable desigualdad de la remuneración salarial, para las dimensiones salario 80,8 %, diferencia salarial 53,5 % y valoración de puestos de trabajo 62,6 % en el nivel medio. También el 20,2 % para la variable desigualdad de la remuneración salarial, para las dimensiones salario 13,1 % y valoración de puestos de trabajo 34,3 % en nivel alto.

Tabla 5:

Frecuencias del modelo de desmotivación laboral y sus dimensiones

	Desmotivación laboral	Desinterés laboral	Falta de compromiso	Frustración
Bajo	6,1	5,1	4,0	11,1
Medio	59,6	60,6	82,8	68,7
Alto	34,3	34,3	13,1	20,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Análisis:

De la Tabla 5, los datos presentaron los valores siguientes: 6,1 % para la variable desmotivación laboral, para las dimensiones desinterés laboral 5,1 %, falta de compromiso 4,0 % y frustración 11,1 % en un nivel bajo. También, 59,6 % para la variable desmotivación laboral, para las dimensiones desinterés laboral 60,6 %, falta de compromiso 82,8 % y frustración 68,7 % en nivel medio. Además, el 34,3 % para la variable desmotivación laboral, para las dimensiones desinterés laboral 34,3 %, falta de compromiso 13,1 % y frustración 20,2 % en el nivel alto.

Objetivo General

Determinar la relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque, 2023.

Tabla 6:

Relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral

Desigualdad de la remuneración	Desmotivación laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	6	6.1	0	0.0	0	0.0	6	6.1
Medio	0	0.0	59	59.6	14	14.1	73	73.7
Alto	0	0.0	0	0.0	20	20.2	20	20.2
Total	6	6.1	59	59.6	34	34.3	99	100.0

Análisis:

En la Tabla 6, la desigualdad de la remuneración es baja en un 6.1 %, mientras la desmotivación laboral es 6.1 % en el nivel bajo. Asimismo, la desigualdad de la remuneración es media en 73.7 %, mientras la desmotivación laboral es nivel medio de 59.6 % y nivel alto con 14.1 %. También, la desigualdad de la remuneración es alta en 20.2 %, mientras la desmotivación laboral con alto nivel de 20.2 %. Conclusión, cualquiera de los niveles al 100 % de la variable desigualdad de la remuneración en relación con la variable desmotivación laboral nos muestra los siguientes porcentajes, con bajo nivel de 6,1 %, con nivel medio de 59.6 % y con un alto nivel de 34.3 %.

Objetivos Específicos

1. Determinar la entre relación el salario y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.

Tabla 7:

Relación entre el salario y la desmotivación laboral

Salario	Desmotivación laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	6	6.1	0	0.0	0	0.0	6	6.1
Medio	0	0.0	59	59.6	21	21.2	80	80.8
Alto	0	0.0	0	0.0	13	13.1	13	13.1
Total	6	6.1	59	59.6	34	34.3	99	100.0

Análisis:

En la Tabla 7, el salario es bajo en un 6.1 %, mientras la desmotivación laboral es 6.1 % con un nivel bajo. Asimismo, el salario es medio con un 80.8 %, mientras la desmotivación laboral con el nivel medio de 59.6 % y un alto nivel de 21.2 %. Asimismo, el salario es alto en 13.1 %, mientras la desmotivación laboral con nivel alto de 13.1 %. Conclusión, cualquiera de los niveles al 100 % de la dimensión salario con relación a la variable desmotivación laboral nos muestra los siguientes porcentajes, un 6,1 % es bajo, con 59.6 % es medio y 34.3 % es alto.

- Determinar la relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque

Tabla 8:

Relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral

Diferencia salarial	Desmotivación laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	6	6.1	33	33.3	7	7.1	46	46.5
Medio	0	0.0	26	26.3	27	27.3	53	53.5
Alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	6	6.1	59	59.6	34	34.3	99	100.0

Análisis:

En la Tabla 8, el salario es bajo en un 6.1 %, mientras la desmotivación laboral es 6.1 % con un nivel bajo. Asimismo, el salario es medio con un 80.8 %, mientras la desmotivación laboral con el nivel medio de 59.6 % y un alto nivel de 21.2 %. Asimismo, el salario es alto en 13.1 %, mientras la desmotivación laboral con nivel alto de 13.1 %. Conclusión, cualquiera de los niveles al 100 % de la dimensión salario con relación a la variable desmotivación laboral nos muestra los siguientes porcentajes, un 6,1 % es bajo, con 59.6 % es medio y 34.3 % es alto.

3. Determinar la relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.

Tabla 9:

Relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral

Diferencia salarial	Desmotivación laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	1.0	2	2.0	0	0.0	3	3.0
Medio	5	5.1	50	50.5	7	7.1	62	62.6
Alto	0	0.0	7	7.1	27	27.3	34	34.3
Total	6	6.1	59	59.6	34	34.3	99	100.0

Análisis:

En la Tabla 9, la valoración de puestos de trabajo es bajo con un 3.0 %, mientras la desmotivación laboral con bajo nivel de 1.0 %, con nivel medio de 2.0 %. Además, la valoración de puestos de trabajo es medio con 62.6 %, mientras la desmotivación laboral con nivel bajo de 5.1 %, con nivel medio de 50.5 % y con nivel alto de 7.1 %. Además, el comportamiento es alto con un 34.3 %, con nivel medio de 7.1 % y con alto nivel de 27.3 %. Conclusión, cualquiera de los niveles al 100 % de la dimensión valoración de puestos de trabajo en relación con la segunda variable nos muestra los siguientes porcentajes, siendo el 6,1 % como bajo, con 59.6 % es medio y 34.3 % es alto.

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque, 2023.

Ho: No existe relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una Universidad de Lambayeque, 2023.

Tabla 10:

Desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral

			Desigualdad de la remuneración salarial	Desmotivación laboral
Rho de Spearman	Desigualdad de la remuneración salarial	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 99	,768** ,000 99
	Desmotivación laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,768** ,000 99	1,000 . 99

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

Análisis:

En la Tabla 10, se observó que el valor de coeficiente de correlación es positiva alta igual a 0.768, por tanto, existe relación entre ambas variables, con significancia bilateral de $0.000 < 0.05$.

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación entre el salario y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.

Ho: No existe relación entre el salario y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.

Tabla 11:

Salario y la desmotivación laboral

			Salario	Desmotivación laboral
Rho de Spearman	Salario	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	99	99	
	Desmotivación laboral	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		99	99	

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

Análisis:

En la Tabla 11, se observa que el valor de coeficiente de correlación es positiva moderada igual a 0.660, de manera que, existe relación entre la dimensión salario y la variable desmotivación laboral, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$.

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.

Ho: No existe relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.

Tabla 12:

Diferencia salarial y la desmotivación laboral

			Diferencia salarial	Desmotivación laboral
Rho de Spearman	Diferencia salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,421**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Desmotivación laboral	Coeficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

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

Análisis:

En la Tabla 12, se detalla que el valor de coeficiente de correlación es positiva moderada igual a 0.421, por tanto, existe relación entre la dimensión diferencia salarial y la segunda variable, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$.

Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.

Ho: No existe relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.

Tabla 13:

Valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral

			Valoración de puestos de trabajo	Desmotivación laboral
Rho de Spearman	Valoración de puestos de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Desmotivación laboral	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

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

Análisis:

En la Tabla 13, se visualiza que el valor de coeficiente de correlación es positiva moderada igual a 0.674, por tanto, existe relación entre la dimensión valoración de puestos de trabajo y la segunda variable, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$.

V. DISCUSIÓN

La investigación fue determinar la relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral en la plana administrativa universidad de Lambayeque. Cabe resaltar que el trabajo se ejecutó con mucho esfuerzo y dedicación, lo que llevó a los resultados esperados. Concluyó que es importante discutir y evaluar los resultados del estudio como base de conocimiento para investigación futura.

Además, alcanzamos a señalar del objetivo general en la tabla 6 que la desigualdad de la remuneración es media en 73.7 %, mientras la desmotivación laboral es nivel medio de 59.6 % y nivel alto con 14.1 %.

Por lo tanto; los resultados logrados de la tabla 10, se visualiza que el valor de coeficiente de correlación es positivo alto a 0.768, por lo tanto, existe relación entre las dos variables, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$.

Dávila (2021) realizó una investigación con la finalidad de precisar la relación entre el salario de los empleados y el desempeño en el sector salud digital. Se interpretó los resultados mediante tablas estadísticas, que arrojaron que, el 40% de los encuestados calificó la recompensa como moderada y el 60% calificó el desempeño laboral. Se concluye que, la primera variable en relación con la segunda variable tiene correlación positiva alta; por ende, se admite que la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula alternativa.

En ese sentido, Arévalo (2018) señaló como propósito establecer la relación entre la remuneración y el desempeño de los empleados; respecto a la localidad la muestra se conformó por 20 servidores que laboran en el área. Los resultados confirmaron que el 40% (8) de los encuestados creía que la paga era media y el 60% (12) de los encuestados creía que el desempeño laboral. Se concluye que existe una alta correlación positiva en ambas variables, $p_value=0.000$ y el resultado es menor al nivel de significación $\alpha=0.05$.

En ese contexto, Palco (2019) refiere en su estudio de la inconsistencia salarial, en la cual los empleados se dan cuenta de que hay una brecha salarial entre compañeros, donde a pesar de que el trabajo es más sencillo y tiene menos áreas de responsabilidad, la motivación disminuye, trayendo como consecuencia la reducción en el rendimiento de los trabajadores. Concluyendo encontraron que la inconsistencia en la remuneración tuvo un impacto negativo en la satisfacción del

clima laboral de asociados de la Universidad de San Pedro Chimbote, porque no cuenta con una escala y política de remuneración adecuada.

De igual manera, Guerrero (2022) al estudio sobre las habilidades del talento humano, es el más respetado y fuerte de una organización; por lo que, las personas han buscado el mejor modo de liderazgo para atraer al talento. Como propósito del impacto de la transformación en motivación laboral de la plana administrativa de la Universidad Nacional de Lima. Se concluye, que el liderazgo transformacional tuvo significancia en la motivación laboral del personal administrativo, ya que el modelo presentado, interpretado en retroceso logístico, mostrando una inestabilidad del factor de Nag Erke de 0.289. Esto significa que con un 28,9% de co-ocurrencia entre variables, sugiriendo que cualquier avance en la variable independiente liderazgo transformacional conduce a un cambio proporcional en la variable dependiente motivación laboral de los gerentes.

De acuerdo con lo mencionado, Coronel (2022) refiere que, la ley prohíbe pagar a un trabajador menos salarios de los que se le pagarían si el trabajador estuviera realizando una labor que requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad bajo las mismas condiciones en el mismo establecimiento. Por lo tanto, se concluye que, si la brecha o disconformidad salarial es la diferencia entre el salario medio de percibido por mujeres y, entonces la discriminación salarial forma parte de dicha diferencia y no puede ser probada por una contribución diferente al desempeño laboral, ni puede ser explicada por otra razón.

Barrero et al. (2019) nos dicen que referente a este estudio sobre los trabajadores domésticos en Tolima, tiene como finalidad proponer un posible marco analítico, basado en la evidencia sobre los déficits de trabajo en este sector; cuyo objetivo es que el 50% de los trabajadores domésticos deben desempeñarse de forma adecuada en las actividades asignadas y deben gozar de buena salud. Decimos que se destaca testimonios que expresan aspectos positivos del trabajo y objetivos potenciales para la contratación de trabajadoras domésticas. Finalmente, considerar acciones que ayuden a que las tareas del hogar sean más amables, más justas, seguras y saludables para quienes trabajan allí.

Del mismo modo, Canalé et al. (2022) señalaron que la flexibilidad del mercado laboral es uno de los pilares clave del sistema político europeo, porque es considerado como una herramienta que fomenta el crecimiento y tiene impacto

positivo en los ingresos de los trabajadores. El propósito de esta investigación fue examinar el impacto de la competencia en el mercado laboral en las condiciones de vida de los trabajadores desde una perspectiva macroeconómica, utilizando un método empírico de cointegración de panel dinámico, indicadores de pobreza en el lugar de trabajo son asociados con el "índice de flexibilidad laboral" en 15 países europeos. Los investigadores concluyeron que los resultados indican que una mayor flexibilidad en el mundo del trabajo se asocia con un aumento en el número de trabajadores relativamente y absolutos pobres en el largo plazo. Por lo que, los resultados parecen reforzarse aún más cuando se analiza la población en su conjunto.

También se observó en el objetivo específico 1 tabla 7, que la dimensión salario es medio con un 80.8 %, mientras la segunda variable muestra un nivel medio de 59.6 % y un nivel alto de 21.2 %.

También, en la tabla 11, se observa que el valor de coeficiente de correlación es positiva moderada a 0.660, de modo que, existe relación entre la dimensión reacción y la segunda variable, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$.

De acuerdo con lo dicho por Tello (2019) indicó que, el propósito determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el ámbito de la digitalización de la red de salud Lambayeque. Los instrumentos fueron validados por cuatro expertos: un estadístico, un metodólogo, un oficial de disciplina y un lingüista, y también se realizaron pruebas piloto con base en el juicio de expertos. Se utilizó el Alfa de Cronbach para la confiabilidad de cada una de las variables y se efectuó el procesado de datos en el SPSS versión 24. Concluyó que hay relación moderada con las dos variables, el coeficiente de Tau de Kendal es de 0,500, donde $0,000 < 0,05$; por lo que, se confirmará la correlación.

De igual manera Hurtado & Taquez (2020) señaló que, el salario es un pago regular que recibe una persona por realizar un trabajo. A tal fin, el trabajador y el empleador acuerdan celebrar un contrato oficial, el propósito de este artículo es cubrir todo lo relacionado con la compensación emocional y cómo contribuye directamente a la retención del talento en una organización. Además, ahonda en los tipos de recompensa emocional y percepciones contemporáneas de los segmentos antes mencionados. Por lo tanto, se destaca que la recompensa emocional es un concepto relevante en la actualidad, ya que responde a las

necesidades personales, familiares y profesionales, aumenta la calidad de vida y favorece el acuerdo de la vida laboral y familiar.

En cuanto a la primera variable los autores Sánchez et al. (2021) este estudio se centra en la discriminación basada en la diferencia salarial, por ser un fenómeno que existe en todos los niveles, contribuyendo al desarrollo de investigaciones destinadas a esclarecer los efectos de las desigualdades sociales en la eficiencia de la vida individual. Asimismo, las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano, se resume en que la brecha salarial se ha reducido al 46%, lo que significa que aún persiste. Por lo tanto, las propuestas incluidas en este estudio pueden reducir los ingresos basados en el género del mercado laboral.

Por su parte, Olivares (2022) en su estudio investiga temas relacionados a las licencias para docentes que ocupan cargos jerárquicos en la institución educativa peruana UGEL 03 Trujillo. Como objetivo es determinar si la infracción del derecho a un pago de vacaciones razonable en función del ámbito de empleo constituye desigualdad ante la ley. Para sustentar este estudio se consultaron artículos científicos e informes de investigación sobre el tema de diversos autores nacionales e internacionales, obteniéndose como resultado que vulnera el derecho de los docentes de la UGEL 03 Trujillo a recibir pago de vacaciones, según su ámbito laboral lo que constituye la discriminación, quebrantamiento e injusticia a los principios básicos.

Correspondiente, con el objetivo específico 2 tabla 8, la dimensión diferencia salarial es de 53.5 % en nivel medio, en relación con la segunda variable indica un nivel medio de 26.3 % y muestra el 27.3 % nivel alto.

De acuerdo con lo observado en la tabla 12, el valor de correlación es positivo moderado en un 0.421; por lo que, se determina que hay relación entre la diferencia salarial con la segunda dependiente, teniendo una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$.

Analizando lo propuesto por Velásquez, V. (2022) indicó que el objetivo de la investigación fue comprender la relación entre la motivación y el desempeño de los colaboradores de las agencias nacionales, el mismo que fue aplicada a 52 colaboradores de áreas administrativas. De enfoque no experimental y correlacional. Los resultados mostraron una relación directa entre variables. Por lo tanto, concluye que el estudio mostró que la motivación intrínseca está claramente

congruente con la responsabilidad de los colaboradores y la evaluación del desempeño y, de modo similar, la motivación extrínseca está claramente relacionado con la producción.

En ese sentido, Rodríguez & Limas (2017) señalaron que, la diferencia salarial de género es comprender la brecha salarial y la discriminación de género en áreas de especialización en México y sus regiones según apertura en los negocios. Se usaron métodos de fuentes de datos y la encuesta nacional de empleo; asimismo utilizaron un método de Oaxaca-Blinder (1973) para corregir el sesgo de selección de los métodos de análisis. Los resultados manifiestan que las féminas de un área de salud experimentan más desigualdad y discriminación. Se concluye que, la ocupación y la región de residencia influye en la brecha salarial y la discriminación.

Asimismo, el objetivo específico 3 con la tabla 9, que la dimensión valoración de puestos de trabajo es medio con un 62.6 %, mientras la segunda variable con nivel bajo de 5.1 %, con nivel medio de 50.5 % y nivel alto de 7.1 %.

En la tabla 13, determinó que un valor de coeficiente de correlación es moderado positivo igual a 0.674, por consiguiente, existe relación entre la dimensión valoración de puestos de trabajo y la segunda variable modelo de comercio internacional, con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$.

Carhuatanta (2020) el estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión salarial en la plana administrativa. Métodos cuantitativos utilizando niveles descriptivos y diseños no experimentales relacionados. La herramienta del cuestionario se utilizó para una muestra de 169 empleados. En los hallazgos se llegó a evidenciar el nivel medio alto (96.5%) de satisfacción laboral, nivel medio (88%) para la gestión de la prestación. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.544 con significancia de 0.000 ($p < 0.01$) entre las dos variables. Concluyó que hay relación positiva.

Según, Villaseñor (2021) dijo para que la valoración de puestos de trabajo sea correcta hay que tener en cuenta tres elementos principales: Relevancia ya que los elementos que permiten evaluar el puesto deben ser relevantes para la actividad y las personas realmente involucradas en ella; Totalidad porque deben reflejar todas las circunstancias especiales del lugar de trabajo y Objetividad porque debe haber mecanismos claros para determinar los criterios que se tienen en cuenta al determinar la compensación relacionada con el trabajo.

Sivirichi (2022) refiere que su estudio realizado en el año 2021 en el Hospital Nacional Alberto Sabogal del Callao, existen vulnerabilidades hacia los trabajadores por regulaciones especiales en los servicios de modalidad CAS, pudiendo generar discriminación a nivel nacional y la necesidad de analizar esta regulación. Asimismo, la cantidad de contratos de servicios administrativos es temporal. Por lo tanto, se concluye que los contratos que hacen los trabajadores alienan y sobrecargan a los colaboradores temporales que no los respetan y ofrecen herramientas estratégicas para cambiar los abusos laborales de manera que permitan a los profesionales capacitados alcanzar su máximo potencial, en la cual el liderazgo es importante utilizar para crear un ambiente de trabajo positivo y infundir confianza en que las vulnerabilidades del personal del hospital se pueden cambiar.

VI. CONCLUSIONES

1. Determinó que hay relación positiva altamente significativa ($p=0.000 < 0.05$; $r=0,768$); se concluye que la desigualdad de la remuneración salarial a manera de proceso influye en la desmotivación laboral. Esto implica que, si se efectuara una remuneración salarial acorde a las actividades realizadas repercutiría en la desmotivación laboral por parte personal administrativo de una universidad de Lambayeque.
2. En el primer objetivo específico hay relación entre ambas variables y son salario y desmotivación laboral en la plana administrativa de una universidad de Lambayeque, mostrado con el resultado de la prueba de Rho de Spearman, muestra una positiva correlación moderada igual a 0.660.
3. Para el segundo objetivo específico determinó relación entre diferencia salarial y desmotivación laboral en la plana administrativa de una universidad de Lambayeque, justificado con los resultados de la prueba de Rho de Spearman, muestra una correlación positiva moderada igual a 0.421.
4. Con el tercer objetivo específico se estableció que hubo relación de ambas variables, la valoración de puestos de trabajo y desmotivación laboral en la plana administrativa de una universidad de Lambayeque, demostrado el resultado de la prueba de Rho de Spearman, señala correlación positiva moderada igual a 0.674.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Titular del Pliego de la Universidad de Lambayeque, se le debe encomendar en realizar el diseño y ejecución de estrategias institucionales, con el fin de mejorar las situaciones laborales de los colaboradores, para generar un mayor compromiso en el desempeño de los objetivos planteados por la institución.
2. Al responsable de Recursos Humanos, se le sugiere que formule acciones y estrategias, a fin de motivar al personal administrativo de la Universidad y así poder cumplir las metas determinadas y obtener los resultados esperados.
3. Al responsable de Recursos Humanos, tomar las medidas apropiadas para una distribución adecuada del personal administrativo, ajustándose al perfil solicitado para el área donde se desempeñará, y de esta manera buscar que su desempeño sea de acorde a las capacidades solicitadas por la institución.
4. Al Rector y autoridades competentes, se recomienda promover directivas que promuevan los medios salariales del personal de la institución, como elemento clave de reconocimiento por su compromiso y tareas que se le asignan.

REFERENCIAS

- Alvino, E. (2020). Incidencia y prevalencia de desmotivación laboral en el área de producción de una mype: una revisión de la literatura científica. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana del Norte] Repositorio. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23942>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Concytec, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Álvarez, S. y Niquén, T. (2019). Diseño de estructura salarial para una empresa de construcción del rubro inmobiliario [Tesis de posgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/625935>
- Anchundia, R. & Lucas, G. (2020). *Desgaste profesional y clima laboral en la función administrativa de los profesores de la Universidad de Guayaquil*. [Tesis de posgrado, Universidad de Guayaquil] Repositorio. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55362>
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *J Labor Res* 28, 714–734 (2007). <https://doi.org/10.1007/s12122-007-9010-5>
- Arévalo, S. (2018). Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017. [Tesis. Universidad César Vallejos]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26023/Ar%C3%A9valo_PS.pdf?sequence=1
- Barczak, A.; Dembinska, I.; Rostkowski, T.; Szopik, K. & Rozmus, D. (2021). Estructura de Remuneración as Assessed by Employees of the Energy Sector—Multivariate Correspondence Analysis Estructura de la Remuneración Evaluada por los Empleados del Sector Energético—Análisis de Correspondencia Multivariado. *MDPI Energies*. <https://www.mdpi.com/1996-1073/14/22/7472>
- Bando, R. (2019). Evidence based gender equality policy and pay in Latin America and the Caribbean: progress and challenges. *Latin American Economic Review*.

- <https://publications.iadb.org/en/evidence-based-gender-equality-policy-and-pay-latin-america-and-caribbean-progress-and-challenges>
- Billingsley, B., Bettini, E., Mathews, H., y McLeskey, J. (2020). Improving Working Conditions to Support Special Educators' Effectiveness: A Call for Leadership. *Teacher Education and Special Education: The Journal of the 38 Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children*, 43(1), 7–27.
<http://dx.doi.org/10.1177/0888406419880353>
- Burga, V. & Wiese, E. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. [Tesis posgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo].
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Canale, R.; Liotti, G. & Musella, M. (2022). Flexibilidad del mercado laboral y condiciones de vida de los trabajadores en Europa. *Science Direct Labour market flexibility and workers living conditions in europe*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0954349X22000923>
- Cevallos, E. & Herrera, C. (2022). La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Milagro]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5893>
- Camacho, M. (2022). All about international human resources management. Todo sobre la gestión internacional de los recursos humanos. Factorial Blog.
<https://cutt.ly/QZdjQr5>
- Campos, R. (2015). The Salary and Employment: International Evidence and Possible Impacts for the Mexican Case. *Revista UNAM*, 12(36).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2015000300090
- Coronel, W. (2022). Characterization of the process on payment of reimbursements of remunerations and social benefits and others; file No. 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; second transitory labor court of Chiclayo; judicial district of Lambayeque, Perú. 2021. Caracterización del proceso sobre pago de reintegros de remuneraciones y beneficios sociales y otros; expediente N° 03848-2014-0-1706-JR-LA-02; segundo juzgado transitorio de trabajo de

- Chiclayo; distrito judicial de Lambayeque, Perú. 2021. Repositorio Institucional Uladech católica.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/30864>
- Collins, R. (2020). The lack of work commitment and the impact of leadership. La falta de compromiso laboral y el impacto del liderazgo. *Artículo Pennstate Extensión*.
<https://extension.psu.edu/la-falta-de-compromiso-laboral-y-el-impacto-del-liderazgo>
- Dávila, A. (2021). Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud Lambayeque, 2020. [Tesis de posgrado, *Universidad Señor de Sipán*]. *Repositorio Institucional*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8541>
- Esquerre, M.; Fabián, E.; Inga, F.; Pintado, S. & Valles, R. (2022). Determinantes de la desigualdad de género en el Perú durante el 2019. Repositorio Institucional U Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/17973>
- Espinoza, E. (2019). Variables and their operationalization in educational research. Second part. Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Scielo Revista indexada Conrado.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1052>.
- Farías, E. (2020). universidad Norbert Wiener. *Estrategias motivacionales para mejorar la satisfacción laboral de colaboradores administrativos en una facultad de una universidad pública del Perú, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6246>
- Falcón, J. (2021). El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en los centros Materno Infantil del Distrito de Villa el Salvador 2018-2019. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1198>
- Flores, P. (2022). Análisis jurídico sobre la reducción de la jornada laboral y su incidencia en la disminución de la remuneración de los trabajadores frente a los acuerdos ministeriales MDT-2020-077, MDT-2020-080, y la ley orgánica de apoyo humanitario. Repositorio Universidad Católica de Cuenca.

- <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/13304>
- García, D. (2018). Los 5 principales síntomas de frustración laboral dentro de una empresa. Página internet LinkedIn.
<https://www.linkedin.com/pulse/los-5-principales-s%C3%ADntomas-de-frustraci%C3%B3n-laboral-dentro-diego-garcia/?originalSubdomain=es>
- Godoy, Yerika (2017). Job disinterest - Occupational Health. Desinterés en el trabajo. Internet Slideshare.
<https://es.slideshare.net/hopeheal/desinteres-laboral-salud-ocupacional>
- Gómez, C. & Navarro, J. (2020). Acoso laboral: ¿Conducta punible? Universidad libre Colombia Repositorio Institucional.
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23191>
- Guerrero, B. (2022). Liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Lima, 2022. Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99708>
- Guevara, Y.; Saucedo, J.; Díaz, C. y Cáceres, V. (2019). Profije and employment situation of newly graduated physicians from medical school in Lambayeque, 2013. Perfil y situación laboral del médico joven egresado de una facultad de medicina de Lambayeque, 2013. *Revista Scielo*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172016000200004&script=sci_arttext
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández Sampieri, R.; Marroquín, S. y Padilla, C. (2023). Methodological basis for Clinical research in stomatology. *Fundamentos metodológicos para investigación clínica en estomatología*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-43552023000100056&script=sci_arttext
- Hurtado, N. y Taquez, Y. (2020). Salario emocional estrategia retención talento humano Organizaciones. *Repositorio Institucional Unicatólica*.
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2059>
- Informe Belmont (1979). Principios y Guías Éticos para la Protección de los

- Sujetos Humanos de Investigación Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento.
<https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Inguillay, L.; Tercero, S. y López, J. (2020) *Ética en la investigación científica*.
<http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Lo Giudice; S. (2021). *Desmotivación Escolar: El Desafío en la Actualidad*.
Repositorio Universidad Siglo 21.
<https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/21663>
- Mariano, F. (2022). *Notas para un debate sobre el intercambio desigual y la teoría Marxista de la dependencia*. *Artículos de Revista Memoria Académica Repositorio Institucional*.
<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr15904>
- Menjívar, E.; Sánchez, E., Ruiz, P. y Linde, T. (2021). *Revisión de la producción científica sobre la Realidad Virtual entre 2016 y 2020 a través de Scopus y WOS*.
<https://journals.uco.es/index.php/edmetic/article/view/13422>
- Montilla, I., Sánchez, K. y Delgado, J. (2021). *Management of professional compensation and work performance in administrative health units, district of Tarapoto, 2015 – 2016*. *Revista Ciencia Latina*, 5(2), 1679-1700.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376>
- Olivares, J (2022). *Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021*. [Tesis. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108231>
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT 2022). *Convenio sobre la protección del salario*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095#A9
- Palco, W. & Muñoz, C. (2019). *Inconsistencia de las remuneraciones y su impacto en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Privada San Pedro de Chimbote 2018*. Repositorio Digital de la Universidad Privada Antenor Orrego.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5796>

- Pineda, J. (2019). Colombia: el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización. *Revista de Artículo, Scielo*.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082015000200006
- Rasinger, S. (2020). La investigación cuantitativa en lingüística: Una introducción. Ediciones Akal, Libro Electrónico.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_investigaci%C3%B3n_cuantitativa_en_ling%C3%BC/0h4EEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Recalde, M. (2023) *Políticas remunerativas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022*. [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110955>
- Reyes, R.; Romo, A. y Lagunas, E. (2019). Remunerations and burnout in México. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(3), 91-97. 44
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/remunerations-burnoutmexico/docview/2266299697/se-2?accountid=39560>
- Reyes, C. (2019). Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.[Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36891>
- Rodríguez, R. y Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. The analysis of wage differentials and gender discrimination by professional areas in Mexico, approached from a regional approach, 2015. *Scielo Estudio Sociales*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572017000100121&script=sci_arttext
- Salazar, D. (2022). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo. [Tesis. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio.
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2568>
- Sánchez.; Uriguen, P. & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial.

- Exploración de brechas por género en Ecuador. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7656>
- Sivirichi. (2022). Vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao ESSALUD 2021. Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89122>
- Servir (2023). Autoridad Nacional del Servicio Civil. Ley N° 30057 Vigentes 2023.
<https://www.servir.gob.pe/nosotros/oportunidades-laborales/cpm-vigentes-2023/>
- Tello, F. (2019). Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo–2019. [Tesis. Universidad César Vallejos].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38091/tello_yf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, D. (2019). Compensation strategy as a job satisfaction tool. *Revista GEON, Gestión, Organizaciones y Negocios*, 6(2), 4–9.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Velásquez, V. (2022). Relación de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Administración en una Institución del Estado, Sede Callao — 2021. [Tesis. Universidad de Lima].
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasquez_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area-administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1
- Villaseñor, J. (2021). Pay gap: measures to promote gender equality. Brecha salarial: medidas para fomentar la igualdad de género. *Artículo Cézanne*.
<https://cezannehr.com/es/hr-blog/2021/09/brecha-salarial-medidas-para-fomentar-la-igualdad-de-genero-2/>
- Zuluaga, J. (2018). Remuneration, efficiency and well-being: a vision from the public University. Remuneración, eficiencia y bienestar: una visión desde la universidad pública. Repositorio Institucional Biblioteca Digital UN.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/57445>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

“Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de universidad de Lambayeque.</p>	<p>Existe relación entre la desigualdad de la remuneración salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.</p>	<p>V.I.: Desigualdad de la remuneración</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS Personal administrativo de una Universidad de Lambayeque.</p> <p>POBLACIÓN 133 colaboradores - modalidad CAS.</p>	<p>El enfoque es cuantitativo, de alcance correlacional, tiene un diseño transversal.</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN</p> <p>En cuanto al análisis del cuestionario será validado por expertos, y el método estadístico Alfa de Cronbach</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>1.- ¿Cuál es la relación entre el salario y la desmotivación laboral en el</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1.- Determinar la relación entre el salario y la desmotivación laboral en el</p>	<p>Existe relación entre el salario y la desmotivación laboral en el personal</p>	<p>V.D.: Desmotivación laboral</p>	<p>MUESTRA 99 colaboradores</p>		

<p>personal administrativo de una universidad de Lambayeque?</p> <p>2.- ¿Cuál es la relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque?</p> <p>3.- ¿Cuál es la relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque?</p>	<p>personal administrativo de una universidad de Lambayeque.</p> <p>2.- Determinar la relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.</p> <p>3.- Determinar la relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.</p>	<p>administrativo de una universidad de Lambayeque.</p> <p>Existe relación entre la diferencia salarial y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.</p> <p>Existe relación entre la valoración de puestos de trabajo y la desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque.</p>				
---	---	--	--	--	--	--

Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de las variables

“Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VI: Desigualdad de la remuneración	Es la brecha salarial y las repercusiones que aquella tiene para empresas, trabajadores, organizaciones e incluso para los mismos Estados. (Bando 2019).	Es la primera variable de estudio y sus dimensiones constituyentes son: Remuneración individual, incentivos salariales y prestaciones.	Salario	Salario mínimo	Escala de Likert
				Salario real	
			Diferencia salarial	Género	
				Nivel académico	
			Valoración de puestos de trabajo	Adecuación	
				Totalidad	
Objetividad					
VD: Desmotivación laboral	La desmotivación laboral es un problema difícil en las empresas y es cuando existe desinterés, falta de compromiso e incluso frustración por parte de	Es la segunda variable de estudio, constituida por las siguientes dimensiones: Motivación del trabajador,	Desinterés laboral	Remuneración económica	Escala de Likert
				Falta de comunicación	
				Falta de plan de desarrollo	
			Falta de compromiso	Recursos laborales	

	un colaborador. (Alvino 2020).	satisfacción laboral y cumplimientos de metas.		Control en el trabajo	
				Complejidad laboral	
				Apoyo organizacional	
			Frustración	Baja en la productividad	
				Conductas impropias	
				Falta de iniciativa	

Anexo N° 03: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Desigualdad de la remuneración

INSTRUCCIONES: Los enunciados que presentan a continuación tienen la finalidad de recoger información para la realización de un trabajo de investigación, tiene carácter de anónimo y por tanto se pide a usted que conteste con la mayor veracidad posible:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	DESCRIPCIÓN	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 01: SALARIO						
Salario mínimo						
1	Considera usted, que el salario que percibe por parte de su empleador es el adecuado.					
2	Cree usted, que el salario que percibe, está de acuerdo a la calidad y cantidad de trabajo que realiza.					
3	Considera usted, que corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación.					
Salario real						
4	Considera usted, que el salario que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades.					
5	Considera usted, que el salario que percibe mensualmente cubre su canasta familiar.					
6	Cree usted, que el salario que percibe es mayor a los egresos que tiene dentro el mes.					
DIMENSIÓN 02: DIFERENCIA SALARIAL						
Género						
7	Considera usted, que de acuerdo con el género debe existir diferencia salarial en la remuneración.					

8	Considera usted, que de acuerdo con el género existe discriminación en la remuneración.					
9	Cree usted, que el género influye para determinar una diferencia salarial en la remuneración del trabajador.					
Nivel académico						
10	Considera usted, que de acuerdo al nivel académico se establecen las escalas remunerativas de los trabajadores.					
11	Considera usted, que de acuerdo con el nivel académico existirá diferencia salarial en la remuneración de los trabajadores.					
DIMENSIÓN 03: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO						
Adecuación						
12	Considera usted, que se valora el puesto de trabajo de los trabajadores.					
13	Considera usted, que los puestos de trabajo que se asignan a los trabajadores son los idóneos.					
14	Cree usted, que los puestos de trabajo que son asignados a los trabajadores cumplen con el perfil requerido.					
Totalidad						
15	Cree usted, que los trabajadores cumplen a cabalidad con sus actividades encomendadas.					
16	Considera usted, que un trabajador motivado por el empleador cumple las tareas asignadas.					
17	Considera usted, que el trabajador tiene las condiciones para que pueda realizar sus actividades.					
Objetividad						
18	Considera usted, que el trabajador percibe la remuneración adecuada para el puesto de trabajo.					
19	Cree usted, que sus jefes inmediatos tienen liderazgo para asumir los diferentes obstáculos que se les presente.					
20	Cree usted, que sus superiores tienen la capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona.					

CATEGORIZACIÓN DE MEDICIÓN			
Cuantitativa	Ordinal	Escala de Likert	
Variable	Dimensión	Categorización de baremos	Escala de Medición (General)
Desigualdad de la remuneración	Salario	BAJO [6 – 14] MEDIO [15 – 23] ALTO [24 – 30]	BAJO [20 – 46] MEDIO [47 – 73] ALTO [74 – 100]
	Diferencia salarial	BAJO [5 – 11] MEDIO [12 – 18] ALTO [19 – 25]	
	Valoración de puestos de trabajo	BAJO [9 – 21] MEDIO [22 – 34] ALTO [35 – 45]	

Cuestionario de Desmotivación laboral

INSTRUCCIONES: Los enunciados que presentan a continuación tienen la finalidad de recoger información para la realización de un trabajo de investigación, tiene carácter de anónimo y por tanto se pide a usted que conteste con la mayor veracidad posible:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	DESCRIPCIÓN	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 01: DESINTERÉS LABORAL						
Remuneración económica						
1	Considera usted, que su trabajo le genera oportunidades de crecimiento económico.					
2	Cree usted, que una remuneración no acorde al mercado laboral, traerá consigo el desinterés de sus actividades.					
Falta de comunicación						
3	Considera usted, que la comunicación interna dentro de su área funciona correctamente.					
4	Cree usted, que le resulta fácil la comunicación con su jefe inmediato.					
Falta de plan de desarrollo						
5	Cree usted que, entre los objetivos del área, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestan.					
6	Considera usted, que el responsable del área pone en marcha iniciativas de mejora.					
DIMENSIÓN 02: FALTA DE COMPROMISO						
Recursos laborales						
7	Considera usted, que las condiciones de trabajo de su área son seguras.					
8	Considera usted, que las condiciones ambientales del área (climatización, iluminación, ventilación, etc.) facilitan mi actividad diaria.					

Control en el trabajo						
9	Considera usted, que el trabajador al no tener el respaldo de su jefe inmediato no realizará una buena toma de decisiones.					
10	Cree usted, que el trabajador al no percibir un liderazgo por su jefe inmediato no realizará sus actividades correctamente.					
Complejidad laboral						
11	Considera usted, que la falta de compromiso para realizar sus actividades se debe al desinterés de la entidad.					
12	Cree usted, que la falta de creatividad de los jefes inmediatos influirá en el bajo rendimiento del equipo.					
Apoyo organizacional						
13	Cree usted, que la falta de apoyo de los jefes para con los colaboradores repercutirá en el despeño de sus labores.					
14	Considera usted, que para la institución no es necesario el compromiso entre los integrantes del área.					
DIMENSIÓN 03: FRUSTACIÓN						
Baja en la productividad						
15	Considera usted, que se reconoce adecuadamente las actividades que realizó.					
16	Cree usted, que cuando realiza una mejora de su trabajo se le reconoce.					
Conductas impropias						
17	Considera usted, que los comportamientos negativos de los jefes para con sus colaboradores, generará un ambiente inapropiado.					
18	Cree usted, que un léxico inapropiado en la institución debilitará la imagen de la misma.					
Falta de iniciativa						
19	Cree usted, que una actividad asignada sin entusiasmo repercutirá en el equipo de trabajo.					
20	Considera usted, que al no haber dinamismo por parte de los colaboradores no se realizarán de manera eficiente sus actividades .					

CATEGORIZACIÓN DE MEDICIÓN			
Cuantitativa	Ordinal	Escala de Likert	
Variable	Dimensión	Categorización de baremos	Escala de Medición (General)
Desmotivación laboral	Desinterés laboral	BAJO [6 – 14] MEDIO [15 – 23] ALTO [24 – 30]	BAJO [20 – 46] MEDIO [47 – 73] ALTO [74 – 100]
	Falta de compromiso	BAJO [8 – 18] MEDIO [19 – 29] ALTO [30 – 40]	
	Frustración	BAJO [6 – 14] MEDIO [15 – 23] ALTO [24 – 30]	

Anexo N° 04: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque
Investigador (a) (es): Acosta Sandoval, Javier Francisco.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque”, cuyo objetivo es recolectar información para validar las hipótesis, esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lambayeque, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se observa que la desigualdad salarial comprende un fenómeno complejo que atañe tanto a hombres como mujeres y comprende una brecha salarial que, aunque sea mejorada en términos de retribución, ha dejado una huella profunda por los efectos sociales, cuya finalidad es entender qué la desigualdad salarial es necesario contextualizar las realidades de los roles que, por décadas, han desempeñado hombre y mujeres.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará de manera virtual, las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Acosta Sandoval, Javier Francisco, email: sagitario31265@hotmail.com y Docente asesor Dr. Antony Esmil Franco Fernández Altamirano, email: faltamiranoae@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Leyny Dalila Coronel Siesquén de Torres

Fecha y hora: 21/06/2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque
Investigador (a) (es): Acosta Sandoval, Javier Francisco.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque", cuyo objetivo es recolectar información para validar las hipótesis, esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lambayeque, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se observa que la desigualdad salarial comprende un fenómeno complejo que atañe tanto a hombres como mujeres y comprende una brecha salarial que, aunque sea mejorada en términos de retribución, ha dejado una huella profunda por los efectos sociales, cuya finalidad es entender qué la desigualdad salarial es necesario contextualizar las realidades de los roles que, por décadas, han desempeñado hombre y mujeres.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará de manera virtual, las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Acosta Sandoval, Javier Francisco, email: sagitario31265@hotmail.com y Docente asesor Dr. Antony Esmir Franco Fernández Altamirano, email: faltamiranoae@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jorge Yilmhar Orrego More

Fecha y hora: 21/06/2023

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque
Investigador (a) (es): Acosta Sandoval, Javier Francisco.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque", cuyo objetivo es recolectar información para validar las hipótesis, esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lambayeque, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se observa que la desigualdad salarial comprende un fenómeno complejo que atañe tanto a hombres como mujeres y comprende una brecha salarial que, aunque sea mejorada en términos de retribución, ha dejado una huella profunda por los efectos sociales, cuya finalidad es entender qué la desigualdad salarial es necesario contextualizar las realidades de los roles que, por décadas, han desempeñado hombre y mujeres.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará de manera virtual, las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Acosta Sandoval, Javier Francisco, email: sagitario31265@hotmail.com y Docente asesor Dr. Antony Esmir Franco Fernández Altamirano, email: faltamiranoae@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jhon Jimmy Ñique Sandoval

Fecha y hora: 21/06/2023

Anexo N° 05: Matriz Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Lambayeque, 05 de julio de 2023.

Sra.: Mg. Teresa Del Milagro Llontop Silva

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto

Mediante la presente reciba mi cordial saludo, y así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque" y siendo indispensable contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

Aprovecho la oportunidad para expresarle

Atentamente,


C.P.C. Javier Francisco Acosta Sandoval
D.N.I N° 17636061

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Teresa Del Milagro Llontop Silva
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desigualdad de la Remuneración salarial y Desmotivación laboral
Autor:	Acosta Sandoval Javier Francisco
Procedencia:	Lambayeque, Lambayeque, Lambayeque
Administración:	Programa académico de Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	99 colaboradores de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Significación:	La variable independiente es desigualdad de la Remuneración Salarial, por 03 dimensiones de los cuales se subdividen en 7 indicadores obteniendo 20 ítems, así mismo para la variable dependiente Desmotivación laboral está conformada por 03 dimensiones donde se subdividen en 10 indicadores dando una totalidad de 20 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desigualdad de la Remuneración	Salario Diferencia salarial Valoración de puesto de trabajo	Es la brecha salarial y las repercusiones que aquella tiene para empresas, trabajadores, organizaciones e incluso para los mismos Estados. (Bando 2019).
Desmotivación laboral	Desinterés laboral Falta de Compromiso Frustración	La desmotivación laboral es un problema difícil en las empresas y es cuando existe desinterés, falta de compromiso e incluso frustración por parte de un colaborador (Alvino 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de las variables de desigualdad de la remuneración y desmotivación laboral elaborado por Javier Francisco Acosta Sandoval en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VI: Desigualdad de la remuneración	Es la brecha salarial y las repercusiones que aquella tiene para empresas, trabajadores, organizaciones e incluso para los mismos Estados. (Bando 2019)	Es la primera variable de estudio y sus dimensiones constituyentes son: Salario, diferencia salarial y valoración de puestos de trabajo.	Salario	Salario mínimo	1-3	Escala de Likert
				Salario real	4-6	
			Diferencia salarial	Género	7-9	
				Nivel académico	10-11	
			Valoración de puestos de trabajo	Adecuación	13-4	
				Totalidad	15-17	
Objetividad	18-20					
VD: Desmotivación laboral	La desmotivación laboral es un problema difícil en las empresas y es cuando existe desinterés, falta de compromiso e incluso frustración por parte de un colaborador (Alvino 2020).	Es la segunda variable de estudio, constituida por las siguientes dimensiones: Desinterés laboral, falta de	Desinterés laboral	Remuneración económica	1-2	Escala de Likert
				Falta de comunicación	3-4	
				Falta de plan de desarrollo	5-6	
			Recursos laborales	7-8		



		compromiso y frustración	Falta de compromiso	Control en el trabajo	9-10	
				Complejidad laboral	11-12	
				Apoyo organizacional	13-14	
			Frustración	Baja en la productividad	15-16	
				Conductas impropias	17-18	
				Falta de iniciativa	19-20	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VI: DESIGUALDAD DE LA REMUNERACIÓN

N°	Ítems/ detalle	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 01: SALARIO													
01	¿Considera usted que el salario que percibe por parte de su empleador es el adecuado?				X				X					X
02	¿Cree usted que el salario que percibe está de acuerdo a la calidad y cantidad de trabajo que realiza?				X				X					X
03	¿Considera usted que corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación?				X				X					X
04	¿Considera usted que el salario que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades?				X				X					X
05	¿Considera usted, que el salario que percibe mensualmente cubre su canasta familiar?				X				X					X
06	¿Cree usted que el salario que percibe es mayor a los egresos que tiene dentro el mes?				X				X					X
	DIMENSIÓN 02: DIFERENCIA SALARIAL													
07	¿Considera usted que de acuerdo con el género debe existir diferencia salarial en la remuneración?				X				X					X
08	¿Considera usted que de acuerdo con el género existe discriminación en la remuneración?				X				X					X
09	¿Cree usted que el género influye para determinar una diferencia salarial en la remuneración del trabajador?				X				X					X
10	¿Considera usted que de acuerdo al nivel académico se establecen las escalas remunerativas de los trabajadores?				X				X					X
11	¿Considera usted que de acuerdo con el nivel académico existirá diferencia salarial en la remuneración de los trabajadores?				X				X					X

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VD: DESMOTIVACIÓN LABORAL

N°	Ítems/ DESMOTIVACIÓN LABORAL	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 01: DESINTERÉS LABORAL													
01	¿Considera usted que su trabajo le genera oportunidades de crecimiento económico?				X				X				X	
02	¿Cree usted que una remuneración no acorde al mercado laboral traerá consigo el desinterés de sus actividades?				X				X				X	
03	¿Considera usted que la comunicación interna dentro de su área funciona correctamente?				X				X				X	
04	¿Cree usted que le resulta fácil la comunicación con su jefe inmediato?				X				X				X	
05	¿Cree usted que entre los objetivos del área es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestan?				X				X				X	
06	¿Considera usted que el responsable del área pone en marcha iniciativas de mejora?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 02: FALTA DE COMPROMISO													
07	¿Considera usted que las condiciones de trabajo de su área son seguras?				X				X				X	
08	¿Considera usted que las condiciones ambientales del área (climatización, iluminación, ventilación, etc.) facilitan la actividad diaria?				X				X				X	
09	¿Considera usted que el trabajador al no tener el respaldo de su jefe inmediato no realizará una buena toma de decisiones?				X				X				X	
10	¿Cree usted que el trabajador al no percibir un liderazgo por su jefe inmediato no realizará sus actividades correctamente?				X				X				X	
11	¿Considera usted que la falta de compromiso para realizar sus actividades se debe al desinterés de la entidad?				X				X				X	



12	¿Cree usted que la falta de creatividad de los jefes inmediatos influirá en el bajo rendimiento del equipo?				X				X				X	
13	¿Cree usted que la falta de apoyo de los jefes para con los colaboradores repercutirá en el desempeño de sus labores?				X				X				X	
14	¿Considera usted que para la institución no es necesario el compromiso entre los integrantes del área?				X				X				X	
DIMENSIÓN 03: FRUSTRACIÓN														
15	¿Considera usted que se reconoce adecuadamente las actividades que realiza?				X				X				X	
16	¿Cree usted que cuando realiza una mejora de su trabajo se le reconoce?				X				X				X	
17	¿Considera usted que los comportamientos negativos de los jefes para con sus colaboradores, genera un ambiente inapropiado?				X				X				X	
18	¿Cree usted que un léxico inapropiado en la institución debilitará la imagen de la misma?				X				X				X	
19	¿Cree usted que una actividad asignada sin entusiasmo repercutirá en el equipo de trabajo?				X				X				X	
20	¿Considera usted que al no haber dinamismo por parte de los colaboradores no se realizarán de manera eficiente sus actividades?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Teresa Del Milagro Llontop Silva

DNI: 07766744

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública


¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

05 de julio de 2023



Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LLONTOP SILVA**
Nombres **TERESA DEL MILAGRO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **07766744**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149401**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
16 de Marzo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001208100

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 16/03/2023 18:42:01-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lambayeque, 05 de julio de 2023.

Sr.: Mag. Kelvin Manuel Torres Zavaleta

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto

Mediante la presente reciba mi cordial saludo, y así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque" y siendo indispensable contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

Aprovecho la oportunidad para expresarle

Atentamente,



C.P.C. Javier Francisco Acosta Sandoval
D.N.I N° 17636061

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mag. Kelvin Manuel Torres Zavaleta
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral
Autor:	Acosta Sandoval Javier Francisco
Procedencia:	Lambayeque, Lambayeque, Lambayeque
Administración:	Programa académico de Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	99 colaboradores de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Significación:	La variable independiente es desigualdad de la Remuneración Salarial, por 03 dimensiones de los cuales se subdividen en 7 indicadores obteniendo 20 ítems, así mismo para la variable dependiente Desmotivación laboral está conformada por 03 dimensiones donde se subdividen en 10 indicadores dando una totalidad de 20 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desigualdad de la Remuneración	Salario Diferencia salarial Valoración de puesto de trabajo	Es la brecha salarial y las repercusiones que aquella tiene para empresas, trabajadores, organizaciones e incluso para los mismos Estados. (Bando 2019).
Desmotivación laboral	Desinterés laboral Falta de Compromiso Frustración	La desmotivación laboral es un problema difícil en las empresas y es cuando existe desinterés, falta de compromiso e incluso frustración por parte de un colaborador (Alvino 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de las variables de desigualdad de la remuneración y desmotivación laboral elaborado por Javier Francisco Acosta Sandoval en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VI: Desigualdad de la remuneración	Es la brecha salarial y las repercusiones que aquella tiene para empresas, trabajadores, organizaciones e incluso para los mismos Estados. (Bando 2019)	Es la primera variable de estudio y sus dimensiones constituyentes son: Salario, diferencia salarial y valoración de puestos de trabajo.	Salario	Salario mínimo	1-3	Escala de Likert
				Salario real	4-6	
			Diferencia salarial	Género	7-9	
				Nivel académico	10-11	
			Valoración de puestos de trabajo	Adecuación	13-4	
				Totalidad	15-17	
Objetividad	18-20					
VD: Desmotivación laboral	La desmotivación laboral es un problema difícil en las empresas y es cuando existe desinterés, falta de compromiso e incluso frustración por parte de un colaborador (Alvino 2020).	Es la segunda variable de estudio, constituida por las siguientes dimensiones: Desinterés laboral, falta de	Desinterés laboral	Remuneración económica	1-2	Escala de Likert
				Falta de comunicación	3-4	
				Falta de plan de desarrollo	5-6	
			Recursos laborales	7-8		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		compromiso y frustración	Falta de compromiso	Control en el trabajo	9-10	
				Complejidad laboral	11-12	
				Apoyo organizacional	13-14	
			Frustración	Baja en la productividad	15-16	
				Conductas impropias	17-18	
				Falta de iniciativa	19-20	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VI: DESIGUALDAD DE LA REMUNERACIÓN

N°	Ítems/ detalle	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 01: SALARIO													
01	¿Considera usted que el salario que percibe por parte de su empleador es el adecuado?				X				X					X
02	¿Cree usted que el salario que percibe está de acuerdo a la calidad y cantidad de trabajo que realiza?				X				X					X
03	¿Considera usted que corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación?				X				X					X
04	¿Considera usted que el salario que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades?				X				X					X
05	¿Considera usted, que el salario que percibe mensualmente cubre su canasta familiar?				X				X					X
06	¿Cree usted que el salario que percibe es mayor a los egresos que tiene dentro el mes?				X				X					X
	DIMENSIÓN 02: DIFERENCIA SALARIAL													
07	¿Considera usted que de acuerdo con el género debe existir diferencia salarial en la remuneración?				X				X					X
08	¿Considera usted que de acuerdo con el género existe discriminación en la remuneración?				X				X					X
09	¿Cree usted que el género influye para determinar una diferencia salarial en la remuneración del trabajador?				X				X					X
10	¿Considera usted que de acuerdo al nivel académico se establecen las escalas remunerativas de los trabajadores?				X				X					X
11	¿Considera usted que de acuerdo con el nivel académico existirá diferencia salarial en la remuneración de los trabajadores?				X				X					X

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VD: DESMOTIVACIÓN LABORAL

N°	Ítems/ DESMOTIVACIÓN LABORAL	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 01: DESINTERÉS LABORAL													
01	¿Considera usted que su trabajo le genera oportunidades de crecimiento económico?				X				X				X	
02	¿Cree usted que una remuneración no acorde al mercado laboral traerá consigo el desinterés de sus actividades?				X				X				X	
03	¿Considera usted que la comunicación interna dentro de su área funciona correctamente?				X				X				X	
04	¿Cree usted que le resulta fácil la comunicación con su jefe inmediato?				X				X				X	
05	¿Cree usted que entre los objetivos del área es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestan?				X				X				X	
06	¿Considera usted que el responsable del área pone en marcha iniciativas de mejora?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 02: FALTA DE COMPROMISO													
07	¿Considera usted que las condiciones de trabajo de su área son seguras?				X				X				X	
08	¿Considera usted que las condiciones ambientales del área (climatización, iluminación, ventilación, etc.) facilitan la actividad diaria?				X				X				X	
09	¿Considera usted que el trabajador al no tener el respaldo de su jefe inmediato no realizará una buena toma de decisiones?				X				X				X	
10	¿Cree usted que el trabajador al no percibir un liderazgo por su jefe inmediato no realizará sus actividades correctamente?				X				X				X	
11	¿Considera usted que la falta de compromiso para realizar sus actividades se debe al desinterés de la entidad?				X				X				X	



12	¿Cree usted que la falta de creatividad de los jefes inmediatos influirá en el bajo rendimiento del equipo?				X				X					X	
13	¿Cree usted que la falta de apoyo de los jefes para con los colaboradores repercutirá en el desempeño de sus labores?				X				X					X	
14	¿Considera usted que para la institución no es necesario el compromiso entre los integrantes del área?				X				X					X	
DIMENSIÓN 03: FRUSTRACIÓN															
15	¿Considera usted que se reconoce adecuadamente las actividades que realiza?				X				X					X	
16	¿Cree usted que cuando realiza una mejora de su trabajo se le reconoce?				X				X					X	
17	¿Considera usted que los comportamientos negativos de los jefes para con sus colaboradores, genera un ambiente inapropiado?				X				X					X	
18	¿Cree usted que un léxico inapropiado en la institución debilitará la imagen de la misma?				X				X					X	
19	¿Cree usted que una actividad asignada sin entusiasmo repercutirá en el equipo de trabajo?				X				X					X	
20	¿Considera usted que al no haber dinamismo por parte de los colaboradores no se realizarán de manera eficiente sus actividades?				X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Kelvin Manuel Torres Zavaleta

DNI: 43830430

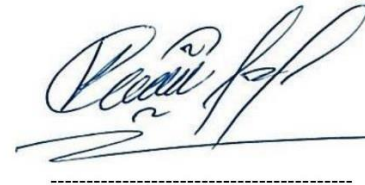
Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



05 de julio de 2023

Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TORRES ZAVALETA**
Nombres **KELVIN MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **43830430**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149448**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **01/02/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001350541

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/07/2023 22:22:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lambayeque, 05 de julio de 2023

Sr.: Mg. Wilson Adolfo Díaz Juárez

Presente


Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto

Mediante la presente reciba mi cordial saludo, y así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque" y siendo indispensable contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

Aprovecho la oportunidad para expresarle

Atentamente,



C.P.C. Javier Francisco Acosta Sandoval
D.N.I N° 17636061

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Wilson Adolfo Díaz Juárez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral
Autor:	Acosta Sandoval Javier Francisco
Procedencia:	Lambayeque, Lambayeque, Lambayeque
Administración:	Programa académico de Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	99 colaboradores de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Significación:	La variable independiente es desigualdad de la Remuneración Salarial, por 03 dimensiones de los cuales se subdividen en 7 indicadores obteniendo 20 ítems, así mismo para la variable dependiente Desmotivación laboral está conformada por 03 dimensiones donde se subdividen en 10 indicadores dando una totalidad de 20 ítems.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desigualdad de la Remuneración	Salario Diferencia salarial Valoración de puesto de trabajo	Es la brecha salarial y las repercusiones que aquella tiene para empresas, trabajadores, organizaciones e incluso para los mismos Estados. (Bando 2019).
Desmotivación laboral	Desinterés laboral Falta de Compromiso Frustración	La desmotivación laboral es un problema difícil en las empresas y es cuando existe desinterés, falta de compromiso e incluso frustración por parte de un colaborador (Alvino 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de las variables de desigualdad de la remuneración y desmotivación laboral elaborado por Javier Francisco Acosta Sandoval en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VI: Desigualdad de la remuneración	Es la brecha salarial y las repercusiones que aquella tiene para empresas, trabajadores, organizaciones e incluso para los mismos Estados. (Bando 2019)	Es la primera variable de estudio y sus dimensiones constituyentes son: Salario, diferencia salarial y valoración de puestos de trabajo.	Salario	Salario mínimo	1-3	Escala de Likert
				Salario real	4-6	
			Diferencia salarial	Género	7-9	
				Nivel académico	10-11	
			Valoración de puestos de trabajo	Adecuación	13-4	
				Totalidad	15-17	
Objetividad	18-20					
VD: Desmotivación laboral	La desmotivación laboral es un problema difícil en las empresas y es cuando existe desinterés, falta de compromiso e incluso frustración por parte de un colaborador (Alvino 2020).	Es la segunda variable de estudio, constituida por las siguientes dimensiones: Desinterés laboral, falta de	Desinterés laboral	Remuneración económica	1-2	Escala de Likert
				Falta de comunicación	3-4	
				Falta de plan de desarrollo	5-6	
			Recursos laborales	7-8		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		compromiso y frustración	Falta de compromiso	Control en el trabajo	9-10	
				Complejidad laboral	11-12	
				Apoyo organizacional	13-14	
			Frustración	Baja en la productividad	15-16	
				Conductas impropias	17-18	
				Falta de iniciativa	19-20	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VI: DESIGUALDAD DE LA REMUNERACIÓN

N°	Ítems/ detalle	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 01: SALARIO													
01	¿Considera usted que el salario que percibe por parte de su empleador es el adecuado?				X				X					X
02	¿Cree usted que el salario que percibe está de acuerdo a la calidad y cantidad de trabajo que realiza?				X				X					X
03	¿Considera usted que corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación?				X				X					X
04	¿Considera usted que el salario que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades?				X				X					X
05	¿Considera usted, que el salario que percibe mensualmente cubre su canasta familiar?				X				X					X
06	¿Cree usted que el salario que percibe es mayor a los egresos que tiene dentro el mes?				X				X					X
	DIMENSIÓN 02: DIFERENCIA SALARIAL													
07	¿Considera usted que de acuerdo con el género debe existir diferencia salarial en la remuneración?				X				X					X
08	¿Considera usted que de acuerdo con el género existe discriminación en la remuneración?				X				X					X
09	¿Cree usted que el género influye para determinar una diferencia salarial en la remuneración del trabajador?				X				X					X
10	¿Considera usted que de acuerdo al nivel académico se establecen las escalas remunerativas de los trabajadores?				X				X					X
11	¿Considera usted que de acuerdo con el nivel académico existirá diferencia salarial en la remuneración de los trabajadores?				X				X					X

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VD: DESMOTIVACIÓN LABORAL

N°	Ítems/ DESMOTIVACIÓN LABORAL	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN 01: DESINTERÉS LABORAL													
01	¿Considera usted que su trabajo le genera oportunidades de crecimiento económico?				X				X				X	
02	¿Cree usted que una remuneración no acorde al mercado laboral traerá consigo el desinterés de sus actividades?				X				X				X	
03	¿Considera usted que la comunicación interna dentro de su área funciona correctamente?				X				X				X	
04	¿Cree usted que le resulta fácil la comunicación con su jefe inmediato?				X				X				X	
05	¿Cree usted que entre los objetivos del área es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestan?				X				X				X	
06	¿Considera usted que el responsable del área pone en marcha iniciativas de mejora?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 02: FALTA DE COMPROMISO													
07	¿Considera usted que las condiciones de trabajo de su área son seguras?				X				X				X	
08	¿Considera usted que las condiciones ambientales del área (climatización, iluminación, ventilación, etc.) facilitan la actividad diaria?				X				X				X	
09	¿Considera usted que el trabajador al no tener el respaldo de su jefe inmediato no realizará una buena toma de decisiones?				X				X				X	
10	¿Cree usted que el trabajador al no percibir un liderazgo por su jefe inmediato no realizará sus actividades correctamente?				X				X				X	
11	¿Considera usted que la falta de compromiso para realizar sus actividades se debe al desinterés de la entidad?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Wilson Adolfo Díaz Juárez

DNI: 16713552

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública


05 de julio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Wilson Adolfo Díaz Juárez
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE. N° 1256



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DÍAZ JUAREZ**
Nombres **WILSON ADOLFO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16713552**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **22/03/21**
Resolución/Acta **0087-2021-UCV**
Diploma **052-106576**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 12 de Junio de 2021



CÓDIGO VIRTUAL 0000263474

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 12/06/2021 12:37:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Desigualdad de la remuneración salarial y desmotivación laboral en el personal administrativo de una universidad de Lambayeque", cuyo autor es ACOSTA SANDOVAL JAVIER FRANCISCO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHICLAYO, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO DNI: 73969287 ORCID: 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 07-08-2023 15:06:21

Código documento Trilce: TRI - 0638534